

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres

2.1.1 Defenisi Stres

Stres dapat digambarkan sebagai perasaan yang berlebihan, tegang, khawatir. Sebagian besar orang pernah mengalami stres, terkadang untuk memotivasi menyelesaikan pekerjaan dan melakukannya dengan baik, stres berbahaya bila terjadi berlebihan dan sampai mengganggu aktivitas sehari-hari dalam jangka panjang. (Aiska, 2014)

Stres di definisikan sebagai ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Stres dapat dipandang dalam dua acara, sebagai stres baik dan stres buruk (distres). Stres yang baik disebut stres positif sedangkan stres yang buruk disebut stres negatif. Stres buruk dibagi menjadi dua yaitu stres akut dan stres kronis. (Fahrizal, 2019)

2.1.2 Penyebab Stres

Stressor merupakan suatu pemicu yang dapat menimbulkan stres yang biasanya didapat dari kejadian yang terjadi di lingkungan yang dapat diidentifikasi dengan jelas. Menurut penyebabnya stressor dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu penyebab eksternal dan penyebab internal.

1. Eksternal

Stressor yang berasal dari luar tubuh manusia dikelompokkan kedalam penyebab eksternal. Contoh dari penyebab eksternal yaitu stressor yang berasal dari lingkungan, stressor terkait hubungan sosial, stressor pekerjaan, stresor terkait keadaan finansial.

2. Internal

Stresor yang berasal dari dalam tubuh manusia dikelompokkan kedalam penyebab internal. Contoh dari penyebab internal yaitu stresor terkait kesehatan manusia misalnya berhubungan dengan penyakit, trauma, kekurangan zat gizi, kelelahan dan obesitas. Selain itu juga bisa berasal dari pemikiran dan perasaan manusia itu sendiri, seperti perasaan rendah diri (self devoluation) akibat adanya konflik dan depresi yang berkepanjangan. Selain itu kondisi cacat tubuh, usia, jenis kelamin juga dimasukkan kedalam penyebab internal. (Guntur, 2020)

2.1.3 Faktor faktor yang mempengaruhi stres

Menurut Wahjono, Senot Imam (2010) dalam (Fahrizal, 2019) Faktor-faktor yang mempengaruhi stres antara lain:

1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun reward yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan,

ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.

2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- 1) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- 2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.
- 3) Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
- 4) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
- 5) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dan eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

3. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi

pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Setiap individu memiliki tingkat stres yang berbeda meskipun diasumsikan berada dalam faktor-faktor pendorong stres yang sama. Perbedaan individu dapat menentukan tingkat stress yang ada. Secara teoritis faktor perbedaan individu ini dapat dimasukkan sebagai variable intervening. Ada lima yang dapat menjadi variabel atau indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang individu dalam suatu pekerjaan dan pendidikan yang ditekuninya, dukungan sosial merupakan dukungan atau dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain untuk menghadapi masalah-masalah yang dialaminya termasuk bagaimana motivasi dari dalam diri individu maupun dari luar individu, ruang (locus) kendali merupakan cara bagi seorang individu mengendalikan diri untuk menghadapi masalah yang ada, keefektifan dan tingkat kepribadian orang dalam menyingkapi permusuhan dan kemarahan.

2.1.4 Tingkat Stres

Berdasarkan (Psychology Foundation of Australia, 2010) tingkatan stres dibagi menjadi :

1. Stres Normal

Stres normal adalah sesuatu yang normal dalam kehidupan. Gejala dari stres normal yaitu merasakan detak jantung berdegup dengan lebih kencang setelah beraktivitas. Contohnya sedang mengikuti ujian atau kelelahan mengerjakan tugas akademik.

2. Stres Ringan

Stres ringan berasal dari stresor yang hanya berlangsung hitungan menit atau jam. Contohnya terjebak macet, dan dimarahi oleh dosen. Contoh dari gejala stres ringan adalah sulit bernafas, bibir menjadi kering, lemas, sering berkeringat, takut tidak beralasan, merasa lega jika kondisi penyebab stres telah berakhir

3. Stres Sedang

Stres sedang adalah stres yang berlangsung selama beberapa jam hingga beberapa hari. Contoh penyebab dari stres sedang adalah kejadian perkelahian dengan seseorang yang tidak dapat diselesaikan. Contoh gejala dari stres ini adalah mudah merasa capek, mudah emosi, sulit beristirahat dan menjadi gelisah.

4. Stres Berat

Stres yang dapat berlangsung selama beberapa minggu. Misalnya ada perselisihan dengan atasan, teman atau dosen secara terus menerus, penyakit fisik jangka panjang dan kesulitan ekonomi. Gejala dari stres ini adalah merasa tidak kuat untuk melakukan segala aktivitas, putus asa, hilang minat, merasa tidak dihargai dan merasa tidak ada hal yang diharapkan di masa depan.

5. Stres Sangat Berat

Keadaan stres yang dapat berlangsung hingga beberapa minggu. Contoh penyebab dari stres berat adalah adanya pertikaian dengan atasan, teman ataupun dosen secara terus menerus. Terkena penyakit fisik dalam jangka panjang dan kesulitan ekonomi. Contoh gejala dari stres ini adalah merasa tidak kuat untuk melakukan aktivitas, dan menjadi putus asa dan hilang minat, merasa tidak dihargai dan merasa tidak ada hal yang diinginkan di masa depan.

2.1.5 Jenis Stres

Menurut Rice (1999) dalam (Guntur, 2020) stres dapat di kategorikan sebagai berikut:

1. Stres Kepribadian (Personality Stress)

Stres kepribadian bersumber dari masalah dalam pribadi masing-masing seseorang. Stres kepribadian berhubungan dengan cara pandang individu terhadap masalah dan kepercayaan terhadap diri sendiri. Umumnya orang yang selalu berpikir positif akan memiliki resiko kecil mengalami stres kepribadian.

2. Stres Psikososial (Psychosocial Stress)

Stres psikososial berhubungan dengan interaksi sosial dengan orang lain yang berada disekitarnya ataupun akibat situasi sosialnya. Contoh dari stres ini adalah stres terhadap lingkungan baru, masalah dalam keluarga dan stres karena terjebak macet.

3. Stres Bioekologi (Bio-Ecological Stress)

Stres bioekologi dipicu oleh dua hal yaitu yang berhubungan dengan ekologi atau lingkungan seperti polusi dan cuaca dan yang berhubungan dengan kondisi biologis seseorang seperti sakit, menstruasi dll.

4. Stres Pekerjaan (Job Stress)

Stres pekerjaan dipicu oleh segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang. Adanya persaingan dalam kantor, tekanan dan tuntutan pekerjaan, target kantor yang terlalu tinggi, usaha yang gagal, banyaknya saingan bisnis adalah beberapa hal yang dapat mengakibatkan stres pekerjaan.

5. Stres Mahasiswa (College Student Stress)

Stres mahasiswa dipicu oleh kondisi mahasiswa selama masa perkuliahan.

Secara umum, stresor pada waktu perkuliahan dapat dibagi menjadi tiga kelompok stresor yaitu dari segi personal dan sosial, gaya hidup dan budaya, serta stresor dari segi akademik.

2.1.6 Dampak Stres

Stres pada dosis yang kecil dapat berdampak positif bagi individu. Hal ini dapat memotivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Sedangkan stres pada level yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardiovaskuler, penurunan respon imun, dan kanker.

Menurut Priyono (2014) dalam (Fahrizal, 2019) dampak stres dibedakan dalam tiga kategori, yaitu :

a. Dampak fisiologik

1) Gangguan pada organ tubuh hiperaktif dalam salah satu system tertentu

- a) Muscle myopathy : otot tertentu mengencang/melemah.
- b) Tekanan darah naik : kerusakan jantung dan arteri.
- c) Sistem pencernaan : mag, diare.

2) Gangguan system reproduksi

- a) Amenorrhea : tertahannya menstruasi.
- b) Kegagalan ovulasi pada wanita, impoten pada pria, kurang produksi semen pada pria.
- c) Kehilangan gairah sex.
- d) Gangguan lainnya, seperti pening (migrane), tegang otot, rasa bosan, dll.

b. Dampak psikologik

- a) Keletihan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya burn-out.
- b) Kewalahan/keletihan emosi.
- c) Pencapaian pribadi menurun, sehingga berakibat menurunnya rasa kompeten dan rasa sukses.

c. Dampak perilaku

- a) Manakala stres menjadi distress, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat.
- b) Level stres yang cukup tinggi berdampak negatif pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil langkah tepat.
- c) Stres yang berat seringkali banyak membolos atau tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran.

2.1.7 Upaya individu dalam penanganan stres

Terdapat beberapa metode yang dapat dilakukan individu dalam menghadapi stres yang dirasakannya, yaitu :

1. Relaksasi

Relaksasi adalah merawat dan mengistirahatkan semua pusat stres dalam tubuh dan secara bertahap memeriksa mekanisme yang dapat menimbulkan stres, sehingga mencapai relaksasi total baik di dalam maupun di luar tubuh. Dalam proses ini, semua otot, organ dalam dan persendian tubuh, serta emosi dan pikiran harus menjadi rileks. Pada awalnya relaksasi harus merupakan

upaya sadar, namun pada akhirnya seluruh bagian tubuh termasuk pikiran harus relaks secara alamiah. Relaksasi dapat dilakukan salah satunya dengan menggunakan musik instrumental yang dapat menenangkan.

2. Meditasi

Meditasi merupakan menumbuhkan kesadaran dan bisa sangat efektif dalam mengurangi stres, kecemasan, depresi, dan emosi negatif lainnya. Hal terpenting pada metode ini adalah perhatian, tanpa terlalu banyak berpikir atau menganalisis pengalaman. Tanpa perlu mengkhawatirkan masa depan atau memikirkan masa lalu, proses meditasi dilakukan dengan mengalihkan fokus pada apa yang sedang terjadi saat ini. Dengan latihan teratur dan perhatian penuh dapat memperkuat area otak yang dapat menghasilkan kesenangan dan ketenangan.

3. Pernafasan Dalam

Pernafasan dalam dilakukan untuk menghilangkan ketegangan dari tubuh dan menjernihkan pikiran serta meningkatkan kesehatan fisik dan mental. Pada keadaan normal cenderung bernapas dangkal atau bahkan menahan napas saat merasa cemas, bahkan sering tidak menyadarinya. Pernafasan dangkal membatasi asupan oksigen dan menambah stres lebih lanjut pada tubuh. Dengan latihan pernafasan dapat membantu mengurangi stres. Kunci untuk menarik napas dalam adalah menarik napas dalam-dalam dari perut, memasukkan udara sebanyak mungkin ke paru-paru. Saat menarik napas dalam-dalam dari perut, alih-alih menarik napas pendek dari dada bagian atas, kemudian menghirup lebih banyak oksigen. Semakin banyak oksigen

yang dapatkan, semakin berkurang ketegangan, sesak napas, dan kecemasan yang di rasakan. Jenis pernapasan ini disebut "pernapasan diafragma". Ini berarti bernapas dari dalam perut, bukan dari dada. (Gulzhaina & Hans, 2018)

Selain itu terdapat pula upaya menanggapi stres juga didalam sebuah organisasi di dalam sebuah organisasi. Pendekatan pengelolaan stres ini adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan Individu

Penerapan pendekatan ini dalam sebuah rumah sakit dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu dari pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien, adanya latihan fisik nan kompetitif seperti jogging, aerobik, berenang, adanya kegiatan pelatihan pengenduran (relaksasi) seperti meditasi, hipnotis dan biofeedback, dan adanya perluasan jaringan dukungan sosial.

2. Pendekatan organisasi

Penerapan pendekatan ini dalam suatu rumah sakit dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu adanya perbaikan mekanisme seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang realistis, adanya perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni, adanya peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya perbaikan komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran, dan penegakan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan. (Fahrizal, 2019)

2.1.8. Dampak Stres terhadap tubuh

Menurut Sarafino (2008) dalam (Guntur, 2020) kondisi stres dapat mempengaruhi tubuh baik dari segi fisik/biologis (melibatkan materi atau fisik) dan psikologis (cara pandang individu terhadap situasi dalam kehidupan mereka). Dampak stres terhadap tubuh yaitu

1. Aspek Biologis

Ketika seseorang mengalami stres, dapat menyebabkan berbagai gejala tubuh seperti sakit kepala berlebihan, tidur kurang nyenyak, gangguan pada pencernaan, nafsu makan menurun, gangguan pada kulit dan produksi keringat berlebihan

2. Aspek Psikologis

Secara umum gejala psikologis orang yang menderita stres dapat dibagi menjadi 3, yaitu:

a. Gejala Kognisi

Gangguan daya ingat meliputi mudah lupa terhadap sesuatu hal, perhatian serta konsentrasi yang menurun sehingga menjadi tidak fokus dalam melakukan berbagai hal, dan menurunnya daya ingat tiba-tiba.

b. Gejala Emosi

Timbul perasaan yang naik turun dan dapat menyebabkan seseorang menjadi mudah marah, mudah cemas, mudah merasa sedih dan depresi.

c. Gejala Tingkah Laku

Umumnya orang dengan kondisi stres akan menjadi mudah untuk menyalahkan orang lain dan lebih mudah melanggar norma yang berlaku

dikarenakan dia susah untuk bisa mengontrol perbuatannya serta lebih memilih bersikap acuh tak acuh pada lingkungan.

2.1.9 Manajemen stres

Manajemen stres yang dapat dilakukan adalah dengan metode koping. Koping didefinisikan sebagai upaya kognitif dan perilaku untuk mengelola tuntutan internal dan / atau eksternal spesifik yang dinilai membebani atau melebihi sumber daya seseorang dalam menghadapi stres. Seseorang akan secara psikologis rentan terhadap situasi tertentu jika dia tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk menanganinya secara memadai dan sangat mementingkan ancaman yang tersirat dalam konsekuensi dari penanganan yang tidak memadai ini. Maka dari itu tiap diri individu harus mempunyai cara atau upaya dalam menghadapi atau mengurangi stres yang dialaminya.

1. Metode Koping Jangka Panjang

Merupakan metode yang konstruktif dan efektif dalam mengatasi stres psikologis dalam jangka waktu yang lama. Contoh dari metode ini adalah berbicara dengan orang terdekat seperti teman ataupun keluarga, mencoba untuk mendapatkan informasi yang banyak berkaitan dengan masalah dihadapi, melakukan rekreasi, membuat alternatif dan mengambil pelajaran dari semua masalah yang dihadapi.

2. Metode Koping Jangka Pendek

Merupakan metode yang efektif dalam mengatasi stresor yang bersifat sementara dan kurang cocok untuk mengatasi stresor yang bersifat panjang. Contoh dari metode ini adalah menonton tv, melihat film, tidur, sebagian orang ada yang

mengonsumsi alkohol ataupun merokok, dan melamun.(Montero-marín et al., 2014).

Setiap aspek di pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Tenaga kerja dalam interaksinya di pekerjaan, dipengaruhi pula oleh hasil interaksinya di tempat lain, di rumah, di sekolah, di perkumpulan, dan sebagainya.

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian besar dari waktu manusia bekerja. Karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kesehatan seseorang yang bekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar perannya terhadap kurang berfungsi atau jatuh sakitnya seseorang tenaga kerja yang bekerja (Munandar, 2016).

Penyebab stres yang sering terjadi pada petugas kesehatan meliputi kerja shift, jam kerja yang panjang, peran yang ambigu dan konflik peran dan terpaparnya petugas kesehatan terhadap infeksi dan substansi berbahaya lainnya yang ada di rumah sakit. Beberapa penelitian tentang stres kerja terhadap pekerja juga telah dilakukan berhubungan dengan beban kerja berlebih (work load), tuntutan waktu pengerjaan tugas yang cepat, tidak adanya dukungan sosial dalam bekerja (khususnya dari supervisor, kepala pekerja dan managerial kepekerjaan yang lebih tinggi), terpapar penyakit infeksi, tertusuk jarum, dan berhubungan dengan pasien sulit atau kondisi sulit pasien yang serius (NIOSH, 2018).

Penyebab stres dalam pekerjaan dibagi menjadi dua, yakni:

- 1) Individual Stresor, adalah penyebab stres yang berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.
- 2) Group Stresor, adalah penyebab stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan, misalnya kurang kerja sama antar karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan. (Waluyo, 2018).

1. Dalam Diri Individu

Sumber stres dalam diri sendiri, pada umumnya dikarenakan konflik yang terjadi antara keinginan dan kenyataan berbeda. Mengingat bahwa manusia adalah makhluk rohani, dan makhluk jasmani, maka stresor dapat dibagi menjadi tiga yaitu stresor rohani (spiritual), stresor mental (psikologi), dan stresor jasmani (fisikal) (Donsu, 2017). Reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan/atau dalam bentuk perilaku terhadap stres adalah hasil dari interaksi situasi dengan individunya, mencakup ciri-ciri kepribadian yang khusus dan pola-pola perilaku yang didasarkan pada sikap, kebutuhan, nilai-nilai, pengalaman lalu, keadaan kehidupan dan kecakapan (antara lain intelegensi, pendidikan, pelatihan, pembelajaran). Dengan perkataan lain faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsang dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu (Munandar, 2016).

Faktor di dalam diri individu yang dapat menjadi sumber stres, terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor di lingkungan di luar pekerjaan adalah sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja. Menurut ILO (2016), perempuan lebih berisiko mengalami stres yang dapat berdampak pada timbulnya penyakit akibat stres serta tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Perempuan dan laki-laki memiliki respon yang berbeda dalam menghadapi stres. Berdasarkan hasil penelitian Wichert (2017) menemukan bahwa laki-laki cenderung untuk mengatasi stres yang dialami dengan melakukan perubahan perilaku, seperti merokok, minum alkohol, obat-obatan, dll. Sedangkan perempuan cenderung mengatasi stres yang dihadapi dengan melakukan perubahan secara emosional. Sehingga laki-laki cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara fisik ketika mengalami stres. Adapun perempuan cenderung mengalami penurunan kualitas kesehatan secara psikologis.

b. Umur

Umur dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Berdasarkan hasil penelitian Wichert (2017), pekerja pada usia yang lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah dibandingkan dengan pekerja berumur muda. Tetapi pengalaman stres pada pekerja yang berumur tua lebih banyak dibandingkan dengan pekerja muda. Pengaruh umur terhadap stres yang dialami pekerja biasanya hanya terjadi pada pekerjaan tertentu terutama yang berhubungan dengan kekuatan fisik dan penggunaan indera (Bickford, 2015).

Individu yang berumur lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah. Individu yang berumur tua mengalami stres yang lebih rendah dikarenakan pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik dibandingkan individu yang berumur muda (Mroczek, 2018).

c. Masa Kerja

Masa kerja berhubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja. Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang masih sedikit (Harigopal, 2015). 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, 2016).

2. Lingkungan Pekerjaan

Menurut Cooper dalam Saam dan Wahyuni (2017), sumber stres kerja adalah kondisi pekerjaan, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Cooper dalam Munandar (2016) secara rinci menemukan bahwa ada lima macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu:

- 1) faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan (tuntutan fisik dan tugas);
- 2) pengembangan karier (kepastian pekerjaan dan ketimpangan status);
- 3) hubungan dalam pekerjaan (hubungan antar tenaga kerja);

4) struktur; dan

5) iklim organisasi.

Soewondo dalam Wijono (2015) menemukan bahwa sumber stres adalah tempat kerja, isi pekerjaan, syarat-syarat pekerjaan, dan hubungan interpersonal dalam bekerja. Wanita Indonesia adalah berperan ganda seperti sebagai ibu rumah tangga, wanita karier, dan juga menopang ekonomi rumah tangga. Bila terjadi dilema antara peran-peran tersebut misalnya perasaan bersalah mengabaikan kewajiban rumah tangga dan di lain pihak tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi dan kesulitan-kesulitan pengaturan waktu merupakan pemicu sebagai sumber stres (Saam dan Wahyuni, 2017).

Profesi-profesi tertentu ternyata mempunyai potensi lebih besar dibandingkan profesi lainnya. Profesi tersebut: polisi, pemadam kebakaran, dokter, pekerja, petani, pekerja tambang, sekretaris, masinis, dll (Wijayaningsih, 2018). Faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres yaitu:

a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan (Tuntutan Tugas/Beban Kerja)

Penelitian menunjukkan bahwa kerja shift merupakan sumber utama dari stres bagi para pekerja pabrik (Monk & Tepas dalam Munandar, 2016). Para pekerja shift lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Pengaruhnya adalah emosional dan biologikal, karena gangguan ritme circadian dari tidur dan keadaan bangun (wake cycle), pola suhu, dan ritme pengeluaran adrenalin.

Terlalu banyak pekerjaan/terlalu sedikit pekerjaan juga terkadang dapat menyebabkan stres pada seorang individu. Terlalu banyak pekerjaan berkaitan dengan kemampuan untuk menyelesaikan semua pekerjaan tersebut dengan hasil yang sebaik-baiknya. Sedangkan terlalu sedikit berkaitan dengan tidak adanya pekerjaan yang dapat dikerjakan. Sejauh mana hal ini dapat menyebabkan seorang individu menjadi stres, tergantung bagaimana ia dapat mengatasi keadaan tersebut (Nasution 2017). Beban kerja 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 (Hidayat, 2015).

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, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit 'kualitatif', yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Dalam rangka ini teknologi baru dapat menimbulkan baik beban kerja berlebih maupun beban kerja yang terlalu sedikit. Di samping itu beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja dalam jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres (Munandar, 2016).

b. Hubungan Interpersonal

Hubungan antar manusia di tempat kerja dapat sebagai sumber stres karena hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan tidak selalu baik dan serasi.

Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai sumbangsih yang dilakukan, dan gagal membentuk tim kerja dengan staf (Tarigan, 2015). Harus hidup dengan orang lain, merupakan salah satu aspek dari kehidupan yang penuh stres. Hubungan yang baik antar anggota dari satu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Munanjar, 2016).

Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pembelian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi. Ketidakpercayaan secara positif berhubungan dengan ketaksaan peran yang tinggi, yang mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antara para tenaga kerja dan ketegangan psikologikal dalam bentuk kepuasan pekerjaan yang rendah, penurunan dari kondisi kesehatan, dan rasa diancam oleh atasan dan rekan-rekan kerjanya (Kahn, dkk., 2015).

Stres juga dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerja sama dengan tenaga kerja lain yang berkepribadian 'kasar', orang yang tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan dalam interaksi sosial, dan orang yang 'dingin'. Di lain pihak mereka biasanya orang yang berorientasi prestasi, selalu bekerja keras dan pandai. Jika ia seorang atasan maka ia menimbulkan stres yang besar pada para bawahannya. Kelompok kerja dapat memberikan tekanan yang besar kepada anggota kelompoknya untuk berperilaku konform, sesuai dengan norma-norma kelompok kerjanya. Kondisi ini dapat merupakan sumber dari stres jika individu memiliki keyakinan, nilai dan norma yang berbeda. Tenaga kerja yang penuh semangat kerja akan merasakan stres

dalam situasi kerja dimana semua rekan rekan kerjanya bekerja secara santai (Munandar, 2015).

Beberapa gejala stres dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan adanya perubahan baik secara fisiologis, psikologis, dan sikap (Wijono, 2015).

Menurut Rice dalam Waluyo (2018), gejala stres kerja dibagi dalam tiga aspek, yaitu gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku. Lain halnya dengan Bram yang menyebutkan bahwa stres kerja menimbulkan gejala yang dapat dibagi ke dalam empat kategori yaitu fisik, emosial, intelektual dan interpersonal (Bram dalam Donsu, 2017).

Hawari dalam Donsu (2017), menyatakan bahwa stres dapat dirasakan dari perubahan-perubahan yang terjadi pada tubuhnya, seperti hal-hal berikut: gangguan penglihatan, pendengaran berdenging, daya ingat menurun, wajah tampak tegang, dahi berkerut, mimik wajah nampak serius, tidak santai, bicara berat, sukar untuk senyum, kulit muka kerutan, mulut dan bibir terasa kering, tenggorokan serasa tercekik, tubuh terasa panas atau dingin, keringat berlebihan, napas terasa berat dan sesak, jantung berdebar-bedar, lambung terasa kembung, mual dan pedih, pembuang air kecil sering, otot terasa sakit seperti ditusuk-tusuk, pagal dan tegang, kada gula meninggi, libido bisa menurun atau sebaliknya meningkat.

Terry Beehr dan John Newman dalam Waluyo (2015), mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Perubahan fisiologis ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan, sedangkan perubahan

psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, napas tersengal-sengal, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah, dan tidak puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2015).

Pada umumnya tubuh akan bereaksi terhadap stresor, berupa respon darurat atau respon internal lainnya. Jika ancaman dapat diselesaikan maka respon darurat akan segera menghilang dan keadaan fisiologis tubuh menjadi normal.

Ada dua jenis respon tubuh/fisiologis terhadap stres, respon tersebut berupa upaya tubuh untuk menyesuaikan diri terhadap stres. Pertama adalah LAS (Local Adaptation Syndrome), yaitu reaksi tubuh yang bersifat lokal/penyesuaian lokal. Misalnya proses peradangan ditempat masuknya mikroorganisme. Dan kedua disebut GAS (General Adaptation Syndrome), yaitu adaptasi tubuh yang terjadi secara umum (Wijayaningsih, 2015).

Menurut Cooper dan Straw dalam Donsu (2017), ada beberapa gejala fisiologis akibat dari stres kerja yaitu napas memburu, mulut dan tenggorokan kering, tangan lembab, panas, otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih tak beralasan, gelisah. Gejala fisik akibat stres kerja dapat berupa insomnia, sakit kepala, sulit Buang Air Besar (BAB), gangguan pencernaan, radang usus, gatal gatal (Bram dalam Donsu, 2017).

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja yang dikemukakan oleh Terry Beehr dan John Newman dalam Waluyo (2015) adalah:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami
- b. Penyakit kardiovaskular.
- a. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan nonadrenalin).

- b. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
- c. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- d. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (chronic fatigue syndrome)
 - a. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada.
 - b. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot.
 - c. Gangguan tidur.

2. Gejala Psikologis

Situasi stres menghasilkan reaksi emosional mulai dari kegembiraan (jika peristiwa menuntut tetapi dapat diatasi), sampai emosi seperti kecemasan, kemarahan, kekecewaan, dan depresi. Jika situasi stres terus terjadi maka emosi mungkin akan berpindah dan bolak balik diantara emosi-emosi tersebut, tergantung pada keberhasilan kita mengatasinya. Bram dalam Donsu (2017) menyebutkan beberapa gejala emosional yang timbul akibat stres kerja antara lain seseorang menjadi pemarah, mudah tersinggung, sensitif, gelisah, pencemas, sedih, cengeng dan mood berubah-ubah.

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan (Terry Beehr dan John Newman dalam Waluyo, 2015):

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian).
- c. Sensitif dan hyperreactivity.
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi.

- e. Komunikasi yang tidak efektif.
- f. Perasaan terkucil dan terrasing.
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja.
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi.
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas.
- j. Menurunnya rasa percaya diri.

3. Gejala Perilaku

Gejala perilaku dapat berupa semakin banyak merokok/alkohol/makan, menarik diri dari pergaulan sosial dan mudah bertengkar (Anoraga, 2015). Menurut Cooper dan Straw dalam Donsu (2017), gejala perilaku dari stres kerja yaitu bingung, cemas, sedih, jengkel, salah paham, gagal, tidak menarik, tidak bersemangat, susah konsentrasi. Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja menurut Terry Beehr

dan John Newman dalam Waluyo (2015) adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan.
- b. Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas.
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan.
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan.
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan,
 - b. Mengarah ke obesitas.
 - a. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri
 - c. Kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi
 - d. Dengan tanda-tanda depresi.

- a. Meningkatnya kecenderungan berperilaku berisiko tinggi, seperti menyetir
- e. Dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- a. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
- b. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- c. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah tindakan yang dilakukan oleh seorang perawat dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, tidak melanggar hukum, aturan serta sesuai moral dan etika, dimana kinerja yang baik dapat memberikan kepuasan pada pengguna jasa. Untuk aktifitas seorang perawat adalah mengumpulkan data kesehatan mengenai pasien, membuat diagnosis menurut ilmu keperawatan, menetapkan tujuan keperawatan, melaksanakan keperawatan, serta evaluasi terhadap perawatan. Selain aktivitas perawat tersebut terkait dengan kinerja perawat dapat dilihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasiennya (Tanjary, 2009).

Indikator kinerja perawat adalah variabel untuk mengukur prestasi suatu pelaksanaan kegiatan dalam waktu tertentu. Indikator yang berfokus pada hasil asuhan keperawatan kepada pasien dan proses pelayanannya disebut indikator kinerja (Prajawanto, 2009). Kinerja perawat dapat dilihat sesuai dengan peran fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan.

Sebagai pemberi asuhan keperawatan ada juga uraian tugas perawat pelaksana yang perlu dilakukan yaitu:

- a. Memelihara kebersihan ruang rawat dan lingkungannya

- b. Menerima pasien baru sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku
- c. Memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai
- d. Melakukan pengkajian keperawatan dan menentukan diagnosa keperawatan sesuai batas kewenangannya
- e. Menyusun rencana keperawatan sesuai dengan kemampuannya
- f. Melakukan tindakan keperawatan kepada pasien sesuai kebutuhan dan batas kemampuannya
- g. Melatih/membantu pasien untuk melakukan latihan gerak
- h. Melakukan tindakan darurat kepada pasien (antara lain panas tinggi, kolaps, pendarahan) sesuai dengan protap yang berlaku. Selanjutnya segera melaporkan tindakan yang telah dilakukan kepada dokter ruang rawat atau dokter jaga
- i. Melaksanakan evaluasi tindakan keperawatan sesuai batas kemampuannya

Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat Menurut Asa'ad (2000) dalam Tanjary, 2009 faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah karakteristik, motivasi, kemampuan, keterampilan, persepsi, sikap serta lingkungan kerja. Adapun yang termasuk dalam karakteristik perawat meliputi umur, pendidikan, tingkat pengetahuan, masa kerja, serta status. Umur berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin berumur seorang perawat memiliki tanggung jawab moral dan loyal, terhadap pekerjaan serta lebih terampil karena lama bekerja menjadi perawat. Pendidikan perawat berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin tinggi pendidikan yang ditempuh semakin banyak ilmu pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki oleh perawat sehingga akan dapat membantu dalam meningkatkan kinerjanya (Tanjary, 2009). Perawat pelaksana yang berpendidikan D3 keperawatan

memiliki kinerja yang lebih baik daripada perawat pelaksana berpendidikan SPK (Sekolah Pendidikan Kesehatan).

Tingkat pengetahuan seorang perawat berpengaruh terhadap kinerja karena semakin tinggi tingkat pengetahuan yang diperoleh perawat akan dapat membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Masa kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin lama masa kerja seorang perawat semakin banyak pengalaman yang diperolehnya dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Status pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja perawat karena semakin tinggi jabatan yang diembannya maka semakin tinggi motivasi dalam pekerjaannya sehingga akan dapat meningkatkan kinerja perawat (Tanjary, 2009).

Motivasi juga mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi seseorang akan timbul apabila mereka diberi kesempatan untuk mencoba cara baru dan mendapat umpan balik dari hasil yang diberikan. Oleh karena itu penghargaan psikis dalam hal ini sangat diperlukan agar seseorang merasa dihargai dan diperhatikan serta dibimbing manakala melakukan suatu kesalahan (Bactiar & Suarly, 2009).

2.2.1. Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja merupakan suatu komponen dari system manajemen kinerja yang digunakan organisasi untuk memotivasi pekerja. Tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja. Penilaian kinerja perawat adalah pengukuran efesiensi, kompetensi dan efektifitas proses keperawatan dan aktivitas yang digunakan oleh perawat dalam merawat klien guna untuk mempertahankan, memperbaiki dan memotivasi perawat (Huber, 2000).

Penilaian kinerja merupakan alat yang paling dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja dapat digunakan secara efektif dalam mengarahkan perilaku pegawai dalam rangka menghasilkan jasa keperawatan dalam kualitas dan volume yang tinggi. Perawat dapat menggunakan proses aprasial kinerja untuk mengatur arah kerja dalam memilih, melatih, bimbingan perencanaan karir, serta pemberian penghargaan kepada perawat yang berkompeten (Nursalam, 2002).

Menurut Nursalam (2002) Ada beberapa manfaat dari penilaian kerja tersebut, dapat dijabarkan menjadi 6 yaitu:

- a. Meningkatkan prestasi kerja staf baik secara individu atau kelompok dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk memenuhi kebutuhan aktualisasi di dalam kerangka pencapaian tujuan pelayanan rumah sakit.
- b. Peningkatan yang terjadi pada prestasi staf secara perorangan pada gilirannya akan mempengaruhi atau mendorong SDM (Sumber Daya Manusia) secara keseluruhannya.
- c. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan balik kepada mereka tentang prestasinya.
- d. Membantu rumah sakit untuk dapat menyusun program pengembangan dan pelatihan staf yang lebih tepat guna. Sehingga rumah sakit akan mempunyai tenaga yang cakap dan tampil untuk pengembangan pelayanan perawatan dimasa depan.
- e. Menyediakan alat dan sarana untuk membandingkan prestasi kerja meningkatkan gajinya atau sistem imbalan yang baik.
- f. Memberikan kesempatan kepada pegawai atau staf untuk mengeluarkan perasaannya tentang pekerjaannya atau hal lain yang ada kaitannya melalui jalur

komunikasi dan dialog, sehingga dapat mempererat hubungan antara atasan dan bawahan.

Dengan manfaat diatas maka dapat diidentifikasi siapa saja staf yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dapat dicalonkan untuk menduduki jabatan serta tanggung jawab yang lebih besar pada masa yang akan datang atau mendapatkan imbalan yang lebih baik. Sedangkan karyawan yang terhambat disebabkan karena kemauannya serta motivasi dan sikap yang kurang baik maka perlu dilakukan pembinaan yang berupa teguran atau konseling oleh atasannya langsung (Nursalam, 2002).

2.2.2. Cara Penilaian Kinerja Perawat

Dalam hal peningkatan tenaga keperawatan (Carpetino 1999 .dalam Nursalam, 2002) mengemukakan bahwa perkembangan pelayanan keperawatan saat ini telah melahirkan paradigma keperawatan yang menuntut adanya pelayanan keperawatan yang bermutu. Hal ini dapat dilihat dari adanya dua fenomena sistem pelayanan keperawatan yakni perubahan sifat pelayanan dari fokalional menjadi profesional dan terjadinya pergeseran fokus pelayanan asuhan keperawatan. Fokus asuhan keperawatan berubah dari peran kuratif dan promotif menjadi peran promotif, pereventif, kuratif dan rehabilitatif.

Untuk menilai atau mengukur kualitas pelayanan keperawatan kepada klien digunakan standar praktik keperawatan yang merupakan pedoman bagi perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Standar keperawatan dapat digunakan sebagai instrumen penilaian kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, diagnosa keperawatan, implementasi keperawatan sampai evaluasi keperawatan (Nursalam, 2002).

a. Standar I: Pengkajian Keperawatan

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat, singkat dan berkesinambungan. Kriteria pengkajian keperawatan meliputi:

- 1) Pengumpulan data dilakukan dengan cara anamnesa, observasi, pemeriksaan fisik serta dari pemeriksaan penunjang.
- 2) Sumber data adalah klien, keluarga atau orang yang terkait, tim kesehatan rekam medis dan catatan lain.
- 3) Data yang dikumpulkan difokuskan untuk mengidentifikasi status kesehatan klien masa lalu, status kesehatan klien saat ini, status biologis-psikologis-sosial-spiritual, respon terhadap terapi, harapan terhadap tingkat kesehatan yang optimal, resiko-resiko tinggi.

b. Standar II: Diagnosis Keperawatan

Perawat menganalisa data pengkajian untuk merumuskan diagnosa keperawatan. Adapun kriteria dalam proses ini adalah:

- 1) Proses diagnosa terdiri dari analisa, interpretasi data, identifikasi masalah klien, dan perumusan diagnosa masalah keperawatan.
- 2) Diagnosa keperawatan terdiri dari: masalah (p), penyebab (E) dan tanda atau gejala (S) atau terdiri dari masalah dan penyebab (PE).
- 3) Bekerja dengan klien, dan petugas kesehatan lain untuk memvalidasi diagnosa keperawatan.
- 4) Melakukan pengkajian ulang dan merevisi diagnosa berdasarkan data terbaru.

c. Standar III: Perencanaan Keperawatan

Perawat membuat rencana tindakan untuk mengatasi masalah dan meningkatkan kesehatan klien. Kriteria prosesnya meliputi: 1) Perencanaan terdiri dari penetapan prioritas masalah, tujuan dan rencana tindakan perawatan. 2) Bekerja sama dengan klien dalam menyusun rencana tindakan keperawatan. 3) Perencanaan bersifat individual sesuai dengan kondisi atau kebutuhan klien. 4) Mendokumentasikan rencana keperawatan

d. Standar IV : Implementasi Keperawatan

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan. Kriteria dalam proses ini meliputi:

- 1) Bekerja sama dengan klien dalam tindakan rencana keperawatan.
- 2) Kolaborasi dengan tim kesehatan lain
- 3) Melakukan tindakan keperawatan untuk mengatasi kesehatan klien.
- 4) Memberikan pendidikan kepada klien dan keluarga mengenai konsep, keterampilan asuhan diri seraf membantu klien memodifikasi lingkungan yang digunakan.
- 5) Mengkaji ulang dan merevisi pelaksanaan tindakan keperawatan berdasarkan respon klien

e. Standar V : Evaluasi Keperawatan

Perawat mengevaluasi kemajuan klien terhadap tindakan keperawatan dalam pencapaian tujuan dan merevisi data dasar dan perencanaan. Adapun kriteria prosesnya adalah:

- 1) Menyusun rencana evaluasi dari intervensi secara komprehensif, tepat waktu dan terus menerus.

- 2) Menggunakan data dasar dan respon klien dalam mengukur perkembangan ke arah pencapaian tujuan.
- 3) Memvalidasi dan menganalisis data baru dengan teman sejawat.
- 4) Bekerja sama dengan klien dan keluarga untuk memodifikasi rencana asuhan keperawatan.
- 5) Mendokumentasikan hasil evaluasi dan memodifikasi hasil perencanaan.

Standard tersebut adalah pernyataan deskriptif mengenai tingkat penampilan yang diinginkan ada kualitas struktur, proses atau hasil yang dapat dinilai (Nursallam, 2002). Tujuan pendokumentasian asuhan keperawatan adalah untuk memudahkan menentukan kualitas perawat, klien, menjamin pendokumentasian kemajuan dan hubungan dengan hasil yang berfokus pada klien dan memudahkan konsistensi antar disiplin dan mengkomunikasikan tujuan tindakan dan kemajuan. Sumber penilaian adalah dokumentasi keperawatan yang merupakan bukti tindakan keperawatan yang sudah dilakukan dan disimpan pada masing-masing status atau pada tempat khusus, sebagai bukti tanggung jawab dan tanggung gugat (Doenges, 2010).

2.3. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres

2.3.1. Beban Kerja

Beban kerja adalah hubungan antara tuntutan kerja yang ditempatkan pada pekerja dalam dengan jumlah waktu dan sumber daya tertentu. Beban kerja menunjukkan sejauh mana pekerja merasa terbebani dalam hal upaya mental, kompleksitas kerja dan kecepatan kerja. Beban kerja disebutkan sebagai prediktor paling penting dari kelelahan dan stres. Selain itu beban kerja yang panjang

memiliki efek fisik dan kognitif pada tenaga medis khususnya perawat terhadap munculnya stres. Beban kerja yang banyak menyebabkan penurunan fungsi dan berkontribusi pada cedera dan kesalahan, beban kerja juga menyebabkan bertambahnya jam kerja, jam kerja yang panjang memperpanjang keterpaparan terhadap bahaya pekerjaan dan memperpendek periode pemulihan. Sehingga beban kerja yang banyak sangat berpengaruh terhadap terjadinya stres (Manyisa & van Aswegen, 2017)

2.3.2 Kelelahan

Kelelahan adalah respons subjek terhadap stres terkait pekerjaan kronis dan merupakan upaya untuk beradaptasi atau melindungi diri dari stres tersebut. Kelelahan juga dapat diamati sebagai kondisi yang berkembang secara progresif akibat penggunaan strategi koping yang tidak efektif. (Montero-marin et al., 2014)

Kelelahan terdiri dari beberapa jenis, yaitu kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres yang berlebihan dan / atau berkepanjangan dan memiliki tiga komponen, yaitu, kelelahan fisik, kelelahan kognitif, dan kelelahan emosional. Kelelahan yang terjadi terus menerus dapat berdampak buruk pada kinerja dan perawatan pasien. (Mitra et al., 2018)

Kelelahan sangat berpengaruh dengan terjadinya stres. Perawat yang lelah dalam tugasnya dapat mengakibatkan kesalahan medis, kualitas perawatan yang lebih rendah, biaya yang lebih tinggi, dan hasil yang buruk secara keseluruhan. (Yates, 2020).

2.3.3 Shift Kerja

Shift kerja adalah siapa saja yang bekerja dengan durasi yang diperpanjang atau jam non-standar seperti bekerja hingga larut malam atau mulai bekerja lebih awal. Shift kerja diadakan agar adanya pergantian jam jaga antara pekerja dimana pada pekerjaan yang dituntut untuk tetap bekerja selama 24 jam. Salah satu pekerjaan dengan shift adalah tenaga kesehatan yaitu perawat. Orang yang bekerja dengan shift sangat beresiko untuk terjadinya stres. Jam kerja yang tidak teratur serta pekerjaan dengan shift menimbulkan risiko kesehatan fisik, psikologis dan sosial yang serius bagi individu, selain itu gangguan kesehatan seperti obesitas, gangguan saluran cerna, penyakit kardiovaskular, tukak duodenum, penyakit infeksi dan keluhan muskuloskeletal telah dikaitkan dengan kerja shift. (Manyisa & van Aswegen, 2017)

2.3.4. Usia

Stres kerja lebih umum terjadi pada pekerja dengan usia lebih muda dibanding yang berusia tua. Hal ini terjadi karena seiring bertambahnya usia, orang-orang menjadi lebih terampil dan dewasa. Usia memiliki hubungan dengan stres. Ketika seseorang mencapai usia tertentu, menjadi tak tertahankan baginya untuk menanggung beban kerja. (Zehra et al., 2017)

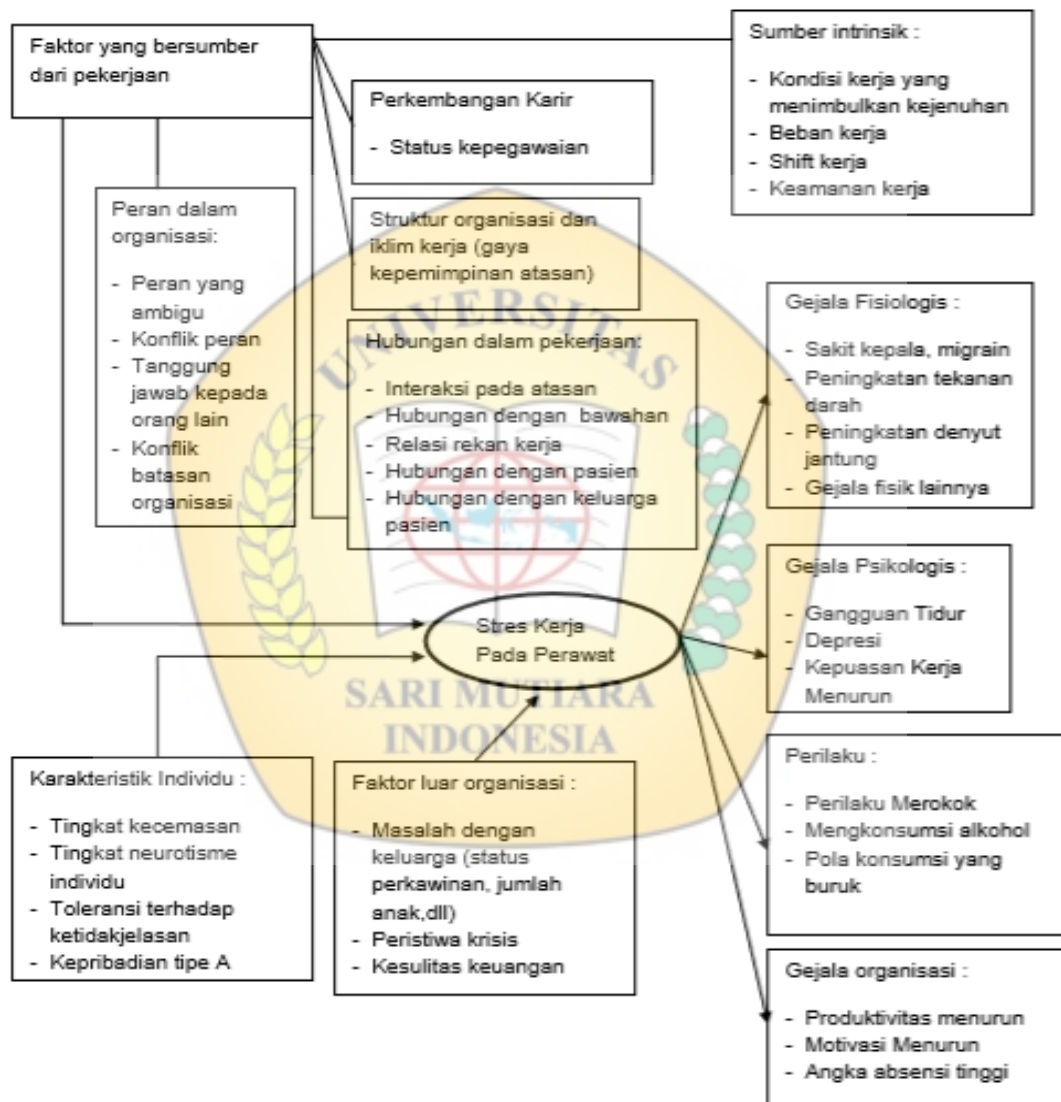
2.3.5. Status Pernikahan

Status perkawinan dapat pengaruh terhadap pekerjaan yang dapat menimbulkan stres. Individu yang menikah biasanya memiliki tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan individu yang tidak menikah. Hal ini dikarenakan apabila pekerja mendapat dukungan dalam karir dari pasangannya maka stres kerja

yang dialaminya akan cenderung berkurang karena adanya dukungan dari pasangan.

(Sari et al., 2021)

2.4. Kerangka Teori

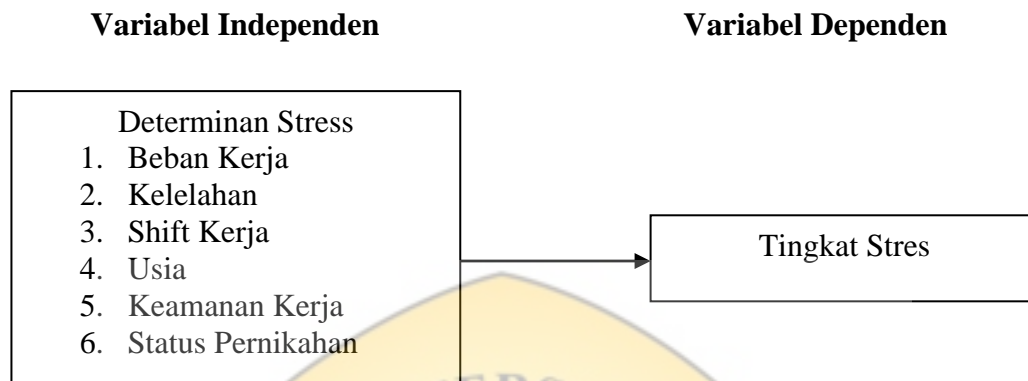


Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian

Sumber : modifikasi model stres dalam pekerjaan oleh Greenberg (2002) dan Cooper, C.L (2001)

2.5. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasan teori tersebut, kerangka konsep penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2 Kerangka Konsep Penelitian

2.6. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada perawat.
2. Ada hubungan kelelahan dengan tingkat stres pada perawat.
3. Ada hubungan shift kerja dengan tingkat stres pada perawat.
4. Ada hubungan usia dengan tingkat stres pada perawat.
5. Ada hubungan keamanan kerja dengan tingkat stres pada perawat.