

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. DESKRIPSI KONSEPTUAL

1. Konsep Stres

a. Pengertian Stres

Stres kerja merupakan situasi tegang yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan mental, memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pekerja. Pengalaman stres terkait pekerjaan, atau stres pada pekerjaan, dapat dijelaskan sebagai pengalaman stres yang terkait langsung dengan aktifitas pekerjaan (Asih et al., 2018). Sedangkan menurut Rofi & Purwanda (2020) stres merupakan keadaan ketegangan yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan kondisi individu. Jika stres berlebihan, dapat membahayakan kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

Stres kerja dapat diartikan sebagai asal atau pemicu stres di lingkungan kerja yang memicu respon individu dalam bentuk reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Lingkungan kerja memiliki potensi sebagai pemicu stres kerja. Pemicu stres kerja mencakup segala kondisi pekerjaan yang dianggap oleh karyawan sebagai tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja (Ningrat & Mulyana, 2022).

Stres kerja mencerminkan rasa tekanan yang dirasakan oleh perawat saat menghadapi tugas pekerjaan (Wirya et al., 2020) Pendapat ini diperkuat oleh definisi Beehr dan Newman (Septiana, 2022) yang menyebutkan bahwa stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya, ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk melenceng dari fungsi normal mereka. Secara sederhana, stres kerja dapat diartikan sebagai respon fisiologis dan psikologis karyawan terhadap harapan atau permintaan dari organisasi. Stres kerja dapat dianggap sebagai faktor-faktor yang memberikan tekanan pada produktivitas dan lingkungan kerja, serta berpotensi mengganggu kesejahteraan individu.

b. Gejala-Gejala Stres Kerja

Gejala stres juga diungkapkan oleh Riyadi (2022) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut ini:

1) Gejala fisiologis

Stres kerja yang dialami oleh individu dapat diidentifikasi melalui perubahan dalam metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala, serta potensi munculnya serangan jantung.

2) Gejala psikologis

Tanda yang paling mencolok adalah munculnya perasaan ketidakpuasan. Selain itu, individu yang mengalami stres juga dapat mengalami ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan kecenderungan untuk menunda-nunda.

3) Gejala perilaku

Stres kerja dapat terlihat melalui perubahan kebiasaan makan, peningkatan kebiasaan merokok, konsumsi alkohol, berbicara dengan cepat, gelisah berlebihan, dan gangguan tidur.

Gejala lain juga disebutkan oleh Tarigan (2021) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

1) Gejala fisik

Mencakup peningkatan denyut jantung, peningkatan tekanan darah, mulut dan kerongkongan yang kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, kulit wajah pucat, gemetar atau kesulitan tidur, kelelahan atau kejenuhan, gangguan siklus menstruasi, dan penurunan nafsu makan.

2) Gejala kognitif

Mencakup kebingungan, penilaian negatif, konsentrasi yang buruk, penurunan kreativitas, penurunan kinerja, kemampuan memecahkan masalah yang menurun, rasa marah, depresi, kegelisahan, kekhawatiran, sikap prasangka dan curiga, penarikan diri, kelalaian, kegugupan dan kegelisahan, mengeluh, kurang toleran terhadap

orang lain, sikap pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, kurang kreatif, dan kurang inovatif.

3) Afektif

Mencakup fluktuasi emosi yang meningkat, isolasi diri, depresi, sikap prasangka, kekhawatiran, frustrasi, dan rasa gelisah.

4) Gejala perilaku

Mencakup kebingungan, penilaian negatif, konsentrasi yang buruk, penurunan kreativitas, penurunan kinerja, dan kemampuan memecahkan masalah yang menurun.

Berdasarkan gejala-gejala diatas dapat disimpulkan bahwa gejala-gejala dari stres kerja antara lain adalah gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala fisik, gejala perilaku, gejala kognitif, dan gejala afektif

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hagarwatie (2021) mengungkapkan bahwa faktor pembuat stres di lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1) Faktor intrinsik dalam pekerjaan, diantaranya;

- a) Lingkungan kerja mencakup kebisingan, pencahayaan, getaran dan *hygiene*
- b) Beban kerja, mencakup *shift* kerja dan beban kerja berlebih

2) Peran individu dalam organisasi, diantaranya;

- a) Konflik peran mencakup konflik tuntutan yang bertentangan dari atasan, konflik dengan nilai-nilai keyakinan pribadi saat menjalankan tugas
- b) Ketidakjelasan peran mencakup ketidakjelasan mengenai tanggungjawab, prosedur kerja
- c) Pengembangan karier mencakup peluang untuk menggunakan keterampilan jabatan sepenuhnya, peluang mengembangkan ketrampilan yang baru.

- 3) Hubungan interpersonal dalam pekerjaan, diantaranya ketidakpercayaan antar rekan, yang mencakup mengarah ke komunikasi antar pribadi yang tidak sesuai antar rekan.
- 4) Struktur dan iklim organisasi, diantaranya:
 - a) Dukungan sosial mencakup sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta pada dukungan sosial.
 - b) Kurangnya peran serta partisipasi mencakup dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana hati dan perilaku negatif.
 - c) Produktivitas mencakup peningkatan peluang untuk berperan serta menghasilkan peningkatan produktivitas.
- 5) Tuntutan dari luar pekerjaan, diantaranya tuntutan keluarga, krisis ekonomi, konflik keluarga
- 6) Ciri-ciri individu

Menurut Marliani (2015) mengutarakan faktor-faktor penyebab stres kerja yaitu:

- 1) Faktor di lingkungan kerja
Faktor termasuk diantaranya kondisi fisik, manajemen perusahaan, dan dinamika sosial di tempat kerja.
- 2) Faktor pribadi sebagai pemicu stres. Secara umum, faktor pribadi dikelompokkan sebagai berikut:
 - a) Tidak adanya dukungan sosial
Stres dapat timbul pada karyawan yang tidak mendapatkan dukungan sosial, baik itu dari lingkungan kerja, seperti dukungan dari atasan, rekan kerja, atau bawahan, maupun dari keluarga.
 - b) Tidak adanya kesempatan pengambilan keputusan
Kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan di perusahaan atau organisasi.

c) Kondisi lingkungan kerja

Kondisi fisik di lingkungan kerja, seperti suhu yang ekstrem (terlalu panas atau dingin), kepadatan ruangan, tingkat kebisingan yang tinggi, pencahayaan yang kurang, dan faktor-faktor lainnya, dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ruangan yang terlalu panas, misalnya, dapat menyebabkan ketidaknyamanan saat bekerja. Kebisingan, seperti suara mesin pabrik, juga dapat menjadi faktor besar dalam munculnya stres kerja, terutama bagi individu yang lebih sensitif terhadap kebisingan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.

d) Manajemen yang tidak sehat

Banyak karyawan menghadapi stres pekerjaan ketika gaya kepemimpinan manajer mereka cenderung neurotis, yaitu memiliki sensitifitas tinggi, kurang kepercayaan pada orang lain (terutama bawahan), perfeksionis, serta cenderung memperbesar suasana hati atau peristiwa, sehingga hal ini mempengaruhi proses pengambilan keputusan di lingkungan kerja. Atasan yang selalu mencurigai bawahannya, memperbesar peristiwa kecil, menyebabkan karyawan merasa terbatas dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat memicu stres kerja.

e) Tipe kepribadian

Karyawan yang memiliki kepribadian tipe A lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan mereka yang memiliki kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A termasuk sering merasa terburu-buru saat menjalankan tugas, kurang kesabaran, mampu berkonsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan secara bersamaan, tidak puas dengan kehidupan, dan memiliki kecenderungan untuk bersaing dengan rekan kerja, bahkan dalam situasi yang seharusnya nonkompetitif.

f) Peristiwa/pengalaman pribadi

Stres kerja sering kali disebabkan oleh pengalaman pribadi yang menyakitkan, seperti kehilangan pasangan, perceraian, masalah di sekolah, kesehatan anak yang memburuk atau kegagalan di sekolah, kehamilan yang tidak diinginkan, peristiwa traumatis, atau menghadapi masalah hukum. Beberapa kasus juga menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada individu yang kehilangan pasangan mereka, sementara tingkat stres yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal.

Berdasarkan faktor-faktor diatas maka dapat disimpulkan bahwa penyebab atau faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya stres kerja adalah faktor intrinsik seperti beban kerja dan lingkungan kerja, peran individu dalam organisasi, hubungan interpersonal dalam pekerjaan, tuntutan dari luar pekerjaan, dan tipe kepribadian, manajemen yang tidak sehat, dukungan sosial. Dari uraian faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja diatas peneliti mempertimbangkan menggunakan beban kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel yang akan mempengaruhi stres kerja. Faktor beban kerja dan lingkungan kerja tersebut dipilih karena hanya faktor beban kerja dan lingkungan kerja yang ditampakan oleh subyek dan sesuai dengan kondisi tempat penelitian saat ini

d. Indikator Stres

Indikator-indikator beban kerja oleh Septiana (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Fisiologis

Dapat ditandai dengan perubahan metabolisme, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, sakit kepala dan menyebabkan serangan jantung.

2) Psikologis

Munculnya rasa ketidakpuasan, selain ketidakpuasan orang yang mengalami stres juga akan merasakan ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda.

3) Perilaku

Ditandai dengan terjadinya perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok, mengkonsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah berlebihan, dan gangguan tidur.

2. Konsep Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Menurut Septiana (2022) beban kerja merujuk pada analisis waktu yang diperlukan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, yang dilakukan dalam kondisi normal. Oleh karena itu, ketika individu menjalankan pekerjaan dalam kondisi atau waktu yang tidak normal, seperti waktu yang terlalu singkat dibandingkan dengan kompleksitas pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan individu merasa terbebani dan mengalami stres kerja. Seharusnya waktu yang digunakan untuk bekerja seimbang dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seorang pekerja.

Beban kerja merupakan jumlah tugas dan tanggung jawab yang harus dijalankan oleh suatu organisasi atau unit-unit tertentu dalam periode waktu tertentu, dengan jumlah tenaga kerja yang spesifik (Agnesyia, 2023). Sedangkan menurut Rohman (2021) pemberian beban kerja kepada karyawan perlu disesuaikan dengan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Jika tidak sejalan dengan kemampuan individu, dapat menyebabkan berbagai masalah, termasuk stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan selama bekerja,

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu dan waktu yang digunakan untuk bekerja seimbang dengan jumlah pekerjaan yang harus dilakukan.

b. Indikator Beban Kerja

Indikator-indikator beban kerja oleh Ahmad, Tewal & Taroreh (2019) yaitu sebagai berikut:

1) Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seseorang perawat memahami pekerjaan tersebut dengan baik.

2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja perawat. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan kerja yang diberlakukan kepada perawat cenderung berlebih atau sangat sempit.

3) Target yang harus dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh ruangan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh perawat. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh perawat.

3. Konsep Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang ada disekitar seorang pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi individu tersebut dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan (Hartini & Wahyuni, 2022). Sedangkan menurut Amalia & Indartono (2018) menjelaskan bahwa, lingkungan kerja mencakup segala hal disekitar para pekerja yang berpotensi memengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, seperti kebersihan, musik, dan faktor-faktor lainnya. Dan Adapun pendapat dari (Irma & Yusuf, 2020) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua hal yang berada disekitar seorang

pekerja dan memiliki potensi untuk memengaruhi individu tersebut dalam menjalankan tugasnya, termasuk pengaturan pencahayaan, pengendalian kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan keamanan di tempat kerja.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung perawat dalam penyelesaian tugas yang di bebaskan kepada perawat guna meningkatkan kerja perawat.

b. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Jaya, Sabrina & Afrida (2022) yaitu sebagai berikut:

1) Suasana kerja

Merujuk pada kondisi di sekitar karyawan yang sedang bekerja, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Suasana kerja mencakup elemen-elemen seperti lingkungan kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara individu-individu yang berada di tempat tersebut.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Merujuk pada hubungan yang bersifat harmonis dan bebas dari intrik diantara rekan sekerja. Salah satu elemen yang dapat memengaruhi retensi karyawan dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Keharmonisan dan suasana kekeluargaan dalam hubungan tersebut merupakan faktor yang dapat memainkan peran dalam memengaruhi kinerja karyawan.

3) Ketersediaan fasilitas kerja

Merujuk pada ketersediaan peralatan yang diperlukan untuk menunjang kelancaran dan kemajuan pekerjaan. Adanya fasilitas kerja yang komprehensif, meskipun tidak selalu terbaru, menjadi salah satu pendukung utama dalam menjalankan proses kerja.

B. PENELITIAN TERKAIT**Tabel 2.1 Penelitian Terkait**

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Responden	Hasil Penelitian
Junaidah, Utari Christya Wardhani, Sri Muharni (Junaidah et al., 2023)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Tingkat Stres Perawat di RS X Kota Batam	Metode penelitian ini kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Jumlah sampel sebanyak 54 perawat di RS X	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 14 responden (25,9%) perawat mengalami stres berat sekali, 20 responden (37%) memiliki beban kerja berat, dan 29 responden (53,7%) mengalami lingkungan kurang baik. Hasil uji statistik dengan uji <i>Chi-Square</i> didapatkan hasil ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat $p\text{-value}$ $(0,000) < \alpha$ $(0,05)$ dan ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat $p\text{-value}$ $(0,000) < \alpha$ $(0,05)$ di Rumah Sakit X Kota Batam Tahun 2022.
Azyyati Ridha Alfian, Rosya Triana	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Perawat di	Metode penelitian ini kuantitatif dengan	Jumlah sampel sebanyak 77 perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 34 (55,7%) perawat mengalami stres

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Responden	Hasil Penelitian
Dinata, Luthfil Hadi Anshari (Alfian et al., 2020)	RSUD DR. Adnaan WD Payakumbuh	desain <i>cross sectional</i> .	ruang rawat inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh	kerja sedang, 41 (67,2%) memiliki beban kerja berat dan 35 (57,4%) mengalami lingkungan kerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan hubungan beban kerja (<i>p-value</i> =0,002), dan lingkungan kerja (<i>p-value</i> =0,002) dengan stres kerja. Terdapat hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh.
Isna Aglusi Badri (Badri, 2020)	Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruangan ICU dan IGD	Metode penelitian ini kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Sampel dalam penelitian sebanyak 47 perawat.	Hasil penelitian adalah perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 26 (55,3%), perawat memiliki lingkungan yang baik 25 (53,2%) dan perawat yang mengalami stres kerja berat sebanyak 25 (53,2%). Hasil uji statistik dengan uji <i>Chi-Square</i> didapatkan hasil ada hubungan beban kerja dengan stress perawat <i>p-value</i> (0,006) dan ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat <i>p-value</i> (0,027).

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode	Responden	Hasil Penelitian
Margaret Bangkut, Veronica Kalangi, Syendy Liuw (Bangkut, Kalangi & Liuw, 2023)	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Perawat Rawat Inap <i>Covid-19</i> Dan IGD di RSUD Siloam	Metode penelitian ini kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Sampel dalam penelitian sebanyak 33 perawat.	Hasil penelitian adalah perawat yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 20 (60,6%) perawat dan yang memiliki stres kerja sedang sebanyak 18 (54,5%) perawat. Hasil analisis menggunakan uji chi-square didapatkan hasil 0.000.
Lismi Susilaweni, Maryana, Indah Permata Sari (Susilaweni, Maryana & Sari, 2024)	Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang <i>Intensive Care Unit</i>	Metode penelitian ini kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Sampel dalam penelitian sebanyak 30 perawat.	Hasil penelitian ditemukan sebanyak 19 (63,3%) perawat mengalami stres berat, 21 (70%) perawat mengalami beban kerja berat, 17 (56,7%) perawat masa kerja lama, 22 (73,3%) perawat pendidikannya vokasi. Hasil analisis pada penelitian ini adalah ada hubungan antara variabel beban kerja dengan stres kerja dengan <i>p-value</i> 0,004 ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dengan <i>p-value</i> 0,023, dan ada hubungan antara pendidikan dengan stres kerja dengan <i>p-value</i> 0,028.

C. KERANGKA TEORI

Kerangka teori merupakan gambaran dan teori dimana suatu riset berasal atau dikaitkan (Notoatmojo, 2018). Sehingga peneliti membuat kerangka teori sebagai berikut:

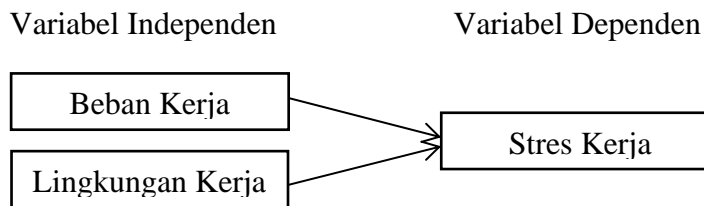


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Hagarwatie (2021)

D. KERANGKA KONSEP

Kerangka konsep merupakan suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya atau antara variabel yang satu dengan yang lain dari masalah yang ingin diteliti (Notoatmojo, 2018). Berdasarkan konsep tersebut, maka peneliti membuat kerangka konsep sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

E. HIPOTESIS

Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada hubungan beban kerja dengan stres perawat ruang rawat inap bedah di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung pada tahun 2024.
2. Ada hubungan lingkungan kerja dengan stres perawat ruang rawat inap bedah di RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Lampung pada tahun 2024.