

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Definisi Stres

Stres adalah segala aksi dari tubuh manusia terhadap segala rangsangan baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, semua dampak dari stres tersebut akan menjurus pada menurunnya *performance*, efisiensi dan produktifitas kerja yang bersangkutan (Fitri, 2013).

Australian Psychological Society (APS) 2012 mengatakan bahwa stres digambarkan sebagai perasaan yang berlebihan, tegang, khawatir. Sebagian besar orang pernah mengalami stres, terkadang untuk memotivasi menyelesaikan pekerjaan dan melakukannya dengan baik. Bagaimana stres berbahaya bila terjadi berlebihan dan sampai mengganggu aktivitas sehari-hari dalam jangka panjang.

b. Definisi Stres kerja

Spears (2008) mengatakan bahwa stres kerja merupakan reaksi yang merugikan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja dan stres kerja juga merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerjanya dan lingkungan kerjanya. *Health & Safety Executive* (HSE) mengatakan bahwa stres bukan suatu penyakit, stres adalah suatu reaksi alam manusia dan tetapi bila reaksi itu berkepanjangan dalam periode waktu yang lama dapat menyebabkan reaksi fisik atau mental.

c. Faktor yang mempengaruhi stres kerja

1) Usia

Penelitian Fitri (2013) menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja sebagian besar adalah responden yang berumur kurang dari 34 tahun (rata-rata umur responden), yakni sebanyak sebesar 51,4% dari seluruh responden yang berusia kurang dari 34 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa semakin muda umur responden maka semakin besar kemungkinan untuk mengalami stres kerja, karena pekerja dengan umur yang lebih tua cenderung mempunyai kondisi kesehatan mental yang lebih baik dibanding pekerja dengan usia yang lebih muda.

2) Jenis kelamin

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh *University of Calgary* in Alberta, Canada, mengungkapkan bahwa penyebab stres dalam pekerjaan dipengaruhi oleh jenis kelamin. Penelitian ini dilakukan pada 2.700 orang laki-laki dan perempuan yang belum mengalami stres di Alberta, Kanada, dalam jangka waktu 2008 sampai 2011. Setelah satu tahun, ternyata para peserta ini mengalami tingkat stres yang cukup tinggi. Sebanyak 3,6 persen peserta mengalami stres karena pekerjaannya.

Insiden peningkatan stres akibat pekerjaan ini ternyata lebih banyak dialami perempuan sampai sekitar 4,5 persen, sedangkan laki-laki hanya 2,9 persen saja. Hal ini menunjukkan, lingkungan dan kondisi pekerjaan bisa mempengaruhi kesehatan mental seorang pekerja, baik laki-laki maupun perempuan, namun dengan cara yang berbeda. (Kompas, 6 juni 2012)

3) Status perkawinan

Dalam penelitian Rahmawati (2008) diketahui bahwa subjek yang berstatus menikah memiliki tingkat stres lebih tinggi dibanding yang belum menikah.

4) Tingkat pendidikan

Penelitian Wijono (2006) menemukan bahwa subjek dengan tingkat pendidikan Sarjana mengalami stres kerja rendah, sedangkan

subjek dengan tingkat pendidikan SMU/SMK dan Diploma mengalami stres kerja sedang.

5) Masa kerja

Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Hal ini dikarenakan pengalaman yang dimiliki oleh pekerja dengan masa kerja yang lebih lama mempunyai pengalaman yang lebih banyak mengenai pekerjaan yang dilakukannya (Fitri, 2013).

6) Beban kerja

Fitri (2013) mengatakan beban kerja adalah suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan mental pekerja dengan tuntutan tugas dan pekerjaan yang harus dihadapi. Beban kerja yang tidak optimal, baik terlalu tinggi maupun terlalu rendah, akan menjadi penyebab munculnya stres. Beban kerja mental yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya *overstress*. Sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja yang menyebabkan terjadinya *understress*.

d. Sumber stress kerja

Menurut Rice (1999) dalam Martina (2012) mengemukakan beberapa sumber yang dapat mengakibatkan stress kerja antara lain :

- 1) *Physical danger*, yaitu sumber potensial yang dapat mengakibatkan stres kerja yang terutama saat pekerja menghadapi kemungkinan terluka.
- 2) *Shift work* adalah salah satu sumber stres kerja karena dapat mengakibatkan terganggunya pola tidur, ritme *neurophysiological*, *metabolism* tubuh dan efisiensi mental.
- 3) Ambiguitas peran adalah sumber stres kerja yang banyak terjadi karena peran dapat menunjukkan ekspektasi sosial yang ditunjukkan oleh individu dan seseorang tersebut menduduki posisi yang jelas tetapi bila terjadi ambiguitas peran saat seseorang tidak tau apa yang diharapkan oleh manajemennya ini dapat menyebabkan rendahnya performa kerja, tingginya kecemasan, dan adanya dorongan untuk meninggalkan pekerjaan.
- 4) *Interpersonal stress* adalah rendahnya hubungan seseorang dengan orang lain dapat mengakibatkan stres kerja karena jaringan sosial dari teman kerja, manajemen dan keluarga dapat menurunkan ketahanan.
- 5) Perkembangan karir dapat menyebabkan stres kerja karena tidak adanya kesempatan mendapatkan promosi, promosi yang berlebihan, pengamanan terhadap pekerjaan, dan ambisi yang berakibat frustrasi.

- 6) Struktur organisasi dapat menyebabkan stres kerja karena mengalami permasalahan dengan struktur yang tidak jelas, ketidakstabilan politik dalam organisasi dan ketidakmampuan supervise dalam manajemen.
- 7) Kebosanan dan situasi yang monoton ini juga dapat mengakibatkan stres kerja.
- 8) *Technostress* yaitu teknologi dapat menjadi sumber stres bagi pekerja saat pekerja tidak mampu untuk beradaptasi dengan teknologi yang baru.

e. Gejala dan tanda-tanda stress

Menurut *Royal College of nursing* (2006) ada beberapa tanda dan gejala stress yaitu :

1. Tanda dan gejala fisiologis yaitu :tekanan darah tinggi, telapak tangan berkeringat, sesak dada, sakit leher dan sakit kepala, nyeri dada, kram perut, mual, gemetar, gangguan tidur dan kelelahan.
2. Tanda dan gejala psikologis yaitu : kurang perhatian terhadap keadaan sekitar, harga diri dan kepercayaan diri menurun, kesulitan dalam membuat keputusan, pikiran tidak teratur, merasa tidak mempunyai makna hidup, kurangnya kontrol terhadap sesuatu, dan kehilangan cara pandang.
3. Tanda dan gejala perilaku yaitu : menarik diri, mengkonsumsi *alcohol*, nikotin, dan obat-obatan, meningkat dan menurunnya nafsu makan, ceroboh, tidak sabar, agresif, gelisah, sering mondar-mandir, menyalahkan

orang lain, memukul, bekerja lebih lama dan sering menunda-nunda, pengelolaan waktu buruk, dan tidak mempunyai waktu luang.

4. Tanda dan gejala emosional yaitu : marah, tertekan, cemburu, gelisah, panik, dan perubahan suasana hati dan sering menangis.

f. Dampak stres kerja

Menurut Prihatini (2007) dampak stres kerja dapat dilihat menjadi 3 macam dampak negatif yang terjadi pada individu dilihat dari gejalanya yaitu:

1. Gejala psikologis yaitu : cemas, tegang, bingung, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah-marah, sensitife dan reaktif, perasaan tertindas, penurunan efektivitas komunikasi, kemunduran dan depresi, terisolasi dan terasing, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental dan penurunan fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi, spontanitas dan kreatifitas, harga diri rendah dan motivasi yang rendah untuk bekerja,
2. Gejala fisiologis yaitu : peningkatan denyut nadi dan tekanan darah, penyakit jantung, peningkatan sekresi adrenalin dan nonadrenalin, gangguan gastrointestinal : ulkus lambung, masalah pernapasan, peningkatan keringat, kelainan kulit, sakit kepala, kelelahan fisik, ketegangan otot, dan gangguan tidur.
3. Gangguan perilaku yaitu : kinerja dan produktivitas menurun, peningkatan penggunaan *alcohol* dan penyalahgunaan obat, sabotase

pekerjaan, peningkatan kunjungan ke dokter, makan berlebihan atau tidak nafsu makan dan gejala depresi, kehilangan atau kelebihan berat badan secara tiba-tiba, perilaku beresiko, agresif, hubungan buruk dengan keluargadan teman, percobaan bunuh diri.

g. Mekanisme koping dan Adaptasi

Kozier (2004) mengatakan bahwa koping merupakan suatu karakteristik atau cara menjawab tantangan dari perubahan lingkungan atau situasi dari suatu masalah yang spesifik. Individu dapat menggunakan satu atau lebih sumber koping dalam mengatasi masalah.

Tipe mekanisme koping dapat diklasifikasikan menjadi dua: (1) Mekanisme koping berfokus pada masalah, meliputi tindakan dan usaha segera untuk mengatasi ancaman pada dirinya. Contoh: negosiasi, konfrontasi dan meminta nasehat; (2) Mekanisme koping berfokus pada emosi, meliputi ide dan gagasan untuk mengurangi distres emosional. Contohnya: penggunaan mekanisme pertahanan ego seperti denial, supresi atau proyeksi mekanisme koping yang berfokus pada emosi tidak memperbaiki situasi tetapi seseorang sering merasa lebih baik (Kozier, 2004).

h. Tingkatan stres

1) Stres ringan

Stres ringan merupakan stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas serta

kritikan dari atasan. Kondisi ini berlangsung selama beberapa menit sampai beberapa jam. Stressor ini bukan risiko signifikan yang dapat menimbulkan gejala yang muncul akibat stres. Akan tetapi, stressor ringan dan banyak dalam waktu singkat dapat meningkatkan risiko penyakit (Potter & Perry, 2005).

2) Stres sedang

Kondisi stres sedang berlangsung lebih lama, beberapa jam sampai beberapa hari. Jenis stressor yang dihadapi misalnya perselisihan dengan rekan kerja, anak yang sedang sakit, serta ketidakhadiran anggota keluarga dalam waktu yang lama (Potter & Perry, 2005).

3) Stres Berat

Kondisi stres berat merupakan kondisi kronis yang berlangsung lama, durasinya mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun. Jenis stressor yang dihadapi misalnya, perselisihan perkawinan, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, serta penyakit kronis. Semakin sering dan semakin lama situasi stres, makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan (Potter & Perry, 2005).

i. Pengukuran tingkat stres

Setiap individu memiliki tingkatan stres yang berbeda tergantung dari stressor yang dihadapi dan mekanisme koping yang dipakai. Pengukuran skala pun diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tingkatan stres yang dihadapi oleh seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti akan

menggunakan instrument penelitian kuesioner *The Workplace Stress Scale* yang dikeluarkan oleh *Executive Stress Coach New York* yang di terjemahkan ke bahasa Indonesia dan pertanyaan yang diajukan untuk mengukur tingkat stres dan pertanyaan tersebut sebanyak 8 pertanyaan. Peneliti menetapkan pengukuran tingkat stres yaitu tidak ada stres <15, stres ringan 16-20, stres sedang 21-25, stres berat 26-30, dan stres berbahaya 31-40.

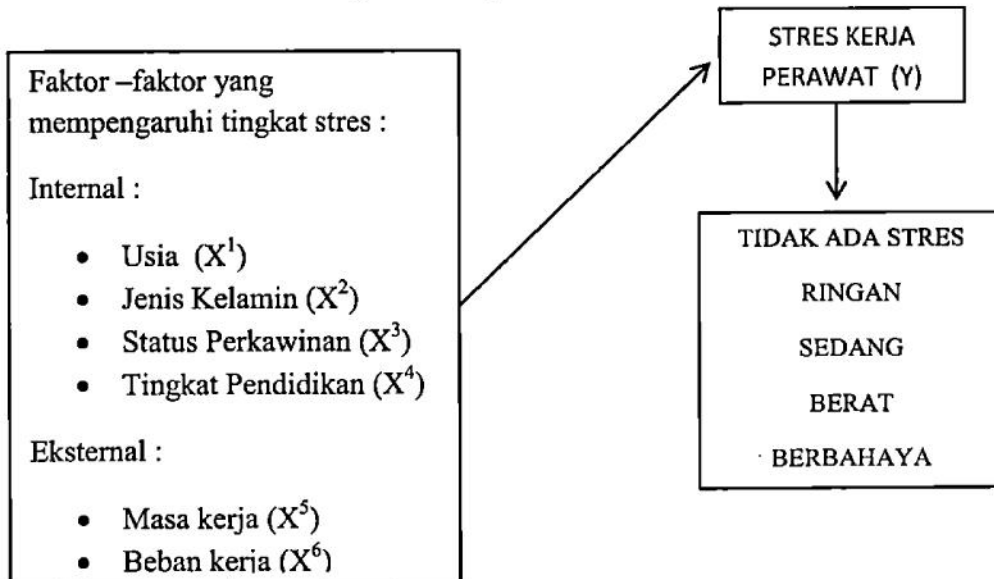
j. Ruang rawat inap

Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Layanan rawat inap bagi penderita gangguan jiwa/fasilitas pelayanan kesehatan untuk pasien yang memerlukan perawatan rawat inap untuk waktu tertentu sebagai upaya adaptasi sosial secara bertahap sehingga pasien mampu hidup mandiri di lingkungan keluarga dan masyarakat. Jenis layanan meliputi : Pelayanan Psikiatris Intensif, Pelayanan Medis Psikiatris, Pelayanan Psikologi, Pelayanan Rujukan Internal (Penyakit Dalam, Saraf, Anak, Kulit kelamin, Gigi, Fisiotherapi), Rehabilitasi Mental (Pengiriman pasien ke Instalasi rehabilitasi melalui seleksi tim). Ruang Rawat Intensif / UPPI Unit Perawatan Psikiatri Intensif adalah unit perawatan untuk merawat pasien psikiatri yang memerlukan perawatan khusus atau intensif (grhasia.jogjaprov.go.id).

k. Perawat psikiatri

Tanggung jawab perawat psikiatri dalam merawat pasien sebenarnya tidak berbeda jauh dengan tanggung jawab perawat biasa. Tanggung jawab ini antara lain mengenal kondisi pasiennya, memberikan perawatan selama jam dinas, tanggung jawab dalam mendokumentasikan keadaan pasiennya, bertanggung jawab dalam menjaga keselamatan pasien, jumlah pasien yang sesuai dengan catatan dan pengawasannya sebab terkadang ada pasien pulang paksa atau pulang tanpa pemberitahuan, memandikan pasien dan juga memberi makan dan obat kepada pasiennya (Yosep, 2009).

B. Kerangka Konsep



Keterangan :

_____ Variable di teliti

C. **Hipotesis** : Ada hubungan antara karakteristik perawat dengan tingkat stres kerja perawat.