

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

B. Stres Kerja

Pada bagian ini akan menjelaskan tentang definisi, jenis, tahapan stres kerja, faktor yang mempengaruhi stres kerja, gejala dan dampak stres kerja.

1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan emosional yang dialami oleh seorang pekerja berupa kondisi tidak tenang, cemas, tegang, takut atau gugup yang disebabkan adanya ketidaksesuaian beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau kepribadian pekerja sehingga menyebabkan ketidakmampuan dalam menghadapi berbagai tuntutan dalam pekerjaan (Sartika, 2023). Asih et al. (2018) mendefinisikan stres kerja adalah suatu kondisi dari interaksi manusia dengan pekerjaannya pada sesuatu berupa suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental, atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki (Zainal & Ashar, 2023). Berdasarkan definisi stress kerja diatas dapat disimpulkan stres kerja adalah kondisi ketegangan yang dialami oleh seseorang dikarenakan tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan gejala psikis maupun fisik.

2. Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stress memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Stres bisa positif bisa negatif. Para peneliti berpendapat bahwa stress tantangan, atau stress yang menyertai tantangan

di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stress hambatan, atau stress yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas. Berney dan Selye (1907-1982) memaparkan ada empat jenis stres (Asih et al. (2018):

a. *Eustres (good stres)*

Jenis stres ini dinamakan stres positif. yang akan membuat seseorang akan lebih produktif. Stress 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 berkualitas tinggi (Indrianto, 2021).

b. *Distress*

Distres merupakan stres yang bersifat negatif. 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. Stres ini akan berdampak pada kesehatan mental. Distress sendiri dibagi menjadi dua yaitu stres akut dan stres kronis. Stres akut dapat muncul dan hilang dalam waktu singkat dan sering muncul. Sementara stres kronis adalah stres yang membutuhkan waktu yang lama untuk disembuhkan (Indrianto, 2021).

c. *Hyperstress*

Stress yang berdampak luar biasa bagi yang mengalaminya. Hiperstres terjadi ketika seseorang didorong melebihi kemampuannya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif tetapi stress ini tetap saja membuat individu terbatasi kemampuan adaptasinya. Contoh adalah stres akibat serangan teroris. Ketika seseorang mengalami hiperstres, hal kecil sekalipun dapat memicu respons emosional yang kuat (Anonim, 2015).

d. *Hypostress*

Stres yang muncul karena kurangnya stimulasi. Contohnya, stres karena bosan atau karena pekerjaan yang rutin. orang mengalami hypostress sering kali gelisah dan tidak bersemangat (Anonim, 2015).

Selye (1974) dalam Asih et al. (2018) mengidentifikasi tiga tahap respon sistemik tubuh terhadap kondisi-kondisi penuh stres yang diistilahkan (*general adaptation syndrome – GAS*):

- 1) Pada fase pertama, yaitu reaksi alarm (*alarm reaction*), sistem syaraf otonom diaktifkan oleh stres.
- 2) Pada fase kedua, resistensi (*resistance*), organisme beradaptasi dengan stres melalui berbagai mekanisme coping yang dimiliki.
- 3) Jika respon menetap atau organisme tidak mampu merespon secara efektif, terjadi fase ketiga, yaitu suatu tahap kelelahan (*exhaustion*) yang amat sangat, dan organisme mati atau menderita kerusakan yang tidak dapat diperbaiki.

3. Tahapan Stres Kerja

Gangguan stres bisa timbul secara perlahan dan tanpa disadari. Para ahli mencoba membagi stres tersebut dalam enam tahapan. Setiap tahapan memperlihatkan sejumlah gejala-gejala yang bisa dirasakan. Tahapan ini berguna dalam rangka mengenali gejala stres sebelum memeriksanya ke dokter. Robert J. Van Amberg (1979) dan Hawari (1997) membagi stres dalam beberapa tahapan yang dialami individu sebagai berikut:

- a. Stres tingkat I: tahapan ini merupakan tingkat stress yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut: semangat besar, penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya, energi dan gugup berlebihan, kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya. Tahapan ini biasanya menyenangkan dan bertambah semangat, tanpa disadari bahwa sebenarnya cadangan energinya sedang menipis (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016)

- b. Stres tingkat II: Dalam tahapan ini dampak stress yang menyenangkan mulai menghilang dan timbul keluhan-keluhan dikarenakan cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut: merasa letih sewaktu bangun tidur pagi, merasa lelah sesudah makan siang, merasa lelah menjelang sore hari, terkadang gangguan dalam sistem pencernaan (gangguan usus, perut kembung), kadang-kadang pula jantung berdebar-debar, perasaan tegang pada otot-otot punggung dan tengkuk (belakang leher). (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016)
- c. Stres tingkat III: Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai gejala-gejala: gangguan usus lebih terasa (sakit perut, mulas, sering ingin ke belakang), otot-otot terasa tegang, perasaan tegang yang semakin meningkat, gangguan tidur (sukar tidur, sering terbangun malam dan sukar tidur kembali, atau bangun terlalu pagi), badan terasa oyong, rasa-rasa mau pingsan (tidak sampai jatuh pingsan). Pada tahapan ini penderita sudah harus berkonsultasi pada dokter, kecuali kalau beban stress atau tuntutan, tuntutan dikurangi, dan tubuh mendapat kesempatan untuk beristirahat atau relaksasi, guna memulihkan suplai energi (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016).
- d. Stres tingkat IV: Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit, kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat, tidur semakin sulit, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016).
- e. Stres tingkat V: Tahapan ini sudah menunjukkan keadaan yang lebih buruk, yang ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: untuk bisa bertahan sepanjang hari terasa sangat sulit, kegiatan-kegiatan yang semula menyenangkan kini terasa sulit, kehilangan kemampuan untuk

menanggapi situasi pergaulan sosial dan kegiatan-kegiatan rutin lainnya terasa berat, tidur semakin sukar, mimpi-mimpi menegangkan dan seringkali terbangun dini hari (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016).

- f. Stres tingkat VI: Tahapan ini merupakan tahapan puncak yang merupakan keadaan gawat darurat. Tidak jarang penderita dalam tahapan ini di bawa ke ICCU. Gejala-gejala pada tahapan ini cukup mengerikan yaitu: debaran jantung terasa amat keras, hal ini disebabkan karena zat adrenalin yang dikeluarkan karena stress tersebut cukup tinggi dalam peredaran darah, nafas sesak, megap-mgap, badan gemetar, tubuh dingin, keringat bercucuran, tenaga untuk hal-hal yang ringan sekali pun tidak kuasa lagi, pingsan atau *collaps* (Asih et al., 2018, Yosep & Sutini, 2016).

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja, baik dari dalam maupun luar individu. Memahami penyebab stres kerja adalah langkah penting dalam mengelola dan mengurangi stres di tempat kerja. Hurrell, dkk (1988) dalam Asih et al. (2018) menyebutkan bahwa 4 faktor membuat stres dalam bekerja yaitu: (a). Faktor Individu (b). Faktor Pekerjaan (c). Faktor Pendukung dan (d). Faktor di Luar Pekerjaan.

a. Faktor Individu.

Faktor individu adalah karakteristik atau faktor yang berasal dari dalam diri sendiri yang dapat mempengaruhi stres kerja seperti: umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, tipe kepribadian A, dan penilaian terhadap diri sendiri.

1) Umur.

Definisi Umur menurut KBBI adalah lama waktu hidup sejak dilahirkan hingga saat ini. Umur dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang. Terdapat banyak penelitian umur terhadap

stres kerja tetapi hasil yang didapatkan berbeda-beda. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017), semakin tinggi umur responden maka akan semakin tinggi tingkat stres kerjanya. Hal ini dikarenakan semakin kompleks persoalan hidup yang dihadapi dan kemampuan fisik yang dimiliki semakin berkurang sehingga cepat mengalami kelelahan. Dan pada umur atau usia muda seseorang lebih energik, bersemangat dan lebih cekatan dalam melakukan sesuatu (Potter, 2009). Tetapi pada penelitian Dewi dkk (2015) menemukan bahwa pekerja dengan umur yang lebih tua mengalami stres yang lebih rendah karena pengalamannya dan dapat menghadapi stres yang lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang berusia lebih muda.

Hal ini dapat terjadi dikarenakan tingkat kedewasaan seseorang yang lebih tua sudah lebih matang kejiwaanya. Individu yang berumur lebih tua akan meningkat kemampuannya untuk membentuk keputusan, berpikir rasional, kebijaksanaan yang dimiliki bertambah, lebih toleran, terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain, dan mampu mengontrol emosi sehingga ketahanan diri akan stres yang dirasakan akan meningkat (Sugeng dkk, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2009), Musliha (2013), Syabilah dkk (2016), Nurani dkk (2017), dan Yanto & Sri (2017) yang menunjukkan adanya hubungan antara umur dengan stres kerja. Sementara berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Habibi & Jefri (2018) diketahui bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dan stres kerja dengan nilai.

2) Jenis Kelamin.

Jenis kelamin adalah atribut fisiologis dan anatomic yang membedakan antara laki-laki dan perempuan (Wade & Travris, 2007). Menurut ILO (2003), yang lebih berisiko mengalami stres

di tempat kerja adalah perempuan. Adapun faktor yang menyebabkan perempuan lebih rentan mengelam stres kerja adalah:

- a) Perempuan mempunyai peran yang tinggi dalam merawat keluarga. Maka dari itu beban kerja perempuan lebih tinggi.
- b) Otoritas untuk mengontrol pekerjaan cenderung lebih rendah karena sebagian besar jabatan perempuan di tempat kerja adalah dibawah laki-laki.
- c) Meningkatnya perempuan yang bekerja pada jabatan penting.
- d) Meningkatnya perempuan yang bekerja pada tingkat stres kerja yang tinggi
- e) Terjadi ketidakadilan dan diskriminasi dari senior di tempat kerja.

Respon dalam menghadapi stres antara perempuan dan laki-laki cenderung berbeda. Di dalam penelitian Burchell dkk (2002) mengemukakan bahwa respon laki-laki dalam menghadapi stres kerja adalah perubahan perilaku seperti merokok atau meminum alkohol. Sedangkan perubahan yang terjadi pada perempuan adalah perubahan emosional. Dapat disimpulkan bahwa akibat stres kerja laki-laki lebih mempunyai risiko mengalami masalah fisik sedangkan perempuan mengalami masalah mental.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Habibi & Jefri (2018) menunjukan bahwa perempuan memiliki peluang lebih besar mengalami stres kerja daripada laki-laki. Begitu pula dalam penelitian Ismafiaty (2013) yang menyebutkan bahwa perempuan lebih banyak mengalami stres kerja dikarenakan perempuan lebih banyak menggunakan perasaan daripada laki-laki.

Penilitian lain yang dilakukan oleh Musliha Fitri (2013), Lady dkk (2017) yang menyatakan jenis kelamin tidak berhubungan dengan

stres kerja. Hal ini mungkin disebabkan karena perbedaan jenis kelamin tidak memberikan kontribusi yang besar bagi stres kerja.

3) Status Pernikahan.

Status pernikahan dapat berpengaruh positif atau negatif tergantung bagaimana penilaian seseorang terhadap suatu masalah (Ismafiaty, 2013). Seseorang yang berstatus tidak menikah memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja dibanding dengan individu yang sudah menikah (Rinda dkk, 2011).

Hubungan kehidupan pernikahan yang baik dapat membantu mengurangi stres yang dialami dalam hal memberikan dukungan dalam karir pasangannya (Fink, 2010). Isu-isu tentang keluarga, kritis kehidupan, kesulitan keuangan, dan konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan di dalam pekerjaan, semuanya dapat merupakan tekanan bagi pegawai dalam pekerjaanya (Munandar, 2008).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Syabilah dkk (2016) diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan stres kerja dengan nilai p value 0,006. Penelitian yang dilakukan oleh Nurani dkk (2017) juga membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status pernikahan dan stres kerja. Namun, Berdasarkan penelitian yang dilakukan Rachman (2017) mengemukakan bahwa status pernikahan tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan stres kerja. Status pernikahan tidak berhubungan dengan stres kerja dikarenakan status stres yang dirasakan bukan dari kehidupan pernikahannya melainkan dari tuntutan pekerjaan (Siboro, 2009).

4) Masa Kerja.

Masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu perusahaan. Masa kerja memiliki hubungan dengan terjadinya stres kerja. Karena pekerja yang mempunyai masa kerja

lebih dari 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejemuhan yang lebih tinggi daripada pekerja yang baru bekerja, dan dikarenakan kejemuhan tersebut menyebabkan stres kerja pekerja (Munandar, 2008). Tetapi masa kerja juga mempunyai hubungan dengan pengalaman pekerja dalam menghadapi permasalahan di tempat kerja sehingga pekerja mampu untuk menghadapi stres kerja yang dirasakan (Anggraeni dkk, 2017).

Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika (2017) yang menyebutkan bahwa masa kerja berhubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,012. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Musliha Fitri (2013), Nurani dkk (2017), Syabilah dkk (2016) dan Suryajati (2018) yang mengutarakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan terjadinya stres kerja. Tetapi pada penelitian Habibi & Jefri (2018) tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja dikarenakan variabel lain tidak disertakan di dalam penelitian. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Zainiyah (2012) yang menemukan bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan stres kerja karena seseorang yang memiliki masa kerja lebih lama semakin memiliki pengalaman dalam melakukan tugasnya.

5) Tipe Kepribadian

Tipe kepribadian merupakan karakteristik individu dan bagaimana individu tersebut berperilaku yang menunjukkan penyesuaian terhadap lingkungan sekitar (Saputra, Wahyuni, & Jayanti, 2017). Tipe kepribadian dibedakan menjadi dua yaitu tipe kepribadian A dan tipe kepribadian B, ciri ciri dari masing masing tipe kepribadian dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1 Tipe Kepribadian

No	Tipe Kepribadian A	Tipe Kepribadian B
1.	Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat	Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
2.	Merasa tidak sabar dengan nilai dimana kebanyakan kejadian terjadi.	Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
3.	Berjuang untuk berfikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus	Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
4.	Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai	Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.
5.	Terobsesi dengan angka-angka dan kesuksesan.	

Sumber: Robin & Judge, 2008

Berdasarkan tabel 2.1 orang dengan tipe kepribadian A lebih berisiko mengalami stres kerja yang lebih tinggi. Hal ini dikarenakan, seseorang dengan tipe kepribadian A menempatkan dirinya dalam suatu tekanan yang berhubungan dengan waktu dalam kehidupannya (Sutanto, 2006).

Hal ini sejalan dengan Friedman & Rosenman (1974) dalam penelitiannya yang mengatakan bahwa kepribadian tipe A lebih mudah mengalami stres. Rosenman & Gibson (1996) dalam Robin & Judge (2008) menambahkan bahwa kepribadian tipe A dalam

penelitiannya cenderung mempunyai kemungkinan untuk mengalami serangan jantung yang disebabkan oleh tekanan stres.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Wijono (2006) terdapat hubungan antara kepribadian tipe A dengan stres kerja dan memiliki pengaruh yang cukup besar. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Saputra dkk (2017) dan Saidah dkk (2018) yang membuktikan bahwa hubungan signifikan antara tipe kepribadian dengan stres kerja.

6) Penilaian Terhadap Diri Sendiri.

Penilaian diri adalah persepsi seseorang terhadap kemampuan, keberhasilan dan kelayakan diri sendiri yang akan mempengaruhi perilaku. Jika seseorang mempunyai penilaian diri yang positif maka kemungkinan dapat mengontrol diri sendiri terhadap kondisi, situasi, dan sesuatu yang mengancam atau menganggu di tempat kerja (Rachman, 2017). Menurut Lundberg & Cooper (2011), seseorang yang memiliki penilaian diri yang rendah mempunyai kecenderungan risiko stres di tempat kerja ditambah dengan tuntutan kerja dan konflik yang cukup tinggi.

Berdasarkan penelitian Karima (2014), terdapat hubungan antara penilaian diri dengan stres kerja dengan nilai p value 0,007. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017) yang menyatakan bahwa penilaian diri memiliki hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000 dan dalam penelitian ini juga menyebutkan bahwa semakin tinggi penilaian diri maka akan semakin mengurangi stres kerja yang dialami. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017) menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara penilaian diri sendiri dengan stres kerja dikarenakan tingginya faktor pekerjaan yang dihadapi pekerja sehingga penilaian diri yang baik tidak mampu mengurangi stres yang dialami.

b. Faktor Pekerjaan.

1) Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat dipengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas pekerjaannya atau keadaan lingkungan kerja fisik (kebisingan, suhu, pencahayaan dan ventilasi) yang dirasakan pekerja (Amalia, 2019). Kondisi lingkungan kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab pekerja mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Ibrahim dkk, 2016). Chandraseker (2011) juga mengkonfirmasi bahwa ventilasi yang buruk, pencahayaan yang tidak tepat, kebisingan yang berlebihan adalah contoh lingkungan kerja yang tidak aman dan tidak sehat yang akan mempengaruhi produktivitas dan kesehatan pekerja (Ajala, 2012).

Hal ini sejalan dengan penelitian Luma (2015) yang mengemukakan bahwa lingkungan fisik yang baik akan membuat semakin rendah stres kerja. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi & Wahyuningtyas (2014) yang menemukan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dkk (2016) dan Saidah dkk (2018) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja.

2) Konflik Peran

Katz & Kahn (1978) mendefinisikan bahwa konflik peran adalah sesuatu kesulitan yang dihadapi oleh individu yang bekerja dalam menghadapi dua atau lebih rangkaian peran dan tekanan yang terjadi pada waktu yang bersamaan (Joan Yong Cheen Ee dkk, 2017). Musliha Fitri (2013) juga menyebutkan bahwa konflik peran terjadi ketika pekerja dibingungkan oleh tuntutan kerja atau

keharusan untuk melakukan sesuatu yang berbeda dari yang diinginkan atau bukan bagian dari bidang kerja yang dimiliki. Wu & Norman (2006) menjelaskan bahwa konflik peran merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi stres kerja dan terjadi ketika setidaknya dua faktor pekerjaan yang saling bertentangan menekan pekerja tersebut (Soltani dkk, 2013).

Lady dkk (2017) menyebutkan bahwa semakin meningkat konflik peran maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Surilena dkk (2015) menemukan adanya hubungan yang signifikan antara konflik peran dan stres kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Habibi & Jefri (2018) membuktikan bahwa konflik peran mempunyai hubungan yang signifikan dengan terjadinya stres kerja dengan nilai *p* value 0,000. Dalam penelitian Simanullang (2018) pula menyebutkan bahwa ada hubungan antara konflik peran dengan stres kerja yaitu nilai *p* value 0,009.

3) Ketaksaan Peran

Ketaksaan peran atau ambiguitas peran terjadi ketika tidak adanya informasi mengenai harapan yang harus dipenuhi dari pekerjaan yang dikerjakan (Hubbard, 1990). Set dkk (1981) mengatakan ketika tidak ada informasi dari peran yang dikerjakan maka akan menimbulkan ketegangan dan kecemasan dalam bekerja (Joan Yong Cheen Ee dkk, 2017). Musliha Fitri (2013) juga menyebutkan, ketika individu mengalami ketidakjelasan peran dan sasaran di tempat kerja akhirnya timbul ketidakpuasan kerja yang diikuti dengan ketegangan kerja sehingga berdampak pada stres kerja.

Menurut Lady dkk (2017) menyebutkan bahwa semakin meningkat ketaksaan peran maka akan semakin meningkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan penelitian Habibi & Jefri (2018)

mendapatkan bahwa ketaksaan peran memiliki hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggarini (2019) membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ketaksaan peran dengan stres kerja dengan nilai p value 0,550.

4) Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal merupakan permasalahan yang dialami responden dengan rekan kerjanya dikarenakan hubungan sosial yang tidak baik. Konflik dalam bekerja berhubungan dengan cara individu menanggapi tekanan untuk keseragaman yang dipaksakan oleh kelompok kerja mereka (Tumengkol, 2016). Konflik interpersonal sering terjadi karena seseorang secara terus menerus berinteraksi dengan orang lain, sehingga menemukan adanya perbedaan. Konflik tersebut dapat menyebabkan komunikasi menjadi tidak baik, kepuasan kerja rendah dan lebih meningkatkan terjadinya stres kerja (Gibson dkk, 2012).

Semakin baik kualitas hubungan sosial pekerja maka akan semakin rendah mengalami stres di tempat kerja. Hal ini dikarenakan interaksi sosial dapat menjadi sumber kepuasan kerja atau menyebabkan perselisihan seperti kecurigaan antar pekerja, kurangnya komunikasi, ketidaknyamanan dalam mengerjakan pekerjaan hingga terjadi kekerasan fisik (Tarwaka, 2004). Biasanya perselisihan ini terjadi karena adanya kompetisi antar pekerja sehingga meningkatkan stres.

Sesuai dengan penelitian Lady dkk (2017) yang menyimpulkan bahwa semakin memburuk atau tinggi konflik interpersonal maka akan semakin meningkat stres kerja yang dirasakan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Musliha Fitri (2013), mendapatkan bahwa konflik interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan terjadinya stres kerja dengan nilai p value 0,045.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Zainiyah (2012), Syabilah dkk (2016), Habibi & Jefri (2018) dan Rachman (2017) juga mengemukakan bahwa ada pengaruh antara konflik interpersonal dengan stres kerja. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggarini (2019) tidak ditemukan adanya hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja.

5) Ketidakpastian Pekerjaan

Ketidakpastian atau ketidakjelasan sebaiknya tidak ditemukan di dalam hal pengembangan karir pekerja. Tenaga kerja perlu diberitahu secara jelas tentang bagaimana mekanisme untuk meningkatkan keterampilan atau profesionalitas di dalam organisasi sehingga terhindar dari ancaman kehilangan pekerjaan, bagaimana perkembangan organisasi pada perusahaan serta peluang atau kesempatan untuk mendapatkan promosi (Cooper, 2004). Jika ketidakpastian pekerjaan terjadi maka akan menjadi sumber stres dan mengakibatkan menurunnya kinerja dalam bekerja (Karima, 2014).

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) Disimpulkan bahwa semakin bertambah ketidakpastian pekerjaan maka semakin meningkat stres kerja yang dialami. Penelitian yang dilakukan Rachman (2017) menyebutkan bahwa ada hubungan antara ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,022. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Musliha Fitri (2013) dan Wicaksono & Anggarini (2019) menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara antara ketidakpastian pekerjaan dengan stres kerja.

6) Kontrol Kerja

Kontrol terhadap pekerjaan adalah cara seseorang untuk mengendalikan pekerjaan yang dimilikinya meliputi kontrol atas tugas - tugas pekerjaan, kontrol atas kecepatan kerja dan kontrol

atas lingkungan kerja. Cardwell & Flanagan (2005) mengemukakan bahwa ketika seseorang tidak dapat mengatur dirinya sendiri maka akan menimbulkan stres kerja. Menurut Byrne & Rosenman (1990), menyebutkan bahwa ketika pekerja memiliki beban kerja yang tinggi namun tidak memiliki kemampuan untuk mengontrol pekerjaan dengan baik maka akan memiliki risiko untuk mengalami kematian akibat penyakit jantung atau penyakit terkait peredaran darah.

Hal ini sejalan dengan penelitian Lady dkk (2017) yang mengutarakan bahwa semakin berkurangnya kontrol maka akan semakin meningkat stres kerja dan dalam penelitian tersebut pula menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kurangnya kontrol dengan stres kerja dengan nilai *p* value 0,001. Dan juga pada penelitian Kerr (2009) membuktikan bahwa kontrol terhadap pekerjaan berhubungan dengan stres kerja. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggarini (2019) membuktikan tidak terdapat hubungan antara kontrol terhadap pekerjaan dengan stres kerja. Hal ini terjadi dikarenakan terdapat standar operasional prosedur yang mengatur bagaimana pekerja melaksanaan pekerjaanya dan memiliki target waktu yang harus dicapai.

7) Kurangnya Kesempatan Kerja

Kurangnya kesempatan kerja adalah rendahnya kesempatan untuk bekerja bagi pekerja di perusahaan lain. Setiap tahun perkiraan jumlah pekerjaan yang ada dari hari ke hari menurun. Berkurangnya peluang kerja menyebabkan masalah yang besar yaitu tidak tersedianya sarana mata pencaharian hidup dan menimbulkan pengangguran. Pengangguran dapat meningkatkan kerentanan terhadap masalah seperti penyakit, kekurangan gizi, tekanan mental dan hilangnya kepercayaan diri dan akhirnya mengalami depresi (Bizymoms, 2013).

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) disebutkan bahwa ada hubungan antara kurangnya kesempatan kerja dengan stres kerja dengan nilai p value 0,03. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017) yang membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kurangnya kesempatan kerja dengan stres kerja. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Rachman (2017), tidak ditemukan adanya hubungan antara kurangnya kesempatan kerja dengan stres kerja.

8) Jumlah Beban Kerja

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu (Dhania, 2010). Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tangguang jawab dalam waktu yang terbatas mungkin akan merasa kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Selain itu tekanan untuk mencapai target dan deadline yang ketat juga dapat meningkatkan tingkat stres (Zainal & Ashar, 2023).

Margolis dkk (1974) mengatakan bahwa jumlah beban kerja berhubungan dengan timbulnya gejala stres seperti rendahnya motivasi kerja, rendahnya penghargaan diri, tingginya absenteisme, serta perilaku minum alkohol (Rose, 1994). Nurmianto (2003) menyebutkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka konsumsi oksigen akan meningkat dan meningginya kandungan asam laktat sehingga munculnya stres kerja.

Penelitian Ibrahim dkk (2016) menyimpulkan bahwa pekerja yang memiliki beban kerja berat mengalami stres berat dikarenakan beban kerja yang diberikan terlalu berlebihan dan tidak sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki sedangkan pekerja harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu. Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) mengemukakan bahwa semakin bertambahnya jumlah beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dan berdasarkan penelitian tersebut pula ditemukan adanya hubungan antara jumlah beban kerja dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000. Di dalam penelitian Karima (2014) juga menunjukkan bahwa jumlah beban kerja berpola positif yaitu semakin meningkat jumlah beban kerja maka meningkatkan terjadinya stres kerja. Begitu pula pada penelitian yang dilakukan oleh Anggraeni dkk (2017) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Suryajati (2018) menemukan bahwa tidak ada hubungan antara jumlah beban kerja dengan stres kerja dengan nilai p value 0,556. Hal ini dikarenakan jumlah beban kerja yang didapatkan tergolong ringan.

9) Variasi Beban Kerja

Berbagai macam jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja adalah beban kerja yang akan menimbulkan stres kerja dikarenakan pekerja merasa tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja yang berlebih dikaitkan dengan banyak hal yang negatif seperti gangguan kecemasan, kelelahan, sakit kepala dan masalah pencernaan (Ganster & Rosen, 2013).

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) mengemukakan bahwa semakin bertambahnya variasi beban kerja maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dibuktikan pada penelitian yang dilakukan oleh Karima (2014) dan Rachman (2017) yang mengutarakan bahwa ada hubungan antara variasi beban kerja dengan stres kerja. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh

Wicaksono & Anggarini (2019) yang mendapatkan nilai p value 0,002 untuk hubungan variasi beban kerja dengan stres kerja.

10) Tanggung Jawab Terhadap Orang Lain

Tanggung jawab dalam pekerjaan memiliki dua artian yaitu bertanggung jawab terhadap benda dan bertanggung jawab atas orang lain. Memiliki tanggung jawab terhadap orang lain mempunyai arti bahwa seorang pekerja lebih sering menghabiskan waktunya untuk berhubungan dengan pekerja lain, mendatangi beberapa pertemuan, bekerja sendiri yang membuat seorang pekerja merasa tertekan (Caplan, 1970) dalam (Karima, 2014).

Penelitian Lady dkk (2017) menyimpulkan bahwa semakin bertambah tanggung jawab terhadap pekerja lain maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono & Anggarini (2019) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tanggung jawab terhadap orang lain dengan stres kerja dengan nilai p value 0,015. Tetapi penelitian yang dilakukan Rachman (2017) menemukan bahwa tidak ada hubungan antara tanggung jawab terhadap pekerja lain dengan stres kerja dengan nilai p value 0,823.

11) Kemampuan Yang Tidak Digunakan

Semakin bertambah kemampuan yang tidak digunakan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dirasakan. Hal ini disebabkan karena timbulnya ketidakpuasan bagi pekerja sehingga menimbulkan stres (Ross & Altmaier, 2000).

Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lady dkk (2017) menyimpulkan bahwa kemampuan yang tidak digunakan memiliki hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000. Tetapi tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2017) dan Wicaksono & Anggarini (2019) yang

menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kemampuan yang tidak digunakan dengan stres kerja.

12) Tuntutan Mental

Tuntutan mental atau kognitif adalah sumber stres di dalam pekerjaan terutama pada pekerjaan yang berhubungan dengan jasa atau yang memiliki kontak dengan orang lain seperti klien, pasien, siswa, dan lain sebagainya. Memiliki kontak dengan orang lain dapat menimbulkan emosi negatif seperti rasa sedih, marah, dan ketidakberdayaan. Tetapi standar kerja yang ada mengharuskan pekerja memendam emosi alami yang dirasakan dan pekerja dituntut untuk selalu bersikap tenang dan ramah.

Menurut Zapf (2002), tuntutan mental yang tinggi sangat berhubungan dengan kesehatan mental yang rendah (Koradecka, 2010). Musliha F (2013) juga menambahkan bahwa tuntutan mental yang tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan dan memicu kelelahan serta stres kerja.

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) mengemukakan bahwa semakin bertambahnya tuntutan mental maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kasmarnani (2012) yang menyebutkan bahwa ada hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja dengan *p value* 0,048. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simanullang (2018) menemukan bahwa ada hubungan antara tuntutan mental dengan stres kerja. Tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Musliha Fitri (2013) dan Wicaksono & Anggarini (2019) mendapatkan bahwa antara tuntutan mental dengan stres kerja tidak ada hubungan yang signifikan. Hal ini dikarenakan adanya faktor – faktor yang lebih dominan dalam menimbulkan stres kerja.

13) Shift Kerja

Shift kerja adalah bentuk penjadwalan yang mengharuskan pekerja tergabung dalam satu team untuk bekerja secara bergantian dalam suatu area kerja yang sama sehingga perusahaan dapat beroperasi selama 24 jam. Pekerja yang termasuk ke dalam sistem shift kerja akan berotasi waktu kerjanya sesuai dengan yang sudah ditentukan. Tujuan diadakan shift kerja adalah untuk mengoptimalkan hasil kerja dan produktivitas pada perusahaan. Pengaturan shift kerja pada perusahaan bermacam-macam, biasanya terbagi menjadi 3 yaitu: shift pagi, shift siang dan shift malam.

Rizky (2017) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan stres kerja pada kelompok kerja shift pagi dan shift malam. The Circadian Learning Centre di Amerika Serikat mengatakan bahwa pekerja dengan shift kerja malam dapat mengalami masalah kesehatan seperti gangguan tidur, penyakit jantung dan tekanan darah tinggi (Iqbal, 2009). Begitu pula penelitian yang dilakukan Firmana & Widodo (2011) yang mendapatkan bahwa shift kerja malam lebih berisiko untuk terjadinya stres dibanding dengan shift kerja pagi. Penelitian yang dilakukan oleh Marchelia (2014) mengemukakan bahwa tingkat stres tinggi pada malam hari disebabkan oleh jam tidur yang berkurang, tidak ketilitian, kelelahan dan mengantuk.

Pada penelitian Habibi & Jefri (2018) didapatkan bahwa penjadwalan kerja berpengaruh dengan stres kerja dengan nilai p value 0,000. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2017) yang menyatakan bahwa shift kerja mempunyai hubungan dengan stres kerja dengan nilai p value 0,003. Tetapi pada penelitian yang dilakukan Simanullang (2018) menyebutkan bahwa shift kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan terjadinya stres kerja.

c. Faktor Pendukung.

Dukungan Sosial dapat diartikan sebagai tindakan atas kepedulian emosional menggunakan kata-kata, perasaan atau tindakan yang lain melalui penyediaan informasi, bantuan material atau sumber daya nyata. Terdapat 4 jenis dukungan sosial (Wang, 2018), yaitu:

- 1) *Emotional social support*, biasanya disebut sebagai dukungan harga diri, nilai seseorang atau dukungan yang bersifat emosional seperti menghargai orang lain, bersedia menyimak dan mendengarkan perasaan seseorang, memberikan motivasi serta memberikan kesan yang positif (Rif'ati et al., 2018).
- 2) *Informational social support*, dukungan informasi seperti memberikan saran, bimbingan atau berbagi pengalaman untuk menyelesaikan masalah (Rif'ati et al., 2018).
- 3) *Tangible social support*, dukungan instrumental atau dukungan yang berwujud baik secara material ataupun finansial seperti memberikan pinjaman uang atau membantu rekan.
- 4) *Belonging social support*, dukungan yang melibatkan perasaan sosial seperti menghabiskan waktu dengan teman yang sedang bersedih.

Di tempat kerja, dukungan sosial bersumber dari pengawas dan teman kerja, dukungan yang diberikan dalam bentuk dukungan emosional dan instrumental (Wang, 2018). Dukungan sosial di tempat kerja memberikan dampak yang positif karena jika terjalin dukungan yang baik maka akan mengurangi terjadinya stres kerja (Karima, 2014). Selain di tempat kerja dukungan juga bersumber dari pasangan, keluarga maupun kerabat.

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) semakin tinggi dukungan sosial maka akan semakin rendah stres kerja yang dialami dan berdasarkan penelitian tersebut terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja dengan p value 0,000. Tetapi

pada penelitian Rachman (2017) dan Karima (2014) menyebutkan bahwa tidak ada hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja. Hal ini dapat dikarenakan dukungan sosial yang dirasakan tidak mampu mengurangi stres yang dihadapi.

d. Faktor di Luar Pekerjaan.

Faktor di luar pekerjaan adalah faktor yang berhubungan di luar pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Hal hal mengenai keluarga, krisis kehidupan, keyakinan, organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dengan tuntutan perusahaan, dapat menjadi tekanan pada seseorang dalam bekerja yang akan memiliki dampak yang negatif (Munandar, 2008).

Berdasarkan penelitian Lady dkk (2017) semakin bertambah aktivitas diluar pekerjaan maka akan semakin tinggi stres kerja yang dialami. Dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachman (2017) menemukan bahwa ada hubungan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja dengan *p value* 0,032. Sementara itu penelitian yang dilakukan oleh Karima (2014) dan Wicaksono & Anggarini (2019) yang membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja.

Beberapa penyebab umum stres kerja menurut Zainal & Ashar (2023) adalah sebagai berikut:

a. Beban Kerja yang Berlebihan

Salah satu penyebab utama stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan. Ketika seseorang diberikan terlalu banyak tugas dan tanggung jawab dalam waktu yang terbatas mungkin akan merasa kewalahan dan sulit untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan baik. Beban kerja yang berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dan kecelakaan kerja. Beban pekerjaan yang begitu banyak pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah dan pada akhirnya sangat

menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif. Selain itu tekanan untuk mencapai target dan deadline yang ketat juga dapat meningkatkan tingkat stres (Mariana et al., 2021).

b. Kurang Kontrol dan Dukungan

Kurangnya kontrol dan dukungan ditempat kerja juga dapat menjadi penyebab stres. Ketika seseorang merasa bahwa mereka tidak memiliki kendali atas pekerjaan mereka atau tidak mendapat dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja, mereka mungkin merasa tidak aman dan tidak dihargai. Hal ini dapat menyebabkan perasaan tidak puas dan stres yang berkepanjangan. Lingkungan kerja yang sehat penting bagi individu untuk merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan mendapatkan dukungan yang memadai.

c. Konflik dan Ketidakpastian

Konflik antar rekan kerja atau dengan atasan juga dapat menyebabkan stres ditempat kerja. Ketika terjadi konflik, individu mungkin merasa tegang, cemas dan sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan mereka. Selain itu, ketidakpastian mengenai perubahan organisasi, kebijakan, atau masa depan karir juga dapat menyebabkan stres. Ketika individu tidak tahu yang akan terjadi selanjutnya, mereka mungkin merasa tidak stabil dan khawatir tentang masa depan mereka di tempat kerja. Teori ini didukung oleh penelitian Wicaksono et al. (2021) bahwa terdapat hubungan positif antara konflik kerja dan stress kerja.

d. Lingkungan Kerja yang Tidak Sehat

Lingkungan kerja yang tidak sehat juga dapat menjadi penyebab stres. Contohnya jika lingkungan kerja terlalu bising, kotor atau tidak nyaman, individu mungkin merasa sulit untuk fokus dan bekerja dengan efektif. Selain itu, jika ada konflik atau mobbing ditempat kerja, individu mungkin merasa tidak aman dan tertekan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung kesejahteraan fisik dan mental dapat

meningkatkan risiko terjadinya stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian (Harefa & Parameswari, 2024) terdapat hubungan positif dan relevan antara variabel lingkungan kerja dan variabel stres kerja.

e. Ketidakseimbangan Antara Kehidupan Kerja dan Kehidupan Pribadi

Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat menyebabkan stres. Jika seseorang menghabiskan terlalu banyak waktu dan energi untuk pekerjaan, mereka mungkin mengalami kelelahan dan kesulitan menjaga keseimbangan dengan kehidupan pribadi mereka. hal ini dapat mengakibatkan konflik dengan pasangan, keluarga, dan teman-teman, serta mengurangi kualitas hidup secara keseluruhan. Penting bagi individu untuk menciptakan keseimbangan yang sehat antara pekerjaan dan kehidupan pribadi guna mengurangi stres kerja. Hal ini dukung oleh penelitian Tupamahu et al. (2022) menemukan hasil dari penelitian bahwa Keseimbangan Kehidupan Kerja dan Stres Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.

f. Kurangnya Penghargaan dan Pengakuan

Kurangnya penghargaan dan pengakuan atas kerja yang dilakukan juga dapat menyebabkan stres. Ketika individu merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka tidak dihargai atau diakui, mereka mungkin merasa tidak termotivasi dan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka. Rasa tidak dihargai ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepuasan. Dukungan sosial yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang di tempat kerja, tetapi dukungan sosial yang dirasakan rendah dapat mengurangi kesejahteraan seseorang ditempat kerja. Seseorang yang menerima banyak dukungan sosial memiliki banyak pengalaman yang menyenangkan dalam hidupnya, memiliki harga diri dan konsep diri dan memiliki tingkat kecemasan yang rendah (Aisyah, 2022). Oleh

karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan penghargaan dan pengakuan yang pantas kepada karyawan sebagai bentuk motivasi dan penghargaan atas kerja yang baik.

g. Ketidakjelasan Peran dan Tanggung Jawab

Ketidakjelasan peran dan tanggung jawab juga dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Jika individu tidak tahu apa yang diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab mereka, mereka mungkin merasa bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengganggu kinerja kerja. Penting bagi organisasi untuk memberikan klarifikasi yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab setiap individu guna mengurangi ketidakjelasan dan stres yang terkait.

h. Ketidakseimbangan Antara Tuntutan dan Kemampuan

Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu juga dapat menyebabkan stres. Jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi dan melebihi kemampuan seseorang, mereka mungkin merasa tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik. Hal ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengurangi kepercayaan diri. Penting bagi individu untuk mengenali batasan kemampuan mereka dan berkomunikasi dengan atasan jika tuntutan pekerjaan terlalu tinggi. Pandangan French Caplan & Van Harrison (1982) memberikan gambaran tentang stres dapat timbul dari ketidakcocokan antara karakteristik individu dan lingkungan kerja.

i. Kurangnya Dukungan Sosial

Kurangnya pekerjaan dan kewajiban juga dapat menimbulkan tekanan dalam lingkungan kerja. Jika orang tidak tahu apa yang umumnya diharapkan dari mereka atau tidak memiliki pemahaman yang masuk akal mengenai tugas dan kewajiban mereka, mereka mungkin memiliki

pandangan yang bingung dan tidak yakin tentang apa yang harus dilakukan dan mencari dukungan sosial ketika diperlukan.

j. Perubahan dan Ketidakpastian Organisasi

Perubahan dan ketidakpastian dalam organisasi juga dapat menjadi penyebab stres kerja. Misalnya, jika ada perubahan struktur organisasi, kebijakan, atau manajemen, individu mungkin merasa tidak stabil dan khawatir tentang masa depan mereka di tempat kerja. Ketidakpastian ini dapat meningkatkan tingkat stres dan mengganggu kinerja kerja. Penting bagi organisasi untuk mengelola perubahan dengan baik dan memberikan komunikasi yang jelas kepada karyawan guna mengurangi ketidakpastian dan stres yang terkait.

Hermita (2011) dalam Mahawati et al (2021) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja disebabkan faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi sinar, kebisingan, temperatur dan udara sedangkan faktor eksternal meliputi konflik peran, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, dan pengembangan karir.

5. Gejala Stres Kerja

The American Institute of Stress (2018) mengatakan bahwa meskipun setiap orang mengalami stres secara berbeda, beberapa gejala umum termasuk kesulitan tidur, kenaikan berat badan atau penurunan berat badan, sakit perut, sifat lekas marah, penggilinan gigi, serangan panik, sakit kepala, kesulitan berkonsentrasi, tangan atau kaki berkeringat, maag, tidur berlebihan, isolasi sosial, kelelahan, mual, merasa kewalahan, dan perilaku obsesif atau kompulsif (Badrianto et al., 2021).

Individu akan mengalami gejala stress positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala

stress yang negatif. Tanda dan gejala stres kerja menurut Asih et al (2018) dikelompokkan menjadi tiga yaitu gejala psikologis, gejala fisiologis dan gejala perilaku.

Gejala psikologis yaitu: a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung. b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian). c) *Sensitive* dan *hyperreactivity*. d) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi. e) Komunikasi yang tidak efektif. f) Perasaan terkucil dan terasing. g) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja. h) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi. i) Kehilangan spontanitas dan kreativitas. j) Menurunnya rasa percaya diri (Asih et al., 2018).

Gejala fisiologis seperti: a) meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular. b) meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin). c) gangguan gastrointestinal (gangguan lambung). d) meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan. e) kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis. f) gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada. g) gangguan pada kulit. h) sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot. i) gangguan tidur. j) rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker (Asih et al., 2018).

Gejala prilaku seperti: a) menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan. b) menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas. c) meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan. d) perilaku sabotase dalam pekerjaan. e) perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas. f) perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi. g) meningkatnya kecenderungan perilaku

beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi. h) Meningkatnya agresivitas, vandalism, dan kriminalitas. i) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman. j) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri (Asih et al., 2018).

6. Dampak Stres Kerja

Stres kerja memiliki suatu dampak baik bagi diri sendiri maupun organisasi tempat bekerja. Dampak tersebut bisa berupa fisik, perilaku maupun psikologis (Mahawati et al., 2021). Badrianto et al. (2021) menyimpulkan bahwa stres telah disebut sebagai *silent killer* karena bisa menimbulkan masalah jantung, tekanan darah yang tinggi, nyeri dada, detak jantung yang tidak teratur, peningkatan berat badan, dan meningkatkan kemungkinan terjadinya pembekuan darah, kerontokan rambut dan menyebabkan kerusakan pada arteri dan organ, masalah infertilitas pada wanita sedangkan pada pria dapat mengurangi jumlah sperma dan menyebabkan disfungsi ereksi, memperburuk jerawat dan lebih dari prevalensi kulit berminyak, dan untuk waktu yang lama dapat mengecilkan, merusak dan membunuh sel-sel otak.

Stres semakin sering menyebabkan terjadinya suatu penyakit. terutama bila seseorang memiliki kekurangan sumber daya untuk mengatasi, atau menggunakan strategi yang tidak efektif dalam mengatasi stres. Stresor jangka panjang menyebabkan masalah kesehatan yang lebih parah daripada stresor jangka pendek. Demikian pula penelitian biologi menunjukkan bahwa stres jangka panjang dapat menekan fungsi kekebalan tubuh, sedangkan stres jangka pendek dapat meningkatkan kekebalan (Ekawarna, 2018). Stres kerja juga berdampak pada organisasi yang bersangkutan, yaitu kekacauan manajemen dan operasional kerja. Individu yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stres. Oleh karena itulah, sering terjadi salah persepsi dalam membaca dan mengartikan suatu keadaan, pendapat atau penilaian, kritik, nasihat, bahkan perilaku orang lain. Stres kerja menyebabkan terjadinya

ketegangan dan konflik antara pihak karyawan dengan pihak manajemen. Tingginya sensitivitas emosi berpotensi menyulut pertikaian dan menghambat kerja sama antara individu satu dengan yang lain (Mahawati et al., 2021). Dampak stres tidak hanya dilihat dari fisik tapi juga psikis. Dampak psikis juga akan mempengaruhi perawat.

Stres kerja yang dialami perawat dapat mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan menurunkan produktivitasnya. Perawat yang mengalami stres menjadi tegang dan khawatir kronis. Mereka sering menjadi mudah tersinggung, agresif, tidak bisa relaks dan tidak kooperatif. Stres kerja yang tinggi memberikan dampak yang negatif terhadap perawat. Stres tingkat tinggi yang berkepanjangan akan mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang disebut *burn out*. *Burn out* adalah jenis stres yang sering dialami oleh karyawan yang berkerja dibidang pelayanan jasa masyarakat atau *public service* (Siswadi et al., 2021).

C. Perawat

Pada bagian ini menjelaskan konsep perawat yang terdiri dari definisi perawat, jenis perawat, peran perawat, tugas perawat, wewenang perawat.

1. Definisi Perawat

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit memegang peranan penting dalam menjamin tercapainya tujuan rumah sakit dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu agar rumah sakit dapat berhasil memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri, yang telah oleh pemerintah sesuai dengan undang-undang (Budiono, 2016 dalam Septiani & Siregar, 2022).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan mendefinisikan perawat adalah seseorang yang telah lulus

pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat adalah seseorang dapat membuktikan bahwa dia telah menyelesaikan pendidikan keperawatan baik di luar negeri maupun di dalam negeri, yang biasanya dibuktikan dengan sertifikat atau surat penyelesaian studi (Septiani & Siregar, 2022). Kesimpulan dari definisi perawat yaitu tenaga kesehatan yang telah lulus pendidikan keperawatanagar dapat memberikan pelayanan keseahtan kepada masyarakat.

2. Jenis Perawat

Jenis perawat menurut Kementerian Kesehatan RI (2015) yaitu:

a. Vokasi

Perawat vokasi adalah seorang perawat lulusan pendidikan diploma III (tiga) yang diakui oleh pemerintah Republik Indonesia. Perawat vokasi dapat mempunyai kemampuan tambahan melalui program pendidikan dan pelatihan yang selanjutnya disebut dengan sertifikasi.

b. Profesi

Perawat profesi terdiri atas Ners dan Ners Spesialis. Ners adalah seorang perawat lulusan pendidikan sarjana keperawatan dan pendidikan profesi Ners. Ners spesialis adalah seorang perawat lulusan pendidikan spesialis keperawatan. Area spesialisasi Ners Spesialis terdiri dari Ners Spesialis Keperawatan Komunitas, Ners Spesialis Keperawatan Medikal Bedah, Ners Spesialis Keperawatan Jiwa, Ners Spesialis Keperawatan Maternitas, dan Ners Spesialis Keperawatan Anak.

3. Peran Perawat

Weiss (1947) menjabarkan bahwa perawan perawat kesehatan jiwa adalah sebagai *Attitude Therapy* yaitu mengobservasi perubahan (baik perubahan kecil atau menetap yang terjadi pada pasien), mendemonstrasikan penerimaan, respek, memahami klien,

mempromosikan ketertarikan pasien dan berpartisipasi dalam interaksi (Yosep & Sutini, 2014).

Perawat berkewajiban memberikan asuhan keperawatan pada pasien baik pasien sehat maupun sakit dengan upaya peningkatan kesejahteraan pasien. Perawat berperan penting dalam memberikan asuhan keperawatan menurut Suwarno & Siregar (2023) antara lain:

a. Pemberi asuhan keperawatan

Perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan dasar pasien dengan pengaplikasian melalui asuhan keperawatan mulai dengan proses secara sederhana maupun pada tahap yang lebih kompleks.

b. Koordinator

Perawat mampu berpikir kritis dalam mengarahkan, merencanakan, mengorganisasikan pelayanan sehingga mampu terarah dan tepat sesuai kebutuhan pasien.

c. Edukator

Perawat mampu memberikan informasi yang pasien butuhkan mengenai penyakit hingga seluruh tindakan yang akan diberikan. pasien dibantu untuk memahami perawatan serta mendukung pasien untuk tetap berpartisipasi aktif sebagai upaya pencapaian kesembuhan pasien.

d. Konsultan

Perawat menjadi tempat konsultasi bagi pasien dalam membahas masalah kesehatan dan intervensi yang akan diterima pasien.

e. Advokat

Perawat berkewajiban memberikan informasi serta membantu pasien dalam mengambil keputusan terbaik atas kesembuhan pasien. Selain itu perawat berkewajiban mempertahankan dan melindungi hak pasien.

f. Peneliti

Perawat dituntut secara cermat mengidentifikasi masalah serta menyusun suatu rencana, bekerjasama dan melakukan perubahan

secara sistematis utnuk mendapatkan metode pelayanan yang lebih baik.

g. Kolaborator

Perawat mampu bekerjasama dengan tenaga medis lainnya dalam menigentifikasi serta memenuhi kebutuhan pasien dengan cara silang berdiskusi dan berpendapat untuk pemberian pelayanan pasien selanjutnya.

4. Fungsi Perawat

Organisasi keperawatan sedunia/*International Council of Nursing* (ICN) pada tahun 1973 mempunyai pendapat bahwa, fungsi unik dari perawat yakni melaksanakan proses pengkajian pada individu yang dalam kondisi sehat maupun dalam kondisi sakit, semua aktivitas yang dilaksanakan bermanfaat untuk kesehatan dan proses pemulihan kesehatan yang didasarkan pengetahuan yang dimiliki. Berbagai aktivitas ini dilaksanakan dengan mempergunakan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat mungkin (Risnah & Irwan, 2021). Perawat akan melaksanakan berbagai fungsi dalam menjalankan perannya antara lain:

a. Fungsi Independen

Merupakan suatu fungsi mandiri dan tidak ada ketergantungan pada orang lain. Perawat melakukan secara sendiri dengan berdasar pada keputusan sendiri dalam melaksanakan tindakan sebagai upaya memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti di antaranya pemenuhan kebutuhan fisiologis (oksigenasi, cairan dan elektrolit, nutrisi, aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri dalam melaksanakan tugasnya (Risnah & Irwan, 2021).

b. Fungsi Dependen

Melaksanakan kegiatan perawatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Hingga sebagian tindakan merupakan pelimpahan tugas

yang diberikan. Hal ini biasanya dilaksanakan oleh perawat spesialis pada perawat umum atau juga dari perawat primer ke perawat pelaksana (Risnah & Irwan, 2021).

c. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilaksanakan dalam kelompok tim yang mempunyai sifat saling ketergantungan di antara tim yang satu dengan lainnya. Fungsi ini dapat terlaksana apabila bentuk pelayanan memerlukan kerja sama tim didalam pemberian pelayanan contohnya seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien yang mempunyai penyakit kompleks. Kondisi ini tidak dapat diatasi hanya dengan tim perawat saja melainkan juga perlu melibatkan pihak dari dokter ataupun pihak yang lainnya (Risnah & Irwan, 2021).

5. Tugas Perawat

Tugas adalah aktivitas yang dilakukan oleh perawat atas dasar pemberian atau adanya kewenangan, dalam rangka memenuhi kebutuhan klien sesuai dengan area praktik. Seseorang yang memiliki tugas dan kewenangan harus bebas membuat keputusan tentang aktivitas yang tercakup dalam tugas-tugasnya. Setiap melaksanakan tugas, seorang perawat harus jelas terhadap tanggung jawabnya, dapat dipertanggunggugatkan dan memenuhi kewajiban untuk mengerjakan pekerjaan ketika penugasan diterima. Tanggung jawab juga mencakup kewajiban setiap orang untuk melakukan tugas pada tingkatan yang diterima sesuai tingkat pendidikannya (Kementerian Kesehatan RI, 2015).

Penyelenggarakan praktik keperawatan menurut UU No 38 Tahun 2014 tentang keperawatan pasal 29, perawat bertugas sebagai berikut yaitu:

a. Pemberi asuhan keperawatan

Perawat melakukan kegiatan yang ditujukan pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam memenuhi kebutuhan dasar manusia untuk pencapaian derajat kesehatan yang optimal, menggunakan

proses keperawatan dan melibatkan klien sebagai mitra kerja dalam perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi pelayanan keperawatan.

b. Penyuluhan dan konselor bagi klien

Perawat melakukan kegiatan membimbing dan mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat untuk meningkatkan pengetahuan klien tentang kebiasaan hidup sehat, gejala penyakit, tindakan yang diberikan, mengatasi tekanan atau masalah psikososial klien, serta memberikan dukungan emosional dan intelektual sesuai kondisi klien sehingga terjadi perubahan perilaku sehat dari klien untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatannya.

c. Pengelola pelayanan keperawatan

Perawat melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam menyelenggarakan praktik keperawatan. Lingkup pengelolaan mencakup pengelolaan terhadap kasus, unit ruang rawat dan institusi pemberi pelayanan keperawatan.

d. Peneliti keperawatan

Perawat melakukan kegiatan dalam mengembangkan ilmu dan teknologi keperawatan, mengidentifikasi terhadap fenomena yang terjadi di masyarakat yang dapat berpengaruh pada penurunan kesehatan bahkan mengancam kesehatan dengan cara mencari fakta/bukti baru secara empiris untuk diaplikasikan dalam praktik keperawatan serta untuk memperdalam dan memperluas ilmu keperawatan.

e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang

Perawat profesi atau vokasi terlatih melaksanakan tindakan medis berdasarkan pelimpahan tugas secara tertulis dari tenaga medis baik secara delegatif maupun mandat sesuai kompetensi yang dimiliki perawat.

f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu

Perawat melaksanakan tugas dengan pertimbangan keterbatasan kondisi geografis dan atau keterbatasan sumber daya tenaga yaitu tidak adanya tenaga medis dan atau tenaga kefarmasian di suatu wilayah tempat perawat bertugas dengan memperhatikan kompetensi perawat.

6. Wewenang Perawat

Wewenang adalah hak untuk melakukan atau memerintahkan kegiatan kepada orang lain, terdapat pada pekerjaan dan diperlukan perawat untuk melaksanakan praktik. Tanpa wewenang perawat tidak dapat berfungsi memenuhi kebutuhan klien. Wewenang memiliki tingkatan - tingkatan dan diperlukan dalam pelaksanaan tugas (Kementerian Kesehatan RI, 2015).

Wewenang adalah otoritas yang datang bersama dengan pekerjaan yang dilakukan oleh perawat dalam melakukan kegiatan praktiknya di area keperawatan. Kewenangan menggambarkan kewenangan klinik (*clinical privilege*) yang diberikan oleh fasilitas pelayanan kesehatan tempat perawat tersebut bekerja dan diakui oleh klien, teman sejawat perawat, dokter dan tenaga kesehatan lain serta memperoleh izin secara hukum. Kewenangan berbeda untuk setiap perawat sesuai kualifikasi dan area praktiknya (Kementerian Kesehatan RI, 2015). Wewenang perawat yang bekerja dalam melaksanakan tugasnya antara lain menurut Kementerian Kesehatan RI (2015) yaitu:

a. Wewenang sebagai pemberi asuhan keperawatan.

Tugas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar dan untuk pencapaian derajat kesehatan klien yang optimal. Wewenang perawat dalam melaksanakan tugas pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan yaitu:

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik;

- 2) Menetapkan diagnosis keperawatan;
- 3) Merencanakan tindakan keperawatan;
- 4) Melaksanakan tindakan keperawatan;
- 5) Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan;
- 6) Melakukan rujukan;
- 7) Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat;
- 8) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling;
- 9) Penatalaksanaan pemberian obat kepada klien (sesuai resep tenaga/obat bebas/ obat bebas terbatas).

Wewenang perawat dalam melaksanakan tugas pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan masyarakat yaitu:

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan kesehatan masyarakat di tingkat keluarga dan kelompok masyarakat;
- 2) Menetapkan permasalahan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 3) Membantu penemuan kasus penyakit;
- 4) Merencanakan tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 5) Melaksanakan tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 6) Melakukan rujukan kasus;
- 7) Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan kesehatan masyarakat;
- 8) Melakukan pemberdayaan masyarakat;
- 9) Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat;
- 10) Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat;
- 11) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling;
- 12) Mengelola kasus; dan
- 13) Melakukan penatalaksanaan keperawatan komplementer dan alternatif.

b. Wewenang sebagai penyuluhan dan konselor

Tugas perawat dalam membimbing dan mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan klien, menanamkan kebiasaan perilaku hidup sehat, membantu

mengatasi masalah psikososial klien, serta memberikan dukungan emosional dan intelektual sesuai kondisi klien. Wewenang perawat dalam melaksanakan tugas penyuluhan dan konselor yaitu:

- 1) Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik pada individu dan keluarga serta di tingkat kelompok masyarakat;
 - 2) Melakukan pemberdayaan masyarakat;
 - 3) Melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat;
 - 4) Menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat; dan
 - 5) Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling.
- c. Wewenang sebagai pengelola pelayanan keperawatan
- Tugas perawat dalam pengelolaan pelayanan keperawatan terdiri dari pengelolaan langsung klien individu dan atau kelompok, unit ruang rawat dan pengelolaan di tingkat institusi pelayanan kesehatan. Wewenang perawat sebagai pengelola pelayanan keperawatan yaitu:
- 1) Melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan pengelolaan pelayanan keperawatan;
 - 2) Merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi pelayanan keperawatan;
 - 3) Mengelola kasus.
- d. Wewenang sebagai peneliti keperawatan

Tugas Perawat dalam penelitian keperawatan bertujuan mencari fakta/bukti baru secara empiris, mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi di bidang keperawatan untuk diaplikasikan dalam praktik keperawatan sehingga pelayanan keperawatan dapat dilaksanakan secara efektif - efisien sesuai pengetahuan dan teknologi terkini. Wewenang perawat dalam menyelenggarakan tugasnya sebagai peneliti keperawatan yaitu:

- 1) Melakukan penelitian sesuai dengan standar dan etika;
- 2) Menggunakan sumber daya pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan atas izin pimpinan;

- 3) Menggunakan klien sebagai subjek penelitian sesuai dengan etika profesi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Wewenang sebagai pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang

Tugas berdasarkan pelimpahan wewenang hanya dapat diberikan secara tertulis oleh tenaga medis kepada perawat dengan cara :

- 1) Tenaga medis menulis tugas pelimpahan wewenang pada setiap saat diperlukan (situasional);
- 2) Tenaga medis (komite medik) bersama perawat (komite keperawatan) menyusun daftar tugas pelimpahan wewenang disetujui oleh pimpinan institusi pelayanan kesehatan.

Terdapat 2 (dua) cara pelimpahan wewenang yaitu delegatif dan mandat.

- a) Pelimpahan wewenang secara delegatif untuk melakukan sesuatu tindakan medis diberikan oleh tenaga medis kepada perawat dengan disertai pelimpahan tanggung jawab. Pelimpahan wewenang secara delegatif hanya diberikan kepada perawat profesi atau vokasi terlatih yang memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan tugas limpah.
- b) Pelimpahan wewenang secara mandat diberikan oleh tenaga medis kepada perawat untuk melakukan sesuatu tindakan medis di bawah pengawasan.

Wewenang perawat dalam melaksanakan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang yaitu:

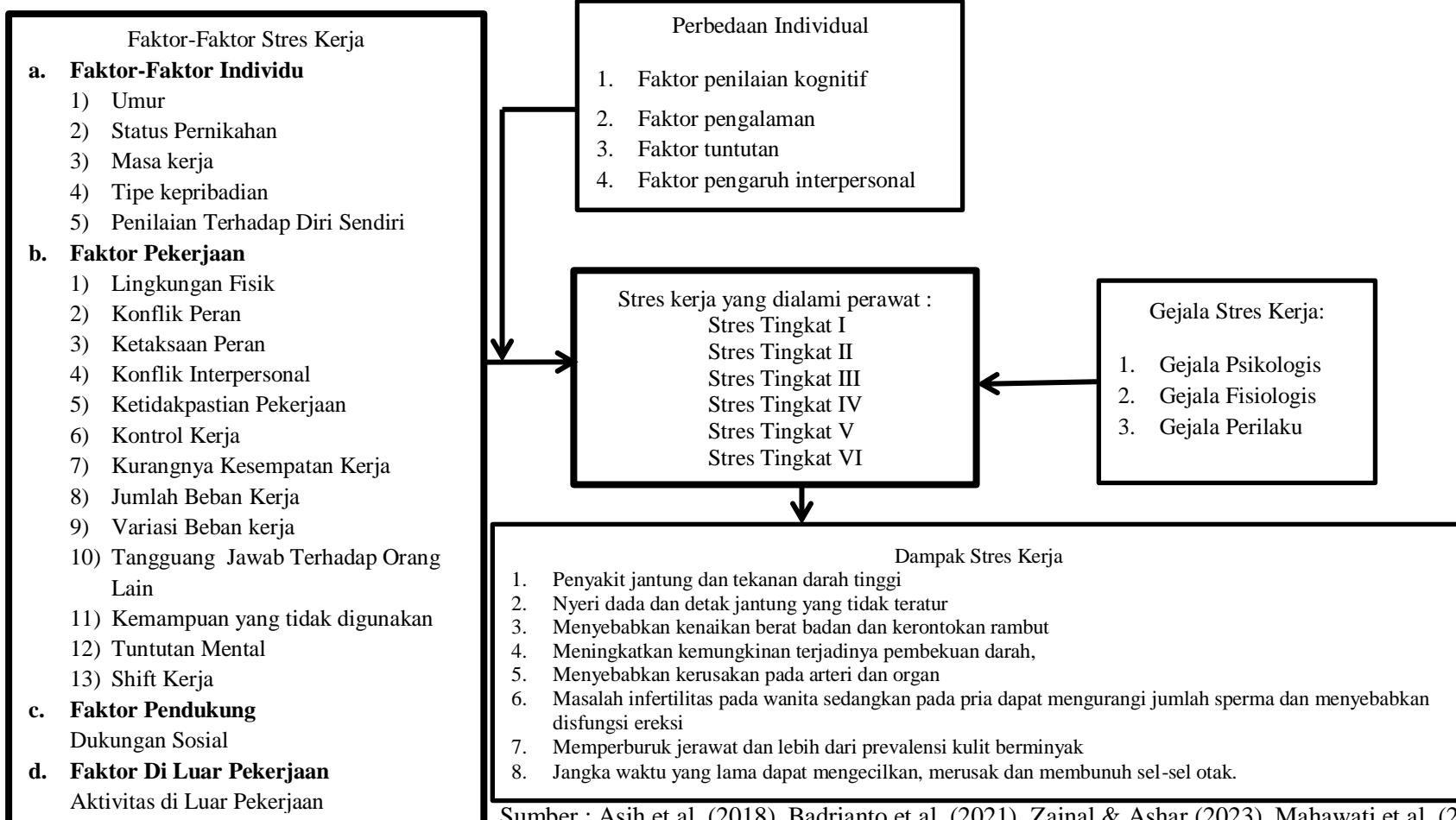
- 1) Melakukan tindakan medis yang sesuai dengan kompetensinya atas pelimpahan wewenang delegatif tenaga medis;
- 2) Melakukan tindakan medis di bawah pengawasan atas pelimpahan wewenang mandat;

- 3) Memberikan pelayanan kesehatan sesuai dengan program pemerintah
- f. Wewenang sebagai Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu

Pelaksanaan tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu merupakan penugasan pemerintah yang dilaksanakan pada keadaan tidak adanya tenaga medis dan/atau tenaga kefarmasian di suatu wilayah tempat perawat bertugas. Wewenang perawat dalam melaksanakan tugas pada keadaan keterbatasan tertentu yaitu:

- 1) Melakukan pengobatan untuk penyakit umum dalam hal tidak terdapat tenaga medis;
- 2) Merujuk pasien sesuai dengan ketentuan pada sistem rujukan; dan
- 3) Melakukan pelayanan kefarmasian secara terbatas dalam hal tidak terdapat tenaga kefarmasian.

D. Kerangka Teori



Sumber : Asih et al. (2018), Badrianto et al. (2021), Zainal & Ashar (2023), Mahawati et al. (2021)

Skema 2.1 Kerangka Teori