

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya. (PPNI, 1999 ; Chitty, 1997).

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 1239/MenKes/SK/XI/2001 tentang Registrasi dan Praktik Perawat pada pasal 1 ayat 1).

Dari uraian Diatas maka dapat disimpulkan bahwa perawat adalah Seseorang yang telah lulus dalam pendidikan perawat baik di dalam maupun luar negeri yang memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperwatan pada orang lain.

2. Tugas Perawat

Adapun tugas perawat yaitu :

a. *Care Giver*

Perawat harus :

- Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan pasien, perawat harus memperhatikan pasien berdasarkan kebutuhan significant dari pasien.
- Perawat menggunakan Nursing Process untuk mengidentifikasi diagnosa keperawatan, mulai dari masalah fisik (fisiologis) sampai masalah-nasalah psikologis
- Peran utamanya adalah memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang bersifat sederhana sampai yang kompleks.

Berdasarkan uraian diatas maka tugas perawat yaitu memperhatikan pasien, mengidentifikasi diagnose keperwatan dan memberikan pelayanan keperawatan kepada individu dan keluarga.

b. *Client Advocate*

Sebagai client advocate, perawat bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (inform concent) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya.

Selain itu perawat harus mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien. Hal ini harus dilakukan karena pasien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan. Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien, oleh karena itu perawat harus membela hak-hak pasien.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tugas perawat yaitu bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi yang diperlukan dan melindungi dan mempertahankan hak-hak pasien.

c. *Conselor*

- Tugas utama perawat adalah mengidentifikasi perubahan pola interaksi pasien terhadap keadaan sehat sakitnya.
- Adanya perubahan pola interaksi ini merupakan “Dasar” dalam merencanakan metoda untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya.
- Konseling diberikan kepada idividu/keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan dengan pengalaman yang lalu.
- Pemecahan masalah difokuskan pada; masalah keperawatan, mengubah perilaku hidup sehat (perubahan pola interaksi)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan tugas perawat sebagai counselor yaitu mengindetifikasi perubahan pola interaksi pasien, memberikan konseling, dan pemecahan masalah.

d. *Educator*

- Peran ini dapat dilakukan kepada pasien, keluarga, team kesehatan lain, baik secara spontan (sat interaksi) maupun formal (disiapkan).
- Tugas perawat adalah membantu pasien mempertinggi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik.
- Dasar pelaksanaan peran adalah intervensi dalam NCP.

Dari kesimpulan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tugas perawat sebagai educator yaitu membantu pasien mempertinggi pengetahuan dalam upaya meningkatkan kesehatan, gejala penyakit sesuai kondisi dan tindakan yang spesifik serta adanya intervensi.

e. *Coordinator*

Peran perawat adalah mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan pelayanan dari semua anggota team kesehatan. Karena pasien menerima pelayanan dari banyak profesioanl, misal; pemenuhan nutrisi. Aspek yang harus diperhatikan adalah; jenisnya, jumlah, komposisi, persiapan, pengelolaan, cara memberikan, monitoring, motivasi, dedukasi dan sebagainya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran perawat yaitu sebagai kordinator dimana tugasnya mengarahkan dan merencanakan serta mengorganisasikan pelayanan dari semua anggota team.

f. *Collaborator*

Dalam hal ini perawat bersama pasien, keluarga, team kesehatan lain berupaya mengidentifikasi pelayanan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar pendapat terhadap pelayanan yang dipelukan pasien, pemberian dukungan, paduan keahlian dan keterampilan dari bebagai profesional pemberi pelayanan kesehatan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa peran perawat yaitu sebagai collaborator yaitu berupaya mengidentifikasi pelayan kesehatan yang diperlukan termasuk tukar menukar pendapat terhadap pelayanan.

g. *Consultan*

Elemen ini secara tidak langsung berkaitan dengan permintaan pasien terhadap informasi tentang tujuan keperawatan yang diberikan. Dengan peran ini dapat dikatakan perawat adalah sumber informasi yang berkaitan dengan kondisi spesifik pasien.

h. *Change Agent*

Element ini mencakup perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dalam berhubungan dengan pasien dan cara pemberian keperawatan kepada pasien. Menurut Lokakarya Nasional tentang keperawatan tahun 1983, peran perawat untuk di Indonesia disepakati sebagai :

- Pelaksana Keperawatan

Perawat bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan keperawatan dari yang sederhana sampai yang kompleks kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat. Ini adalah merupakan peran utama dari perawat, dimana perawat dapat memberikan asuhan keperawatan yang profesional, menerapkan ilmu/teori, prinsip, konsep dan menguji kebenarannya dalam situasi yang nyata, apakah kriteria profesi dapat ditampilkan dan sesuai dengan harapan penerima jasa keperawatan.

- Pengelola (*Administrator*)

Sebagai administrator bukan berarti perawat harus berperan dalam kegiatan administratif secara umum. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang spesifik dalam sistem pelayanan kesehatan tetap bersatu dengan profesi lain dalam pelayanan kesehatan. Setiap tenaga kesehatan adalah anggota potensial dalam

kelompoknya dan dapat mengatur, merencanakan, melaksanakan dan menilai tindakan yang diberikan, mengingat perawat merupakan anggota profesional yang paling lama bertemu dengan klien, maka perawat harus merencanakan, melaksanakan, dan mengatur berbagai alternatif terapi yang harus diterima oleh klien. Tugas ini menuntut adanya kemampuan managerial yang handal dari perawat.

- Pendidik

Perawat bertanggungjawab dalam hal pendidikan dan pengajaran ilmu keperawatan kepada klien, tenaga keperawatan maupun tenaga kesehatan lainnya. Salah satu aspek yang perlu diperhatikan dalam keperawatan adalah aspek pendidikan, karena perubahan tingkah laku merupakan salah satu sasaran dari pelayanan keperawatan. Perawat harus bisa berperan sebagai pendidik bagi individu, keluarga, kelompok dan masyarakat.

- Peneliti

Seorang perawat diharapkan dapat menjadi pembaharu (inovator) dalam ilmu keperawatan karena ia memiliki kreatifitas, inisiatif, cepat tanggap terhadap rangsangan dari lingkungannya. Kegiatan ini dapat diperoleh melalui penelitian. Penelitian, pada hakekatnya adalah melakukan evaluasi, mengukur kemampuan, menilai, dan mempertimbangkan sejauh mana efektifitas tindakan yang telah diberikan.

Dengan hasil penelitian, perawat dapat mengerakkan orang lain untuk berbuat sesuatu yang baru berdasarkan kebutuhan, perkembangan dan aspirasi individu, keluarga, kelompok atau masyarakat. Oleh karena itu perawat dituntut

untuk selalu mengikuti perkembangan, memanfaatkan media massa atau media informasi lain dari berbagai sumber. Selain itu perawat perlu melakukan penelitian dalam rangka; mengembangkan ilmu keperawatan dan meningkatkan praktek profesi keperawatan.

Berdasarkan uraian-uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa tugas perawat yaitu sebagai *core giver, client advocate, counselor, educator, coordinator, calloborator, consultan, change Agent*.

3. Fungsi Perawat

Ada tiga jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu;

a. Fungsi Independent

Dimana perawat melaksanakan perannya secara mandiri, tidak tergantung pada orang lain. Perawat harus dapat memberikan bantuan terhadap penyimpangan atau tidak terpenuhinya kebutuahn dasar manusia (bio-psiko-sosial/kultural dan spiritual), mulai dari tingkat indiovidu utuh, mencakup seluruh siklus kehidupan, sampai pada tingkat masyarakat, yang jua tercermin pada tidak terpenuhinya kebutuhan daar pada tingkat sistem organ fungsional sampai molekuler. Kegiatan ini dilakukan dengan diprakarsai oleh perawat, dan perawat bertanggungjawab serta beranggung gugat ats rencana dan keputusan tindakannya.

b. Fungsi Dependent

Kegiatan ini dilaksanakan atas pesan atau intruksi dari orang lain.

c. Fungsi Interdependent

Fungsi ini berupa “kerja tim”, sifatnya saling ketergantungan baik dalam keperawatan maupun kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat memiliki 3 fungsi yaitu *independent, dependent, dan interdependent*.

4. Kewajiban Perawat

- a. Perawat wajib mematuhi semua peraturan institusi yang bersangkutan.
- b. Perawat wajib memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesi dan batas kegunaannya.
- c. Perawat wajib menghormati hak klien.
- d. Perawat wajib merujuk klien kepada perawat atau tenaga kesehatan lain yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih baik bila yang bersangkutan tidak dapat mengatasinya.
- e. Perawat wajib memberikan kesempatan kepada klien untuk berhubungan dengan keluarganya, selama tidak bertentangan dengan peraturan atau standar profesi yang ada.
- f. Perawat wajib memberikan kesempatan kepada klien untuk menjalankan ibadahnya sesuai dengan agama atau kepercayaan masing-masing selama tidak mengganggu klien yang lainnya.
- g. Perawat wajib berkolaborasi dengan tenaga medis atau tenaga kesehatan terkait lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada klien.

- h. Perawat wajib memberikan informasi yang akurat tentang tindakan keperawatan yang diberikan kepada klien atau keluarganya sesuai dengan batas kemampuannya.
- i. Perawat wajib membuat dokumentasi asuhan keperawatan secara akurat dan bersinambungan.
- j. Perawat wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan atau kesehatan secara terus-menerus
- k. Perawat wajib melakukan pelayanan darurat sebagai tangan kemanusiaan sesuai dengan batas kewenangannya.
- l. Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya tentang klien, kecuali jika dimintai keterangan oleh pihak yang berwenang.
- m. Perawat wajib mematuhi hal-hal yang telah disepakati atau perjanjian yang telah dibuat sebelumnya terhadap institusi tempat bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat memiliki 13 kewajiban diantaranya mematuhi semua peraturan institusi yang bersangkutan, wajib memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesi dan batas kegunaannya, wajib menghormati hak klien, wajib merujuk klien kepada perawat atau tenaga kesehatan lain yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih baik bila yang bersangkutan tidak dapat mengatasinya, wajib memberikan kesempatan kepada klien untuk berhubungan dengan keluarganya, selama tidak bertentangan dengan peraturan atau standar profesi yang ada, wajib memberikan kesempatan kepada klien untuk menjalankan ibadahnya sesuai dengan agama atau kepercayaan masing-masing

selama tidak mengganggu klien yang lainnya, wajib berkolaborasi dengan tenaga medis atau tenaga kesehatan terkait lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada klien, wajib memberikan informasi yang akurat tentang tindakan keperawatan yang diberikan kepada klien atau keluarganya sesuai dengan batas kemampuannya, wajib membuat dokumentasi asuhan keperawatan secara akurat dan bersinambungan, wajib mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi keperawatan atau kesehatan secara terus-menerus, wajib melakukan pelayanan darurat sebagai tangan kemanusiaan sesuai dengan batas kewenangannya, Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya tentang klien, kecuali jika dimintai keterangan oleh pihak yang berwenang, wajib mematuhi hal-hal yang telah disepakati atau perjanjian yang telah dibuat sebelumnya terhadap institusi tempat bekerja.

B. Stress kerja

1. Pengertian stress kerja

Kreitner dkk (dalam Hendry,2010) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi, atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang.

Charles D, Spielberger (dalam Hendry, 2010) menyebutkan bahwa stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-

obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Sedangkan Gibson mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasi dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Pendekatan stimulus-respon mendefinisikan stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan.

Sondang Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa di atasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja yaitu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang, dan merupakan kondisi ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. .

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stress Kerja

a. Kebisingan

Kebisingan biasa didefinisikan sebagai suara yang tidak diinginkan yang dapat memicu timbulnya stres. Kebisingan merupakan salah satu sumber stres yang terdapat di tempat kerja. Tingkat kebisingan yang tinggi diklaim sebagai penyebab stres paling tinggi dibandingkan faktor lingkungan lainnya.

b. Konflik Peran

Konflik peran biasanya terjadinya pada individu ketika tingginya harapan perusahaan terhadap diri mereka. Akan tetapi, tingginya harapan tersebut mempersulit pencapaian tugas yang diberikan. Konflik peran merupakan bentuk umum stresor yang terjadi di tempat kerja. Konflik ini biasanya muncul ketika pekerja diharuskan untuk berperilaku dengan cara yang bertentangan dengan diri mereka.

c. Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran terjadi ketika tidak tersedia cukup informasi mengenai perilaku yang diharapkan dari perusahaan. Informasi yang tidak jelas mengenai harapan yang harus dipenuhi membuat pekerja harus menjalankan peran yang beragam. Ketidapahaman pekerja terhadap peran yang harus dijalankan akan menimbulkan stress di tempat kerja (Hubbard, 1998).

d. Konflik Interpersonal

Setiap pekerjaan pasti mengharuskan pekerjanya untuk berinteraksi dengan orang lain, misalnya dengan rekan kerja, klien, atau kontraktor. Dalam beberapa pekerjaan, interaksi sosial merupakan sumber kepuasan kerja. Akan tetapi, di sisi lainnya, interaksi sosial berpotensi menimbulkan konflik yang dapat mengakibatkan stres. Dalam tingkat yang lebih bahkan konflik interpersonal tadi dapat mengakibatkan terjadinya kekerasan fisik. Penyebab munculnya konflik interpersonal seringkali disebabkan kompetisi antar pekerja. Di beberapa perusahaan, pekerja diwajibkan mencapai beberapa target untuk bisa mendapatkan penghargaan, promosi jabatan atau reward.

e. Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian pekerjaan berkaitan dengan ancaman kehilangan pekerjaan di masa mendatang. Ketidakpastian pekerjaan merupakan salah satu sumber stres yang dapat mengakibatkan menurunnya performa kerja dan menyebabkan pekerja mencoba mencari pekerjaan di tempat lain (Stellman, 1998). Ketidakpastian pekerjaan ini dapat direspon berbeda oleh setiap pekerja.

f. Jumlah Beban Kerja

Beban kerja baik mental maupun fisik berpotensi menjadi sumber stres di tempat kerja. Bekerja di bawah tekanan waktu untuk mencapai target merupakan sumber stres yang seringkali terdapat di tempat kerja. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa tingkat stres akan meningkat seiring dengan semakin dekatnya target yang ditentukan. Berdasarkan hasil penelitian pada pekerja di Jepang

menunjukkan bahwa jumlah beban kerja secara signifikan berkaitan dengan munculnya sejumlah gejala stres, seperti mudah marah, kelelahan, gelisah, dan gejala depresi (Nishitani dkk, 2013).

g. Tuntutan Mental

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi secara langsung dengan klien perusahaan khususnya pada sektor jasa. Pekerjaan yang mengharuskan berinteraksi dengan orang lain memiliki banyak sumber emosi yang bersifat negatif, seperti kesedihan, mudah marah, tidak sabar, dll.

h. Shift Kerja

Shift kerja yang bertentangan dengan pola tidur akan berisiko menimbulkan gangguan kesehatan baik secara psikologis, fisik, dan perilaku. Gangguan yang dapat dialami pekerja shift berupa gangguan pernapasan, detak jantung, tekanan darah, eksresi urin, mitosis sel, produksi hormon, dan gangguan irama sirkadian. Shift kerja terutama pada malam hari akan menyebabkan perubahan kerja dimana para pekerja diharuskan lebih aktif pada waktu malam yang seharusnya digunakan untuk beristirahat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kebisingan, konflik peran, ketaksaan peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, jumlah beban kerja, tuntutan mental, shift kerja.

3. Aspek-Aspek Stress kerja

Menurut Crider, dkk, (1983) gangguan-gangguan stress dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Gangguan emosional.

Gangguan emosional biasanya berwujud keluhan-keluhan seperti tegang, khawatir, marah, tertekan dan perasaan bersalah. Secara umum, hal tersebut diatas adalah sesuatu hal yang tidak menyenangkan atau emosi negatif yang berlawanan dengan emosi positif seperti senang, bahagia dan cinta. Hasil stress yang sering timbul adalah kecemasan dan depresi. Kecemasan akan dialami apabila individu dalam mengantisipasi yang akan dihadapi mengetahui bahwa kondisi yang ada adalah sesuatu yang menekan (*stressful event*), seperti hendak ujian, diwawancara dan sebelum pertandingan.

b. Gangguan kognitif.

Gejalanya tampak pada fungsi berpikir, mental images, konsentrasi dan ingatan. Dalam keadaan stress, ciri berpikir dalam keadaan normal seperti rasional, logis dan fleksibel akan terganggu karena dipengaruhi oleh kekhawatiran tentang konsekuensi yang terjadi maupun evaluasi diri yang negatif. Mental images diartikan sebagai citra diri dalam bentuk kegagalan dan ketidakmampuan yang sering mendominasi kesabaran individu yang mengalami stress, seperti mimpi buruk, mimpi-mimpi yang menimbulkan imajinasi visual menakutkan dan emosi negatif.

Konsentrasi diartikan sebagai kemampuan untuk memusatkan pada suatu stimulus yang spesifik dan tidak memperdulikan stimulus lain yang tidak

berhubungan. Pada individu yang mengalami stres, kemampuan konsentrasi akan menurun, yang akhirnya akan menghambat performansi kerja dan kemampuan pemecahan masalah (*problem-solving*). Memori pada individu yang mengalami stres akan terganggu dalam bentuk sering lupa dan bingung. Hal ini disebabkan karena terhambatnya kemampuan memisahkan dan menggabungkan ingatan-ingatan jangka pendek dengan yang telah lama,

c. Gangguan fisiologik.

Gangguan fisiologik adalah terganggunya pola-pola normal dari aktivitas fisiologik yang ada. Gejala-gejalanya yang timbul biasanya adalah sakit kepala, konstipasi, nyeri pada otot, menurunnya nafsu sex, cepat lelah dan mual. Beranjak dari gangguan-gangguan stres yang diungkapkan oleh Crider di atas dapat diambil kesimpulan bahwa stres yang diderita dalam waktu lama atau singkat dapat berpengaruh terhadap cara berpikir, kesabaran, emosi, konsentrasi, daya ingat dan bahkan kesehatan tubuh. Bagi individu yang telah mengidap suatu penyakit, stres dapat memperlambat penyembuhan dan mungkin dapat pula memperparah penyakit tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gangguan stres ada 3 yaitu gangguan emosional, gangguan kognitif, dan gangguan fisologik.

4. Tahapan Stres kerja

Gangguan stres biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan sering kali tidak menyadari, menurut Robert (dalam Reza 2013) tahapan stres dikemukakan sebagai berikut:

- a. Stres tingkat pertama Tahapan ini merupakan tingkat stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya Tahapan ini biasanya menyenangkan sehingga orang bertambah semangat tanpa disadari sebenarnya cadangan energinya sedang menipis.
- b. Stres tingkat kedua Dalam tahapan ini dampak stres yang menyenangkan sudah mulai hilang, keluhan yang sering muncul adalah: merasa letih sewaktu bangun pagi, merasa lelah setelah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, terkadang muncul gangguan sistem pencernaan, perasaan tegang pada otot punggung dan tengkuk, perasaan tidak bisa santai .
- c. Stres tingkat ketiga Tahapan ini keluhan kelelahan mulai tampak disertai dengan gejala-gejala: gangguan usus lebih terasa, otot lebih tegang, gangguan tidur, perasaan tegang semakin meningkat, badan terasa goyang dan mau pingsan .
- d. Stres tingkat empat Tahapan ini menunjuk pada keadaan yang lebih buruk dengan ciri: sulit untuk bertahan sepanjang hari, kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk menanggapi, situasi, pergaulan sosial, dan kegiatan-kegiatan lainnya terasa berat, tidur semakin susah, perasaan negativistik, kemampuan berkonsentrasi menurun tajam, perasaan takut yang tidak dapat dijelaskan .

- e. Stres tingkat kelima Tahap ini lebih mendalam dari pada tahap keempat, yaitu: kelelahan yang mendalam, pekerjaan sederhana saja kurang mampu dikerjakan, gangguan sistem pencernaan, perasaan yang mirip panik .
- f. Stres tingkat keenam Tahap ini merupakan keadaan gawat darurat tidak jarang penderita dibawa ke ICCU, gejala tahap ini cukup mengerikan antara lain: debaran jantung yang amat kuat, sesak nafas, badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran, dan pingsan.

Berdasarkan uraian diatas maka ada 6 tingkatan stress menurut Robert dimalai dari tingkatan paling ringan, sampai dengan tingkatan gawat darurat.

Menurut Selye (dalam Reza 2013) stres kerja dibagi menjadi tiga tahap, yaitu:

- a. Tahap Alarm Stage, awal pengerahan dimana tubuh bertemu tantangan yang ditimbulkan penekanan. Jika penekanan sudah dikenali, otak segera mengirim suatu pesan biokimia keseluruh sistem dalam tubuh. Dengan tanda terjadinya dalam waktu yang sangat singkat, mempunyai ketegangan yang tinggi, denyut jantung meningkat, tekanan darah naik.
- b. Tahap Resistance (perlawanan), bila stres terus berlangsung maka gejala yang semula ada akan menghilang karena terjadi penyesuaian dengan lingkungan dan peningkatan daya tahan terhadap stres.
- c. Tahap Kolaps/Exhaustion (kehabisan tenaga), tubuh tidak mampu mengatasi stres yang dialami, energi menurun dan terjadi kelelahan, akhirnya muncul gangguan bahkan sampai kematian. Berdasarkan uraian diatas maka dapat

disimpulkan bahwa tahapan stres kerja menunjukkan manifestasi di bidang fisik dan psikis, di bidang fisik berupa kelelahan sedangkan di bidang psikis berupa kecemasan dan depresi, hal ini dikarenakan penyediaan energi fisik maupun mental yang mengalami defisit terus-menerus semakin habis, sehingga daya tahan terhadap stres sangat lemah.

Berdasarkan uraian di atas menurut Selye ada tiga tahapan stress yaitu tahapan alarm stage, tahap resistance, dan tahapan kolaps/exhaustion

5. Ciri-ciri Stres kerja

Ada beberapa ciri-ciri stres kerja dalam lingkup kognitif yang biasa muncul terlebih dahulu ketimbang gejala fisik seperti:

- Mudah merasa ingin marah (sensitif)
- Merasa putus asa saat harus menunggu
- Gelisah, gugup dan cemas yang berlebihan
- Selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan
- Susah untuk memusatkan pikiran
- Sering merasa linglung dan bingung tanpa alasan
- Bermasalah dengan ingatan (mudah lupa, susah mengingat)
- Cenderung berfikir negatif terutama pada diri sendiri
- Mood naik turun (mood mudah berubah-ubah, misalnya merasa gembira tapi tidak lama kemudian merasa bosan dan ingin marah)
- Makan terlalu banyak meski tidak merasa lapar

- Merasa tidak memiliki cukup energi untuk menyelesaikan sesuatu
- Merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat suatu keputusan
- Emosi suka meluap-luap (baik gembira, sedih, marah, dan sebagainya)
- Miskin ekspresi dan kurang memiliki selera humor, kehilangan kemampuan dalam hal menanggapi situasi, pergaulan sosial, serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya

C. Beban kerja

1. Pengertian beban kerja

Pengertian beban kerja menurut haryanto 2004 (dalam adikurnia 2010) jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Menurut Permendagri No. 12/2008, pengertian beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya.

Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus di pikul atau yang harus dilakukan seorang karyawan berdasarkan jabatan yang diterimanya, dan dapat mencakup dari beban fisik, beban mental ataupun waktu yang diberikan.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Swanburg C. R. 1993 (dalam wirnata 2009), dikatakan bahwa secara nasional kekurangan tenaga perawat sekitar 100.000 perawat rumah sakit. Dalam hal yang bersamaan terjadi peningkatan usia harapan hidup lebih dari 65 tahun, yang merupakan konsumen utama pelayanan keperawatan. Tenaga keperawatan menurun pada saat kebutuhan konsumen atau klien meningkat, sehingga beban kerja perawat semakin meningkat. Faktor lain yang mempengaruhi beban kerja disamping faktor jumlah tenaga dan jumlah konsumen atau klien, adalah faktor ketrampilan majemen perawat atau pengalaman kerja perawat dan faktor tingkat pendidikan perawat (Samba, 2000).

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja. Tetapi secara umum, faktor yang mempengaruhi beban kerja terdiri dari dua faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

a. Faktor eksternal

Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

- Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan ada 2 faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor eksternal dan internal.

3. Aspek-aspek Beban Kerja

Berdasarkan pengertian mengenai beban kerja menurut Gawron 2008 (dalam wirnata 2009) dapat disimpulkan bahwa terdapat tiga aspek beban kerja. Ketiga aspek tersebut adalah:

a. Aspek beban mental

Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan

pekerjaan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

b. Aspek beban fisik

Beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkut, mengangkat, menggunting dan mendorong.

c. Aspek waktu

waktu merupakan aspek dalam terbentuknya beban kerja yaitu target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek beban kerja ada tiga yaitu aspek beban mental, aspek fisik, dan aspek waktu.

D. Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja

Dari banyak faktor penyebab stress kerja, beban kerja sering disebut-sebut sebagai salah satu faktor pemicunya. Beban kerja sendiri ada tiga macam yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, dan waktu. Beban kerja fisik menurut wickens (dalam Afrilia, 2009) banyak hubungannya dengan pekerjaan fisik sehingga aktivitas fisik dan lingkungan merupakan sumber stress. Sedangkan beban kerja mental menurut Kaufman dan Beehr (dalam Afrilia, 2009) lebih mengacu pada target yang harus dicapai oleh individu dalam menyelesaikan

pekerjaan dalam waktu tertentu. Menurut hurrel (dalam munandar, 2001) dan manuaba (2000) salah satu faktor penyebab stress kerja adalah beban kerja, faktor-faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stress adalah dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

Sutherland dan cooper (dalam afrilia, 2009) mengungkapkan bahwa setiap pekerjaan bisa di katakana sebagai penyebab munculnya stress, karena didasari dengan adanya beban kerja yang terlalu berat, konflik peran, juga adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain.

Stress kerja pada perawat bisa terjadi karena perawat bertanggung jawab terhadap kehidupan pasien, tanggung jawab tersebut menuntut pelaksanaan kerja yang efektif. Hal ini merupakan beban kerja perawat. Menurut Charles dan shanley (1997) mengemukakan sumber stress dalam ruang rawat inap (keperawatan) antara lain: (1). beban kerja secara berlebihan misalnya merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi keterbatasan tenaga. (2). kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan sejawat, gagal membentuk tim kerja dengan staf lain. (3). kesulitan dalam merawat pasien kritis misalnya kesulitan dalam menjalankan peralatan yang belum di kenal, mengelola prosedur atau tindakan baru, bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat. (4). berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien, misalnya bekerja

dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan sosial dan emosional pasien lansia, anak-anak. Pasien nyeri atau yang meninggal setelah dirawat.

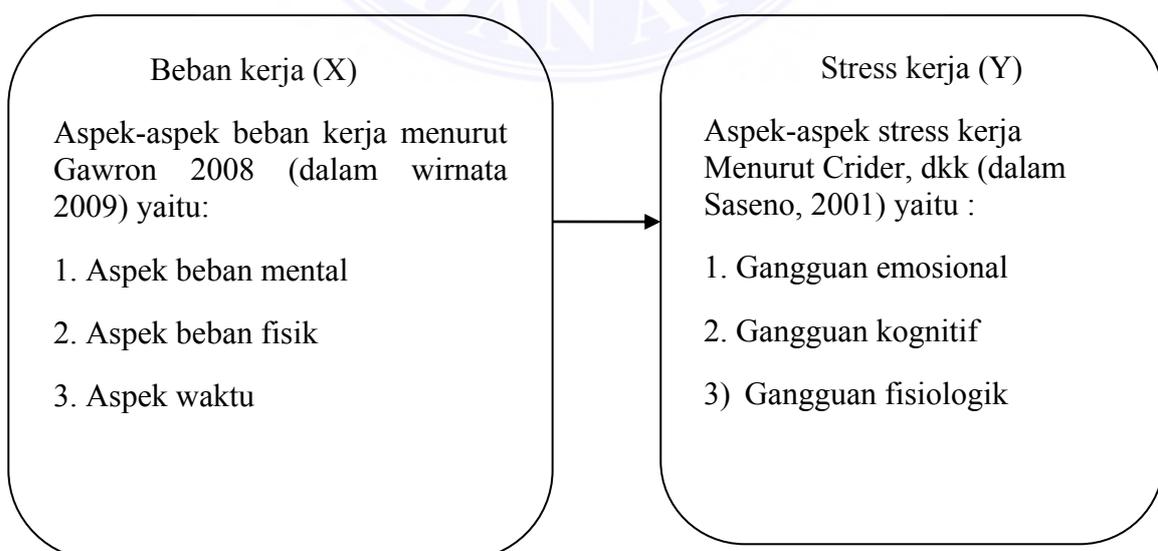
Beban kerja di ruangan tidak selalu menjadi penyebab stress pada perawat, beban kerja akan menjadi sumber stress bila banyaknya beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi perawat. Setiap perawat memiliki kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan padanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman dan waktu yang dimilikinya.

Dalam setiap ruang rawat inap terdapat perbedaan jenis pasien yang berdampak pada kondisi dan beban kerja yang berbeda. Untuk itu perawat harus berperan sebagai tenaga serba bisa, memiliki inisiatif, berperilaku kreatif serta memiliki wawasan yang luas dengan motivasi kerja keras, cerdas, ikhlas dan kerja berkualitas. Jenis pasien yang dirawat di ruang rawat inap rumah sakit dapat di pandang sebagai tuntutan terhadap pelayanan kesehatan jika tidak dikelola dengan baik maka akan berakibat terjadinya stress kerja.

Beban kerja penting menjadi perhatian untuk mengidentifikasi penyebab stress yang potensial di rumah sakit, karena stress akan selalu menimpa perawat. Setiap perawat memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam menahan stress, hal ini bergantung jenis, lama dan frekuensi stress yang dialami perawat. Menurut Dantzer ddk dalam Widyastuti (1999) makin kuat stressor, makin lama dan sering terjadi sangat berpotensi menurunkan daya tahan tubuh dan mudah menimbulkan penyakit.

Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dolok Saribu (2012) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang ICU RSUD Haji Abdul Manan Simatupang. Data yang diperoleh dianalisis dengan uji statistik univariat dan bivariat. Hasil analisis data dengan uji statistik univariat untuk beban kerja menunjukkan bahwa rata-rata beban kerja perawat pelaksana berada pada kategori sedang yaitu 47,27 (SD=11,483). Sedangkan untuk stres kerja, rata-rata berada pada kategori tidak mengalami stres kerja yaitu 64,90 (SD=17,426). Hasil uji korelasi person menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ($r=0,840$, $p=0,000$). Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat.

E. Kerangka Konseptual



G. Hipotesis

Berdasarkan uraian teori yang telah di kemukakan di atas, maka penelitian mengajukan hipotesis sebagai berikut “ada hubungan beban kerja dengan stress kerja”. Dengan asumsi bahwa semakin berat beban kerja maka semakin tinggi stress kerja. Demikian sebaliknya, semakin ringan beban kerja maka semakin rendah stress kerja.

