

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Perawat

2.1.1. Pengertian Perawat

Keperawatan adalah suatu proses pemberian asuhan kepada individu, Keluarga, kelompok, maupun masyarakat, baik dalam keadaan sehat maupun sakit. Perawat merupakan tenaga professional yang telah menempuh Pendidikan tinggi di bidang keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, serta diakui oleh pemerintah sesuai dengan Undang-Undang No. 38 Tahun 2014. Mereka memiliki kompetensi dan kewenangan untuk melakukan Tindakan keperawatan berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Pelayanan keperawatan sendiri merupakan layanan professional yang menjadi bagian penting dari sistem Kesehatan, didasarkan pada ilmu dan keterampilan keperawatan, yang diberikan pada individu, kelompok, maupun masyarakat dalam kondisi sehat maupun sakit (Kemenkes, 2017).

Perawat merupakan tenaga professional yang telah menempuh Pendidikan tinggi di bidang keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, serta mendapat pengakuan hukum dari pemerintah (Budiyono, 2016). Sebagai bagian dari tenaga Kesehatan di rumah sakit, perawat memiliki peran penting dalam mendukung tercapainya tujuan rumah sakit, khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu sehingga pelayanan kepada masyarakat dapat terlaksana dengan baik. (Nurlina, Sekarwana and Somantri, 2018).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan memiliki kapasitas serta daya untuk melakukan kegiatan keperawatan sesuai dengan bidang keilmuannya guna memberikan pelayanan kesehatan yang holistik dan profesional baik kepada individu sehat maupun sakit. Semua kebutuhan pasien, termasuk biopsikososial, ekonomi, dan spiritual. harus dipenuhi oleh perawat (Wirentanus, 2019).

Perawat adalah profesi yang memiliki peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Selama 24 jam, perawat senantiasa memberikan asuhan serta menangani berbagai permasalahan kesehatan pasien secara berkesinambungan. Tugas ini menuntut perawat untuk selalu siap dan sigap dalam menjalankan pelayanan serta memantau kondisi pasien sepanjang jam operasional, sehingga kondisi tersebut kerap menjadi pemicu stres (Ramlawati & Safar, 2022).

Berdasarkan definisi perawat di atas dapat disimpulkan bahwa keperawatan adalah proses pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit. Perawat adalah profesional yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di bidang Keperawatan, diakui oleh pemerintah, dan memiliki kemampuan serta wewenang untuk melaksanakan tindakan keperawatan. Mereka berperan penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang holistik dan profesional, memenuhi berbagai kebutuhan pasien, termasuk aspek biopsikososial, ekonomi, dan spiritual. Perawat bekerja di rumah sakit dan bertanggung jawab untuk memastikan kualitas asuhan keperawatan, serta siap siaga dalam menghadapi masalah kesehatan pasien secara terus-menerus, yang dapat menyebabkan stres akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

2.1.2. Peran Perawat

Peran perawat, menurut Florence Nightingale, adalah menjaga kesehatan pasien sebaik mungkin sambil menghadapi masalah kesehatan yang muncul. Berikut ini adalah peran perawat menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan tahun 1989 :

a. Sebagai Pemberi Asuhan Keperawatan

Perawat berperan penting dalam memperhatikan status kebutuhan dasar manusia dengan memberikan pelayanan keperawatan yang berkisar dari yang sederhana sampai yang canggih.

b. Advokat klien/pasien

Perawat berperan untuk mengevaluasi data dari penyedia layanan dan sumber lain, serta memperoleh izin pasien untuk intervensi keperawatan dan menjaga dan membela hak pasien.

c. *Pendidik/Educator*

Perawat bertanggung jawab untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada klien, seperti orang, keluarga, dan masyarakat. untuk mempromosikan perilaku sehat pada individu dan masyarakat. Untuk dapat menjalankan fungsi edukator (pendidik). seorang perawat harus memiliki berbagai kualitas sebagai kebutuhan primer, antara lain wawasan pengetahuan yang luas, keterampilan komunikasi, pemahaman psikologis, dan kapasitas untuk menjadi panutan/teladan dalam perilaku profesional.

d. *Koordinator*

Perawat berperan sebagai koordinator dengan cara membimbing, merencanakan, dan mengatur pelayanan kesehatan dari tim pelayanan kesehatan sehingga pelayanan dapat diarahkan dan disesuaikan dengan kebutuhan klien.

e. *Kolaborator*

Perawat memainkan peran ini karena bekerja sama dengan tim kesehatan yang meliputi dokter, fisioterapis, ahli gizi, dan lain-lain untuk mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan, yang dapat berupa percakapan atau pertukaran pandangan dalam memilih bentuk pelayanan selanjutnya.

f. *Konsultan*

Perawat sebagai sumber untuk konsultasi tentang kesulitan atau intervensi keperawatan. Peran ini dilakukan dalam menanggapi permintaan klien untuk informasi mengenai pelayanan keperawatan yang diberikan.

g. *Sebagai Manager*

Sejalan dengan pengertian manajemen keperawatan, perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam mengelola pelayanan

keperawatan di semua tatanan pelayanan Kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan sebagainya) serta tatanan pendidikan. Manajemen keperawatan dapat didefinisikan sebagai proses pemberian asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien, keluarga, dan masyarakat melalui upaya staf keperawatan (Gillies, 1985).

- h. Sebagai Peneliti dan Pengembangan Ilmu Keperawatan Keperawatan sebagai profesi dan bidang ilmu harus terus tumbuh dan berkembang. Oleh karena itu, setiap perawat harus mampu melakukan penelitian keperawatan. Ada berbagai hal yang harus dikuti perawat sebagai pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya secara tepat dan benar. Saat menawarkan layanan keperawatan kepada pasien, setiap perawat harus mengingat ide ini.

2.1.3. Fungsi Perawat

Fungsi perawat merupakan aktivitas atau pekerjaan yang dijalankan sesuai dengan peran yang dimilikinya. Fungsi ini dapat menyesuaikan dengan kondisi yang ada. Dalam melaksanakan perannya, perawat memiliki beberapa fungsi, yaitu:

1. Fungsi Independen

Fungsi ini bersifat mandiri, dimana perawat dapat mengambil keputusan serta melaksanakan Tindakan tanpa bergantung pada orang lain. Tugas tersebut dilakukan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia, meliputi kebutuhan fisiologis (oksigenasi, cairan dan elektrolit, nutrisi, aktivitas, dan sebagainya), kebutuhan akan rasa aman dan nyaman, kebutuhan kasih saying, harga diri, serta aktualisasi diri.

2. Fungsi Dependen

Fungsi ini dijalankan berdasarkan instruksi atau arahan dari tenaga keperawatan lain. Umumnya berupa pelimpahan tugas, misalnya dari perawat spesialis kepada perawat umum, atau dari perawat primer kepada perawat pelaksana.

3. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilaksanakan dalam kerja sama tim yang saling bergantung satu sama lain.. Biasanya muncul ketika pelayanan Kesehatan memerlukan kolaborasi, misalnya dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien dengan penyakit kompleks. Kondisi tersebut tidak bisa ditangani hanya oleh tim perawat, tetapi juga memerlukan keterlibatan dokter maupun tenaga Kesehatan lainnya.

2.2. Resiliensi

2.2.1. Pengertian Resiliensi

Resiliensi menurut Vaishnavi, Connor, dan Davidson (dalam Savira Annisa, 2020) adalah sifat yang muncul dari diri individu dalam mengatasi kesulitan yang terjadi dengan baik. Connor dan Davidson (dalam Savira Annisa, 2020) mengatakan bahwa resiliensi dapat diartikan sebagai suatu ukuran keberhasilan seseorang ketika menangani stres yang dihadapinya. Resiliensi dapat diwujudkan sebagai upaya adaptasi yang positif dari individu atau kemampuan mengatur serta usaha agar mendapatkan kembali kesehatan mental diri kita walaupun dalam keadaan yang tertekan.

Reivich & Shatte (dalam Magfiroh, Sarwindah & Kusumandari, 2019) mengatakan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang sulit. Kemampuan individu untuk dapat bangkit dan bertahan serta menyesuaikan dengan kondisi sulit dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari permasalahan. Resiliensi bukan merupakan faktor bawaan diri individu sejak lahir. Untuk menjadikan seorang individu tersebut menjadi individu yang resilien, perlu adanya proses pembentukan resiliensi. Resiliensi yang sudah terbentuk dalam diri individu bukanlah sebuah hasil akhir yang akan bertahan dan menetap selamanya dalam diri individu. Resiliensi penting bagi perawat karena perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung tidak mudah terserang stres kerja dan tetap dalam kondisi prima dalam bekerja. Turner (dalam Rahmawati Ririn Ardilla, dkk. 2022)

Hendriani, (2020) mengatakan bahwa resiliensi adalah respon individu yang dalam menghadapi tekanan maupun gangguan psikologis lainnya dengan fokus melihat inti permasalahan yang ada tanpa terkecoh dengan perasaan atau pikiran negatif yang dirasakan. Selain itu, resiliensi diartikan sebagai bentuk pertahanan diri seseorang dalam menghadapi stres (Akbar & Pratasiwi, 2017).

Menurut Steven & Prihatsanti (2018) resiliensi adalah kemampuan seseorang untuk bertahan terhadap suatu perubahan, peristiwa tidak menenangkan dan ketidakpastian dalam pekerjaan. Pendapat Richardson (dalam Hendriani, 2018) menyatakan resiliensi merupakan bagian dari coping stres yang merupakan proses dinamis dengan cara adaptasi positif dalam menghadapi tekanan maupun hambatan dalam kehidupan.

Menurut Diclemente, dkk (dalam Missasi & Izzati, 2019) resiliensi berkaitan sangat erat dengan stres, keduanya merupakan konstruk yang tidak bisa dipisahkan. Hanya pada kondisi seseorang tertekanlah resiliensi dapat dijelaskan, karena pada kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres. Namun apabila stres dapat termanajemen dan terarah pada adaptasi yang baik dan positif maka, hal tersebut disebut dengan resiliensi.

Berdasarkan berbagai pendapat yang telah disampaikan mengenai definisi resiliensi, dapat disimpulkan bahwa resiliensi adalah kemampuan individu untuk menghadapi, bertahan, dan bangkit dari tekanan atau gangguan psikologis. Perbedaan dari definisi-definisi yang dikatakan di atas berakar pada pendekatan yang spesifik atau konteks di mana resiliensi dikaji, seperti resiliensi akademik, resiliensi keluarga, dan lain sejenisnya. Bagi mereka yang resilien, resiliensi membuat hidupnya menjadi lebih kuat. Artinya, resiliensi akan membuat seseorang berhasil menyesuaikan diri dalam berhadapan dengan kondisi yang tidak menyenangkan, serta dapat mengembangkan kompetensi sosial, akademis dan vokasional sekalipun berada di tengah kondisi stres hebat yang inheren dalam kehidupan dunia dewasa ini Desmita (dalam. Chadiza Ayumas, 2019)

2.2.2. Aspek-aspek Resiliensi

Menurut Connor & Davidson (2003) mengatakan bahwa aspek resiliensi sebagai berikut:

- a. Kompetensi Pribadi Standart Keuletan, yakni kegigihan individu, tidak mudah kehilangan keberanian meskipun terdapat tantangan atau permasalahan, individu yang mempunyai. Kompetensi Pribadi mempunyai kekuatan untuk tidak mudah menyerah dalam menghadapi tantangan serta berjuang yang terbaik mencapai tujuan yang di rencanakan meskipun terdapat kesulitan dan tantangan dalam mencapainya.
- b. Kepercayaan terhadap insting, toleransi terhadap efek negatif, yakni kemampuan individu dalam memamahami kondisi emosi diri, dan mempunyai kemampuan terhadap mengatur emosi. Memiliki kapasitas terus mengerjakan tugas, berpikir jernih dan ulet sehingga dapat bekerja dengan baik di saat kondisi tertekan ataupun stres. Individu dalam mengatasi masalah menggunakan rasa tenang maupun humor
- c. Penerimaan positif terhadap perubahan dan kedekatan dengan orang lain, yakni Individu dapat beradaptasi secara positif terhadap perubahan, baik dari diri sendiri maupun merespon situasi sulit cenderung dengan tenang dan sabar, hal ini mengakibatkan dalam menghadapi kondisi sulit individu tersebut bisa teratasi.
- d. *Control*, yakni seseorang mempunyai kemampuan untuk mengendalikan situasi, namun pada saat yang sama mereka sadar bahwa kehidupan mereka sadar bahwa dalam setiap kehidupan mereka tidak akan berjalan sesuai dengan ekpektasi atau perencananya.
- e. Pengaruh Spiritual yakni seseorang yang mempercayai hubungan dengan sang pencipta dan nilai-nilai keagamaan, sehingga mempengaruhi tindakan dan merespon masalah dengan nilai-nilai Agama yang di anut. Seseorang yang percaya akan pengaruh spiritual mereka akan mempunyai kekuatan, ketekunan dan kesabaran dalam mencapai tujuannya walaupun banyak permasalahan yang di hadapi.

Skala Resiliensi CD-RISC (*Connor Davidson Resilience Scale*): Merupakan instrumen yang dirancang untuk mengukur ketahanan atau resiliensi seseorang dalam menghadapi situasi sulit dan stres. Secara lebih spesifik, CD-RISC mengukur kemampuan untuk :

- a. Beradaptasi: Menghadapi perubahan dan situasi yang tidak terduga dengan fleksibilitas.
- b. Mempertahankan kesejahteraan emosional: Menjaga stabilitas emosi meskipun menghadapi tekanan.
- c. Mengatasi kesulitan: Menghadapi tantangan dan masalah dengan efektif.
- d. Membangun kembali kehidupan: Bangkit dari situasi sulit dan melanjutkan hidup dengan positif.
- e. Memiliki kepercayaan diri: Percaya pada kemampuan diri untuk mengatasi kesulitan.

Dengan kata lain, CD-RISC mengukur bagaimana seseorang merespons situasi stres, tantangan, atau trauma. Skor yang lebih tinggi pada CD-RISC menunjukkan tingkat resiliensi yang lebih tinggi

Reivich dan Shatte (dalam karni 2018) memaparkan tujuh kemampuan yang membentuk resiliensi, yaitu regulasi emosi, pengendalian *Impuls*, *Optimisme*, empati, analisis penyebab masalah, efikasi diri, dan kemampuan menjangkau sebagai berikut:

- a. *Regulasi Emosi*
Kemampuan individu untuk tetap selalu tenang dalam berbagai keadaan dibawah kondisi yang menekan.
- b. *Pengendalian Impuls*
Kemampuan individu untuk mengendalikan keinginan, mengontrol *Impuls* atau dorongan yang muncul dari dalam diri
- c. *Optimisme*
Keyakinan individu bahwa segala sesuatu akan lebih baik daripada sebelumnya. *Optimisme* merupakan suatu harapan dan kontrol.
- d. *Casual Analisis*

Individu mampu melakukan analisis secara akurat dari suatu masalah melalui identifikasi mendetail sebab suatu permasalahan yang mereka hadapi

e. Empati

Kemampuan untuk bisa memahami, merasakan dan memiliki kepedulian terhadap orang lain. Kemampuan membaca perasaan orang lain serta bagaimana emosional seseorang.

f. Efikasi diri

Individu memiliki suatu kepercayaan dan keyakinan diri bahwa individu mampu untuk menyelesaikan atau memecahkan segala jenis permasalahan untuk mencapai kesuksesan

g. *Reaching Out*

Pencapaian atas segala hal positif pada diri dan penyelesaian segala permasalahan dalam kehidupan, bagaimana individu mampu mengatasi kemalangan dan bangkit dari keterpurukan.

Menurut Hendriani (2018) menyatakan bahwa aspek resiliensi terdapat tiga yaitu:

- a. *I Have* yaitu sumber resiliensi berhubungan dengan besarnya dukungan social dari sekitar, *I Have* memiliki beberapa kualitas bagi pembentukan resiliensi yaitu hubungan yang di landasi dengan kepercayaan, keluarga atau lingkungan rumah dan dorongan seseorang untuk mandiri.
- b. *I Am* yaitu resiliensi yang berkaitan dengan kekuatan pribadi dalam individu, sumber ini mencakup perasaan, sikap dan keyakinan pribadi.
- c. *I Can* yaitu sumber resiliensi yang berkaitan dengan usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam memecahkan masalah menuju keberhasilan dengan kekuatan diri sendiri.

2.2.3. Faktor-faktor Resiliensi

a. Dukungan Sosial

Menurut Sarafino (2006), dukungan sosial adalah keberadaan, kesediaan, kepedulian dari orang lain yang dapat diandalkan, menghargai dan menyayangi individu. Lebih lanjut Zimet, Dahlem, Zimet, dan Farley

(1988) mengungkapkan bahwa dukungan sosial sebagai diterimanya dukungan yang diberikan oleh orang-orang terdekat meliputi dukungan keluarga, dukungan pertemanan, dan dukungan dari orang-orang yang berarti di sekitar individu.

Dukungan sosial memiliki empat aspek, yaitu dukungan emosional (empati, perhatian, dan afeksi), dukungan penghargaan (pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide, perasaan, atau performa orang lain), dukungan instrumental (finansial atau materi), dan dukungan informasi (saran, pengarahan, dan umpan balik) (Sarafino, 2006).

b. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian individu menentukan bagaimana cara ia menyelesaikan kesulitan dan menggunakan kemampuannya dalam menghadapi kesulitan. Oleh karena itu, karakteristik kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap resiliensi individu. Menurut Costa (2003), terdapat lima ciri (trait) dalam kepribadian yang kemudian dikenal dengan istilah *Big Five Personality*, yaitu *neuroticism*, *extraversion*, *openness to experience*, *agreeableness*, dan *conscientiousness*. Disetiap ciri yang ada kemudian juga memiliki ciri yang lebih spesifik dan merupakan aspek dari setiap ciri kepribadian yang ada.

c. Koping Stres

Koping stres adalah proses di mana individu berusaha untuk mengatasi atau mengurangi stres (Sarafino, 2006). Lazarus dan Folkman (1984) mengklasifikasikan koping stres menjadi dua, yaitu *problem-focused coping* dan *emotional-focused coping*. *Problem-focused coping* adalah perilaku pemecahan masalah yang berfokus pada masalah menggunakan strategi analisis, logika, mencari informasi, dan berusaha menyelesaikan masalah secara positif. *Emotional-focused coping* adalah pemecahan masalah yang berfokus pada emosi di mana melakukan regulasi terhadap emosi yang muncul akibat stres atau masalah. Carver (1997) kemudian membagi koping stres menjadi tiga, yaitu *emotion-focused (emotional support use, positive reframing, humor, acceptance, religion), problem-*

focused (active coping, instrumental support use, planning), dan dysfunctional coping (self-distraction, denial, substance use, behavioral disengagement, venting, self-blame).

Penelitian yang dilakukan oleh Rice dan Liu (2016) kepada tentara menunjukkan coping stres memiliki korelasi dengan resiliensi. Pada kelompok *emotion-focused* menunjukkan bahwa *acceptance, humor, positive reframing*, dan *religion* memiliki korelasi positif dengan resiliensi. Pada kelompok *problem-focused* menunjukkan *active coping* dan *planning* memiliki korelasi positif dengan resiliensi. Kemudian, pada kelompok *dysfunctional coping* menunjukkan bahwa *denial, substance use, behavioral disengagement, self-blame*, dan *venting* memiliki korelasi negatif dengan resiliensi.

Menurut Hendriani (2018) terdapat dua faktor resiliensi, diantaranya adalah faktor risiko dan faktor protektif.

a. Faktor Risiko

Kaplan (dalam Hendriani, 2018) mendefinisikan faktor risiko sebagai prediktor awal dari sesuatu yang tidak diinginkan atau sesuatu yang membuat orang semakin rentan terhadap hal-hal yang tidak diinginkan. Menurut Rutter (dalam Hendriani, 2018), faktor risiko merupakan variabel yang mengarah langsung pada kondisi psikologis. Faktor risiko merepresentasikan proses dan mekanisme yang mengarah pada akibat yang bersifat problematik. Faktor risiko merupakan segala sesuatu yang berpengaruh, yang turut menentukan kerentanan seseorang terhadap stres ketika berhadapan atau terpapar oleh stressor. Semakin rentan terhadap stres, semakin besar kemungkinan individu untuk memunculkan respons perilaku yang tidak adaptif, yang semakin membuatnya terjebak dalam tekanan yang berkepanjangan (Hendriani, 2018).

Berbagai macam situasi dapat diidentifikasi sebagai faktor risiko, yang muncul baik pada level individual, keluarga, komunitas maupun lingkungan yang lebih luas. Faktor risiko utama yang banyak disebutkan dalam berbagai literatur antara lain kehilangan pekerjaan, kemiskinan,

perceraian, kematian, penyakit kronis dan kemandulan. Namun demikian, dalam konteks resiliensi pengidentifikasi situasi atau hal tertentu sebagai faktor risiko harus mempertimbangkan besarnya bahaya, hambatan, atau tekanan yang ditimbulkan dan dirasakan oleh individu yang bersangkutan (Kalil dan Luthar dalam Hendriani, 2018).

b. Faktor Protektif

Faktor protektif merupakan hal potensial yang digunakan sebagai alat untuk merancang pencegahan dan penanggulangan berbagai hambatan, persoalan, dan kesulitan dengan cara-cara yang efektif (Kalil dan Luthar dalam Hendriani, 2018). Garmezy (dalam Hendriani, 2018) telah mengidentifikasi beberapa kategori dari faktor protektif tersebut, yaitu:

- 1) Berbagai atribut yang dimiliki individu seperti temperamen yang baik, pandangan positif terhadap diri sendiri dan inteligensi
- 2) Kualitas keluarga, antara lain kohesivitas, kehangatan, keterlibatan dan harapan Keluarga
- 3) Keberadaan dan pemanfaatan sistem pendukung eksternal di luar keluarga.

Faktor risiko dipandang sebagai hal-hal yang bersifat memperlemah, yang membuat individu menjadi rentan untuk mengalami stres. Adapun faktor protektif merupakan faktor yang memperkuat, memberikan pengaruh positif bagi individu untuk mampu memunculkan strategi coping efektif terhadap stres yang dialami. Baik faktor risiko maupun protektif dapat berasal dari diri individu, keluarga maupun lingkungan sosial yang lain (Hendriani, 2018)

2.3. Stres Kerja

2.3.1. Pengertian Stres Kerja

Robbins & Coulter (Asih dkk, 2018) stres merupakan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan juga sumber daya yang individu miliki, stres yang dialami individu merupakan akibat tingginya kesenjangan yang mengancam. Stres adalah reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan yang berlebihan yang dibebankan pada mereka karena tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak. Adanya tuntutan

kerja yang tinggi melebihi kemampuan seorang pegawai dapat menimbulkan perasaan yang menekan atau rasa tertekan. Hal ini bisa terjadi manakala seorang pegawai melihat bahwa itu adalah suatu kesempatan yang sangat penting dan langka baginya, namun hasilnya tidak dapat dipastikan. Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dirasakan oleh seorang pegawai dalam menghadapi pekerjaannya, orang-orang yang ada di sekitar tempat kerjanya, atau situasi pekerjaannya. Stres kerja dapat menyebabkan seseorang tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya karena diburu-buru oleh deadline, karena rekan kerja yang kurang kooperatif, karena pimpinan yang tidak adil, atau karena situasi-situasi lainnya yang kurang menyenangkan Menurut Hasniati (2021).

Menurut Anoraga (dalam Natassia & Indria, 2016) mengatakan pada intinya stres kerja terlihat dari respon seseorang ketika berada pada kondisi yang tertekan dan terancam pada suatu pekerjaan. Dalam kondisi tersebut stres akan muncul sebagai tanda ketidakseimbangan antara individu dengan keadaan lingkungan kerja dan kondisi ini bersifat dinamis akibat adanya perubahan yang tidak dapat diatasi secara positif (Noviati, 2015).

Saleh (2020) mengungkapkan bahwa stres kerja pada umumnya dianggap sebagai kesusahan atau bisa di definisikan sebagai ketegangan fisik, mental, atau emosional bisa juga disebut kondisi yang individu merasa bahwa tuntutan melebihi sumber daya pribadi maka dari itu stres dimasukkan ke dalam hal yang negatif.

Kaswan (2017) stres kerja yaitu individu yang mengeluhkan tekanan hidupnya dan merasa sebagai korban yang tidak berdaya, yang ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal.

Soesmalijah Soewondo (Ramadhanty, 2020) stres kerja adalah kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor dari tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul apabila ada kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat diatas peneliti menyimpulkan bahwa makna stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan mereka. Stres ini muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki, serta dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti *deadline* yang ketat, rekan kerja yang kurang kooperatif, dan situasi kerja yang tidak menyenangkan. Stres kerja dapat mengganggu fokus dan kinerja individu, serta berpotensi menimbulkan dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental.

2.3.2. Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins dan Coulter (dalam Hamzah, 2021) dimensi stres kerja terdiri dari:

a. Gejala Fisiologis

Gejala awal stres kerja yang dapat diamati secara langsung yaitu respon fisiologis. Respon ini ditandai dengan adanya sinyal perubahan dari metabolisme tubuh secara fisik seperti perubahan denyut jantung dan pernafasan lebih cepat, tekanan darah naik, sakit kepala serta perubahan lain yang lebih berat pada tubuh.

b. Gejala Psikologis

Efek yang paling jelas dan sederhana dari gejala psikologis yang kerap kali muncul akibat stres yaitu ketidakpuasan. Selain ketidakpuasan, gejala psikologis lainnya yaitu kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketegangan, dan lain sebagainya. Ketika individu dalam lingkungan kerjanya mendapat banyak tuntutan, banyak ketidakjelasan dan saling bertentangan, kondisi tersebut dapat mengakibatkan meningkatnya stres maupun ketidakpuasan seseorang dan memberikan pengaruh negatif dalam pekerjaan mereka.

c. Gejala Perilaku

Berkaitan dengan gejala tingkah laku dari stres kerja dilihat dari sikap seorang pekerja ketika mengalami tekanan pada saat bekerja, hal tersebut

meliputi perubahan dalam produktifitas kerja, absensi, perubahan kebiasaan makan, cara berbicara maupun gangguan tidur.

Menurut Munandar (Asih dkk, 2018) diungkapkan bahwa gejala stres kerja seperti somnabulisme (tidak dapat tidur), merokok berat, peminum minuman keras, khawatir, mudah tersinggung, gelisah, sulit berkonsentrasi dalam pengambilan keputusan, dan masa-masa lelah yang panjang.

Menurut Robbins & Judge (2017) gejala stres di kategorikan secara umum yaitu :

- a. Fisiologis, stres dapat menciptakan perubahan metabolism, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernafasan, dan tekanan darah.
- b. Psikologis, sebagai contoh kecemasan, ketegangan, sifat lekas marah, kebosanan dan penundaan.
- c. Perilaku, gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan dan gangguan tidur.

Menurut Mukhtar (2021) gejala stres sebagai berikut :

- a. Lingkungan, yaitu ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi
- b. Organisasional, gejala yang berasal dari tuntutan tugas, peran dan hubungan antarpribadi diantaranya struktur, kepemimpinan, dan tahan hidup organisasi.
- c. Individu, gejala yang berasal dari individu itu sendiri diantaranya masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian.

Dari beberapa pernyataan diatas dapat peneliti simpulkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap individu, yang tercermin dalam tiga dimensi utama: gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mencakup perubahan fisik seperti peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, sementara gejala psikologis meliputi ketidakpuasan, kecemasan, dan mudah marah. Selain itu, gejala perilaku terlihat dari penurunan produktivitas, absensi, dan perubahan kebiasaan sehari-hari. Secara keseluruhan, stres kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan individu

dan kinerja mereka di lingkungan kerja, sehingga penting untuk mengenali dan mengelola gejala-gejala ini secara efektif.

2.3.3. Aspek-aspek Stres Kerja

Menurut Schultz dan Robbins (dalam, Rizky Handayani 2022), Aspek aspek stres kerja yaitu :

- a. Deviasi fisiologis, hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, pusing, pening, tidak tidur teratur, susah tidur, bangun terlalu awal, sakit punggung, susah buang air besar, gatal-gatal pada kulit, tegang, pencernaan terganggu, tekanan darah naik, serangan jantung, keringat berlebihan, selera makan berubah, lelah atau kehilangan daya energi, dan lain-lain.
- b. Deviasi psikologis yang mencakup sedih, depresi, mudah menangis, hati merana, mudah marah, dan panas, gelisah, cemas, rasa harga diri menurun, merasa tidak aman, terlalu peka, mudah tersinggung, marah-marah, mudah menyerang, bermusuhan dengan orang lain, tegang, bingung, meredam perasaan, komunikasi tidak efektif. Mengurung diri, mengasingkan diri, kebosanan, ketidakpastian kerja, lelah mental, kehilangan spontanitas dan kreativitas, dan kehilangan semangat hidup.
- c. Deviasi perilaku yang mencakup kehilangan kepercayaan kepada orang lain, mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, terlalu membentengi atau mempertahankan diri, meningkatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas.

Menurut Beehr (Rizky Handayani, 2022) terdapat 3 aspek yang mempengaruhi stres kerja yaitu :

- a. Aspek fisiologis merupakan respon tubuh dalam kondisi tertekan atau stres, seperti detak jantung berdebar kencang, tekanan darah meningkat, gangguan pernafasan, dan bahkan sampai sulit tidur.
- b. Aspek psikologis atau emosi. Aspek ini merupakan respon dari keadaan tertekan karena pekerjaan yang dimiliki. Hal ini dapat membuat pekerja

merasakan kecemasan berlebihan, mudah tersinggung, mudah marah, turunnya motivasi, turunnya kepercayaan diri, dan sampai menarik diri dari pergaulan.

- c. Aspek perilaku, aspek ini merupakan respon fisik yang dilampiaskan dalam bentuk sikap dan perilaku, seperti prokrastinasi, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga maupun teman, dan meningkatnya atau menurunnya nafsu makan.

2.3.4. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Menurut Suwento (2020) ada dua faktor yang memengaruhi stres kerja yaitu:

- a. Ketangguhan (*resilience*)

Mampu mengimbangi tekanan yang ada. Ketangguhan dan kemampuan individu dalam menghadapi stres akan perpengaruh pada produktivitas seseorang dalam bekerja

- b. Tekanan

Memiliki dua macam tekanan yang pertama tekanan dari luar yang merupakan tekanan dari atasan, rekan kerja. Adapun tekanan dari diri sendiri seperti khawatir, berpikir berlebihan dan cemas dalam situasi tertentu.

Menurut Widiasih (2022) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu:

- a. Persepsi

Penafsiran terhadap stres kerja mempengaruhi respon negatif atau juga bisa terjadi positif

- b. Pengalaman Kerja

Pekerja memiliki lebih banyak pengalaman pekerjaan yang lebih adaptif

- c. Dukungan Sosial

Ikatan kolegial dengan rekan kerja dan adanya dukungan sosial dari rekan kerja mengurangi efek bahaya pada stres

- d. Ruang (Locus) Kendali

Dapat mengatur peristiwa sebagai ciri-ciri kepribadian mengendalikan tujuan akhir mereka sendiri dan memiliki dampak besar pada hasil positif

e. Efektivitas Diri

Kemampuan setiap orang dalam mengelola tugasnya masing- masing, serta tantangan yang dialami ketika berada di tempat kerja.

2.4. Hubungan Antara Resiliensi dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana

Reivich & Shatte (dalam Magfiroh, Sarwindah & Kusumandari, 2019) mengatakan bahwa resiliensi merupakan kemampuan seseorang untuk bertahan, bangkit dan menyesuaikan diri dengan kondisi yang sulit. Kemampuan individu untuk dapat bangkit dan bertahan serta menyesuaikan dengan kondisi sulit dapat melindungi individu dari efek negatif yang ditimbulkan dari permasalahan. Resiliensi adalah respon individu yang dalam menghadapi tekanan maupun gangguan psikologis lainnya dengan fokus melihat inti permasalahan yang ada tanpa terkecoh dengan perasaan atau pikiran negatif yang dirasakan. Selain itu, resiliensi diartikan sebagai bentuk pertahanan diri seseorang dalam menghadapi stres (Akbar & Pratasiwi, 2017).

Stres kerja adalah kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor dari tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku Soesmalijah Soewondo (dalam Ramadhanty, 2020). Stres kerja akan muncul apabila ada kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Robbins & Coulter (Asih dkk, 2018) stres merupakan akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan juga sumber daya yang individu miliki, stres yang dialami individu merupakan akibat tingginya kesenjangan yang mengancam. Stres adalah reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan yang berlebihan yang dibebankan pada mereka karena tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlalu banyak.

Stres adalah reaksi individu terhadap perubahan dan peristiwa yang dianggap mengancam serta mengganggu kemampuan mereka untuk menghadapinya, dan merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari. Tekanan internal, seperti kekhawatiran dan kecemasan, dapat memicu stres, yang muncul ketika tuntutan dirasakan sebagai beban yang melebihi kemampuan adaptasi individu. Respons terhadap stres bervariasi antar individu, tergantung pada kemampuan mereka beradaptasi. Setiap orang memiliki strategi berbeda untuk

mengatasi stres, seperti menghindari sumbernya atau mencari solusi (Riyanti & Rahmandani, 2020). Kepribadian juga berperan; individu optimis cenderung lebih mampu mengatasi hambatan dan terhindar dari stres, sementara individu pesimis lebih rentan. Kepribadian optimis mendorong individu untuk memaksimalkan kemampuan dalam menyelesaikan masalah. Kemampuan untuk bangkit dari kesulitan disebut resiliensi.

Secara umum, resiliensi merujuk pada kemampuan untuk beradaptasi secara positif saat menghadapi kesulitan atau risiko. Semakin baik seseorang dalam bertahan dalam situasi sulit, semakin kecil kemungkinan mereka menilai situasi tersebut sebagai beban, sehingga mengurangi reaksi berlebihan yang dapat menyebabkan stres. Dengan demikian, resiliensi menjadi faktor penting bagi individu yang mengalami stres.

2.5. Penelitian Terdahulu

Gambar 2.1. Penelitian Terdahulu yang Relevan

No.	Judul	Nama Penulis	Tahun	Hasil
1	Hubungan Resiliensi dan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di RSUD Engku Haji Daud Tanjung Uban.	Ermawati. E	2022	Hasil dari jurnal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Engku Haji Daud Tanjung Uban. Penelitian menemukan bahwa perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang baik.

2	Hubungan Resiliensi terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Negara	<ul style="list-style-type: none"> - Rahmawati Ririn Ardilla, - I Made Rio Dwijayanto - Dwi Prima Hanis Kusumaningtyas 	2022	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat rawat inap di Rumah Sakit Umum Negara memiliki tingkat resiliensi yang sedang dengan 79 orang (86,8%) termasuk dalam kategori tersebut. Sementara itu, stres kerja sebagian besar berada dalam kategori ringan, dengan 46 orang (50,5%). Hasil analisis menggunakan uji Spearman Rho menunjukkan nilai $p = 0,356$ ($p > 0,05$), yang mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara resiliensi dan stres kerja perawat.</p>
3	Pengaruh <i>Resilience</i> Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan yang Berada di Desa	<ul style="list-style-type: none"> - Nazri Sakina - Yulistini - Diny Amenik - Tri Rahayuningsih - Nila Anggreiny 	2024	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara <i>resilience</i> terhadap stres kerja tenaga kesehatan yang berada di desa. Hasil analisis regresi non-linear mengindikasikan bahwa <i>resilience</i> dapat mempengaruhi stres kerja sebesar 3,5%. Artinya, semakin tinggi tingkat <i>resilience</i> yang dimiliki oleh</p>

				tenaga kesehatan, semakin
4	Pengaruh Resiliensi dan Kebahagiaan terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pondok Indah	Siti Nurul Huda	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa resiliensi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat, sementara kebahagiaan juga memiliki pengaruh yang sama. Selain itu, resiliensi berkontribusi secara langsung terhadap kinerja perawat, di mana kebahagiaan juga berpengaruh langsung
5	Resiliensi dan Kesejahteraan Psikologis Pada Dokter dan Perawat IGD RSUD Dr. Soekardjo	- Monang Abednego - Hutapea - Arthur Huwae	2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara resiliensi dan kesejahteraan psikologis pada dokter dan perawat di RSUD Dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

2.6. Kerangka Teori

Gambar 2.1. Kerangka Teori

