

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Stres Kerja

2.1.1 Pengertian

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi pada lingkungan (Musu, Murharyati dan Saelan, 2021). sedangkan menurut. Stres adalah respon tubuh yang sifatnya non-spesifik terhadap setiap rangsangan atau tekanan (Muafi, 2020), sedangkan stres kerja menurut Badri (2020) adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kemampuan diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi yang dapat menyebabkan tekanan terhadap produktivitas dan lingkungan kerja serta dapat mengganggu individu.

2.1.2 Jenis-jenis Stres

Menurut Asih, Widhiastuti dan Dewi (2018) mengutip dari Berney dan Selye dalam Dewi (2012), mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. Eustres (*goodstres*). Merupakan stres yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu

yang mengalaminya. Contohnya seperti: tantangan yang muncul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu dan tugas yang berkualitas tinggi.

2. *Distress*. Merupakan stres yang memunculkan efek yang membahayakan bagi individu yang mengalaminya, seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan yang menguras energi individu sehingga membuatnya menjadi lebih mudah jatuh sakit.
3. *Hyperstress*. Yaitu stres yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif, tetapi stres ini tetap saja membuat individu terbatas kemampuan adaptasinya. Contohnya adalah stres akibat serangan teroris.
4. *Hypostress*. Merupakan stres yang muncul akibat kurangnya stimulasi. Contohnya seperti: stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin.

2.1.3 Gejala stres kerja

Gejala stres diungkapkan oleh (Antonius, 2020) dalam Mahendra, Sheila Intan (2021) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

1. Gejala fisik

Yang termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sekresi adrenalin dan non adrenalin yang meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, munculnya penyakit kardiovaskular,

munculnya masalah pernafasan, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala dan gangguan tidur.

2. Gejala mental

Yang termasuk dalam gejala-gejala mental diantaranya adalah timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah, kesal, emosi menjadi sensitif, hiperaktif, perasaan menjadi tertekan, kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terasingkan, bosan, mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.

3. Gejala sosial atau perilaku

Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah bermalasan dan berupaya menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alkohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri (Antonius, 2020).

2.1.4 Tahapan stres

Stres memiliki 6 tahapan, yaitu sebagai berikut:

1. Stres tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

- a) Semangat bekerja besar, berlebihan (*overacting*)
- b) Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasa
- c) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*allout*) disertai rasa gugup yang berlebihan
- d) Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

2. Stres tahap II

Dalam tahapan ini dampak stress yang semula “menyenangkan” sebagaimana diuraikan pada tahap I diatas mulai menghilang, dan timbul kehilangan keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energy tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk istirahat. Istirahat antara lain dengan tidur dengan cukup dengan manfaat untuk mengisi atau memulihkan cadangan energi yang mengalami pengurangan. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- a) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
- b) Merasa mudah lelah sesudah makan siang
- c) Lekas merasa letih menjelang sore hari

- d) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman
- e) Detakan jantung lebih keras saat biasanya (berdebar-debar)
- f) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang
- g) Tidak bisa capek.

3. Stres tahap III

Bila seseorang itu tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II diatas, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu, yaitu:

- a) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan seperti maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare)
- b) Ketegangan otot-otot semakin terasa
- c) Perasaan ketidaktenangan dan emosional semakin meningkat
- d) Gangguan pola tidur (insomnia)
- e) Koordinasi tubuh terganggu (kepala terasa oyong dan serasa mau pingsan).

4. Stres tahap IV

Tidak jarang seseorang pada waktu memeriksakan diri kedokter sehubungan dengan keluhan-keluhan stres tahap III diatas, oleh dokter dinyatakan tidak sakit karena tidak ditemukan kelainan-kelainan fisik pada organ tubuhnya. Bila hal ini terjadi dan bersangkutan terus memaksakan diri untuk bekerja tanpa mengenal istirahat, maka gejala stres tahap IV akan muncul:

- a) Untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa amat

sulit

- b) Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit
- c) Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*)
- d) Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari
- e) Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan
- f) Daya konsentrasi dan daya ingat menurun
- g) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.

5. Stres tahap V

Bila keadaan berlanjut, maka seseorang itu akan jatuh dalam stres tahap V yang ditandai dengan hal-hal berikut:

- a) Kelelahan fisik dan mental semakin mendalam
- b) Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
- c) Gangguan sistem pencernaan semakin berat
- d) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

6. Stres tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks, seseorang mengalami serangan panik (*panic attack*) dan perasaan takut mati. Tidak jarang orang yang mengalami stres tahap IV ini berulang kali dibawa ke Unit Gawat Darurat (UGD) bahkan ke Intensive Coronary Care Unit

(ICCU), meskipun pada akhirnya dipulangkan karena tidak ditemukan kelainan fisik organ tubuh. Gambaran stres tahap IV ini adalah sebagai berikut:

- a) Debaran jantung teramat keras
- b) Susah bernafas (sesak dan megap-megap)
- c) Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran
- d) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan
- e) Pingsan.

2.1.5 Tingkatan Stres Kerja

Stres sudah menjadi bagian hidup masyarakat. Mungkin tidak ada manusia biasa yang belum pernah merasakan stres. Stres kini menjadi manusiawi selama tidak berlarut-larut berkepanjangan. Berdasarkan gejalanya, stres dibagi menjadi 3 tingkat yaitu:

1. Stres Ringan

Stres ringan yaitu stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stresor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot, perasaan tidak santai.

2. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres sedang. Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

3. Stres Berat

Stres berat merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan. Ciri-cirinya yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat (Sheila, 2020).

2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Munandar Asih, Widhiastuti dan Dewi (2018) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya:
 - a. Tuntutan fisik (bising, paparan, getaran, dan hygiene). Tuntutan fisik diartikan sebagai kondisi fisik kerja yang mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologis dan fisiologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik merupakan penyebab stres (*stressor*) yang meliputi:
 - 1) Bising yang dapat menimbulkan gangguan sementara atau tetap pada alat pendengaran, juga dapat merupakan sumber stres yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis.
 - 2) Paparan (*exposure*) terhadap bising berkaitan dengan rasa lelah, sakit kepala lekas tersinggung, dan ketidakmampuan untuk berkonsentrasi.
 - 3) Getaran yang merupakan sumber stres yang kuat yang menyebabkan peningkatan taraf catecholamine dan perubahan dari fungsinya seseorang secara psikologikal dan *neurological*.
 - 4) *Hygiene* yang merupakan lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan penyebab stres, hal ini dinilai oleh para pekerja sebagai faktor tinggi penyebab stres.
 - b. Tuntutan tugas (shift kerja, lamanya seseorang bekerja dan beban kerja berlebih ataukah sedikit)
 - 1) kerja *shift* kerja malam yang merupakan sumber utama dari stres kerja yang berpengaruh secara emosional dan biological

- 2) Beban kerja terbagi atas dua macam yaitu beban kerja yang berlebihan (*overload*) dan beban kerja yang kurang (*underoverload*). Beban kerja yang berlebihan dapat dilihat melalui kondisi dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang terbatas/ ditentukan atau suatu pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan karena kurangnya kemampuan, sedangkan beban kerja yang kurang diakibatkan adanya pekerjaan yang secara rutin/ monoton, yang pada akhirnya mengakibatkan kebosanan pada pekerja
- 3) Paparan terhadap risiko dan bahaya yang dikaitkan dengan kelompok jabatan tertentu yang dianggap memiliki risiko tinggi dan merupakan sumber stres. Makin besar kesadaran akan bahaya dalam pekerjaannya makin besar depresi dan kecemasan pada pekerja

2. Peran individu dalam organisasi, meliputi:

- a. Konflik peran. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya. Konflik peran yang menimbulkan stres juga karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu yang diharapkan oleh manajemen, akibatnya sering muncul ketidakpuasan kerja, ketegangan, menurunnya prestasi hingga akhirnya timbul keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
- b. Ambiguitas peran (*role ambiguity*). Ambiguitas peran (*role ambiguity*) disarankan jika seorang pekerja tidak memiliki cukup

informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kebingungan peran antara lain ketidakjelasan dari sasaran/ tujuan kerja, kesamaran tentang tanggung jawab, ketidakjelasan tentang prosedur kerja, kesamaran tentang apa yang diharapkan oleh orang lain, dan kurang adanya timbal balik atau ketidakpuasan tentang pekerjaan.

3. Pengembangan karier. Pengembangan karier merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang. Promosi merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjaannya.
4. Hubungan dalam pekerjaan. Hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi. Hubungan kerja yang tidak baik terungkap dalam gejala-gejala adanya kepercayaan yang rendah, taraf pemberian support yang rendah, dan minat yang rendah dalam pemecahan masalah dalam organisasi.
5. Struktur dan iklim organisasi. Pekerja mempersepsikan kebudayaan, kebiasaan, dan iklim organisasi adalah penting dalam memahami sumber-sumber stres potensial sebagai hasil dari beradanya mereka dalam organisasi. Faktor stres yang ditemukan dalam kategori ini terpusat pada sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta dalam organisasi.

6. Tuntutan dari luar pekerjaan. Kategori penyebab stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberikan tekanan pada individu, Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya.
7. Karakteristik individu
 - a. Umur. Bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain. Hal tersebut akan terlihat saat individu sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, yang bisa memicu terjadinya stres kerja.
 - b. Jenis kelamin. Jenis kelamin berhubungan dengan karakteristik fisik, psikologis dan sosial antara laki-laki dan perempuan. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pada laki-laki dan perempuan dalam hal kemampuan berfikir, menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, motivasi, keterampilan dan analisis. Jadi baik laki-laki maupun perempuan bisa saja mengalami stres kerja, tergantung kemampuannya menyesuaikan diri dengan dunia kerja dan mekanisme koping. Namun, jika dikaitkan dengan peran ganda, pada perempuan

yang bekerja dan sudah berkeluarga, tentunya tanggung jawabnya menjadi lebih besar, tuntutananya lebih tinggi, sehingga bisa menyebabkan stres, dan dipengaruhi dengan kemampuan beradaptasi dan mekanisme koping dari individu tersebut.

- c. Tingkat pendidikan. Pendidikan merupakan pengalaman seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan intelektualitas, yang artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuan dan keahliannya dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi, mengatasi tekanan atau beban kerja yang dihadapinya, mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya mampu mengontrol stres yang dialaminya.
- d. Status perkawinan. Status perkawinan mempunyai hubungan dengan tanggung jawab dan kinerja pegawai, bagi yang sudah menikah, pekerjaan menjadi hal yang lebih utama dibandingkan bagi yang belum menikah. Individu yang sudah menikah jika mendapat dukungan dari keluarga, ada pasangan untuk bertukar pikiran dan berbagi tentang masalah pekerjaannya, tentunya dapat mengurangi stresnya di tempat kerja. Jadi, dukungan keluarga bermanfaat untuk menurunkan stres kerja seseorang.
- e. Lama kerja atau masa kerja. Lama kerja berkaitan dengan pengalaman kerja, yaitu berbagai peristiwa yang dialami seseorang selama bekerja dan hal tersebut bisa dijadikan pelajaran untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Pengalaman kerja yang lebih

lama, akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah menyesuaikan dengan pekerjaannya, sehingga mampu menghadapi tekanan dalam bekerja.

2.1.7 Dampak Stres Kerja

Menurut Asih, Widhiastuti dan Dewi (2018) mengutip dari Waluyo, (2009:163), pada umumnya stress kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, akan tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dengan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya. Menurut Pangestuningsih (2018), kerugian yang sering dilaporkan akibat aktivitas kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas adalah:

1. Psikologis: depresi, kelelahan, kegelisahan kronis, konflik pribadi yang meningkat akibat pikiran negatif, ketidaksabaran, apatis, amarah, dan permusuhan, kelelahan (capek, depresi, menarik diri dan ketidakpedulian).
2. Fisik: naiknya tekanan darah dan masalah sistem kardiovaskular, aktivitas pencernaan yang berlebih-kadar asam yang berlebih, tukak lambung, usu pedih, diare, sakit kepala, ruam, gatal-gatal, kelelahan yang tidak dapat dijelaskan, infeksi yang semakin parah karena sistem kekebalan melemah, masalah kesehatan gigi, karena gigi dan rahang terkatup rapat

3. Perilaku (masalah pribadi): reaksi irasional terhadap pernyataan atau tindakan rekan, sifat suka memerintah, temperamental, rawan kecelakaan karena kurang konsentrasi, penggunaan zat penenang alkohol dan rokok, tertawa yang berlebihan
4. Bagi organisasi atau tempat kerja: angka absensi tinggi, produktifitas kerja menurun, kualitas layanan dan tingkat kepuasan berkurang, penurunan omset/pendapatan, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.8 Manajemen Stres Dalam Organisasi

Manajemen stres merupakan kemampuan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mengatasi gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang muncul karena tanggapan (respons). Adapun tujuan dari manajemen stres adalah mencegah timbulnya stres dari karyawan, menampung akibat fisiologikal dari stres, untuk memperbaiki kualitas hidup karyawan agar menjadi lebih baik, serta untuk mencegah berkembangnya stres jangka pendek menjadi stres jangka panjang atau stres yang kronis (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018).

Menurut Dyannda (2019) strategi manajemen yang dapat dilakukan guna mengurangi Stress kerja dalam organisasi diantaranya sebagai berikut:

1. Meningkatkan komunikasi. Meningkatkan komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan dapat mengurangi ketidakjelasan peran dan konflik peran, akan tampak garis-garis tugas dan tanggung jawab yang jelas antara keduanya.

2. Sistem penilaian dan ganjaran yang efektif. Ketika karyawan fungsi ganjaran yang diberikan kepada mereka, dengan begitu akan menyadari bahwa ganjaran atau penilaian yang diberikan berhubungan dengan prestasi kerjanya.
3. Meningkatkan prestasi. Pengelola perlu meningkatkan partisipasi karyawan terhadap pengambilan keputusan sehingga setiap karyawan yang ada dalam organisasi mempunyai tanggung jawab dan dapat menyumbangkan pikiran atau gagasan-gasannya, dengan begitu dapat meningkatkan prestasi yang dapat mengurangi stres kerjanya.
4. Memperkaya tugas. Manajer perlu memberikan dan memperkaya tugas kepada karyawan agar mereka dapat lebih bertanggung jawab, lebih mempunyai makna tugas yang dikerjakannya dan lebih baik dalam melaksanakan pengendalian serta umpan balik terhadap produktivitas kerja karyawan.
5. Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan. Merupakan salah satu cara untuk mengelola stres kerja. Pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi atau pengembangan kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas.

2.1.9 Instrumen Pengukuran Stres Kerja Perawat

Menurut Harsono dalam (Khusnah, 2018) Setiap individu memiliki tingkatan stres yang berbeda-beda tergantung dari stresor yang dihadapi.

Pengukuran skala stres kerja diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tingkatan stres yang dihadapi oleh seseorang. Ada beberapa pengukuran stres kerja dari beberapa penelitian diantaranya adalah

1. *Occupational Stress Inventory-Revised Edition (OSI-R)*, merupakan alat ukur hasil dari satu model stres yang menggabungkan variabel utama yang berdampak pada stres atau hasil dari kegagalan dan kuesioner ini berpotensi memberikan data komparatif diseluruh kelompok profesional. Terdapat tiga dimensi keseluruhan terkait atau faktor yang saling terkait dalam penyesuaian pekerjaan seperti tekanan kerja, ketegangan pribadi dan sumber daya coping. OSI- R terdiri atas 25 pernyataan dengan 5 skala likert poin yang digunakan (Hicks *et al*, 2010)
2. *Nursing Stress Scale (NSS)*, merupakan instrumen penilaian stres pada perawat dalam menjalankan tugasnya yang mempunyai tujuh sub-skala yang diukur dengan frekuensi stres yang dialami oleh perawat di lingkungan rumah sakit. *Nursing Stress Scale* terdiri dari 34 pernyataan dengan alternatif jawaban menggunakan 4 skala likert (Toft dan Anderson, 1981)
3. *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* merupakan instrumen penilaian stres khusus bagi perawat dan disesuaikan dengan karakteristik pekerjaan perawat. *Expanded Nursing Stress Scale* terdiri atas 57 pertanyaan yang diisi oleh responden dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert 5 poin yang digunakan (French *et al*, 2000). *Expanded Nursing Stress Scale* merupakan kuesioner

kombinasi dari *Nursing stress Scale (NSS)* yang dikembangkan oleh Toft dan Anderson (1981) dan *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* dikembangkan oleh French *et al* (2000). *Expanded Nursing Stress Scale* versi Bahasa Indonesia tersebut telah divalidasi dan memiliki reliabilitas yang baik (Harsono, 2017). *Expanded Nursing Stress Scale* versi Bahasa Indonesia terdiri atas 57 pertanyaan yang diisi oleh responden dengan alternatif jawaban menggunakan skala likert 5 poin yang digunakan, dengan angka mulai dari :

0 hal yang dimaksud dalam pernyataan yang tidak dijumpai oleh responden.

1 hal yang dimaksud dalam pernyataan tidak menyebabkan stres

2 hal yang dimaksud dalam pernyataan sesekali/kadang membuat stres.

3 hal yang dimaksud dalam pernyataan sering membuat stres.

4 hal yang dimaksud dalam pernyataan sangat/selalu membuat stres.

Nilai alpha Cronbach kuesioner dalam penelitian sebelumnya didapat dari uji reabilitas yang dilakukan secara bersama terhadap seluruh butir pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian adalah 0,956 (reliabel atau konsisten).

2.2. Konsep Perawat

2.2.1 Pengertian Perawat

Menurut UU RI. No. 23 tahun 1992 tentang kesehatan. Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki, diperoleh melalui

pendidikan keperawatan (Pertami, 2013). Menurut ICN (*International Council Of Nursing*) (dalam Pertami, 2013) perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

2.2.2 Peran Perawat

Peran perawat menurut hasil lokakarya nasional keperawatan (1983) dalam Budiono (2016):

1. Pelaksana Pelayanan Keperawatan, perawat memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan.
2. Pendidik dalam Keperawatan, perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
3. Pengelola pelayanan Keperawatan, perawat mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigm keperawatan.
4. Peneliti dan pengembang pelayanan keperawatan, perawat melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.

2.2.3 Fungsi Perawat

Menurut Budiono (2016) fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi, seperti:

1. Fungsi independen. Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia.
2. Fungsi dependen. Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang di berikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.
3. Fungsi interdependen. Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

2.2.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas dan tanggung jawab perawat menurut Budiono (2016) antara lain, sebagai berikut:

1. Tugas perawat. Tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati dalam Lokakarya tahun 1983 yang berdasarkan tugas dan tanggung jawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut:
 - a. Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (*sincere interest*).
 - b. Bila perawat terpaksa menunda pelayanan, maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada kliennya (*explanantion about the delay*).
 - c. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (*respect*) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat. Misalnya mengucapkan salam, tersenyum, membungkuk, dan bersalaman.
 - d. Berbicara dengan klien yang berorientasi pada perasaan klien (*subjects the patiens desires*) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.
 - e. Tidak mendiskusikan klien lain di depan pasien dengan maksud menghina (*derogatory*).
 - f. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (*see the patient point of view*).
2. Tanggung jawab. Tanggung jawab (*responsibility*) perawat dapat diidentifikasi sebagai berikut:
 - a. *Responsibility to God* (tanggung jawab utama terhadap Tuhannya).

- b. *Responsibility to Client and Society* (tanggung jawab terhadap klien dan masyarakat).
- c. *Responsibility to Colleague and Supervisor* (tanggung jawab terhadap rekan sejawat dan atasan).

2.3. Konsep Pandemi Covid-19

2.3.1 Pengertian

Menurut WHO (*World Health Organization*) pandemi adalah suatu penyakit baru yang menyebar di seluruh dunia melampaui batas, sedangkan definisi pandemi menurut KBBI adalah wabah yang berjangkit serempak dimana-mana, meliputi daerah geografi yang luas (Wakhudin, et al., 2020). Pandemi mengacu pada epidemic yang telah menyebar ke beberapa Negara atau benua, serta mempengaruhi sejumlah besar orang (Handayani, Arradini, Darmayanti, Widiyanto, & Atmojo, 2020).

Berdasarkan panduan Surveilans Global WHO untuk novel Coronavirus 2019 (Covid-19) per 20 Maret 2020 (Handayani, Hadi, Isbaniah, Burhan, & Agustin, 2020), definisi infeksi Covid-19 ini diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Kasus terduga

- a. Pasien dengan gangguan napas akut (demam dan setidaknya satu tanda/ gejala penyakit pernapasan, seperti batuk, sesak napas), dan riwayat perjalanan atau tinggal di daerah yang melaporkan penularan dikomunitas dari penyakit Covid-19.

- b. Pasien dengan gangguan napas akut dan mempunyai kontak dengan kasus terkonfirmasi atau probable Covid-19 dalam 14 hari terakhir sebelum onset
 - c. Pasien dengan gejala pernapasan berat (demam dan setidaknya satu tanda/gejala penyakit pernapasan, seperti batuk, sesak napas dan memerlukan rawat inap, dan tidak adanya alternatif diagnosis lain yang secara lengkap dapat menjelaskan presentasi klinis tersebut.
2. Kasus probable (*probable case*)
- a. Kasus terduga yang hasil tes dari Covid-19 inconklusif
 - b. Kasus terduga yang hasil tesnya tidak dapat dikerjakan karena alasan apapun
3. Kasus terkonfirmasi yaitu pasien dengan hasil pemeriksaan laboratorium infeksi Covid-19 positif, terlepas dari ada atau tidaknya gejala dan tanda klinis

2.3.2 Dampak

Kesusahan dan kecemasan adalah reaksi normal terhadap situasi yang mengancam dan tidak terduga seperti pandemic covid-19. Kemungkinan reaksi yang berhubungan dengan stres sebagai respons terhadap pandemi covid-19 dapat mencakup perubahan konsentrasi, iritabilitas, kecemasan, insomnia, berkurangnya produktivitas dan konflik antar pribadi, tetapi khususnya berlaku untuk kelompok yang langsung terkena dampak (misalnya tenaga kesehatan). Selain ancaman oleh virus itu sendiri, tidak ada keraguan bahwa tindakan karantina, yang dilakukan

dibanyak Negara, memiliki efek psikologis negatif, semakin meningkatkan gejala stres. Tingkat keparahan gejala sebagian tergantung pada durasi dan luas karantina, perasaan kesepian, ketakutan terinfeksi, informasi yang memadai dan stigma pada kelompok yang lebih rentan termasuk gangguan kejiwaan, petugas kesehatan, dan orang dengan status sosial ekonomi rendah. Para profesional kesehatan sangat rentan mengalami kelelahan fisik, ketakutan, gangguan emosi, stigmatisasi, insomnia, depresi, dan kecemasan, kesulitan, penggunaan narkoba, gejala stres pasca-trauma dan bahkan bunuh diri (Rosyanti & hadi, 2020).

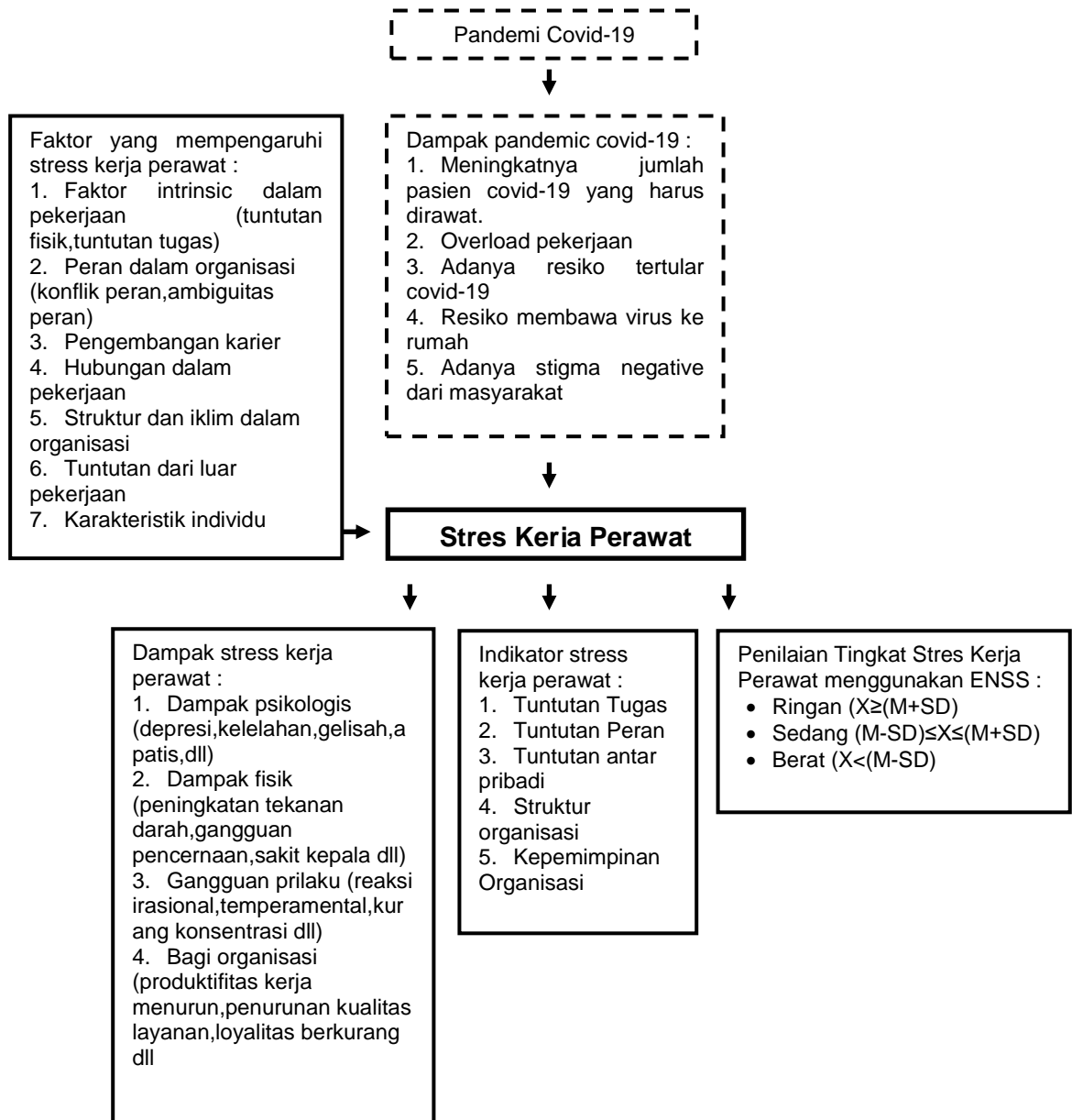
2.3.3 Pencegahan

Pencegahan utama adalah membatasi mobilitas orang yang berisiko hingga masa inkubasi. Pencegahan lain adalah meningkatkan daya tahan tubuh melalui asupan makanan yang sehat, memperbanyak cuci tangan, menggunakan masker bila berada di daerah berisiko atau padat, melakukan olahraga, istirahat yang cukup serta makan makanan yang dimasak hingga matang dan bila sakit segera berobat ke RS rujukan untuk dievaluasi (Handayani, Hadi, Isbaniah, Burhan, & Agustin, 2020).

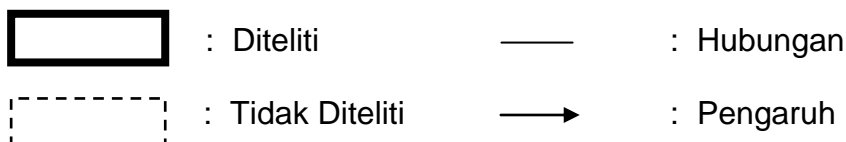
Pencegahan pada petugas kesehatan juga harus dilakukan dengan cara memperhatikan penempatan pasien di ruang rawat atau ruang intensif isolasi. Pengendalian infeksi di tempat layanan kesehatan pasien terduga di ruang instalasi gawat darurat (IGD) isolasi serta mengatur alur pasien masuk dan keluar. Pencegahan terhadap petugas kesehatan dimulai dari pintu pertama pasien termasuk triase. Pada pasien yang mungkin mengalami infeksi Covid-19 petugas kesehatan perlu

menggunakan APD standar untuk penyakit menular. Kewaspadaan standar dilakukan rutin, menggunakan APD termasuk masker untuk tenaga medis (N95), proteksi mata, sarung tangan dan gaun panjang (*gown*) (Handayani *et al.*, 2020).

2.4. Kerangka Konsep



Keterangan :



Gambar 2.1 Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan kerangka konsep diatas dapat dijelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan khususnya disini adalah seorang perawat. Dapat dilihat bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor penyebabnya, antara lain faktor-faktor intrinsik yaitu tuntutan fisik dan tugas, peran individu dalam organisasi, ketidakjelasan peran, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dalam organisasi, dan tuntutan dari luar pekerjaan. Dari faktor-faktor tersebut jika tidak dapat diatasi akan menimbulkan gejala-gejala stres kerja, diantara yaitu gejala fisiologis, perilaku dan sosial. Dari beberapa gejala yang timbul tersebutlah dapat dilakukan pengukuran tentang tingkat stres kerja, dengan mengajukan pertanyaan berupa kuesioner mengenai gejala-gejala yang timbul berkaitan dengan stres kerja yaitu gejala fisiologis, perilaku, dan sosial. Hasil dari pengukuran stres kerja dapat dikategorikan sebagai berikut : Tidak Stress, Ringan , Sedang dan Berat .Adapun indicator tingkat stress kerja yaitu Tuntutan tugas, Tuntutan peran, Tuntutan antar pribadi, Struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.