

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 STRES KERJA

2.1.1. Definisi

Menurut Andrew M. Colman, (2017) , stres merupakan hal yang menjadi bagian dari kehidupan manusia. Stres (n); psychological and physical strain or tension generated by physical, emotional, social, economic, or occupational circumstances, event, or experiences that are difficult to manage or endure. Makna dari kalimat tersebut adalah bahwa stres psikologis dan fisik merupakan ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi, social, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa, atau pengalaman yang sulit untuk mengelola atau bertahan.

Menurut pandangan dari Patel (2018), stres merupakan reaksi tertentu yang muncul pada tubuh yang bisa disebabkan oleh berbagai tuntutan, misalnya ketika manusia menghadapi tantangan-tantangan (challenge) yang penting, ketika dihadapkan pada ancaman (threat), atau ketika harus berusaha mengatasi harapan-harapan yang tidak realistis dari lingkungannya. Dengan demikian, bisa diartikan bahwa stres merupakan suatu system pertahanan tubuh di mana ada sesuatu yang mengusik integritas diri, sehingga mengganggu ketentraman yang dimaknai sebagai tuntutan yang harus diselesaikan. Disamping itu, keadaan stres akan muncul apabila ada tuntutan yang luar biasa sehingga mengancam keselamatan atau integritas seseorang.

Menurut Greenberg (2017) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingakat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Sedangkan menurut Astianto (2017) stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Rivai, 2018:516). Menurut Mangkunegara (2018:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi perkerjaan.

2.1.2. Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Robert J. Van Amberg (2018), sebagaimana dikemukakan oleh Dadang Hawari (2018) jenis-jenis stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Stres Ringan

Pada tingkat stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik, dan kemacetan. Stres ringan sering terjadi pada kehidupan sehari-hari dan kondisi dapat membantu individu menjadi waspada. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut :

- a. Merasa letih sewaktu bangun pagi.
- b. Merasa lelah sesudah makan siang.
- c. Merasa lelah menjelang sore hari.
- f. Perasaan gelisah.

b. Stres Sedang

Stres sedang terjadi lebih lama, dari beberapa jam hingga beberapa hari. Contoh dari stresor yang menimbulkan stres sedang adalah beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang monoton. Pada tahapan ini keluhan kelelahan semakin nampak disertai dengan gejala seperti perasaan tidak tenang, emosional semakin meningkat dan gangguan pola tidur.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem perasaan takut meningkat.

2.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rice, 2019) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah:
 1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensi terkena gangguan kardiovaskular.
 2. Mudah lelah fisik
 3. Kepala pusing, sakit kepala
 4. Ketegangan otot

5. Gangguan pernafasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel)
 6. Sulit tidur, gangguan tidur
 7. Seting berkeringat, telapak tangan berkeringat
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Gejala yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah:
1. Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah.
 2. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi.
 3. Hilangnya kreatifitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa dan rasa percaya diri menurun.
- c. Aspek tingkah laku (behavioural). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
 2. Menurunnya performansi dan produktifitas.
 3. Makan secara berlebihan, dan tindakan berlebihan.
 4. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
 5. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Dari uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat menyebabkan stres kerja ada tiga aspek yaitu: aspek fisiologis aspek psikologia, dan aspek tingkah laku.

2.1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (Amalia, 2019) indikator stres kerja terbagi menjadi lima yaitu:

1. Tuntutan tugas Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi Merupakan tekana yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja terbagi menjadi 5 yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Menurut HSE (2014) dan ILO (2016), karakteristik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri beban kerja, Umur, masa kerja dan Shift kerja.

A. Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Gibson, 1997). Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres (Munandar, 2001). Beban

kerja yang berlebihan (overload) akan menjadi sumber munculnya stres kerja ada perawat, baik pada tingkat yang ringan maupun sedang, hal ini tergantung dari mekanisme coping yang dimiliki setiap individunya (Lasima, 2014).

B. Shift Kerja

Shift kerja merupakan pola pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan, shift kerja biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Shift kerja menjadi salah satu tuntutan tugas yang memiliki konsekuensi terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Karena dapat merubah ritme dan pola istirahat tubuh. Pekerja harus dilatih untuk menghadapi efek stres yang ditimbulkan akibat kerja shift dengan merencanakan waktu tidur, kontak sosial, dan kontak dengan keluarga sehingga efek dari stres dapat diminimalkan (Strank, 2005).

Secara umum yang dimaksud dengan shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan (Indah, 2010).

C. Masa Kerja

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001).

Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung tidak mengalami stres karena pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah dalam menyesuaikan pekerjaannya sehingga semakin bisa dalam menghadapi tekanan dalam bekerja (Sugeng, 2015).

D. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang nyaman dan tidak nyaman berpengaruh dalam menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*) seperti bising, vibrasi, dan *hygiene* di lingkungan kerja (Munandar, dkk).

2.1.5 Aspek Pengukuran

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stres kerja yang terdiri dari 4 variabel penyebab stress.

1. Beban kerja

Untuk data beban kerja pada penelitian ini diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan hasil ukur dikelompokkan menjadi 3 kategori :

- a) Ringan
- b) Sedang
- c) Berat

Beban Kerja memiliki 5 pertanyaan, dengan jawaban Ya dan Tidak. Apabila menjawab Ya diberi nilai 2 dan Tidak diberi nilai 1. Selanjutnya jawaban dikali 100% dengan hasil ukur dikelompokkan menjadi 3 kategori:

- a) Ringan yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil <30% dari keseluruhan kuesioner.

- b) Sedang yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil 31%-60% dari keseluruhan kuesioner.
- c) Berat yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil 61-100% dari keseluruhan kuesioner.

2. Shift Kerja

Variabel shift kerja dilihat dari pembagian waktu kerja yang telah ditentukan kepada perawat. Variabel shift kerja ini diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variable shift kerja ini ada 3 kategori yaitu shift pagi, siang dan malam.

3. Masa Kerja

Variabel masa kerja dilihat dari jumlah waktu yang telah dilalui perawat sejak bekerja. Variabel masa kerja diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel masa kerja adalah lama kerja responden (dalam tahun) yang dikelompokkan menjadi kategori Jenuh dan tidak jenuh

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki 5 pernyataan, dengan jawaban Ya dan Tidak. Apabila menjawab Ya diberi score 2 dan Tidak diberi score 1. Selanjutnya jawaban dikategorikan menjadi dua yaitu nyaman dan tidak nyaman..

2.1.6 Klasifikasi Stres Kerja

Menurut Antonius Rino Vanchapo (2020)

a. Stres Akut (Acute Stres)

Stres akut merupakan bentuk paling umum dari stres. Hal ini berasal dari tuntutan dan tekanan dalam jangka pendek. Biasanya sumber stres tersebut seringkali terdapat pada aktivitas yang dilakukan individu kemudian dengan cepat menghilang. Stres akut dapat menjadi hal yang menarik dan menantang apabila terjadi

dalam dosis yang kecil, namun bila terjadi dalam dosis yang besar maka dapat menyebabkan kelelahan pada seseorang (APA,2016)

Stres akut biasanya hanya berupa reaksi singkat tubuh terhadap sumber stres yang datang. Stres akut terjadi dalam jangka pendek sehingga tidak memiliki efek kesehatan berlanjut pada individu yang mengalaminya (Taufiqurrohman, 2015).

Namun, terdapat beberapa gejala yang ditimbulkan saat seseorang mengalami stres akut. Gejala tersebut berupa gangguan fisiologis, emosional dan psikologis yang masih dapat diatasi apabila dikontrol dengan baik.

b. Stres Kronis (Chronic Stres)

Stres akut yang tidak dapat dikendalikan, mengalami peningkatan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan berkembang menjadi stres kronis (Taufiqurrohman, 2015). Stres kronis terjadi dalam waktu lama yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang terus menerus dan sulit untuk diatasi. Stres kronis dapat menyebabkan kerusakan pada tubuh, pikiran, dan jiwa seseorang yang mengalaminya (APA, 2016).

Stres kronis dapat memicu terjadinya beberapa penyakit atau risiko kesehatan seperti bunuh diri (Taufiqurrohman, 2015).

2.1.5. Mekanisme Stres Kerja

Timbulnya stres kerja pada seorang tenaga kerja dapat melalui tiga tahap, yaitu tahap pertama : reaksi awal yang merupakan fase inisial dengan timbulnya beberapa gejala / tanda, namun masih dapat diatasi oleh mekanisme pertahanan diri. Tahap kedua : reaksi pertahanan yang merupakan adaptasi maksimum dan pada masa tertentu dapat kembali menjadi seimbang. Bila stres ini terus berlanjut maka akan sampai ke tahap ketiga, yaitu kelelahan yang timbul karena mekanisme pertahanan diri telah kolaps (layu) (Nasution, 2000 dalam Prihartini, 2011).

Menurut (Selye dalam Abraham & Shanley, 2018) ada tiga fase atau tahapan stres berdasarkan respons individu terhadap stres yang diterima antara lain :

1) Fase Reaksi Alarm

Reaksi alarm mengacu pada gejala awal tubuh ketika stres. Reaksi alami ini mempersiapkan anda untuk melarikan diri dalam situasi berbahaya. Denyut jantung meningkat, kelenjar adrenalin melepaskan kortisol (hormon stres) dan anda menerima dorongan adrenalin yang meningkatkan energi. Terjadi respons melawan atau lari ditahap ini.

2) Fase Resistensi

Setelah peristiwa menegangkan, tubuh mulai memperbaiki dirinya sendiri. Ini melepaskan jumlah kortisol lebih rendah, detak jantung dan tekanan darah anda mulai normal. Tubuh memasuki fase pemulihan tetapi tetap dalam kondisi siaga tinggi untuk sementara waktu. Jika stres teratasi, tubuh akan terus memperbaiki diri sampai kadar hormone, detak jantung, dan tekanan darah mencapai keadaan pra-stres. Jika stres tidak teratasi, akhirnya tubuh akan beradaptasi dan belajar bagaimana hidup dengan tingkat stres yang lebih tinggi. Tubuh mengalami perubahan yang tidak didasari dalam upaya mengatasi stres. Tubuh akan tetap mengeluarkan hormone stres dan tekanan darah tetap tinggi. Jika tahap resistensi berlanjut tanpa jeda, ini dapat menyebabkan tahap kelelahan. Tahap resistensi ditandai dengan sifat yang lekas marah, frustrasi dan konsentrasi yang buruk.

3) Fase Kepayahan/Kelelahan

Fase ini adalah hasil dari stres yang berkepanjangan. Mengalami stres untuk mengalami waktu yang lama dapat menguras energi, emosi, dan mental hingga tubuh tidak lagi memiliki kekuatan untuk melawan stres. Anda mungkin menyerahkan dan merasa tidak ada harapan. Kelelahan ditandai dengan energi habis, depresi, kegelisahan, toleransi stres menurun, sistem kekebalan tubuh.

2.1.6. Sumber Stres Kerja

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit saja tetapi juga dari beberapa pembangkit stres (Ayupp dan Nguok, 2017). Sumber stres disebut stresor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayupp dan Nguok (2018). Sumber dari stres kerja adalah:

- 1) Peran karyawan dalam organisasi dapat menjadi stresor.
- 2) Hubungan sosial dengan karyawan di tempat kerja merupakan sumber kedua stres di tempat kerja.
- 3) Iklim dan struktur organisasi menjadi salah satu sumber stres.

Menurut Cooper (2018) dalam Ayyup dan Nguok (2019) sumber stres kerja terdiri dari: lingkungan kerja, beban kerja berlebihan (work overload), deprivational stres, pekerjaan beresiko tinggi. Sedangkan dari beberapa analisa yang dilakukan Dewe (2019), dihasilkan 5 sumber utama stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan, misalnya, merawat terlalu banyak pasien mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga perawat.

- 2) Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai kerja keras yang dilakukan, dan gagal berkerja sama dengan tim kesehatan yang lain.
- 3) Kesulitan merawat pasien kritis, misalnya menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat.
- 4) Berurusan dengan pengobatan/ perawatan pasien, misalnya bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan social dan emosional pasien, terlibat dalam ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien yang sulit untuk bekerja sama dengan tindakan yang akan dilakukan.
- 5) Merawat pasien yang gagal membaik, misalnya pasien lansia, pasien nyeri kronis atau mereka yang meninggal selama perawatan.

2.1.7. Gejala Stres Kerja

Ada beberapa macam gejala yang ditunjukkan ketika seseorang mengalami stres kerja, namun demikian gejala-gejala stres tidak muncul dalam waktu bersamaan. Beehr dan Newman (dalam Rice,2018), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja dalam tiga bagian, yaitu gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

- a. Gejala fisik yang termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah : detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sekresi adrenalin dan noradrenalin yang meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, munculnya penyakit kardiovaskuler, munculnya masalah respirasi, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala, kanker, dan gangguan tidur.

- b. Gejala mental, yang termasuk dalam gejala-gejala psikis diantaranya adalah : timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah dan kesal, emosi menjadi sensitif dan hiperaktif, perasaan menjadi tertekan kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terisolir dan terasing, bosan dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.
- c. Gejala sosial atau perilaku yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah : bermalas-malasan dan berupa menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alcohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, dan kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.1.8. Cara mengatasi stres kerja (Manajemen Stres)

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2017: 158)

- a. 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.

- b. 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.
- c. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berbagai berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

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.

Menurut Aziz Alimul (2019) apabila stres tidak cepat ditanggulangi atau dikelola dengan baik, maka akan berdampak lebih lanjut seperti mudah terjadi gangguan atau terkena penyakit. Untuk mencegah dan mengatasi stres tidak sampai pada tahap yang paling berat maka dapat dilakukan dengan cara :

1. Pengaturan diet dan nutrisi

Pengaturan diet dan nutrisi merupakan cara yang efektif dalam mengurangi atau mengatasi stres melalui makan dan minum yang halal dan tidak berlebihan, dengan mengatur jadwal makan secara teratur, menu bervariasi, hindari makanan dingin karena dapat menurunkan kekebalan tubuh.

2. Istirahat dan tidur

Istirahat dan tidur merupakan obat yang baik dalam mengatasi stres karena dengan istirahat dan tidur yang cukup akan memulihkan kelelahan fisik dan akan memulihkan keadaan hidup. Tidur yang cukup akan memberikan kegairahan dalam hidup dan memperbaiki sel-sel yang rusak.

3. Olahraga dan latihan teratur

Olahraga dan latihan teratur adalah salah satu cara untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan fisik maupun mental. Olahraga dapat dilakukan dengan cara jalan pagi, lari pagi minimal dua kali seminggu dan tidak perlu lama – lama yang

penting menghasilkan keringat setelah itu mandi dengan air hangat untuk memulihkan kebugaran.

4. Berhenti merokok

Berhenti merokok adalah bagian dari cara menanggulangi stres karena dapat meningkatkan status kesehatan dan mempertahankan ketahanan dan kekebalan tubuh.

5. Tidak mengonsumsi minuman keras

Minuman keras merupakan faktor pencetus yang dapat mengakibatkan terjadinya stres. Dengan tidak mengonsumsi minuman keras, kekebalan dan ketahanan tubuh akan semakin membaik, segala penyakit dapat dihindari karena minuman keras banyak mengandung alkohol.

6. Pengaturan berat badan

Peningkatan berat badan merupakan faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres karena mudah menurunkan daya tahan tubuh terhadap stres. Keadaan tubuh yang seimbang akan meningkatkan ketahanan dan kekebalan tubuh terhadap stres.

7. Pengaturan waktu

Pengaturan waktu merupakan cara yang tepat dalam mengurangi dan menanggulangi stres. Dengan pengaturan waktu segala pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan fisik dapat dihindarkan. Pengaturan waktu dapat dilakukan dengan cara menggunakan waktu secara efektif dan efisien serta melihat aspek produktivitas waktu. Seperti menggunakan waktu untuk menghasilkan sesuatu dan jangan biarkan waktu berlalu tanpa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

8. Terapi psikofarmaka

Terapi ini dengan menggunakan obat – obatan dalam mengatasi stres yang dialami dengan cara memutuskan jaringan antara psiko neuro dan imunologi sehingga stresor psikososial yang dialami tidak mempengaruhi fungsi kognitif afektif atau

psikomotor yang dapat mengganggu organ tubuh lain. Obat – obatan yang biasanya digunakan adalah anti cemas dan anti depresi.

9. Terapi somatik

Terapi ini hanya dilakukan pada gejala yang ditimbulkan stres yang dialami sehingga diharapkan tidak dapat mengganggu sistem tubuh yang lain.

10. Psikoterapi Terapi

Dengan menggunakan tehnik psikologis yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang. Terapi ini dapat meliputi psikoterapi dan suportif dan psikoterapi redukatif di mana psikoterapi suportif ini memberikan motivasi atas dukungan agar pasien mengalami percaya diri, sedangkan psikoterapi redukatif dilakukan dengan memberikan pendidikan secara berulang. Selain itu ada psikoterapi rekonstruktif, psikoterapi kognitif dan lain – lain.

11. Terapi psikoreligius

Terapi ini menggunakan pendekatan agama dalam mengatasi permasalahan psikologis mengingat dalam mengatasi atau mempertahankan kehidupan seseorang harus sehat secara fisik, psikis, sosial dan sehat spiritual sehingga stres yang dialami dapat diatasi.

2.2 Perawat

2.2.1 Definisi

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, definisi perawat semakin meluas. Kini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional.

Luminting, (2018) mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting didalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial,kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI,2019). Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik.

Perawat merupakan tenaga professional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan. Seorang perawat harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang keperawatan. Sesuai dengan perannya, perawat memiliki kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat praktik yang dimilikinya dalam batas kewenangan yang dimilikinya. (Nisya & Hartanti, 2019).

Berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh, pengertian perawat ialah seorang yang telah menyelesaikan minimal setara Diploma III (D3) atau Sarjaba Strata 1 (S1), baik diluar negeri maupun diluar negeri, yang program pendidikannya sesuai dengan peraturan undang undang yang berlaku (Nisya & Hartanti, 2018).

2.2.2 Wewenang Perawat

Wewenang perawat yaitu :

- a) Wewenang seorang perawat dalam pertolongan gawat darurat didasarkan pada kemampuan perawat memberikan pertolongan gawat darurat yang di peroleh melalui pendidikan maupun pelatihan khusus.

- b) Perawat yang mendapat pelatihan khusus tersebut memperoleh sertifikat yang diakui oleh profesi keperawatan maupun profesi kesehatan yang lainnya.
- c) Perawat yang telah mendapat sertifikasi tersebut memperoleh izin untuk melaksanakan praktek keperawatan gawat darurat sesuai lingkup kewenangannya. (Musliha, 2018).

2.2.3 Peran Perawat

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun diluar profesi keperawatan yang bersifat konstan.

Adapun peran perawat sebagai berikut :

- a. Care provider (pemberi asuhan)

Dalam memberi pelayanan berupa asuhan keperawatan perawat dituntut menerapkan keterampilan berpikir kritis dan pendekatan sistem untuk penyelesaian masalah serta pembuatan keputusan keperawatan dalam konteks pemberian asuhan keperawatan komprehensif dan holistik berdasarkan aspek etik dan legal.

- b. Manager dan community leader (pemimpin komunitas)

Dalam suatu komunitas/kelompok masyarakat, perawat terkadang dapat menjalankan peran, kepemimpinan, baik komunitas profesi maupun komunitas sosial dan juga dapat menerapkan kepemimpinan dan manajemen keperawatan dalam asuhan klien.

- c. Educator

Dalam manajemen menjalankan perannya sebagai perawat klinis, perawat komunitas, maupun individu, perawat harus mampu berperan sebagai pendidik klien dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Advocate (pembela)

Dalam menjalankan perannya perawat diharapkan dapat mengadvokasi atau memberikan pembelaan dan perlindungan kepada klien atau keluarga sesuai pengetahuan dan kewenangan.

e. Researcher

Dengan berbagai kompetensi dan kemampuan intelektualnya perawat diharapkan juga mampu melakukan penelitian sederhana di bidang keperawatan dengan cara menumbuhkan ide dan rasa ingin tahu serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada klien di komunitas maupun klinis, dengan harapan dapat menerapkan hasil kajian dalam rangka membantu mewujudkan Evidence Based Nursing Practice (EBNP).

2.2.4 Fungsi Perawat

Nursalam (2018) menegaskan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan profesional keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis. Aktifitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pemberian asuhan/pelayanan keperawatan, mencakup peran sebagai pelaksanaan, pengelolaan institusi keperawatan, mencakup peran sebagai pelaksanaan, pengelolaan institusi keperawatan, pendidik klien (individu, keluarga dan masyarakat) serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan.

Fungsi perawat adalah membantu individu yang sakit atau sehat dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kesehatan atau penyembuhan individu tersebut. Jenis perawatan yang dilakukan oleh perawat antara lain:

- a. Perawatan minimal yang memerlukan waktu 1-2 jam /24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien masih dapat

melakukan sendiri kebersihan diri, mandi dan ganti pakaian termasuk minum. Observasi tanda vital dilakukan setiap shift, pengobatan minimal, stres psikologis stabil dan persiapan prosedur memerlukan pengobatan.

- b. Perawatan intermediate yang memerlukan waktu 3-4 jam /24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien masih perlu bantuan dalam memenuhi kebersihan diri, makan dan minum, ambulasi serta perlunya observasi dan tanda vital 4 jam. Pasien memerlukan pengobatan lebih dari sekali, pasien dengan pemasangan infuse serta persiapan pengobatan memerlukan prosedur.
- c. Perawatan maksimal atau total yang memerlukan waktu 5-6 jam/24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien harus bantu tentang segala sesuatunya, posisi yang diatur, observasi pada tanda vital setiap 2 jam, makan memerlukan slang nasogartik (NG), menggunakan terapi intravena, pemakaian alat pengisap (suction) dan kadang pasien dalam kondisi gelisah/disorientasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi perawat terbagi menjadi tiga yaitu: Perawatan minimal yang memerlukan waktu 1-2 jam /24 jam, Perawatan intermediate yang memerlukan waktu 3-4 jam /24 jam, dan Perawatan maksimal atau total yang memerlukan waktu 5-6 jam/24 jam.

2.2.5 Tanggung Jawab Perawat

Perawat Menurut Febriana, (2017) tanggung jawab perawat yaitu:

- a. Perawat dalam melaksanakan pengabdian, senantiasa berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada adanya kebutuhan terhadap keperawatan individu, keluarga dan masyarakat.
- b. Perawat dalam melaksanakan pengabdian di bidang keperawatan, memelihara seusanan lingkungan yang menghormati nilai-nilai

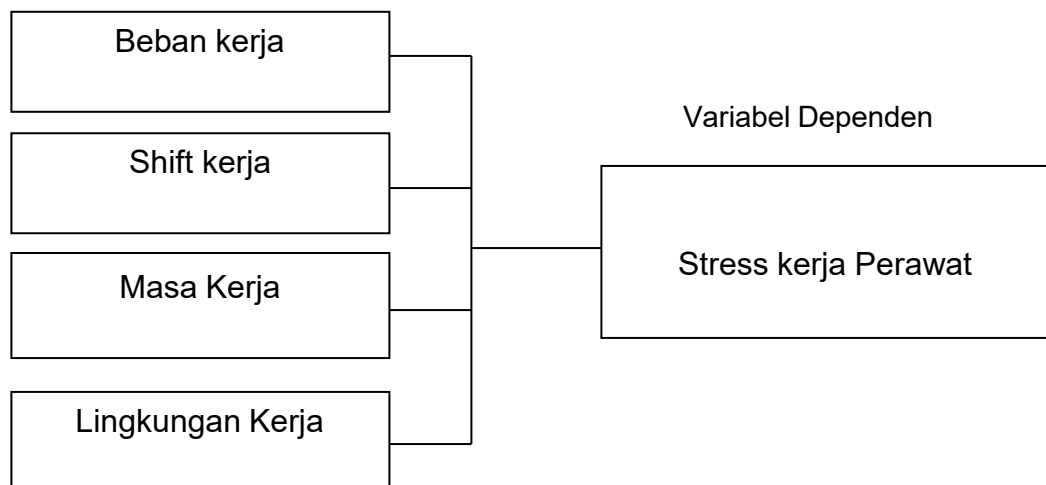
budaya, adat istiadat dan kelangsungan hidup beragam dari individu, keluarga dan masyarakat.

- c. Perawat dalam melaksanakan kewajibannya terhadap individu, keluarga dan masyarakat, senantiasa dilandasi rasa tulus ikhlas sesuai dengan martabat dan tradisi luhur keperawatan.
- d. Perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu, keluarga dan masyarakat, khususnya dalam mengambil prakarsa dan mengadakan upaya kesehatan, serta upaya kesejahteraan pada umumnya sebagai bagian dari tugas dan kewajiban bagi kepentingan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab perawat yaitu; perawat melaksanakan pengabdianya, perawat melaksanakan pengabdianya dibidang keperawatan, perawat melaksanakan kewajiban terhadap individu, perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu.

2.3 Kerangka Konsep

Variabel Independen



Keterangan:

Variabel independen (bebas) : Beban kerja, Shift kerja, lingkungan kerja
dan Masa kerja

Variabel dependen (terikat) : stress kerja

- a. Variabel Dependen adalah apa yang diukur dalam penelitian. Variabel dependen juga disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensial. itu adalah akibat atau pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Penelitian ini mengamati dan mengukur variabel dependen untuk mengetahui pengaruh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel yang terpengaruh atau dihasilkan karena variabel independen. Variabel terikat tidak dapat berubah kecuali terjadi sesuatu yang lain atau mempengaruhi itu. Yang dapat mempengaruhi variabel terikat adalah variabel bebas.
- b. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor yang diukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Variabel ini diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati

2.4 Defenisi Operasional

NO	Variabel Independen	Defenisi	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Beban Kerja	suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja,keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.	Kuesioner	Ringan Sedang Berat	Ordinal
2	Shift Kerja	Jadwal waktu kerja perawat	Kuesioner	Pagi Sore Malam	Nominal
3	Masa Kerja	Lama nya masa kerja yang dihitung mulai dari masuk nya pekerja bekrja sampai saat penelitian di lakukan	Kuesioner	< 5 tahun 5-10 tahun >10 tahun	Ordinal
4	Lingkungan Kerja	Semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi	Kuesioner	Nyaman Tidak Nyaman	Nominal

		kepuasaan kerja dan pencapaian produktivitas.			
--	--	---	--	--	--

NO	Variabel Dependen	Defenisi	Alat Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	Stres Kerja	perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan.	Kuisisioner	Stres Tidak Stres	Nominal