

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres

2.1.1 Pengertian Stres

Stres adalah salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupannya. Para ahli menyatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres (Siagian, 2017).

Waluyo (2013), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Peristiwa yang memunculkan stres dapat saja positif atau negatif. Sesuatu didefinisikan sebagai suatu peristiwa yang menekan (*stressful event*) atau tidak, bergantung pada respon yang diberikan oleh individu terhadapnya.

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Waluyo, 2013).

Menurut Cooper (1994) stres didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subjek. Stres juga dapat diartikan sebagai ketidak mampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh

mental, fisik, emosional dan spiritual manusia, yang suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut.

Sedangkan menurut Widyastuti (2004) stres merupakan persepsi manusia terhadap situasi atau kondisi lingkungan. Dari beberapa pengertian stres tersebut dapat disimpulkan bahwa stres adalah keadaan yang bersifat internal atau eksternal dan persepsi terhadap situasi lingkungan berupa ketidakmampuan mengatasi ancaman baik mental, fisik, emosional dan spiritual yang dapat mempengaruhi kesehatan individu.

Persepsi atau pengalaman individu terhadap perubahan besar menimbulkan stres. Stimuli yang mengawali atau mencetuskan perubahan disebut stresor. Stresor secara umum dapat diklasifikasikan sebagai stresor internal (berasal dari dalam diri seseorang) atau eksternal (berasal dari luar diri seseorang (Potter & Perry, 2011)). Sumber stres dapat berupa: biologis, psikologis, sosial dan spiritual. Berhadapan dengan suatu stresor (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terjadinya stres yang mengakibatkan gangguan karena stresor tersebut dirasakan dan dipersepsikan oleh individu sebagai suatu ancaman sehingga menimbulkan kecemasan.

Widyastuti (2004) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu: eustres dan distres. *Eustres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat

performance yang tinggi. *Distres*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dalam tahap lanjut seperti terjadinya penyakit kardiovaskuler juga konsekuensi organisasi berupa tingkat ketidakhadiran (*absenteisme*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan kondisi fisik sampai dengan kematian.

2.1.2 Sumber Stres

Potter & Perry (2005) mengklasifikasikan sumber stres secara umum yaitu stresor internal dan eksternal. Stresor internal berasal dari dalam diri seseorang (misalnya demam, kondisi kehamilan atau menopause, atau suatu keadaan emosi seperti rasa bersalah) dan stresor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang (misalnya perubahan suhu lingkungan, pekerjaan, perubahan dalam peran keluarga atau sosial, serta tekanan dari pasangan).

Suatu keadaan dapat menimbulkan stres pada seseorang tapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Tarwaka (2010). Perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak stresor bagi individu, faktor faktor tersebut antara lain:

1. Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, status pernikahan dan lain-lain.
2. Ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, kecemasan dan lain-lain.
3. Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan

lingkungansekitarnya.

4. Strategi yang digunakan untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

2.1.3 Tingkatan Stres

Tingkatan stress berdasarkan skala pengukuran *Nursing Stres Scale* (NSS) dikembangkan oleh Toft & Anderson (Darni, 2014) yaitu :

1. Stres Normal

Stres normal adalah gejala stres yang tidak pernah dialami atau jarang dialami.

2. Stres Ringan

Pada tingkat stres ringan adalah stres yang gejala stres yang dialami tetapi hanya kadang-kadang.

3. Stres sedang

Stres sedang terjadi dalam waktu yang lama dan dikatakan stress terkadang sering dialami.

4. Stres berat

Stres berat adalah stres kronis terkadang dialami hingga sangat sering dialami.

2.1.4 Pengukuran tingkat stres

Tingkat stress adalah hasil penelitian terhadap berat ringannya stress yang dialami seseorang. Tingkat stress ini diukur dengan menggunakan *Nursing Stres Scale* (NSS) adalah instrumen yang paling populer dan banyak digunakan untuk

memeriksa stres dalam keperawatan dalam berbagai pengaturan kerja, dan telah diterjemahkan ke dalam beberapa bahasa. Franch, Lenton, Walters dan Eyles (2000, dalam Pathak, Chakraborty, Mukhopadhyay, 2003). *Nursing Stress Scale (NSS)* dikembangkan oleh Toft & Anderson (Darni, 2014) instrumen ini berkaitan dengan lingkungan fisik, psikologi dan sosial, yang terdiri dari tujuh indikator yaitu : beban kerja, kematian dan sekarat, kurang persiapan mengenai kebutuhan emosional pasien dan keluarga, kurangnya dukungan, tidak yakin mengenai pengobatan, konflik dengan dokter, dan konflik dengan perawat lain..

2.2 Stres Perawat

2.2.1 Definisi Perawat

Perawat dalam melaksanakan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, selalu berhubungan langsung dengan pasien dengan berbagai macam keluhan, jenis penyakit, karakter, budaya, latar belakang pendidikan dan sosial ekonomi yang berbeda-beda sehingga dapat menyebabkan stres bagi perawat, Menurut *International Council of Nursing*, perawat merupakan 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 (Purwati, 2012).

Hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban kerja berat serta penghasilan tidak memadai. Menurut data Kementerian

Kesehatan RI tahun 2014 jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stres kerja pada perawat cukup besar. Setiap pasien maupun keluarga dari pasien yang datang khususnya gawat darurat memiliki karakter yang berbeda-beda, sehingga dalam hal ini membutuhkan kemampuan komunikasi dan keterampilan dalam penanganan pasien.

2.3 Stres Kerja

2.3.1 Definisi Stres

Menurut (Najamuddin, 2019) stress adalah kondisi dinamis dimana seseorang dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan keinginan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stress berkaitan dengan tuntutan/demand dan sumber daya /resources.

stress adalah kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang kendala, atau tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Stres kerja adalah kondisi ketergantungan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dari seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kondisi kronis (Malayu S.P Hasibuan, 2011).

2.3.2 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Nurazizah (2017) Faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja adalah :

1. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan merupakan faktor yang meliputi lingkungan dan faktor dari pekerjaan itu sendiri. Menurut ILO (2016), Lingkungan fisik, Konflik peran, Ketaksaan peran, Konflik interpersonal, Ketidak pastian pekerjaan, Kurangnya control, Kurangnya kesempatan kerja, Jumlah beban kerja , Variasi beban kerja, Tanggung jawab terhadap orang lain, Kemampuan yang tidak digunakan, Tuntutan mental. Berikut penjelasan Masing masing Faktor pekerjaan.

a. Lingkungan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*) seperti bising, vibrasi, dan *hygiene* di lingkungan kerja (Revalicha, N. S., & Sami'an. (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado ($P\text{-value} = 0,001$).

b. Konflik Peran

Konflik peran dapat menjadi penekan (*stressor*) yang penting bagi sebagian orang (Gibson, 1997). Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas- tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki, tugas- tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari

pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan-nya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya,serta pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya, (Munandar, 2013).

Hasil penelitian pada perawat ruang rawat inap di salah satu rumah sakit Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat (P -value = 0,000), semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat Indrawan (2009).

c. KetaksaanPeran

Ketaksaan peranan adalah kurangnya pemahaman atas hak- hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Gibson, 1997). Ketaksaan peran dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan-harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. (Munandar, 2001).

d. Konflik interpersonal

Menurut Sunardi (Sunardi,2010) Konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif .

e. Ketidak pastian Pekerjaan

Ketakutan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Hal ini terjadi karena adanya reorganisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan seperti penggunaan teknologi baru yang membutuhkan keterampilan kerja yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial. (Munandar,2013).

f. Kurangnya Kontrol

Kontrol pekerjaan memainkan peran penting dalam mengatur kardiovaskular dan respon afektif selama hari kerja, dan respon ini dapat menyebabkan peningkatan risiko penyakit kardiovaskular. Kontrol kerja merupakan kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol kerja dapat menimbulkan tekanan yang tinggi dan menyebabkan timbulnya berbagai masalah kesehatan. Perawat merupakan salah satu pekerja yang dianggap memiliki risiko mengalami tekanan yang tinggi (Landy, 2013). Hasil penelitian Basuki (2014) menunjukkan bahwa rendahnya kontrol terhadap tuntutan di lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja dan dapat memberikan efek terhadap keselamatan pasien.

g. Kurangnya Kesempatan Kerja

Kurangnya lapangan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran dalam diri individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan dan

sulitnya mencari pekerjaan kembali. Hal ini dapat mengakibatkan stres pada individu. Karena perasaan khawatir akibat kurangnya lapangan pekerjaan dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan mental, ketidakstabilan emosi, dan kecemasan. Semakin tinggi rasa khawatir para pekerja mengenai kurangnya kesempatan kerja akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami mereka (Karima, 2014).

h. Jumlah Beban Kerja

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 (Gibson, 1997). Beban kerja berlebih kuantitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres (Munandar, 2001).

i. Variasi Beban Kerja

Variasi beban kerja berkaitan dengan beragam jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan tuntutan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi beban kerja dapat menjadi salah satu penyebab stres pada pekerja. Hal ini terjadi ketika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas tersebut. Karena ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas dapat mempengaruhi penilaian diri seseorang terhadap dirinya (Gibson, 1997). Tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan

kompetensi serta *skill* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada stres kerja (Soegiono, 2008).

Hasil penelitian Sumarni (1998) menunjukkan bahwa beban kerja fisik (kuantitatif) dan mental (kualitatif) berpengaruh terhadap peningkatan beban kerja perawat di bangsal bedah RSUD dr. R. Goeteng Tarunadibrata Purbalingga sehingga sebagian besar perawat tergolong memiliki beban kerja fisik seperti banyaknya dan beragamnya pekerjaan yang harus dilakukan.

j. Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

Tanggung jawab dalam pekerjaan terbagi menjadi dua, yaitu tanggung jawab terhadap benda dan tanggung jawab terhadap orang lain. Tanggung jawab terhadap orang lain secara signifikan dapat memicu terjadinya penyakit jantung koroner dibandingkan memegang tanggung jawab terhadap benda. Semakin tua dan tinggi tanggung jawab mereka maka akan semakin besar kemungkinan munculnya gejala penyakit jantung koroner (Cooper, 2004).

k. Kemampuan yang Tidak digunakan

Kemampuan pekerja yang tidak digunakan dapat menimbulkan stres bagi pekerja tersebut. Kondisi seperti ini seringkali terjadi ketika pekerja memiliki kemampuan yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi, kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut. Kondisi pekerjaan yang demikian dalam jangka waktu yang

lama dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja sehingga berdampak pada timbulnya stres (Ross1999).

1. Tuntutan Mental

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi langsung denganklien khususnya pada sektor jasa. Secara umum, standar yng diterapkan menuntut pakerja untuk selalu bersikap ramah terhadap klien yang dihadapi. Namun pekerjaan yang menuntut kondisi emosional yang baik sangat berhubungan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja secara mental (Koradecka, 2010). Penelitian Mehta (2014) menunjukkan bahwa tuntutan mental yang dapat menyebabkan stres kerja salah satunya adalah tuntutan dari keluarga pasien.

m. Shift kerja

Shift kerja merupakan pola pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan, shift kerja biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Shift kerja menjadi salah satu tuntutan tugas yang memiliki konsekuensi terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Karena dapat merubah ritme dan pola istirahat tubuh. Pekerja harus dilatih untuk menghadapi efek stres yang ditimbulkan akibat kerja shift dengan merencanakan waktu tidur, kontak sosial, dan kontakdengan keluarga sehingga efek dari stres dapat diminimalkan (Susyeto 2012).

2. Faktor di luar pekerjaan

Faktor di luar pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Aktivitas di luar pekerjaan merupakan kategori pembangkit stres potensial mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, peristiwa kehidupan pribadi/dukungan sosial dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi dan kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres (Munandar, 2001).

Hasil penelitian Musangadah (2015) menunjukkan bahwa tuntutan dari luar pekerjaan berpengaruh positif terhadap stres kerja. apabila tuntutan dari luar mengalami peningkatan maka akan menyebabkan peningkatan pada stres kerja. Adapun faktor-faktor diluar pekerjaan adalah sebagai berikut :

a. Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal yang buruk merupakan salah satu penyebab terjadinya stres kerja pada perawat (NIOSH, 2008). Hubungan interpersonal yang kurang baik dengan sesama perawat, tim kesehatan

yang lain sertadengan keluarga pasien dapat memicu timbulnya stres perawat, dan sebaliknya hubungan yang baik antara ketiganya merupakan faktor dukungan bagi perawat untuk melaksanakan tugas pelayanan dengan baik. Penelitian Konstantinos dan Christina (2008).

b. Pengawasan Atasan

National Institute for Occupational Safety & Health menyebutkan bahwa kurangnya kontrol dalam tugas (*supervise*) dari atasan (khususnya pengawasan dari *supervisor*, kepala ruangan atau pengawasan dari manajemen keperawatan yang lebih tinggi) dapat menjadi salah satu penyebab dan memicu terjadinya stres kerja bagi perawat (NIOSH,2008).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Konstantinos dan Christina (2008) yang menemukan bahwa faktor yang mempengaruhi stres dan kepuasan kerja perawat kesehatan mental di antaranya adalah kepemimpinan klinis, yaitu kurangnya dukungan dari *supervisor* baik dalam sikap maupun keterlibatan dalam perawatan pasien. Kurangnya *reinforcement* atau *support* pada staf juga merupakan masalah dalam kepemimpinan klinis ini yang dapat berakibat stres.

3. Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor yang berkaitan dengan pribadi seseorang. Faktor individual terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian tipe A, (Nurazizah, 2017). Adapun penjelasannya sebagai berikut :

a. Umur

Umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan risiko yang dapat meningkatkan stres kerja secara signifikan (Rasasi,2015). Individu dengan umur yang lebih tua mengalami stres yang lebih rendah karena pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik dibandingkan dengan individu berumur muda.

Menurut (Wiguna, 2016) klasifikasi umur digolongkan :

- 1) Usia dewasa muda (18/20-25 tahun)
- 2) Usia dewasa tua (25-60/65 tahun)
- 3) Lanjut usia (> 65 tahun)

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa perawat dengan umur ≤ 36 tahun memiliki risiko stres sebesar 93,9% (Dewi, 2015). Hal ini berhubungan erat dengan maturitas atau tingkat kedewasaan seseorang. Semakin tua umurseseorang, maka akan semakin meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya dan lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seiring dengan 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 sehingga ketahanan dirinya terhadap stres akan meningkat (Sugeng, 2015).

b. Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seseorang laki-laki maupun perempuan (WHO, 2016). Dalam kaitannya dengan stres, perempuan mempunyai kecenderungan mengalami stres lebih besar dimana didalam tubuh seorang perempuan terjadi perubahan hormonal. Perempuan lebih mudah merasakan perasaan bersalah, cemas, peningkatan bahkan penurunan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan makan. Saat stres perempuan lebih mudah untuk sedih, sensitif, marah, serta mudah menangis. Penurunan estrogen pada perempuan akan berpengaruh pada emosi. Selain perubahan hormonal, karakteristik perempuan yang lebih mengedepankan emosional daripada rasional.

Hasil penelitian pada perawat di RSUD Cilacap menunjukkan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki risiko stres sebesar 88,2% (Dewi, 2015). Adanya hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Sahraian (2013) dan Aska (2014) dengan nilai probabilitas sebesar 0,004.

c. Status Pernikahan

Pernikahan adalah adanya suatu hubungan yang sah antara pria dan wanita dengan melibatkan hubungan seksual yang saling melengkapi sehingga mengetahui tugas masing masing. (dunvallmiller, 2012). Konflik antara peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga mempengaruhi munculnya stres kerja yang dialami oleh perawat, terutama pada perawat perempuan (Indriyani, 2009).

d. Masa Kerja

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. 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, 2013).

Hasil penelitian pada perawat di RSUD Cilacap menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat, masa kerja ≤ 10 tahun memiliki risiko stres sebesar 91,7% (Dewi, 2015). Adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Prabowo (2010) dan Pratama (2014) dengan nilai probabilitas sebesar 0,00. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung tidak mengalami stres karena pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah dalam menyesuaikan pekerjaannya sehingga semakin bisa dalam menghadapi tekanan dalam bekerja (Sugeng, 2015).

e. Kepribadian Tipe A

Kepribadian Tipe A merupakan kompleks tindakan emosi yang dapat diamati dalam setiap orang yang terlibat secara agresif dalam suatu

perjuangan yang terus-menerus dan tak henti-henti untuk mencapai hal yang lebih dari sekarang. (Kreitner dan Kinicki, 2007).

2.3.3 Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan tinggi, frustrasi dan sebagainya (Waluyo, 2015).

Waluyo (2015) menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu :

1. Gejala Psikologis Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian), sensitif dan hiperaktivitas, memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi, komunikasi yang tidak efektif, perasaan terkucil dan terasing, kebosanan dan ketidakpuasan kerja, kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi, kehilangan spontanitas dan kreativitas, menurunnya rasa percaya diri. Rice (1999)
2. Gejala Fisiologis

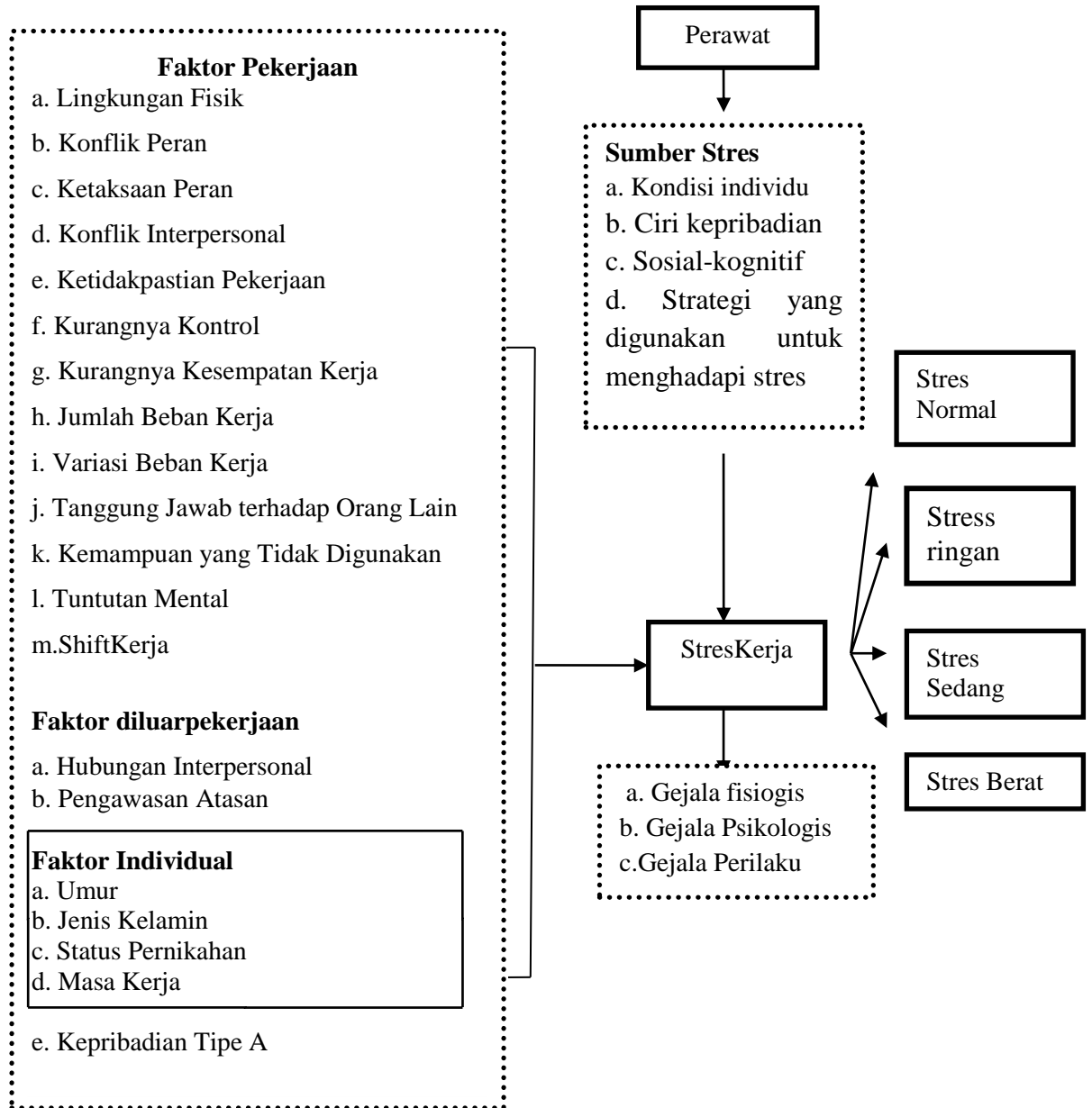
Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular, meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh : adrenalin dan nonadrenalin), gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung), meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan, kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang

kronis (*chronic fatigue syndrome*), gangguan pernapasan, gangguan pada kulit, sakit kepala, berkeringat, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot, rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk resiko tinggi kemungkinan terkena kanker. Rice (1999)

3. GejalaPerilaku

Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan, menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas, kesulitan memberi ide yang kreatif dan inovatif, meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan, perilaku sabotase dalam pekerjaan, gangguan tidur, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan mengarah ke obesitas, perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi, meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi, meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas, menurunnya hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri. Rice (1999)

2.4 Kerangka Teori



Keterangan : : Variabel yang diteliti : Variabel yang tidak diteliti

Gambar 2.1 Kerangka Teori