

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan Rumah Sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres atau depresi, sedangkan *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh kasus pertama stres kerja pada pekerja (Jimkesmas, 2016). Hasil penelitian World Health Organization (WHO) tahun 2011 menyatakan bahwa perawat-perawat yang bekerja di rumah sakit Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebih akibat dibebani tugas-tugas non keperawatan dan ditemukan fakta perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat. Perawat yang diberi beban kerja berlebih dapat berdampak pada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien (WHO, 2011 dalam Kalendesang, 2017).

Penelitian Runtu., dkk (2018) di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado mengungkapkan bahwa ada hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado dengan nilai $p = 0,000$. Responden dengan beban kerja berat sebanyak 23 orang (56%), beban kerja ringan 18 orang (44%) dan stres kerja sedang 29 orang (70,7%), stres kerja ringan 12 responden (29,3%). Penelitian Abdillah (2011) pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSD Dr. Soebandi Jember menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada perawat ruang inap di RSD Dr. Soebandi Jember, dengan $p=0,00 < \alpha = 0,05$ dan tingkat korelasi yang cukup berarti yaitu sebesar 0,586. Beban kerja 50% responden pada kategori sedang,

40% responden pada kategori sedang dan 10% responden pada kategori ringan, sedangkan untuk stres kerja 41,7% responden ada pada kategori stres kerja sedang, dan 58,3% responden pada kategori stres kerja ringan. Penelitian Pitaloka (2010) pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Kaban Jahe Kabupaten Karo menunjukkan bahwa ada pengaruh yang bermakna antara kondisi kerja dan beban kerja terhadap stres kerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sitorus & Wulandari tahun 2015, dengan judul Gambaran Tingkat Stres Pada Perawat Diruang Rawat Inap Lantai 5 Blok C Rumah Sakit Umum Daerah Kota Jakarta Utara, dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa dari 25 responden mengalami stres kerja pada tingkat ringan. Sedangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Anggra Martina tahun 2012 dengan judul Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Paru Dr. Moehammad Goenawan Partowidigdo Cisarua Bogor (RSPG) dengan metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif, dengan hasil penelitian yang didapatkan bahwa dari 80 perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSPG Cisarua Bogor mengalami stres kerja pada tingkat sedang sebanyak 69 orang (86%).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Definisi Beban kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Mungkin di antara mereka lebih cocok untuk beban fisik, atau mental, atau sosial. Terdapat persamaan umum dalam standar beban kerja di mana setiap orang hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu.

Beban kerja yang dirasa optimal bagi seseorang apabila penempatan seorang tenaga kerja yang tepat pada pekerjaan yang tepat atau pemilihan tenaga kerja tersehat untuk pekerjaan yang tersehat pula. Derajat ketepatan suatu penempatan kerja meliputi kecocokan pengalaman, keterampilan, motivasi dan lain-lain sebagainya. Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Adanya massa otot yang beratnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Di pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Dengan kata lain bahwa setiap pekerja merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental. Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

Pada dasarnya beban kerja merupakan suatu hal yang secara otomatis ada dan akan dimiliki oleh individu sebagai pemegang tanggung jawab dalam suatu pekerjaan. Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. Beberapa ahli dalam buku (Rino, 2020) mendefinisikan beban kerja sebagai berikut:

1. Nurmiyanto (2003) memaparkan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2. Irwandy (2007) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja meliputi beban kerja fisik dan mental.
3. Haryanto (2010) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja

1. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi beban kerja yang dirasakan langsung oleh pekerja, disebut juga sebagai stresor. (Maharani, Budianto, 2019) beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal, faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis. Faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatif (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan). Lebih lanjut, faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja. Faktor eksternal mencakup tiga aspek yang sering kali disebut stresor. Pertama, tugas bersifat fisik seperti tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan

tugas-tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan. Kedua organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang. Yang ketiga, lingkungan kerja baik lingkungan fisik, kimiawi, biologis maupun psikologis.

2. Faktor-faktor tersebut dapat diuraikan sebagai berikut (Tarwaka, Solichul HA Bakri, Lilik Sudjaeng, 2004):

- a. Faktor Eksternal.

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Pekerjaan biasanya dilakukan dalam suatu lingkungan atau situasi yang akan menjadi beban tambahan pada jasmani dan rohani tenaga kerja tersebut. Dalam hal ini termasuk faktor lingkungan fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikologi. Secara umum yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas (task) itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja. Ketiga aspek ini sering disebut sebagai stresor.

- 1) Tugas-tugas (tasks) yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi atau medan kerja, sikap kerja, cara angkat-angkut, beban yang diangkat-angkut, alat bantu kerja, sarana informasi termasuk display dan kontrol, dan alur kerja. Sedangkan tugastugas yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan atau tingkat kesulitan pekerjaan yang memengaruhi tingkat emosi pekerja, tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja yang dapat memengaruhi beban kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, sistem kerja, musik kerja, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

3) Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja meliputi lingkungan kerja fisik (suhu, kelembaban udara, radiasi, kebisingan, penerangan, tekanan panas dan getaran); lingkungan kerja kimiawi (debu, gas-gas pencemar udara, uap logam, fume dalam udara dan berbagai bahan kimia lainnya); lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit, jamur, serangga); dan lingkungan kerja psikologis (pemilihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, pekerja dengan atasan, pekerja dengan keluarga dan pekerja dengan lingkungan sosial yang berdampak kepada performansi kerja di tempat kerja). Faktor-faktor lingkungan kerja (fisik, kimia, biologi, psikologi dan ergonomi/fisiologi) yang tidak sesuai/tidak baik dapat memperberat beban kerja seseorang. Contoh: bekerja dalam suasana bising dan panas akan lebih cepat lelah dan berkurang produktivitasnya. Sebaliknya pada suasana suhu yang nyaman, tenang, mendukung produktivitas dan mengurangi kelelahan.

b. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tubuh tersebut dikenal sebagai strain. Berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Penilaian secara objektif yaitu melalui perubahan reaksi fisiologis. Sedangkan penilaian subjektif dapat dilakukan melalui perubahan reaksi psikologis dan perubahan perilaku. Karena itu strain secara subjektif berkait erat dengan harapan, keinginan, kepuasan dan penilaian subjektif lainnya. Secara lebih ringkas faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dll.). Selain

beban kerja fisik, beban kerja yang bersifat mental harus pula dinilai. Namun demikian penilaian beban kerja mental tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi faal tubuh. Secara fisiologis, aktivitas mental terlihat sebagai suatu jenis pekerjaan yang ringan sehingga kebutuhan kalori untuk aktivitas mental juga lebih rendah. Padahal secara moral dan tanggung jawab, aktivitas mental jelas lebih berat dibandingkan dengan aktivitas fisik karena lebih melibatkan kerja otak dari pada kerja otot.

Faktor Beban Kerja	Pokok Kajian
Faktor Internal	faktor yang berasal dari dalam tubuh yang terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor somatis dan faktor psikis.
Faktor Eksternal	faktor eksternal mencakup tiga aspek yaitu tugas-tugas yang bersifat fisik, tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 2.1: Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja (Maharani and Budianto, 2019)

2.2.3 Dampak Beban Kerja

Beban kerja berlebihan disampaikan melalui sebuah studi pada Journal of Occupational and Environmental Medicine menyebutkan bahwa terdapat korelasi antara jam kerja dalam seminggu dengan risiko serangan jantung. Orang yang bekerja 55 jam seminggu, 16 % lebih mungkin mengembangkan risiko serangan jantung dibanding mereka yang bekerja 45 jam seminggu seperti yang dilansir oleh Kesehatan.kontan.co.id. Studi itu menemukan bahwa orang yang bekerja 65 jam seminggu memiliki peluang mengalami serangan jantung sebesar 33%. Studi empiris yang terbit 2014 di jurnal Psychosomatic Medicine mengungkapkan bahwa tingginya beban pekerjaan berkaitan dengan diabetes, peluang risikonya bisa mencapai 45 %. Merasa terlalu banyak bekerja juga dapat merusak kesehatan mental (Surijadi and Musa, 2020). Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu,

dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut. Beban kerja berkaitan dengan banyaknya tugas-tugas yang harus dilaksanakan, ketersediaan waktu, serta ketersediaan sumber daya. Apabila proporsi ketiganya tidak seimbang, kemungkinan besar tugas tersebut tidak bisa diselesaikan dengan baik. Ketidakseimbangan ini bisa menyebabkan individu mengalami stres. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan intensi turnover, yaitu keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat individu bekerja (Hang-Yue, Foley and Loi, 2005). Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan gangguan atau penyakit akibat bekerja. Selain itu, juga dapat mengakibatkan kelelahan baik fisik, mental maupun reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu sedikit yang terjadi karena pengulangan peran dan gerak dapat menimbulkan kebosanan. Para pekerja tentu tidak sama dalam merasakan beban kerja, karena kemampuan, pengalaman dan pemahaman yang berbeda. Data di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang berlebihan tidak bisa dianggap hal yang biasa karena dampaknya yang sangat menakutkan, bukan hanya berdampak pada kinerja pekerja tapi bahkan sampai pada tingkat kematian.

2.2.4 Beban Kerja Perawat

Beban kerja perawat merupakan banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan melebihi batas kemampuan perawat. Beban kerja yang dirasakan perawat timbul karena adanya faktor yang memengaruhinya, faktor tersebut dapat muncul dari dalam tubuh pekerja yang disebut dengan faktor internal dan dapat muncul dari luar tubuh pekerja yang disebut dengan faktor eksternal. Beban kerja perawat dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu secara subjektif dan secara objektif. Beban kerja subjektif adalah beban kerja yang dilihat dari sudut pandang atau persepsi perawat sedangkan beban kerja objektif merupakan keadaan yang nyata

yang ada dilapangan (Pudjirahardjo, 2013). Data dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2016 bahwa terdapat 28,3% perawat yang melakukan pekerjaan di luar konsep keperawatan, 23,5% melakukan tugas administrasi, hanya 48.2% yang melakukan tugas keperawatan (Kemenkes RI, 2016). Kualitas pelayanan yang menurun bukan hanya karena faktor mutu tenaga, tetapi dapat dipengaruhi oleh tingginya beban kerja yang berakibat perawat menjadi letih secara fisik dan mental. Meningkatnya jumlah kunjungan pasien, jumlah perawat tetap dalam periode waktu yang lama dapat menjadikan semakin bertambahnya beban kerja perawat sehingga dapat berpengaruh terhadap penurunan atau peningkatan kualitas asuhan keperawatan dan Bed Occupancy Rate (BOR) (Ilyas, 2013).

Terdapat beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja perawat, misalnya jumlah pasien yang harus dirawat, kesesuaian pendidikan dengan kapasitas kerja, penggunaan shift yang sesuai untuk mengerjakan tugas setiap harinya, fasilitas yang lengkap membantu perawat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik (Hidayat, 2017). Faktor penyebab lain yang dapat memengaruhi beban kerja perawat seperti tenaga kerja yang kurang memadai di unit perawatan, banyaknya administratif yang harus diselesaikan sesuai dengan prosedurnya, kurang jelasnya beban tugas yang diberikan sehingga menambah kesibukan (Kusumawati, 2015). Selain faktor-faktor diatas terdapat faktor yang dapat memengaruhi beban kerja diantaranya tingkat stres, Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) yang tidak digunakan sehingga semakin bertambahnya pelayanan yang harus dilakukan dalam asuhan keperawatan, motivasi perawat dalam bekerja, serta terdapat pekerjaan diluar konsep keperawatan (Africia, 2017). Hal ini sejalan dengan penelitian Prima, dkk (2020) bahwa beban kerja yang berat pada perawat pelaksana dipengaruhi oleh beberapa hal seperti jumlah pasien terlalu banyak, kurangnya tenaga keperawatan yang bertugas di ruang tersebut, tugas tambahan lainnya. Beban kerja yang tinggi berdampak

terhadap kualitas tindakan yang diberikan. Tingginya beban kerja dipengaruhi oleh kurangnya tenaga perawat dibandingkan dengan jumlah pasien serta tingkat ketergantungan pasien.

2.2.5 Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja Perawat

Beban kerja perawat dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor didalam pelayanan kesehatan yang bisa dikendalikan. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor diluar pelayanan kesehatan dan tidak bisa dikendalikan oleh manajemen pelayanan kesehatan (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

1. Faktor internal antara lain :

a. Jumlah klien yang dirawat setiap hari, setiap bulan, setiap tahun

Untuk melayani klien dan berapa lama waktu menyelesaikan tugas dapat diketahui berdasarkan banyaknya jumlah klien dan sebagai indikator menentukan besarnya beban kerja perawat, beban kerja tersebut dapat dihitung yaitu waktu kumulatif perhari yang dibutuhkan perawat untuk sejumlah pelayanan.

b. Kondisi atau tingkat ketergantungan klien

Ketergantungan klien dapat mempengaruhi beban kerja perawat pengelompokan berdasarkan kebutuhan keperawatan klinis dapat di observasi oleh perawat. Sistem ketergantungan klien dapat dikelompokkan sesuai dengan tingkat ketergantungannya pada perawatatau lama waktu dan kemampuan yang dibutuhkan dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai dengan kebutuhan klien.

c. Rata-rata jumlah hari perawatan

Setiap klien Lamanya hari perawatan dan masing-masing tindakan keperawatan akan mempengaruhi beban kerja

perawat, semakin lama klien dirawat akan semakin banyak tindakan keperawatan yang diperlukan.

d. Frekuensi tindakan keperawatan

Dalam asuhan keperawatan yang dilakukan perawat, ada banyak tindakan keperawatan yang dilakukan, masing-masing tindakan memiliki frekuensi waktu yang berbeda-beda dengan. Dengan kondisi klien yang berbeda dengan tingkat kesadaran klien, kooperatifan klien juga akan mempengaruhi frekuensi waktu tindakan keperawatan.

2. Faktor eksternal

Beban kerja eksternal didapatkan dari luar tubuh pekerja seperti pekerjaan yang bersifat fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik seperti penataan ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan model struktur organisasi, pelimpahan tugas, dan lingkungan kerja. Beban kerja muncul karena adanya stressor yang memengaruhinya, stressor itu seperti kondisi lingkungan tempat kerja, tingkat kesulitan dalam bekerja, lama waktu bekerja, dan hubungan antara sesama pekerja (Mahawati, 2021). Faktor eksternal yang terdiri dari beban kerja fisik, mental dan sosial, yang termasuk beban kerja fisik seperti ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dengan jumlah pasien dan tambahan tugas, beban kerja mental seperti perbedaan kegiatan pada tiap shift, bersifat sosial berupa adanya masalah dengan rekan kerja satu ruangan dengan adanya perubahan jadwal dinas.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Konsep Stres Kerja Perawat

Stres di tempat kerja merupakan suatu kondisi yang bermula dari emosi, kondisi mental, dan cara berpikir seseorang. Stres kerja yang berlebihan dapat menyulitkan penanganan di tempat kerja atau lingkungan. Ketegangan yang dialami orang di tempat kerja sering disebut dengan “stres kerja”. Stres di tempat kerja pada perawat dapat muncul ketika tanggung jawab dan peran mereka menuntut lebih banyak pekerjaan daripada yang dapat mereka tangani. Permasalahan beban kerja lain nya yang di hadapi oleh perawat dimana seorang perawat merasa bahwa perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus di selesaikan, sehingga perawat tidak memenuhi tugas dan tanggung jawab nya dengan tuntas (Samiadji 2016).

Menurut (Stephen Robbins, 2017), individu yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stres pada seorang individu. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja yang dapat menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pekerja dapat dikatakan sebagai stres kerja (Rivai, 2009). Berdasarkan beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya stres kerja adalah karena adanya ketidakseimbangan

antara karakteristik kepribadian pekerja dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres merupakan reaksi tubuh dan psikis terhadap tuntutan – tuntutan lingkungan terhadap seseorang. Stres kerja perawat adalah suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan perilaku perawat. Menurut hasil survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2015 menunjukkan bahwa 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, lelah, kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai.

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja

Terjadinya suatu stres kerja yang dialami oleh individu pasti tidak terlepas dari beberapa faktor penyebab yang berasal dalam diri individu tersebut maupun dari luar yaitu berupa faktor lingkungan sekitar. Di sisi lain, penyebab stres dapat disebabkan oleh waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara pekerja dengan pemimpin yang frustrasi dalam bekerja.

Faktor Penyebab	Sumber stressor
Internal	Sinar, Kebisingan, Temperatur, Udara
Eksternal	Konflik peran, Beban kerja, Tanggung jawab terhadap orang lain, Pengembangan karir

Tabel 2.2 : Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja (Hermita, 2011)

2.3.3 Tingkat dan bentuk stres

Berdasarkan gejalanya stres dibagi menjadi tiga tingkat yaitu:

a. Stres ringan

Merupakan stres yang dihadapi seseorang secara teratur, seperti: terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan, biasanya kejadian ini berlangsung hanya beberapa menit atau jam. Stresor yang ringan berguna karena dapat meningkatkan seseorang untuk berfikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup. Stresor ringan ini tidak dapat timbul gejala.

Ciri-cirinya yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, cadangan energi menurun, kemampuan menyelesaikan pekerjaan cepat, sering merasa letih tanpa sebab, dan timbul gangguan sistem pencernaan, otot, perasaan tidak santai.

b. Stres sedang

Stres sedang ini dapat berlangsung lebih lama dari beberapa jam atau hari. Biasanya disebabkan karena situasi perselisihan yang tidak selesai, anak sakit, atau ketidak hadirannya yang lama dari anggota keluarga. Ciri-cirinya sakit perut, mulas, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres berat

Stres berat dapat berlangsung selama beberapa minggu sampai beberapa bulan. Biasanya disebabkan oleh perselisihan perkawinan yang berlangsung lama, kesulitan finansial yang berlangsung lama, berpisah dengan anggota keluarga, penyakit kronis, perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut.

Ciri-cirinya yaitu : sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negativistik, penurunan konsentrasi, takut yang tidak jelas penyebabnya, kelelahan yang semakin meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan yang sederhana, gangguan pada sistem meningkat, perasaan takut yang semakin meningkat (Priyoto, 2014).

2.3.4 Indikator Stres Kerja

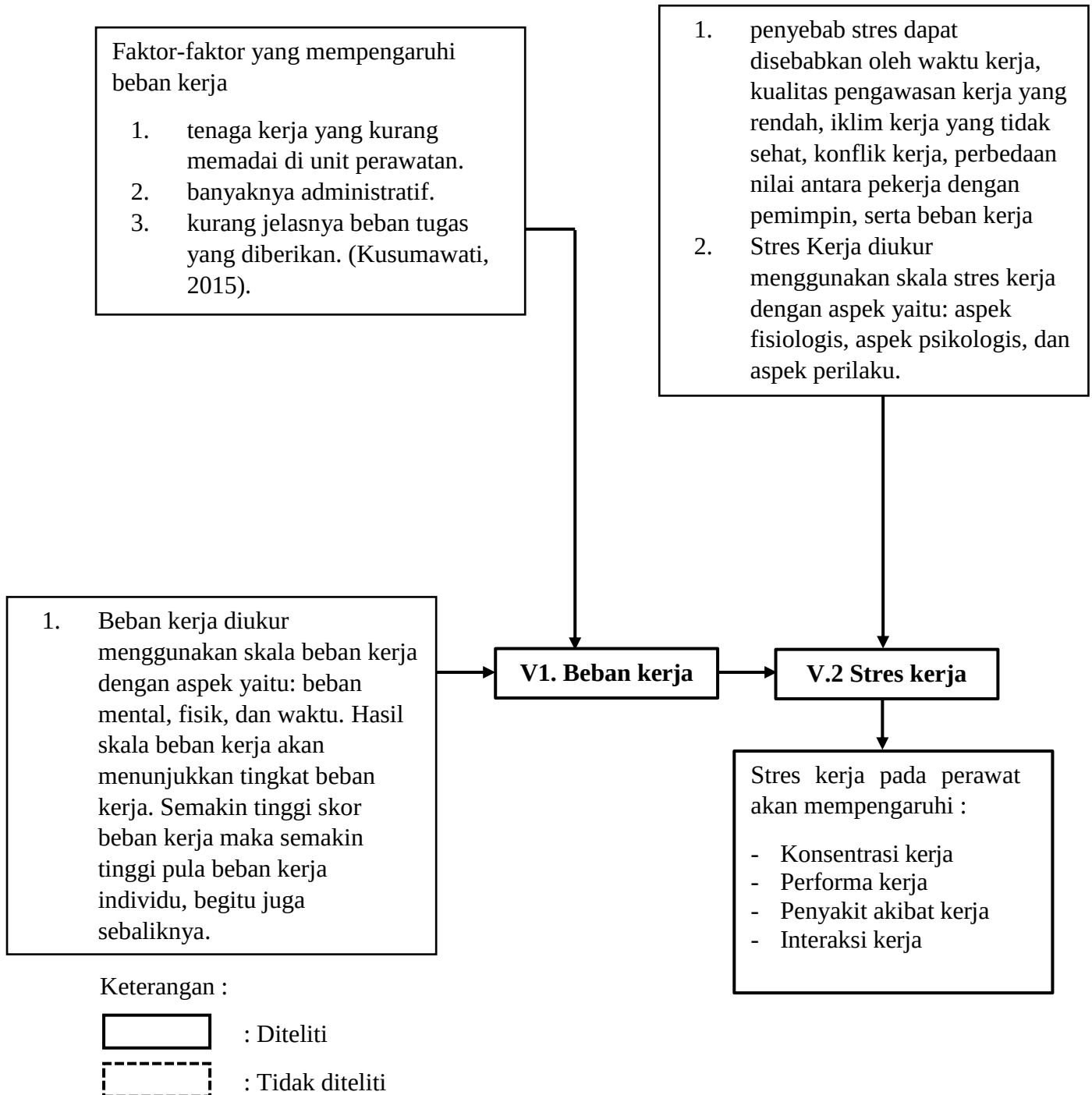
Cooper dan Straw (dalam Handoko, 2008) mengasumsikan gejala stres dapat berupa tanda-tanda berikut ini:

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.
- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hatimu dah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Berdasarkan pengertian stres kerja perawat yaitu kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dari interaksi perawat dengan pekerjaannya baik dari aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku di tempat kerja yang salah satunya disebabkan oleh adanya pekerjaan yang *overload* atau adanya beban kerja yang tinggi.

2.4 Kerangka Konseptual

Bagan 2.1 Kerangka Konseptual



(Kusumawati, 2015).