

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Beban Kerja

a. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk melakukan tugas (Rohman, 2021). Jadi, yang dimaksud beban kerja adalah suatu keharusan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan dengan waktu yang terbatas.

Beban kerja mengacu pada semua aktivitas yang melibatkan karyawan, waktu yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Johari *et al*, 2018). Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Yuniarsih dan Suwatno dalam Priyanto, 2018).

Sedangkan Kasmir (2019) menyatakan bahwa beban kerja adalah perbandingan antara total waktu baku untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan terhadap total waktu standar. Pengertian tentang beban kerja juga dinyatakan Munandar (Harini *et al*.,2018) bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu dengan memanfaatkan potensi dan keterampilan yang dimiliki.

Menurut Chen dkk dalam Fahamsyah (2017), menyatakan bahwa beban kerja yang berat yang dialami dalam jangka panjang akan mempengaruhi kesehatan tenaga kerja baik fisik dan mental, sehingga adanya respon dari situasi di sekitar tempat kerja menjadi bahaya atau ancaman seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, dan stres. Jadi, beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada seseorang jika dialami dalam jangka waktu yang panjang sehingga mempengaruhi kesehatan tenaga kerja baik fisik dan mental seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, dan stres.

Berdasarkan teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan suatu keharusan untuk menyelesaikan banyak pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dengan waktu yang terbatas serta dapat menimbulkan dampak negatif bagi kesehatan tenaga kerja baik secara fisik dan mental jika dialami dalam jangka waktu yang panjang.

Hastutiningsih dalam Budiasa, I Komang (2021) menyatakan beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan sebagai berikut :

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan.

b. Faktor – faktor yang memepengaruhi beban kerja

Soleman, Priyantodalam Budiasa, I Komang (2021) menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam dua skala penilaian beban kerja sebagai berikut:

1) Faktor Eksternal

Tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas, pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

2) Faktor Internal

Motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan

Menurut Harini *et al.* dalam Budiasa, I Komang (2021) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja sebagai berikut:

(a) Faktor eksternal

Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja (wring stresor) seperti:

(1) Tugas

Tugas yang dilakukan yang bersifat fisik, seperti situasi kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti

kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.

(2) Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

(3) Lingkungan kerja

Meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b). Faktor Internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban pekerjaan eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringanya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

c. Indikator Beban Kerja

Menurut Suwatno, Gozali dalam Budiasa, I Komang (2021) menyatakan indikator beban kerja sebagai berikut:

(1) Jam kerja efektif

Pegawai dapat bekerja sesuai dengan jam yang telah ditentukan.

(2) Latar belakang pendidikan

Pendidikan mendasari tinggi rendahnya beban kerja yang harus dikerjakan.

(3) Jenis pekerjaan

Jenis pekerjaan yang diberikan Jenis pekerjaan yang sesuai dengan keahlian atau kompetensi pegawai.

Sedangkan Harini et, al dalam Budiasa, (2021) menjelaskan indikator beban kerja yang dipakai dalam penelitiannya sebagai berikut :

(a) Target yang harus dicapai.

Pandangan individu mengenai besarnya target yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

(b) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu tentang kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan serta dapat mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang ditentukan.

(c) Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

(d) Standar pekerjaan

Kesan pada individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

d. Dampak Negatif dari Kelebihan Beban Kerja

Menurut Sastra dalam Budiasa, (2021) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton.

Menurut (Achyana, 2016), beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut adalah :

1) Kualitas Kerja Menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar

2) Keluhan Pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3) Kenaikan Tingkat

Absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan

e. Jenis Beban Kerja

1) Beban Kerja Fisik

(a) Pengertian Beban Kerja Fisik

Menurut Rizqiansyah (2017) beban fisik merupakan beban yang diterima seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi fisiologisnya seperti kebisingan, vibrasi (getaran), dan *hygiene. Job description* yang berlebih karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih. Sedangkan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih.

Menurut Puspa dalam Hidayatullah dkk (2020), beban kerja fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang

dijadikan tolok ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh, yang dapat dideteksi melalui konsumsi oksigen, denyut jantung, peredaranudara dalam paru-paru, temperatur tubuh, konsentrasi asam laktat dalam darah, komposisi kimia dalam darah dan air seni, serta tingkat penguapan.

(b) Faktor – faktor yang mempengaruhi Beban kerja fisik

Menurut Budiawan (2015), faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja adalah faktor eksternal yaitu beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stresor, yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

(1) Tugas-tugas (*Task*).

Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Departemen Kesehatan Republik Indonesia (2015), menjelaskan bahwa terdapat 78,8% perawat yang melakukan tugas kebersihan, 63,3% melakukan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan misalnya membuat resep, menetapkan diagnose penyakit dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya. Sedangkan menurut Ambarwati (2015), bila banyaknya beban kerja dan tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

(2) Organisasi kerja.

Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergiliran, sistem pengupahan, kerja malam, tugas, dan wewenang. Rumah sakit adalah salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat di suatu wilayah (Rahmaniah, Rizany, & Setiawan, 2020). Rahmaniah, Rizany, dan Setiawan (2020) menambahkan bahwa konflik yang seringkali terjadi di Rumah Sakit antara lain karena adanya perbedaan persepsi, perbedaan cara merealisasikan tujuan, persaingan yang kurang sehat di antara perawat, adanya permasalahan pribadi yang terbawa saat bekerja dan perasaan sedih saat bertengkar dengan sesama perawat. Apabila konflik yang ada dikelola dengan baik, maka akan menghasilkan efektifitas organisasi yang tinggi dan meningkatkan semangat kerja sehingga kelelahan kerja akibat konflik kerja dapat diminimalisir.

(3) Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya saja lingkungan kerja afisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara) lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja). Menurut Annur, Martono (2017), sumber-sumber stres beban kerja di lingkungan kerja yang dapat menimbulkan stres psikologis, yaitu ruangan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja

terlalu berat, tempo kerja terlalu 19 cepat, pekerjaan terlalu sederhana, konflik peran, hubungan dengan atasan maupun teman kerja yang kurang baik serta iklim organisasi yang kurang menyenangkan.

(c) Aspek – Aspek Beban Kerja Fisik

Gawron dalam Ramadina, CA (2015) mengungkapkan aspek-aspek beban fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan.

Sedangkan aspek- aspek beban kerja fisik Menurut Wulandari dalam Yana, Diana (2019) adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga ”*manual operation*” dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga (Wulandari, 2017) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

2. Beban Kerja Mental

a. Pengertian Beban Kerja Mental

Menurut Rizqiansyah (2017), beban kerja mental merupakan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih.

Bridger dalam Ramadhina, CA (2015) menyatakan bahwa “ *Mental workload is a way of describing the mental stress and strain of being busy at work. Excessive „mental workload“ often leads to mistakes, misunderstandings, omissions and other errors, these include: remembering to do things and formulation and implementation of plans of actions*”, yang berarti bahwa beban kerja mental adalah cara yang menggambarkan tekanan mental dan ketegangan pada saat sibuk bekerja. Beban kerja mental yang banyak sering menyebabkan kesalahan, kesalahpahaman, kelalaian dan kesalahan lainnya, misalnya mengingat untuk melakukan sesuatu dan penyusunan dan pelaksanaan rencana tindakan

b. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental

Secara dominan mempengaruhi beban kerja mental menurut Putri, M Ratna (2009) ada tiga, yaitu:

1) Kesibukan (*busyness*)

Kecepatan untuk mengontrol tindakan, membuat keputusan, dan frekuensi dari pemberi beban, baik yang mudah maupun yang sulit.

2) Kompleksitas (*complexity*) Tingkat kesulitan dari tugas serta tingkat konsentrasi yang diperlukan.

3) Konsekuensi (*consequences*) Prioritas pada keberhasilan dari tugas yang dilaksanakan.

c. Aspek – Aspek Beban Kerja Mental

Gawron dalam Ramadina, CA (2015) Mengungkapkan aspek beban kerja mental Beban mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan dan sejauhmana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki oleh individu.

3. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami seseorang karena sulit mencapai kebutuhan dan keinginannya (Rohman, 2021). Jadi, stres dapat diartikan sebagai suatu kondisi seseorang dengan perasaan tertekan dan penuh kecemasan karena kesulitan untuk mencapai kebutuhan dan keinginannya.

Sedangkan menurut Fahamsyah (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami tenaga kerja dalam menghadapi pekerjaannya. Jadi, yang dimaksud stres kerja adalah suatu kondisi dengan perasaan tertekan dan penuh kecemasan yang dialami oleh tenaga kerja karena kesulitan untuk mencapai kebutuhan dan keinginannya.

b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Greenberg dalam

Andreas (2009), dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan

(a) Sumber intrinsik pada pekerjaan

Meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktifitas fisik, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang menekan, resiko/bahaya secara fisik.

(b) Peran di dalam organisasi

Antara lain peran yang ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan-batasan reorganisasi (*conflicts reorganizational boundaries*) baik secara internal maupun eksternal.

(c) Perkembangan karir

Terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi perkembangan karir yang mengalami hambatan

(d) Hubungan relasi di tempat kerja

Meliputi antara lain kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan sekerja atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggungjawab.

(e) Struktur organisasi dan iklim kerja

Antara lain karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan, hambatan dalam perilaku (misalnya karena anggaran), politik di tempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.

2). Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu

- (a) Tingkatkecemasan
 - (b) Tingkat neurotismeindividu
 - (c) Toleransi terhadap hal yangambiguitas/ketidakjelasan.
 - (d) Pola tingkah laku tipe A
- 3). Faktor stres kerja yang bersumber dari luar organisasi
- (a) Masalah-masalah dalamkeluarga,
 - (b) Peristiwa krisis dalamkehidupan.
 - (c) Kesulitan secarafinansial.
 - (d) Mengeluarkan darah, muntahan, urin, juga feses yang mengotori tubuh dan ranjang pasien

c. Gejala Stres Kerja

Robbins dalam Gunawan, DH (2011) membagi tiga jenis konsekuensi yang ditimbulkan oleh stres kerja:

1) Gejala fisiologis

Stres menciptakan penyakit-penyakit dalam tubuh yang ditandai dengan peningkatan tekanan darah, sakit kepala, jantung berdebar, bahkan hingga sakit jantung.

2) Gejala psikologis

Gejala yang ditunjukkan adalah ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda dan lain sebagainya. Keadaan stres seperti ini dapat memacu ketidakpuasan.

3) Gejala perilaku

Stres yang dikaitkan dengan perilaku dapat mencakup dalam perubahan dalam produktivitas, absensi, dan tingkat keluarnya karyawan. Dampak lain yang ditimbulkan adalah perubahan dalam kebiasaan sehari-hari seperti makan, konsumsi alkohol, gangguan tidur dan lainnya

d. Sumber-Sumber Stres Kerja

Robbins dalam Gunawan (2011), menyatakan sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan setidaknya ada 3 sumber yaitu :

1) Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesalingtergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Pekerjaan dimana suhu, kebisingan, atau kondisi kerja yang berbahaya dan sangat tidak diinginkan dapat menimbulkan kecemasan. Demikian juga bekerja dalam suatu kamar yang berjubel atau dalam lokasi yang dimana terjadi gangguan terus menerus. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:

- (a) Ketersediaan sistem informasi
- (b) Kelancaran pekerjaan
- (c) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
- (d) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan

(e) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan

2) Tuntutan Peran.

Tuntutan peran yakni stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri dari:

- (a) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
- (b) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
- (c) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
- (d) Beban pekerjaan yang berat

3) Tuntutan pribadi.

Tuntutan pribadi yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:

- (a) Hubungan dengan supervisor
- (b) Hubungan dengan sesama karyawan
- (c) Hubungan dengan keluarga

(d) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)

(e) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

e. Ambang Stres

Setiap orang memiliki batas toleransi terhadap situasi stres. Tingkat stres yang dapat diatasi oleh seseorang sebelum perasaan stres terjadi disebut sebagai ambang stres. Pada orang tertentu akan mudah sekali merasa sedih atau kecewa karena masalah yang sepele namun sebaliknya, beberapa orang justru bersikap dingin, cuek, tenang, dan santai. Hal ini disebabkan kepercayaan diri mereka atas kemampuan untuk mengatasi stres. Mereka hanya merasa sedikit stres sekalipun sumber stres mereka besar. Seperti telah diungkapkan di atas, setiap orang memiliki reaksi terhadap stres yang berbeda-beda. Meyer Friedman dan Rosenman dalam Munandar (2008) dalam Gunawan DH (2011) membedakan dua tipe karyawan dalam menghadapi stres kerja. Kedua tipe tersebut adalah:

1) Tipe A

Karyawan tipe A digambarkan sebagai karyawan yang memiliki derajat dan intensitas tinggi untuk ambisi, dorongan untuk pencapaian (*achievement*) dan pengakuan (*recognition*), kebersaingan (*competitiveness*) dan keagresifan. Karyawan tipe A memiliki paksaan untuk bekerja lebih, selalu bergelut dengan batas waktu, dan sering menelantarkan aspek-aspek lain dari kehidupan seperti keluarga, kejaran sosial (*social pursuits*), kegiatan-kegiatan waktu luang dan rekreasi

2) Tipe B

Orang tipe B merupakan mereka yang lebih dapat bersikap santai dan tenang (*easygoing*). Mereka menerima situasi yang ada dan bekerja dengan situasi tersebut dan bukan berkompetisi. Orang-orang seperti ini bersikap santai sehubungan dengan tekanan waktu, sehingga mereka cenderung kurang mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.

f. Pengukuran Stres Kerja

Tingkat stres adalah hasil penilaian terhadap berat ringannya stres yang dialami seseorang. Tingkatan stres ini diukur dengan menggunakan *Depression Anxiety Stres Scale* (DASS) dari Lovibond & Lovibond (1995). *Psychometric Properties of the Depression Anxiety Stres Scale* (DASS 42) terdiri 14 pernyataan. *Depression Anxiety Stres Scale* (DASS 42) adalah seperangkat skala subjektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dari depresi, kecemasan dan stres.

Depression Anxiety Stres Scale (DASS 42) dibentuk tidak hanya untuk mengukur secara konvensional mengenai status emosional, tetapi untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman, pengertian, dan pengukuran yang berlaku di manapun dari status emosional, secara signifikan biasanya digambarkan sebagai stres. DASS 42 dapat digunakan baik itu oleh kelompok atau individu untuk tujuan penelitian.

Depression Anxiety Stres Scale (DASS 42) mempunyai tingkatan discriminant validity dan mempunyai nilai reliabilitas sebesar 0,91 yang diolah berdasarkan penilaian *Cronbach's Alpha*.²³ Tingkatan stres pada instrumen ini berupa normal, ringan, sedang, berat, sangat berat. *Psychometric Properties of The Depression Anxiety Stres Scale 42* (DASS) terdiri dari 14 item, mencakup 3 subvariabel, yaitu

fisik, emosi/psikologis, dan perilaku. Jumlah skor dari pernyataan item tersebut, memiliki makna 0-14 (normal); 15-18 (ringan); 19-25 (sedang); 26-33 (parah); >34 (Sangat parah). Adapun alternatif jawaban yang digunakan dan skala penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Skala Alternatif Jawaban

No	Alternatif Jawaban	Skor
1	Tidak pernah	0
2	Kadang – kadang	1
3	Sering	2
4	Selalu	3

4. Perawat

a. Pengertian Perawat

Menurut Hanida, dkk (2019), perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang telah diakui pemerintah sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan. Jadi, yang dimaksud perawat yaitu seseorang yang dinyatakan telah lulus dari perguruan tinggi keperawatan yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan Peraturan Undang-Undang.

Harley dalam Novita dan Dewanti (2012) menjelaskan pengertian perawat yaitu seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dan melindungi seseorang karena sakit, terluka dan proses penuaan. Jadi, perawat dapat diartikan sebagai seseorang yang bertanggungjawab untuk melayani dan melindungi orang yang sakit dan proses penuaan.

Adapun dalam Surat Keputusan Menteri Perdagangan Aparatur Negara Nomor 94/MENPAN/1996 menyatakan bahwa tenaga perawat adalah pegawai

negeri sipil yang berijazah perawat yang diberi tugas secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan pelayanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan unit pelayanan kesehatan lainnya) (Wirentanus, 2019). Jadi, perawat merupakan pegawai negeri sipil dengan ijazah keperawatan yang diberi wewenang sehingga mempunyai peran untuk melakukan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan teori di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus sehingga mempunyai ijazah keperawatan dan diberi wewenang oleh pemerintah untuk memberikan pelayanan kesehatan serta perlindungan kepada orang sakit serta orang sedang dalam proses penuaan.

b. Peran Perawat

Peran utama perawat adalah memberikan pelayanan berupa asuhan keperawatan secara langsung kepada klien (individu, keluarga, dan komunitas) sesuai dengan kewenangannya (Wahyudi, 2020). Jadi, seorang perawat mempunyai wewenang untuk memberikan pelayanan kesehatan berupa asuhan keperawatan secara langsung kepada klien.

Nightingale dalam Wirentanus (2019) menjelaskan bahwa peran perawat adalah menjaga pasien mempertahankan kondisi terbaiknya terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya. Menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan Tahun 1989, peran perawat adalah sebagai berikut :

1) Sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kessbutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan.

Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

2) Sebagai Advokat klien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan. Perawat juga berperan dalam mempertahankan hak pasien, meliputi :

- (a) Hak atas pelayanansebaik-baiknya.
- (b) Hak atas informasi tentang penyakitnya.
- (c) Hak atas privacy.
- (d) Hak untuk menentukan nasibnyasendiri.
- (e) Hak ganti rugi akibatkelalaian

3) Sebagai *Educator*

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan prilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

4) Sebagai Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga memberi pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

5) Sebagai Kolaborator

Peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapi, ahli gizi, dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan.

6) Sebagai Konsultan

Perawat berperan sebagai tempat konsultasi dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

7) Sebagai Pembaharu

Perawat mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

Berdasarkan teori diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peran perawat yaitu sebagai pemberi asuhan keperawatan, advokat klien, educator, koordinator, kolaborator, konsultan, dan pembaharu dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada klien terhadap masalah kesehatan yang menimpa dirinya.

c. Kewenangan, Tanggung Jawab, dan Hak Perawat

Prof. Leenan dalam Setiani (2018) menyatakan bahwa kewenangan merupakan syarat utama dalam melakukan suatu tindakan medis. Pada Pasal 15 Kepmenkes RI No.1293/Menkes/SK/XI/2001 menyebutkan batasan kewenangan tersebut antara lain:

- 1) Melaksanakan asuhan keperawatan yang meliputi pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi keperawatan.

- 2) Tindakan perawat sebagaimana dimaksud pada butir (1) meliputi intervensi keperawatan, observasi keperawatan, pendidikan, dan konseling kesehatan.
- 3) Dalam melaksanakan asuhan keperawatan seperti yang dimaksud pada poin (1) dan (2) harus sesuai dengan standar asuhan keperawatan yang ditetapkan oleh organisasi profesi.
- 4) Pelayanan tindakan medik hanya dapat dilakukan berdasarkan perintah tertulis dari dokter.

Sedangkan menurut Kowaas (2019), pelaksanaan tugas berdasarkan pelimpahan wewenang sebagaimana dimaksud dalam pasal 29 ayat 7 bahwa Perawat berwenang :

- 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.

Dalam menjalankan kewenangan tersebut, ada kewajiban yang patut diingat oleh perawat. Menurut Setiani (2018), kewajiban tersebut terdapat dalam Pasal 16 yaitu:

- (a) Menghormati hak pasien;
- (b) Merujuk kasus yang tidak dapat ditangani;
- (c) Menyimpan rahasia sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- (d) Memberikan informasi;

- (e) Meminta persetujuan tindakan yang akan dilakukan;
- (f) Melakukan catatan perawatan dengan baik.

Adapun kewajiban perawat dalam menjalankan praktik keperawatan menurut Purwandi (2019) adalah sebagai berikut :

- (a) Melengkapi sarana dan prasarana pelayanan keperawatan dan ketentuan perundang-undangan.
- (b) Memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (c) Merujuk klien yang tidak dapat ditangani kepada perawat atau tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya.
- (d) Mendokumentasikan asuhan keperawatan sesuai dengan standar .
- (e) Memberikan informasi yang jujur, lengkap, jelas, dan mudah dimengerti mengenai tindakan keperawatan dengan batas kewenangannya.
- (f) Melaksanakan tindakan penyerahan wewenang dari tenaga kesehatan lain yang sesuai dengan kompetensi perawat
- (g) Melaksanakan penugasan khusus yang ditetapkan oleh pemerintah.

Berdasarkan Ketentuan dalam Pasal 56 Undang-Undang No.36 Tahun 2009 tentang Kesehatan dalam Setiani (2018) dinyatakan hak-hak perawat, antara lain :

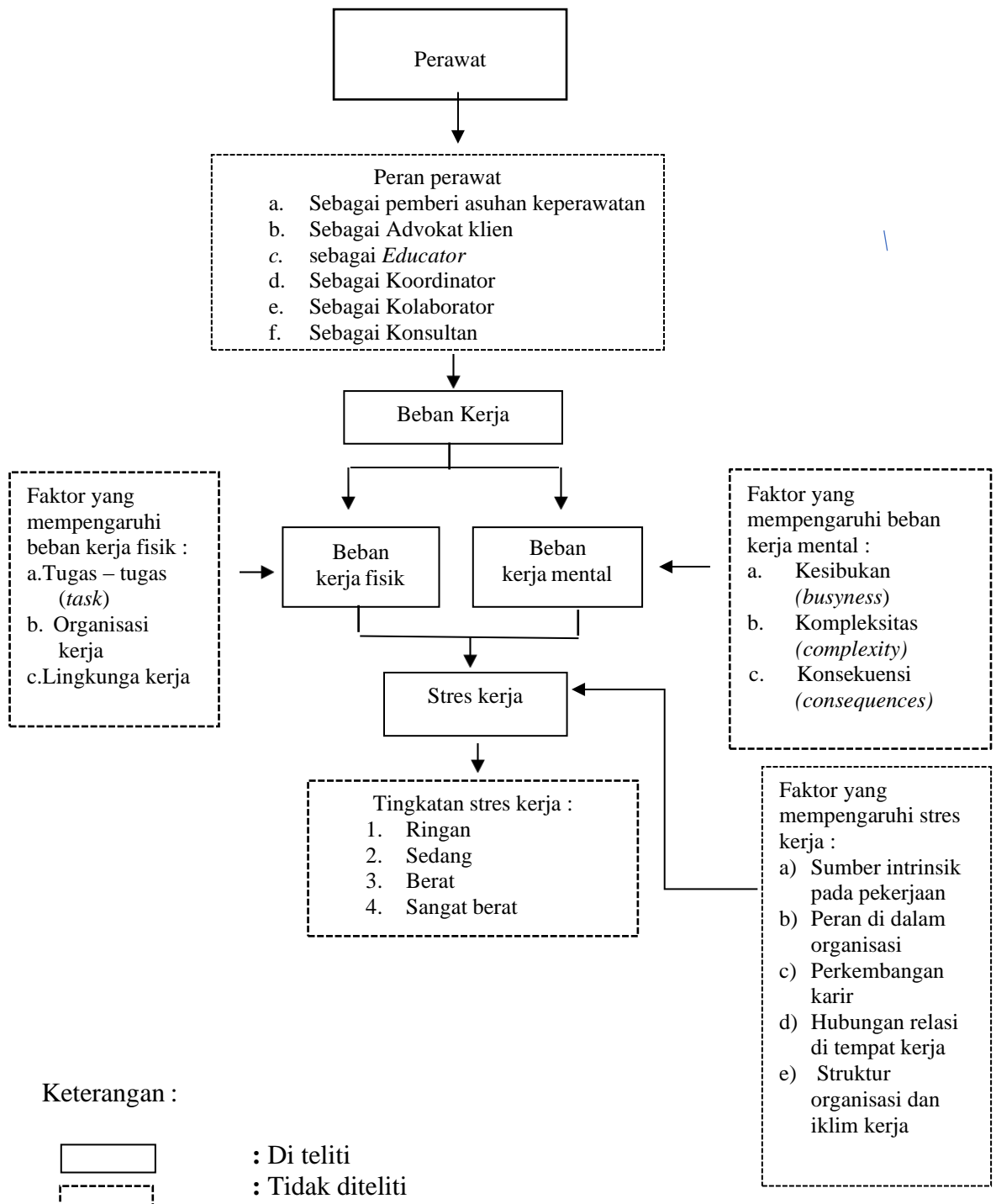
- (a) Perawat berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas sesuai dengan profesinya;
- (b) Perawat berhak mengembangkan diri melalui kemajuan sosialisasi sesuai dengan latar belakang pendidikannya

- (c) Perawat berhak menolak keinginan pasien yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan serta standar dan kode etik profesi perawat;
- (d) Perawat berhak mendapatkan ilmu pengetahuan berdasarkan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dalam bidang keperawatan atau kesehatan secara terus-menerus;
- (e) Perawat berhak untuk mendapatkan penghargaan dan imbalan yang layak atas jasa profesi yang diberikannya berdasarkan perjanjian atau ketentuan yang berlaku di Institusi pelayanan yang bersangkutan.

Adapun menurut Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan yang mengatur hak, sebagai berikut :

- (a) Memperoleh perlindungan hukum sepanjang melakukan tugas sesuai dengan standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (b) Memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari klien dan/atau keluarganya.
- (c) Menerima imbalan jasa atas Pelayanan Keperawatan yang telah diberikan.
- (d) Menolak keinginan klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik.
- (e) Memperoleh fasilitas kerja sesuai standar (Purwandi, 2019).

B. Kerangka Teori

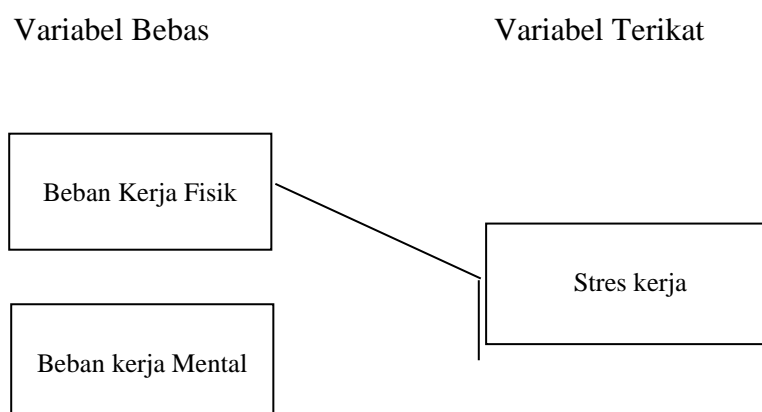


Gambar 2. 1 Kerangka Teori

Sumber : Budiawan (2015), Greenberg dalam Andreas (2009), Putri, M Ratna (2009) Budiawan (2015)

C. Kerangka Konsep

Menurut Soerjono Soekanto dalam Gunardi (2005), kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Konsep bukan merupakan gejala/fakta yang akan diteliti melainkan abstraksi dari gejala tersebut (konstruk).



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data (Sugiyono, 2018). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah

1. Ada hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Islam Surakarta.

2. Ada hubungan beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Islam Surakarta.
3. Ada beban kerja fisik dan mental dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam Kustati Surakarta.