

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Setiap orang akan mengalami stres dari waktu ke waktu, dan normalnya setiap orang mempunyai kemampuan untuk beradaptasi baik dalam jangka waktu yang lama maupun pendek. Dalam dunia yang berubah ini, manusia harus mempunyai kemampuan untuk menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, baik lingkungan keluarga, lingkungan pergaulan ataupun lingkungan pekerjaan agar tidak mengalami stres situasi (Maramis, 2006).

Stres bisa menyebabkan gangguan fisik dan kejiwaan. Problem ini bisa berakibat berkurangnya kemampuan mental dan intelektual mereka yang terkena. Hubungan sosial dan pekerjaan juga bisa terganggu. Kalau tidak diatasi akan menimbulkan masalah selanjutnya. Stres adalah reaksi individu terhadap situasi, dan situasi tersebut dapat menimbulkan tekanan yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan respon spesifik tubuh atau merupakan respon dari stressor yang ada (Townsend, 2005).

Stres kerja adalah stres yang muncul karena adanya rangsangan yang berada dalam lingkungan kerja atau dalam pekerjaan yang

menimbulkan gangguan yang akan membawa akibat lanjut dari adanya stress ini, yakni mempengaruhi kelancaran dalam melakukan kinerja (Christian, 2005).

2. Kategori dan Gejala Stres Kerja

Stres dapat dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu stres yang merusak dengan stres yang menguntungkan. Stres yang merusak dapat menyebabkan individu merasa tidak berdaya, frustrasi, kecewa sehingga dapat mengakibatkan kerusakan fisik maupun psikologis yang disebut dengan *distress*. Jenis stres yang menguntungkan ialah yang dapat memberikan rasa keberhasilan, kepuasan, kebermaknaan, keseimbangan dan kesehatan. Stres yang demikian dapat membantu individu hidup lebih lama dan lebih bahagia yang disebut dengan *eustress* (Ed Boenish dan Haney, 2004).

Menurut Philip L. Rice, penulis buku "*Stress and Health*," seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika : (a) Urusan stress yang dialami melibatkan pihak organisasi atau instansi setempat individu bekerja. Namun penyebabnya tidak hanya di dalam instansi/perusahaan, karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan terbawa ke rumah dapat juga menjadi penyebab stress; (b) Mengakibatkan dampak negative bagi individu dan instansi/perusahaan (Cit. Rini, 2006).

3. Stressor Kerja

Stressor kerja adalah faktor-faktor di tempat kerja yang menyebabkan seseorang menjadi stres. Pekerjaan memang merupakan menjadi penyebab stres terbesar dalam kehidupan manusia.

Menurut Cooper dan Melhursh (2005), sumber-sumber stres pada kerja antara lain:

1. Pekerjaan itu sendiri

Suatu pekerjaan akan menjadi stressor bagi individu jika individu yang bersangkutan merasa tidak sesuai dengan profesinya atau tidak menyukai tugas yang dilakukannya.

2. Peran Manajerial

Pengaturan karyawan dapat menjadi sumber stres bagi individu, misalnya perbedaan fasilitas bagi karyawan yang tidak jelas.

3. Hubungan Interpersonal

Hubungan dengan orang lain terutama dengan senior, supervisor, rekan kerja dapat menjadi sumber stres bagi individu, Misalnya: persaingan antar rekan kerja, umpan balik yang tidak adekuat tentang prestasi diri.

4. Karier dan prestasi

Tidak adanya prospek karier dan promosi, misalnya tidak ada

5. Iklim dan prestasi

Adanya kebijaksanaan dan peraturan yang tidak sesuai dengan keyakinannya dapat menjadikan individu tersebut menjadi tertekan dan akhirnya stres.

6. Situasi kerja dan rumah

Bila ada konflik kehidupan di rumah dan lingkungan kerja. Misalnya karena adanya tuntutan kerja maka akan mengakibatkan keluarga terabaikan.

Sedangkan menurut Berry (2007) mengatakan bahwa stressor kerja itu antara lain:

1. Beban kerja

Dengan beban kerja yang berat atau ringan bisa membuat seseorang merasa kelelahan dalam bekerja sehingga akan membuat karyawan tersebut menjadi stres/tertekan.

2. Kondisi tempat kerja

Tempat kerja yang tidak nyaman akan membuat karyawan merasa tidak senang dalam bekerja, akibatnya mereka akan bekerja semauanya.

3. Hubungan antar rekan kerja (interpersonal)

Apabila ada permasalahan dengan rekan kerja, maka dalam kelompok kerja tersebut suasana kerjanya tidak kondusif atau akan saling

4. Peran manajerial yang kurang

Seorang manajer sangat dibutuhkan dalam mengelola karyawannya dalam bekerja. Apabila manajer tidak mengerti tentang apa yang terjadi di lingkungan karyawan, maka akan terjadi stres pada karyawan tersebut.

Masalah di tempat kerja bermacam-macam dan efek yang ditimbulkannya juga bermacam-macam. Tekanan serta ketidakpastian dalam bekerja dapat terjadi hampir semua tingkat kerja. Situasi ini akan menimbulkan stres dan depresi (Suhartono, 2007).

Menurut Robbins (2005) ada 3 kategori yang menyebabkan stres yaitu : lingkungan, organisasional dan individual.

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan dalam organisasi tersebut. Di sini meliputi ketidakpastian ekonomis, ketidakpastian politis dan ketidakpastian teknologis.

2. Faktor Organisasional

Banyak sekali faktor di organisasi yang dapat menimbulkan stres. Tekanan untuk menghindari kekeliruan dalam menyelesaikan tugas pada kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan,

3. Faktor Individual

Masalah keluarga, masalah ekonomi dan kepribadian menjadi penyebab stres tersendiri.

4. Tingkat Stres

Menurut Looker dan Gregson (2005) gangguan stres kerja biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan munculnya dan sering kali tidak disadari. Stres dapat dibagi ke dalam empat tingkatan, yaitu:

a. Tingkat stres rendah

Sangat sedikit menunjukkan tanda stres. Bukan seorang *workaholic* (gila kerja). Menunjukkan perilaku tipe B dan bisa mengatasi stres secara umum.

b. Tingkat stres sedang

Menunjukkan gejala stres. Bukan seorang *workaholic* tetapi mempunyai kecenderungan untuk menjadi seperti itu. Menunjukkan perilaku tipe A ringan dan secara umum bisa mengatasi stres dengan baik.

c. Tingkat stres tinggi

Mungkin menunjukkan banyak tanda stres. Seorang *workaholic*. Menunjukkan perilaku tipe A dan tidak bisa mengatasi stres dengan baik.

d. Tingkat stres sangat tinggi

Menunjukkan gejala stres yang tinggi, seorang *workaholic*. Menunjukkan perilaku tipe A yang ekstrim dan memiliki kemampuan

5. Stres Kerja Perawat

Peran perawat sangat penting karena merupakan tenaga yang paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien yaitu selama 24 jam, hal ini akan menyebabkan stressor yang kuat pada perawat di dalam lingkungan pekerjaannya (Keliat, 2005). Stres kerja terjadi karena adanya tekanan tekanan dalam pekerjaan melebihi ambang kewajaran dan disertai kurangnya dukungan yang dibutuhkan seseorang dari berbagai pihak (Hartini, 2003).

Berdasarkan ILO (*International Labour Organisation*) tahun 2006, mengungkapkan sumber stres perawat adalah tuntutan-tuntutan dari supervisor, manajer, dokter, tenaga administrasi, konflik peran, beban kerja yang berlebihan, kondisi pasien dan keluarga dan lingkungan tempat kerja (Safework, 2007).

Menurut Karen E. Claus dan June T. Bailey (2001) dalam bukunya yang berjudul "*Living with stress and promoting well being'Perceived Sources of ICU Nurses*" menyatakan sumber stress perawat ICU sebagai

Tabel. 1
Sumber Stres Kerja Perawat ICU di London Tahun 2001

No.	Sumber Stressor	Items
1.	Konflik Interpersonal	<ul style="list-style-type: none"> a. Konflik antar staff (perawat-perawat, perawat-team kesehatan lain) b. Pimpinan perawat yang tidak respon c. Kekurangramahan dari dokter d. Ketidakberadaan dokter e. Lemahnya kerjasama (intern-ekstern) f. Masalah komunikasi
2.	Manajemen di Unit	<ul style="list-style-type: none"> a. Ketidakadekuatan dari staff b. Kurang kompetensi dari staff c. Kurang waktu istirahat/tidak ada d. Penjadwalan yang tidak adil e. Banyak interupsi, telepon call
3.	Pelayanan pada Pasien	<ul style="list-style-type: none"> a. Kegawatdaruratan pasien secara tiba-tiba b. Kehidupan pasien yang tidak diharapkan c. Ketidakmampuan memenuhi kebutuhan pasien dan keluarga d. Pembuat keputusan e. Pasien tidak kooperatif f. Prosedur rutin
4.	Minim Pengetahuan dan Ketrampilan	<ul style="list-style-type: none"> a. Secara umum kurang pengetahuan dari staff b. Kurangnya kesempatan mengikuti pendidikan/pelatihan c. Tidak familiar dengan peralatan d. Kurang pengalaman dan keahlian e. Tidak ada kesempatan untuk berorientasi
5.	Lingkungan Fisik	<ul style="list-style-type: none"> a. Peralatan yang tidak berfungsi b. Luas wilayah kerja c. Suasana yang tidak nyaman d. Kurangnya supplies
6.	Latar Belakang	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepribadian individu, stamina b. Latar belakang keluarga
7.	Reward	<ul style="list-style-type: none"> a. System reward tidak memadai b. Kurang kesempatan untuk maju

Sumber: Karen E. Claus dan June T. Baley. 2001. *Living with stress and*

B. Gangguan Kesehatan

Kesehatan yang baik atau kesejahteraan adalah suatu kondisi dimana tidak hanya terbebas dari penyakit. Sehat bukanlah suatu pengetahuan ilmiah yang dapat diperoleh atau suatu benda, suatu bagian tubuh, atau suatu fungsi tubuh seperti pendengaran, penglihatan, atau pernapasan. Sehat adalah suatu keadaan di mana seseorang mendefinisikan sesuai dengan nilai yang ada pada dirinya (Potter & Perry, 2005).

Definisi WHO (cit Potter & Perry, 2005) tentang sehat mempunyai karakteristik berikut yang dapat meningkatkan konsep sehat yang positif :

1. Memperhatikan individu sebagai sebuah sistem yang menyeluruh.
2. Memandang sehat dengan mengidentifikasi lingkungan internal dan eksternal.
3. Penghargaan terhadap pentingnya peran individu dalam hidup.

Gangguan dalam kamus Ungkapan Bahasa Indonesia mengandung makna kondisi kurang sehat atau tidak normal (Nugroho dan Surayin, 2003).

1. Definisi gangguan kesehatan

Gangguan kesehatan adalah suatu kondisi yang kurang sehat atau tidak normal atau tidak sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup kurang atau tidak produktif secara

2. Macam gangguan kesehatan

Randall Schuller (2004) mengidentifikasi bahwa stres kerja yang dihadapi oleh individu berkorelasi terhadap organisasi seperti: penurunan prestasi kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja serta tendensi mengalami kecelakaan. Menurut Rini (2006) bahwa dampak stres kerja bagi individu menimbulkan masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan fisik, psikologis dan interaksi interpersonal.

3. Manifestasi gangguan kesehatan

Suatu stres tidak langsung memberikan akibat saat itu, walaupun banyak diantaranya yang segera memperhatikan manifestasinya. Dapat juga bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan atau setahun kemudian. Selanjutnya gejala stres dapat dibedakan dari ringan, sedang dan berat. Gejala berat akibat stres sudah tentu kematian (suicide), gila (psikosis) dan

... (Rini, 2006)

Gejala ringan sampai sedang disampaikan oleh Arden (2006) sebagai berikut:

Tabel 2
Berbagai gangguan stres kerja

Gejala fisik	Gejala Psikologis	Gejala Social
Sakit kepala	Pesimis	Keresahan
Sakit punggung	Mudah lupa	Mudah marah
Kehilangan nafsu makan	Kebosanan	Sifat suka memerintah
Makan berlebihan	Ketidaktegasan	Rentan mengalami kecelakaan
Bahu tegang	Pikiran kaku	Isolasi social
Diarrhea	Depresi	Agresivitas
Insomnia	Kecemasan	Membela diri
Kelelahan	Tidak logis	Kecurigaan
Sering flu	Apatis	Hygiene buruk
Gangguan perut	Kesepian	Tidak memiliki rasa humor
Gangguan pencernaan	Merasa tidak berdaya	Mudah bingung
Nafas pendek	Ingin melarikan diri	Pekrejaan buruk
		Mangkir kerja

Sumber: Arden. 2006. Bekerja tanpa stress. Gramedia. Jakarta

Menurut Anoraga (2006) gejala ringan sampai sedang meliputi:

- a. Gejala badan : sakit kepala, sakit maag, mudah kaget (berdebar-debar), banyak keluar keringat dingin, gangguan pola tidur, lesu letih, kaku leher belakang dan punggung, dada terasa panas/nyeri, terasa tersumbat di kerongkongan, gangguan psikoseksual, nafsu makan menurun, mual, muntah, gejala kulit, gangguan menstruasi, keputihan, kejang-kejang, pingsan dan sejumlah gejala lainnya.
- b. Gejala emosional : pelupa, sukar konsentrasi, sukar mengambil

marah atau jengkel, mudah menangis, muncul pikiran bunuh diri, gelisah, pandangan putus asa dsb.

- c. Gejala sosial : makin banyak minum/merokok/makan, sering mengontrol pintu jendela, menarik diri dari pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dsb.

4. Hubungan stres dengan gangguan kesehatan

Menurut Dantzer dan Kelly (2004) berpendapat tentang stres dihubungkan dengan daya tahan tubuh. Pengaruh stres terhadap daya tahan tubuh ditentukan pula oleh jenis, lamanya dan frekuensi stres yang dialami seseorang. Peneliti lain juga mengungkapkan, jika stres yang dialami oleh seseorang itu sudah berjalan sangat lama, akan membuat letih Health promoting response dan akhirnya melemahkan persediaan hormone adrenalin dan daya tahan tubuh (Cit. Rini, 2006).

Respon stres dalam sistem kekebalan mempunyai hubungan yang sangat signifikan karena adanya penekanan pada sistem kekebalan yang dimunculkan oleh produksi kortisol akibat stres. Dalam jumlah yang besar, kortisol akan mengurangi jumlah limfosit-limfosit dan eosinofil, menyebabkan nodus-nodus timus dan limfa (tempat limfosit diproduksi) menjadi layu, dan menekan produksi antibodi (agen yang menyerang

... menjadi lebih rentan terhadap penyakit

Selain itu, stres mempengaruhi peningkatan produksi nonadrenalin. Peningkatan nonadrenalin dapat menyempitkan pembuluh-pembuluh darah kecil, menyebabkan kejang urat yang karenanya mengurangi atau menghentikan aliran darah ke miokardium (Looker dan Gregson, 2005).

Selama stres berlangsung, tanggapan tersebut menimbulkan reaksi kimiawi dalam tubuh manusia yang mengakibatkan perubahan-perubahan, antara lain meningkatnya tekanan darah, tingkat metabolisme, produksi kolesterol dan adrenalin. Reaksi kimia tersebut pada dasarnya merupakan senjata yang diperlukan untuk menghadapi dan menyesuaikan diri terhadap gangguan-gangguan diatas.

Secara dini bahwa reaksi-reaksi yang dapat muncul apabila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi-reaksi jasmaniah (biologis atau lebih tepatnya reaksi fisiologis) dan reaksi rohaniah (psikologis) yang meliputi kelakuan menarik diri, bertingkah laku agresif dan bertingkah laku tak terorganisasi.

Banyak sudah penelitian yang menemukan kaitan sebab akibat

C. Perawat

Menurut Depkes RI (Departemen Kesehatan Republik Indonesia) tahun 2005, perawat adalah pegawai yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan diberikan kewenangan untuk melakukan kegiatan pelayanan keperawatan di rumah sakit, puskesmas dan atau unit pelayanan kesehatan lain.

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan dasar keperawatan, memenuhi syarat dan diberi wewenang oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan yang bermutu dan penuh tanggung jawab dalam upaya peningkatan kesehatan, pencegahan, perawatan/pengobatan dan rehabilitasi (Depkes RI, 2005).

Menurut Surat Keputusan Menteri Kesehatan nomor 1280 tahun 2002, perawat adalah seseorang yang memiliki latar belakang pendidikan mulai dari tamatan SPK hingga sarjana. Tamatan SPK dan DIII Akademi Keperawatan / Akademi Kebidanan disebut sebagai perawat terampil sedangkan perawat tamatan sarjana disebut sebagai perawat ahli.

1. Perawat ICU (*Intensive Care Unit*)

Perawat adalah sebuah profesi yang difokuskan pada upaya pemberian bantuan kepada individu, keluarga dan komunitas untuk memperoleh dan mempertahankan fungsi dan derajat kesehatan yang optimal. Perawat juga

keberadaan perawat pun ditentukan oleh suku, bangsa, politik, agama, lembaga pendidikan, kode etik dan kondisi social lainnya (Wikipedia, 2007).

Pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak Negara, termasuk Indonesia. Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja yang handal merupakan kebutuhan mendesak yang di alami instansi rumah sakit, baik swasta maupun pemerintah. Salah satu pelayanan sentral di rumah sakit adalah bagian *Intensive Care Unit* (ICU). Bagian pelayanan ICU membutuhkan sumber daya tenaga dokter dan perawat terlatih yang sangat spesifik dan jumlahnya pada saat ini di Indonesia sangat terbatas (Hanafie, dalam Agung et al, 2007).

Perawat ICU berbeda dengan perawat bagian lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di Rumah Sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Hudak, 2005). Karakteristik perawat ICU, yaitu memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan lebih baik daripada perawat lain dalam menangani pasien yang memiliki kondisi kritis. Perawat ICU minimal memiliki sertifikat BTCLS (*Basic Training Cardia Life Support*) (Agung et al, 2007).

Sedangkan pengertian dari ICU itu sendiri adalah ruang rawat di rumah sakit yang dilengkapi dengan staff dan peralatan khusus untuk merawat dan

ganda akibat penyakit, bencana atau komplikasi yang masih ada harapan hidup/reversible. Definisi lain juga menyebutkan bahwa ICU merupakan tempat perawatan pasien kritis/gawat atau pasien yang mempunyai resiko tinggi terjadinya kegawatan, dengan sifat penyakit yang masih reversible, dengan penerapan terapi agresif, teknologi tinggi, monitor non-invasive/invasive dan penggunaan obat-obatan yang potent (Pelatihan Tingkat Dasar ICU, 2005).

2. Perawat IGD (Instalasi Gawat Darurat)

Perawat gawat darurat (*emergency nurses*) adalah perawat professional yang memiliki komitmen dan kemampuan khusus untuk menyelamatkan dan melaksanakan praktek keperawatan secara efektif.

Berdasarkan pada Pedoman Unit Gawat Darurat Bab II tentang Ketentuan Umum dari Dinas Kesehatan (Dinkes) tahun 2005, bahwa Unit Gawat Darurat secara organisasi didasarkan pada organisasi multi disiplin, multi profesi dan terintegrasi. Struktur organisasi fungsional Unit Gawat Darurat terdiri dari unsur pimpinan dan unsur pelaksana, yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pelayanan terhadap pasien gawat darurat di Unit Gawat Darurat (UGD), dengan wewenang penuh.

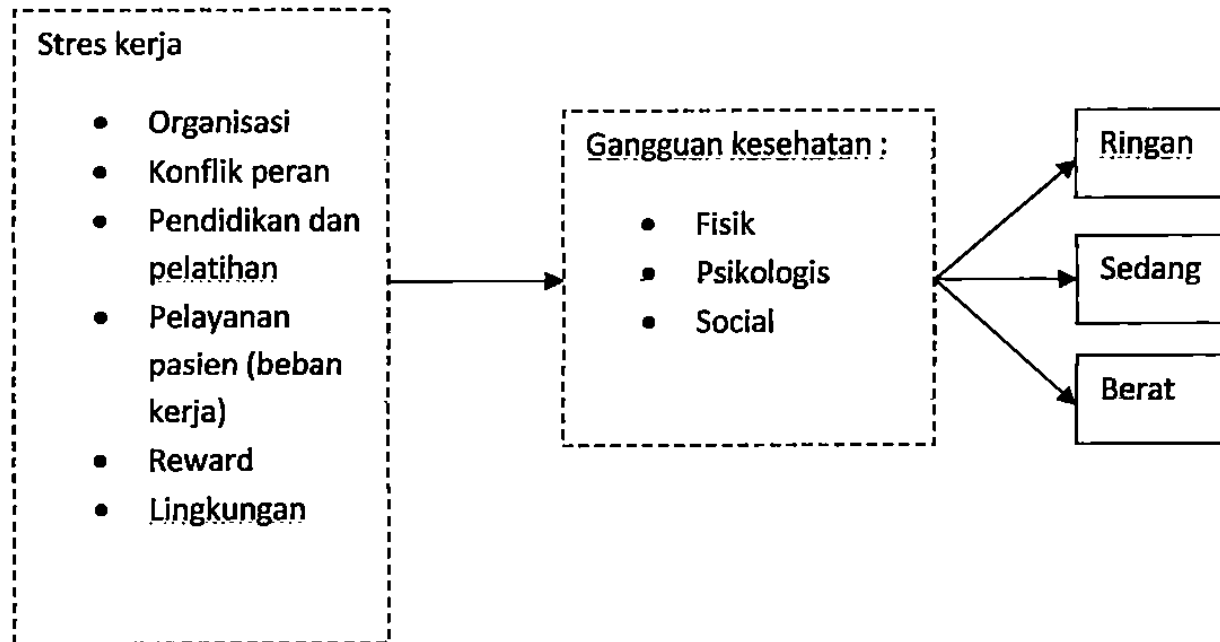
Selain itu dalam melaksanakan pelayanan di Unit Gawat Darurat harus mempunyai alur pelayanan sebagai berikut: triase; resusitasi; observasi sesuai fasilitas dan kemampuan yang tersedia didukung kemampuan terapi definitive

dan pelayanan 24 jam. Unit Gawat Darurat (UGD) juga harus bisa bekerja

dengan unit pelayanan medic terkait yang berada di luar maupun di dalam instansi pelayanan kesehatan tersebut (fase pra rumah sakit maupun fase rumah sakit) untuk menyelenggarakan terapi definitive. Dalam kesigapan menghadapi musibah missal (keadaan bencana) mempunyai *disaster plan* dan mempunyai kerja sama dengan sarana dan fasilitas pelayanan kesehatan di sekitarnya dalam menghadapi musibah/bencana yang terjadi di wilayah kerjanya melalui Sistem Penanggulangan Gawat Darurat Terpadu (SPGDT).

Memiliki sarana penunjang pelayanan; (1) Penunjang Medis: radiologi, laboratorium klinik, depo farmasi dan depo darah (2) Penunjang Non Medis: komunikasi khusus/telepon, radio medic dan ambulance. Memiliki personalia yang terampil, ditunjang oleh kemampuan yang diperoleh melalui berbagai kursus serta memiliki program pelatihan pelayanan kegawatdaruratan sesuai

D. Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

Keterangan : - - - - - menunjukkan yang diteliti.

E. Hipotesis Penelitian

H0: tidak ada hubungan antara stress kerja dengan hipertensi perawat ICU dan IGD di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.

H1: ada hubungan antara stress kerja dengan hipertensi perawat ICU dan IGD

di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta.