

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Stress Kerja

2.1.1 Definisi Stress Kerja

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

Stres dalam perspektif islam adalah gejala penyakit terbesar di abad modern. Dengan demikian, kesempatan peneliti psikologi kesehatan islam berkaitan dengan masalah ini sangat terbuka lebar. Ajaran islam memberikan banyak cara untuk mengatasi konflik psikologis, kedukaan, kemarahan, atau ketakutan yang dapat menjadi dasar penelitian dalam mengatasi stres (Hasan, 2008)

Teori penilaian kognitif tentang stres menyatakan bahwa stres timbul sebagai reaksi subjektif setelah seseorang melakukan perbandingan antara implikasi negatif dari kejadian yang menegangkan dengan kemampuan atau sumber daya yang memadai untuk mengatasi kejadian tersebut (Hasan, 2008).

2.1.2 Penyebab Stress

Empat sumber-sumber stres utama yang potensial adalah kehidupan pribadi seseorang, tanggung jawab tugas, keanggotaan dalam kelompok kerja dan organisasi, dan hubungan kehidupan kerja. Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stresor yang berhubungan dengan pekerjaan terbagi menjadi empat tipe, yaitu :

1. Lingkungan fisik, seperti suasana bising, penerangan lampu yang kurang baik, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, dan kualitas udara yang buruk.
2. Stres karena peran atau tugas, yaitu karyawan mengalami kesulitan memahami apa yang menjadi tugasnya dan peran yang dimainkan terlalu berat.
3. Penyebab stres antar pribadi, berupa perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, dan persepsi karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja.
4. Organisasi, adanya pengurangan karyawan merupakan kebijakan perusahaan yang berpotensi memunculkan stres.

Stresor yang bukan bersumber dari pekerjaan terdiri dari :

1. *Time based conflict*, yaitu tantangan untuk menyeimbangkan tuntutan waktu untuk pekerjaan dengan aktivitas keluarga dan aktivitas bukan pekerjaan lainnya.

2. *Strain based conflict*, terjadi ketika stres dari satu sumber meluap melebihi kemampuan yang dimiliki orang tersebut.
3. *Role behavior conflict*, peran ganda karyawan antara di tempat kerja maupun di lingkungan tempat tinggalnya dengan tuntutan membangun harmoni antara keduanya (Hamali, 2016).

Stres dapat timbul karena seseorang menghadapi situasi yang menegangkan berulang-ulang, baik karena sesuatu yang sudah diperhitungkan (stres kronik) atau berupa kejadian sehari-hari yang tak terduga (keruwetan hidup), dimana seseorang tidak memiliki penyesuaian diri yang dibutuhkan. Islam mengajarkan bahwa kehidupan seseorang telah diatur takdirnya. Umat Islam wajib beriman pada nasib (qada) dan ketentuannya (qadar). Meskipun wajib berusaha, manusia tidak dapat melakukan kontrol terhadap hal tersebut. Seseorang harus mampu menerima kenyataan dengan jujur dan ikhlas. Dalam hal ini, stres dapat timbul karena seseorang tidak mampu menerima kebenaran atau kenyataan (Hasan, 2008).

2.1.3 Gejala Stress Kerja

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

1. Gejala Fisik

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

2. Gejala Psikologi

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

4. Gejala Perilaku

Biasanya seperti menunda atau menghindari pekerjaan, penurunan prestasi dan produktifitas, minuman keras dan mabuk, perilaku sabotase, sering mangkir kerja, makan yang tidak normal, kehilangan nafsu makan, penurunan berat badan, ngebut di jalan, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas penurunan (Saribu, 2012).

2.1.4 Cara Mengatasi Stress Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.
4. Nilai – nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres kerja.

2.1.5 Tingkatan Stress

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

1. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari

atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam.

2. Stres sedang

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

3. Stres berat

Situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus-menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan (fisik, psikologis, sosial) pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan.

2.1.6 Pendekatan Stress Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih dari sekedar mengatasinya yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

3. Pendekatan individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi, dan dukungan sosial.

4. Pendekatan organisasi

Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasi, dan program kesejahteraan (Hamali, 2016).

2.2 Konsep Perawat

2.2.1 Definisi Perawat

Menurut peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK. 02.02/MENKES/148/1/2010 pada pasal 1, Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sedangkan menurut *International Council of Nurse* (ICN) menjelaskan bahwa perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program Pendidikan keperawatan, berwenang di Negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa perawat adalah tenaga profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

2.2.2 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

1. Tugas Perawat

Menurut UU No. 38 Tahun 2014 tentang keperawatan pasal 29, perawat bertugas sebagai:

a. Pemberi Asuhan Keperawatan

Perawat melakukan kegiatan yang ditujukan pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk pencapaian derajat kesehatan yang optimal dengan menggunakan proses keperawatan dan melibatkan pasien/klien sebagai mitra kerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelayanan keperawatan.

b. Penyuluh dan Konselor Bagi Klien

Perawat melakukan kegiatan membimbing dan mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan klien tentang kebiasaan hidup sehat, gejala penyakit, tindakan yang diberikan, mengatasi tekanan atau masalah psikososial klien, serta memberikan

dukungan emosional dan intelektual sesuai kondisi klien sehingga terjadi perubahan perilaku sehat dari klien untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatannya.

c. Pengelola Pelayanan Keperawatan

Perawat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam menyelenggarakan praktik keperawatan. Lingkup pengelolaan mencakup pengelolaan terhadap kasus, unit ruang rawat dan institusi pemberi pelayanan keperawatan.

d. Peneliti Keperawatan

Perawat melakukan kegiatan dalam mengembangkan ilmu dan teknologi keperawatan, mengidentifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan dengan cara mencari fakta/bukti baru secara empiris untuk diaplikasikan dalam praktik keperawatan serta untuk memperdalam dan memperluas ilmu keperawatan.

e. Pelaksana Tugas Berdasarkan Pelimpahan Wewenang

Perawat profesi atau vokasi terlatih melaksanakan tindakan medis berdasarkan pelimpahan tugas secara tertulis dari tenaga medis baik secara delegatif maupun mandat sesuai kompetensi yang dimiliki perawat.

f. Pelaksana Tugas Dalam Keadaan Keterbatasan Tertentu

- g. Perawat melaksanakan tugas dengan pertimbangan keterbatasan kondisi geografis dan atau keterbatasan sumber daya tenaga yaitu tidak adanya tenaga medis dan atau tenaga kefarmasian di suatu wilayah tempat perawat bertugas dengan memperhatikan kompetensi perawat.

2. Tanggung Jawab Perawat

Menurut pasal 28 Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Praktik Keperawatan tanggung jawab perawat sebagai berikut:

- a. Tanggung jawab utama terhadap Tuhan
- b. Tanggung jawab terhadap klien dan masyarakat
- c. Tanggung jawab terhadap rekan sejawat dan atasan.

Profesi keperawatan adalah profesi yang sangat identic dengan sikap *caring*. Profesi perawat memiliki fungsi yang tinggi terhadap kesehatan fisik, mental, *spiritual* pasiennya (Potter et al., 2016). Perawat memberikan asuhan keperawatan yang tidak hanya aman, efektif, tetapi juga memelihara kesehatan dan kesejahteraan hidup, sehingga perawat harus dapat mencapai keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Perawat harus memiliki waktu untuk merenungkan kesehatan fisik, kesehatan mental, sosial serta *spiritual* yang akan mempengaruhi pemenuhan asuhan keperawatan terhadap pasien dan menyebabkan tingginya kualitas kerja.

2.3 Terapi Relaksasi Otot Progresif

2.3.1 Definisi Terapi Relaksasi Otot Progresif

Relaksasi otot progresif menurut Jacobson adalah suatu keterampilan yang dapat dipelajari dan digunakan untuk menghilangkan atau mengurangi ketegangan dan mengalami perasaan nyaman tanpa ketergantungan pada sesuatu atau subjek diluar dirinya. Relaksasi otot progresif merupakan salah satu cara dalam manajemen stress yang merupakan salah satu dari bentuk mind-bodytherapy (terapi pikiran dan otot-otot tubuh) dalam terapi komplementer (Moyad, 2009 dalam Agustina & Hasanah, 2018).

2.3.2 Manfaat Terapi Relaksasi Otot Progresif

Pada peneliatian yang dilakukan oleh Essa et al., (2017) terbukti bahwa relaksasi otot progresif efektif untuk mengurangi stress dan kecemasan. Sejalan dengan itu relaksasi otot progresif juga dapat meningkatkan kualitas tidur dan mengurangi kelelahan (Amini et al., 2016)

2.3.3 Patofisiologi

Relaksasi otot progresif didasari pada mekanisme kerja dalam mempengaruhi kebutuhan tidur, dimana terjadi respon relaksasi (Trophotropic) yang menstimulasi semua fungsi dimana kerjanya berlawanan dengan system saraf simpatis sehingga tercapai keadaan rileks dan tenang (Wulandari et al., 2015). Teknik relaksasi progresif

dapat digunakan untuk mengurangi kecemasan, karena dapat menekan saraf simpatis sehingga mengurangi rasa tegang yang dialami oleh individu secara timbal balik, sehingga timbul counter conditioning (penghilangan). Relaksasi diciptakan setelah mempelajari sistem kerja saraf manusia, yang terdiri dari sistem saraf pusat dan sistem saraf otonom. Sistem saraf otonom ini terdiri dari dua subsistem yaitu sistem saraf simpatis dan sistem saraf parasimpatis yang kerjanya saling berlawanan. Sistem saraf simpatis lebih banyak aktif ketika tubuh membutuhkan energi misalnya pada saat terkejut, takut, cemas atau berada dalam keadaan tegang. Pada kondisi seperti ini, sistem saraf akan memacu aliran darah ke otot-otot skeletal, meningkatkan detak jantung, kadar gula dan ketegangan menyebabkan serabut-serabut otot kontraksi, mengecil dan menciut. Sebaliknya, relaksasi otot berjalan bersamaan dengan respon otonom dari saraf parasimpatis. Sistem saraf parasimpatis mengontrol aktivitas yang berlangsung selama penenangan tubuh, misalnya penurunan denyut jantung setelah fase ketegangan dan menaikkan aliran darah ke sistem gastrointestinal sehingga kecemasan akan berkurang dengan dilakukannya relaksasi progresif (Handayani & Rahmayati, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Chellew et al., (2015) membuktikan bahwa kadar kortisol yang dilihat melalui sampel saliva responden mengalami penurunan yang signifikan setelah diberikan Relaksasi Otot Progresif.