

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan individu tersebut. Namun apakah sebenarnya yang disebut stres kerja? Menurut Siagian (2009), stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidak mampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Menurut Grandjean, mendefinisikan stres sebagai reaksi organisme terhadap situasi yang mengancam (Winarsunu, 2008). Menurut Anoraga (2009), secara sederhana stres merupakan suatu bentuk tanggapan seseorang, baik secara fisik maupun mental, terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan terancam (*fight or flight*).

Jadi sebenarnya stres adalah sesuatu yang alamiah. Menurut Rivai & Basri (2005), stres sebagai istilah payung yang merangkumi

tekanan, beban, *anxieti*, kemurungan, dan hilangnya daya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres kerja menurut Rivai (2005), adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Gibson (2005) mengemukakan bahwa stres adalah suatu respons adaptif, dimoderasi oleh perbedaan individu, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa yang memberikan tuntutan khusus terhadap seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri karyawan berkembang berbagai jenis gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah reaksi yang muncul karena adanya tuntutan dan tekanan yang ada di lingkungan kerja.

b. Jenis-jenis Stres

Menurut Quick yang dikutip oleh Widyasari (2010), bahwa stres dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu:

- 1) *Eustress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.

2) *Distress*, yaitu hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

c. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson, et. al (2005) untuk mengetahui lebih jauh faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya stres (*stressor*) dan kaitannya dengan stres serta konsekuensinya, penyebab stres ditempat kerja dikelompokkan kedalam empat kategori, yaitu : lingkungan fisik, individu, kelompok dan organisasi. Ada beberapa faktor yang dapat disebut sebagai penyebab stres bagi seorang karyawan diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal.

1) Faktor internal

Faktor internal yaitu penyebab stres yang timbul dari dalam lingkungan kerja, yang terdiri atas :

a) Lingkungan fisik

Penyebab stres lingkungan fisik sering disebut penekan biru, karena lebih banyak timbul dalam pekerjaan-pekerjaan teknis. Penyebab stres yang bersumber dari lingkungan kerja meliputi cahaya, suara, suhu, kebersihan dan sirkulasi udara.

(1) Cahaya

Penerangan sangat diperlukan bagi bawahan untuk membantu dalam mengerjakan pekerjaannya. Sinar yang

terlalu kuat maupun sinar yang terlalu lemah akan menyebabkan ketegangan pada otot-otot mata. Jika hal tersebut berlangsung terus-menerus akan menimbulkan kelelahan atau kerusakan pada mata, oleh karena itu, perlu adanya pengkoordinasian penerangan dengan baik, seperti pemilihan warna lampu dan pengaturan kontras sinar lampu.

(2) Suara

Pekerjaan-pekerjaan yang menuntut kerja otak dan konsentrasi yang tinggi sebaiknya dihindarkan dari suara-suara bising dan gaduh. Selain itu suara yang terus-menerus dan berlebihan dapat merusak pendengaran.

(3) Suhu

Ventilasi yang tidak baik dapat merusak kesehatan dan menurunkan efisiensi kerja karyawan. Ruang kerja yang terlalu rapat, penuh, sesak, dan pengap juga dapat menimbulkan kekesalan pada karyawan. Oleh karena itu perlu bagi perusahaan untuk dapat menciptakan suasana segar dalam ruangan dengan cara membuat ventilasi udara yang cukup, atau dengan cara memasang kipas angin.

(4) Kebersihan

Kebersihan dalam ruangan kerja sangat diperlukan dalam membantu menyelesaikan pekerjaan. Apabila keadaan ruangan kerja kotor, sampah berserakan dimana-mana,

lantai juga dalam keadaan penuh dengan debu, maka akan menyebabkan semangat kerja karyawan menurun. Bagaimanapun juga karyawan membutuhkan kondisi ruang kerja yang bersih sehingga karyawan merasa nyaman didalam ruang kerja yang akhirnya akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi.

(5) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara sangat diperlukan oleh karyawan, karena ruangan kerja yang dipenuhi udara kotor bisa mengakibatkan karyawan tidak betah dalam ruangan, juga bisa menimbulkan kesehatan karyawan terganggu.

b) Individu

Stressor individu mempunyai dampak langsung dan tidak langsung atas individu tersebut. Stres yang ditimbulkan oleh individu itu sendiri dapat disebabkan karena adanya konflik peran, beban kerja berlebihan, tidak ada kontrol, tanggung jawab, dan kondisi kerja

(1) Konflik peran. Konflik peran terjadi bila seseorang individu dihadapkan pada dua perangkat harapan atau lebih yang berbeda sesuatu dengan yang lainnya, dan mendapat tekanan agar bekerja sama dengan orang lain yang tidak cocok.

(2) Peran ganda. Agar seseorang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka mereka membutuhkan

informasi yang menyangkut hal-hal yang diharapkan untuk mereka lakukan dan hal-hal yang tidak harus mereka lakukan. Mereka perlu mengetahui hak dan kewajibannya dalam melaksanakan pekerjaannya agar tidak terjadi peran ganda yang dapat menyebabkan mereka menjadi bingung dan tidak yakin dengan apa yang akan dikerjakannya.

(3) Beban kerja. Beban kerja yang berlebihan dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kuantitatif dan kualitatif.

(a) Secara kuantitatif. Yaitu terjadi jika individu banyak melakukan sesuatu pekerjaan atau tidak cukup waktu didalam menyelesaikan pekerjaan.

(b) Secara kualitatif. Yaitu terjadi jika individu merasa bahwa ia kurang mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau standar prestasi/kerja terlalu tinggi.

(4) Tidak ada kontrol. Salah satu penyebab stres yang dialami oleh banyak pekerja adalah tidak adanya kontrol atau pekerjaan yang mereka lakukan, seperti pengendali jadwal, urutan kerja, waktu yang tepat, dan pengambilan keputusan tentang bagaimana, kapan, dan dimana pekerjaan dilaksanakan.

(5) Tanggung jawab. Setiap jenis tanggung jawab bisa menjadi beban bagi sebagian orang. Semakin besar tanggung jawab

seseorang terhadap manusia, semakin besar pula tingkat stresnya terhadap pekerjaan.

(6) Kondisi kerja. Salah satu penyebab stres pada diri setiap bawahan adalah kondisi kerja yang tidak nyaman. Untuk itu diharapkan pihak perusahaan dapat menciptakan kondisi ruang kerja yang kondusif sehingga dapat menimbulkan semangat pada diri setiap karyawan.

c) Kelompok

Keefektifan setiap organisasi, dipengaruhi oleh sifat hubungan antar kelompok. Hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama bagi kesejahteraan individu. Hubungan yang buruk dalam suatu organisasi mencakup rendahnya kepercayaan, dukungan yang rendah, dan minat yang rendah untuk menanggapi dan menanggulangi masalah yang dihadapi seorang karyawan lainnya.

d) Organisasi

Suatu bagian kerja didalam organisasi adalah partisipasi dalam pengambilan keputusan. Partisipasi menunjukkan dimana pengetahuan, pendapat seseorang diikutsertakan dalam proses pengambilan keputusan. Partisipasi seperti itu dapat menyebabkan timbulnya stres. Hal lain yang mendukung timbulnya stres didalam suatu organisasi adalah bentuk struktur organisasi. Tingkat stres yang tinggi dialami oleh karyawan

dari organisasi yang strukturnya panjang/terlalu birokrasi. Sebaliknya didalam organisasi yang strukturnya pendek/kurang birokrasinya karyawan kurang mengalami stres, lebih banyak mengalami kepuasan kerja, dan berprestasi lebih tinggi.

2) Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan penyebab stres kerja yang berasal diluar lingkungan kerja, yang terdiri atas :

a) Masalah keluarga

Orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang berharga, dan kesulitan pernikahan, pecahnya suatu hubungan, dan kesulitan dalam hal kedisiplinan anak merupakan contoh masalah yang dapat menciptakan stres bagi karyawan di tempat kerja.

b) Perekonomian

Masalah ekonomi yang diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan sumber daya keuangan mereka, merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat menciptakan stres para karyawan dan mengganggu perhatian terhadap kepuasan kerja. Tidak adanya insentif pada tenaga kerja yang mempunyai jam kerja lebih merupakan penyebab lain terjadinya stres kerja.

c) Kepribadian

Suatu faktor yang paling penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar dari seseorang, artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerja itu sebenarnya mungkin berasal dari kepribadian orang itu.

Menurut Davis & Newstorm dalam Iman (2007) penyebab stres kerja antara lain:

- 1) Adanya tugas yang terlalu banyak. Stres timbul mana kala tugas terlalu banyak tapi tidak sebanding dengan kemampuan pegawai untuk melaksanakannya.
- 2) Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Stres timbul akibat pegawai diberikan tugas oleh atasannya dengan pemberian waktu yang limit, sehingga pegawai menjadi stres akibat merasa dikejar-kejar waktu.
- 3) Kurang mendapat tanggung jawab yang memadai. Hal ini berkaitan dengan hak dan kewajiban pegawai. Pegawai mendapatkan tugas dan pekerjaan tanpa diberikan wewenang yang sewajarnya, sehingga merisaukan hati pegawai, karena satu sisi dia harus mengerjakannya tapi di pihak lain tidak ada wewenang yang diberikan untuk pekerjaannya untuk mengambil keputusan serta harus selalu berkonsultasi dengan atasan. Dengan kata lain tidak ada pendelegasian wewenang.
- 4) Ambiguitas peran. Adalah peran yang kabur, yaitu tidak terdapatnya standar kerja, tidak adanya diskripsi kerja, prosedur kerja dan lainnya. Pegawai dibiarkan bekerja hanya sesuai perintah atasan saja, tanpa mengetahui tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai.
- 5) Frustasi. Frustasi timbul karena tidak ada harapan karir, terhambatnya kenaikan pangkat/golongan karena kebijakan instansi

yang tidak memungkinkan, juga ketidak cukupan gaji disbanding kebutuhan hidupnya.

- 6) Perbedaan nilai. Adalah pegawai bekerja dalam kondisi yang bertentangan dari sudut nilai-nilai yang diyakininya dengan nilai-nilai yang diterapkan instansinya dimana dia bekerja. Perbedaan nilai ini menjadikan konflik batin hingga dapat menimbulkan stress kerja.
- 7) Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Stress kerja bisa timbul dalam mutasi pegawai, manakala pegawai dimutasikan kedalam bidang tugas yang sama sekali baru dan berbeda dari kemampuan, keahlian, dan kebiasaan selama ini.
- 8) Konflik peran. Konflik peran yang timbul dalam instansi yang memiliki standar ganda, dengan perbedaan persepsi antara atasan dan bawahan yang menyolok. Apabila hal ini terjadi pada instansi yang diburu dengan “*dead line*”, harus menyampaikan laporan dan analisa maupun masukan bagi kebijakan secepatnya, maka hal ini dapat menimbulkan stress kerja, karena pegawai tidak tahu harus berperan seperti apa, apakah harus berinisiatif ataukah hanya menunggu perintah. Hanya menunggu perintah saja kadang salah, karena ternyata atasan mengharapkan inisiatif pegawai, tapi pegawai takut berinisiatif karena kemungkinan hal tersebut bukan yang diharapkan oleh atasannya.

Menurut Siagian (2009), pada dasarnya berbagai sumber stres dapat digolongkan pada yang berasal dari dalam pekerjaan dan dari

luar pekerjaan seseorang. Sumber stres yang berasal dari pekerjaan antara lain: beban kerja yang terlalu berat, desakan waktu, penyeliaan yang kurang baik, iklim kerja yang menimbulkan rasa tak aman, kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang, ketidakseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab, ketidakjelasan peran karyawan dalam keseluruhan kegiatan organisasi, frustrasi yang ditimbulkan oleh intervensi pihak lain yang terlalu sering sehingga seseorang merasa terganggu konsentrasinya. Sumber stres di luar lingkungan pekerjaan antara lain: masalah keuangan, perilaku negatif anak-anak, kehidupan keluarga yang tidak atau kurang harmonis, pindah tempat tinggal, ada anggota keluarga yang meninggal, kecelakaan, penyakit gawat dan sebagainya.

Menurut Anoraga (2009) bentuk stres pada dasarnya disebabkan karena kekurangan pengertian manusia akan keterbatasan-keterbatasannya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasan inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stress. Faktor di lingkungan kerja yang dapat menyebabkan ketegangan antara lain:

- 1) Masalah administrasi
- 2) Tekanan yang tidak wajar untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan situasi kerja.
- 3) Struktur birokrasi yang tidak tepat.
- 4) Sistem manajemen yang tidak sesuai.

- 5) Perebutan kedudukan.
- 6) Persaingan yang semakin ketat untuk memperoleh kemajuan
- 7) Anggaran yang terbatas.
- 8) Perencanaan yang kurang baik, jaminan pekerjaan yang tidak pasti.
- 9) Beban kerja yang semakin bertambah.
- 10) Segala sesuatu yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Menurut Handoko (2008) penyebab-penyebab stres antara lain: beban kerja yang terlalu berlebihan, tekanan waktu, kualitas supervise yang jelek, iklim politis yang tidak aman, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, ketidak pastian tindakan apa yang harus dilakukan (*role ambiguity*), frustrasi, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan, berbagai bentuk perubahan.

Di lain pihak stres kerja juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi di luar perusahaan. Penyebab stres "*of the job*" antara lain: kekhawatiran *financial*, masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak, masalah-masalah fisik, perkawinan/perceraian, perubahan yang terjadi ditempat tinggal, kematian dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2009), faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan antara lain: beban kerja yang sulit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar, waktu dan peralatan

kerja yang kurang memadai, konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja, balas jasa yang terlalu rendah, masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

d. Dampak dan Gejala Stres Kerja

Arnold (2006) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu terganggunya kesehatan fisik, kesehatan psikologis, *performance*, serta mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Terry Beehr dan John Newman (dalam Rice, 2009) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga gejala dari stres pada individu, yaitu:

1) Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan :

- a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- c) Sensitif 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

2) Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

- a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular.
- b) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan noradrenalin).
- c) Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung).
- d) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan.
- e) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*).
- f) Gangguan pernapasan.
- 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.

3) Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- 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 berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi.
- h) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas.
- i) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
- j) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

e. Tingkatan Stres Kerja

Gangguan stres biasanya timbul secara lamban, tidak jelas kapan mulainya dan seringkali kita tidak menyadari. Situasi stres ringan biasanya tidak mengakibatkan kerusakan fisiologis kronis, tetapi stres sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit medis atau memburuknya penyakit kronis (Leidy *et al*, 1990 dalam Potter & Perry, 2005). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Stres ringan

Merupakan stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas, keritikan dari atasan.

Situasi ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam.

2) Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya, perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

3) Stres Berat

Merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan perkawinan terus menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan.

2. Perawat

a. Definisi Perawat

Perawat adalah orang yang bertugas untuk merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri maupun di bawah pengawasan dokter. Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Menurut Kusnanto (2010), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara. Sedangkan perawat

menurut Wardhono (2008) adalah orang yang telah menyelesaikan pendidikan professional keperawatan, dan diberi kewenangan untuk melaksanakan peran serta fungsinya. Perawat (*nurse*) berasal dari bahasa latin yaitu kata *nutrix* yang berarti merawat atau memelihara.

b. Peran/Fungsi Perawat

Fungsi perawat di dalam melakukan pengkajian pada individu yang sehat maupun sakit dimana segala aktifitas yang dilakukan dengan berbagai cara untuk mengendalikan kepribadian pasien secepat mungkin dalam bentuk proses keperawatan yang terdiri dari pengkajian, identifikasi masalah (diagnosa keperawatan), perencanaan, implementasi dan evaluasi.

Beberapa peran dari seorang perawat antara lain adalah memberikan pelayanan yang baik dalam bidang kesehatan dan melindungi hak-hak dari pasien, membuat keputusan yang tepat akan kondisi kesehatan pasien, bertanggungjawab terhadap proses keperawatan yang profesional, memberi informasi terhadap kesehatan terhadap pasien dan sebagai *role model* bagi masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan. Sedangkan kewajiban perawat antara lain adalah memberikan pelayanan standar sesuai dengan standar profesi, bekerjasama dengan tenaga medis terkait lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan dan melakukan pelayanan darurat sebagai tugas kemanusiaan sesuai dengan batas-batas kewenangannya (Rahardjo, 2008).

3. *Shift* Kerja

a. Definisi *shift* kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya *shift* kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis *shift* kerja tersebut. *Shift* kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadi, 2007).

Menurut Suma'mur (2008), *shift* kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja *shift* semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

b. Sistem *Shift* Kerja

Sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Menurut William yang dikutip oleh Ramayuli (2007) dikenal dua macam sistem *shift* kerja yang terdiri dari:

1) *Shift* Permanen

Tenaga kerja bekerja pada *shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

2) Sistem Rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus-menerus di tempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* rotasi yang paling mengganggu terhadap *irama circadian* dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang. Menurut *International Labour Organization* (ILO) menyatakan pergantian *shift* yang normal 8 jam/*shift*. *Shift* kerja yang dilaksanakan 24 jam termasuk hari Minggu dan hari libur memerlukan 4 regu kerja. Regu ini dikenal dengan regu kerja terus-menerus (3x8).

Inggris menggunakan sistem 2-2-2, sistem ini disebut dengan sistem rotasi pendek masing-masing *shift* lamanya 2 hari dan pada akhir *shift* diberikan libur 2 hari. Selain itu sistem 2-2-3 juga merupakan system rotasi pendek dimana salah satu *shift* dilaksanakan 3 hari untuk 2 *shift* dilaksanakan 2 hari dan pada akhir periode *shift* diberikan libur 2 hari. Siklus ini bergantian

untuk setiap *shift*. Pada akhir *shift* malam diperlukan istirahat sekurang-kurangnya 24 jam. Sistem rotasi ini dianjurkan oleh pakar yang berpandangan modern dengan mempertimbangkan faktor sosial dan psikologis untuk industri yang bergerak pada bagian manufaktur dan kontiniu (Pulat dalam Ramayuli, 2007).

c. Efek Shift Kerja

Menurut Fish yang dikutip oleh Firdaus (2005) mengemukakan bahwa efek dari *shift* kerja yang dapat dirasakan oleh seorang pegawai atau karyawan antara lain:

1) Efek fisiologis

- a) Kualitas tidur : tidur siang tidak seefektif tidur malam, banyak gangguan dan biasanya diperlukan waktu istirahat untuk menebus kurang tidur selama kerja malam.
- b) Menurunnya kapasitas kerja fisik kerja akibat timbulnya perasaan mengantuk dan lelah.
- c) Menurunnya nafsu makan dan gangguan pencernaan.

2) Efek psikososial

Efek menunjukkan masalah lebih besar dari efek fisiologis, antara lain adanya gangguan kehidupan keluarga, hilangnya waktu luang, kecil kesempatan untuk berinteraksi dengan teman, dan mengganggu aktivitas kelompok dalam masyarakat. Saksono (2007) menyatakan bahwa pekerjaan malam berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang biasanya dilakukan pada siang atau sore hari. Sementara pada saat itu bagi pekerja malam

dipergunakan untuk istirahat atau tidur, sehingga tidak dapat beradaptasi aktif dalam kegiatan tersebut, akibat tersisih dari lingkungan masyarakat.

3) Efek kinerja

Kinerja menurun selama kerja *shift* malam yang diakibatkan oleh efek fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat mengakibatkan kemampuan mental menurun yang berpengaruh terhadap perilaku kewaspadaan pekerjaan seperti kualitas kendali dan pemantauan. Menurut Attwood, *et al* (2009), *shift* kerja berputar merupakan faktor kehidupan bagi banyak pekerja. *Shift* kerja merupakan kombinasi dari fase sirkadian ritme dan kurang tidur (waktu siang atau malam) yang mengakibatkan seseorang mengantuk sehingga mempengaruhi semua aspek kinerja.

4) Efek terhadap kesehatan

Shift kerja menyebabkan gangguan gastrointesnal, masalah ini cenderung terjadi pada usia 40-50 tahun. *Shift* kerja juga dapat menjadi masalah terhadap keseimbangan kadar gula dalam darah bagi penderita diabetes. Menurut Attwood, *et al* (2009), sebenarnya penyebab penyakit di kalangan pekerja malam ini terkait dengan dua alasan utama, yaitu sirkadian ritme dan gangguan kebiasaan sehari-hari akibat dari perubahan kerja siang hari ke kerja malam hari. Banyak hasil penelitian dan hasil survey menunjukkan keterkaitan langsung antara pekerja *shift* malam dan

kesehatan. Misalnya studi yang dibuat antara tahun 1984 dan 1995 di Norwegia menunjukkan bahwa angka kesakitan antara pekerja *shift* malam tiga kali lebih tinggi dari pekerja *shift* siang. Penyakit tersebut disebabkan karena kebiasaan makan yang sehat dan kelelahan kronis dan gejala terkait gangguan psikosomatik.

5) Efek terhadap keselamatan kerja

Survei pengaruh *shift* kerja terhadap kesehatan dan keselamatan kerja yang dilakukan Smith *et. al*, melaporkan bahwa frekuensi kecelakaan paling tinggi terjadi pada akhir rotasi *shift* kerja (malam) dengan rata-rata jumlah kecelakaan 0,69% per tenaga kerja. Tetapi tidak semua penelitian menyebutkan bahwa kenaikan tingkat kecelakaan industri terjadi pada *shift* malam. Terdapat suatu kenyataan bahwa kecelakaan cenderung banyak terjadi selama *shift* pagi dan lebih banyak terjadi pada *shift* malam. (Adiwardana dalam Khairunnisa, 2005).

Menurut Attwood, *et al* (2009), jumlah tertinggi tingkat kesalahan terdeteksi dalam jangka waktu 01.00-04.00 pagi. Selain itu, sebuah puncak peningkatan tingkat kesalahan yang terjadi sekitar pukul 03.00 pagi dan puncak yang lebih rendah sekitar 03.00 siang. Berkaitan dengan kecelakaan, literatur laporan bahwa kecelakaan mengemudi menunjukkan dua puncak yang berbeda. Puncak pertama terjadi pada pembalap muda 18-20 tahun antara tengah malam dan 06.00 pagi, puncak kedua terjadi pada pengemudi 56 tahun dan lebih tua selama jam sore hari.

d. Sikap Perawat terhadap *Shift* Kerja

Banyak pandangan orang yang tidak menyukai *shift* kerja tetapi sikap ini tidak umum. Sebagai contoh survei yang dilakukan oleh Weddenburn tentang tanggapan terhadap *shift* kerja dari 315 pekerja industri baja di Inggris diperoleh bahwa 18 % sangat suka, 29% suka, 22% kurang suka, 23% tidak suka, dan 8% sangat tidak suka. Individu yang tidak suka terhadap *shift* kerja tersebut disebabkan oleh beberapa hal di antaranya 61% beranggapan bahwa *shift* kerja berpengaruh terhadap kehidupan sosial, 47% beranggapan bahwa *shift* kerja menyebabkan waktu tidur tidak teratur, 44% karena kerja malam, 38% waktu makan tidak teratur, 35% menyebabkan cepat bangun (Fish dalam Firdaus, 2005).

Kuswadi (2007) juga melaporkan bahwa tanggapan pekerja terhadap tiga *shift* kerja adalah sebagai berikut :

- 1) *Shift* pagi : memberikan waktu luang baik untuk kehidupan keluarga dan tidak terbatas kehidupan sosialnya.
- 2) *Shift* siang : terbatas kehidupan sosial, waktu siang terbuang dan sedikit lelah.
- 3) *Shift* malam : lelah, kehidupan sosial terbatas, kurang baik untuk kehidupan keluarga, gangguan tidur, memberikan banyak waktu luang

e. Irama Sirkadian

Dalam 24 jam tubuh akan mengalami fluktuasi berupa temperatur, kemampuan untuk bangun, aktivitas lambung, denyut

jantung, tekanan darah dan kadar hormon, dikenal sebagai irama sirkadian (Folkard dan Monk dalam Firdaus, 2005).

Circadian rhythm berasal dari bahasa Latin. *Circa* yang berarti kira-kira dan *Dies* berarti hari (*circardies* = kira-kira satu hari). *Circadian rhythm* adalah irama dan pengenalan waktu yang sesuai dengan perputaran bumi dalam siklus 24 jam. Hampir seluruh makhluk hidup di dunia ini mempunyai irama yang secara teratur mengalami perubahan fungsi tubuh dan fisiologik dalam siklus 24 jam, tetapi adapula beberapa perubahan yang sesuai dengan bulan atau tahun. Sebenarnya siklus *circadian* manusia berkisar antara 22-25 jam (Mahyastuti, 2008).

Menurut Folkard dan Monk serta Mc. Cormick dan Ilgen yang dikutip oleh Firdaus (2005) menyatakan bahwa *circadian rhythm* setiap individu berbeda dalam penyesuaian kerja malam, namun antara *shift* pagi dan siang terlihat sedikit perbedaan. Pola aktivitas tubuh akan terganggu apabila bekerja malam dan maksimum terjadi selama *shift* malam.

Menurut Kuswadi (2007) masing-masing orang mempunyai jam biologis sendiri-sendiri, kehidupan mereka diatur menjadi sama dan seragam dalam daur hidup 24 jam sehari. Pengaturan itu dilakukan oleh penangguh waktu yang ada di luar tubuh seperti :

- 1) Perubahan antara gelap dan terang
- 2) Kontak sosial

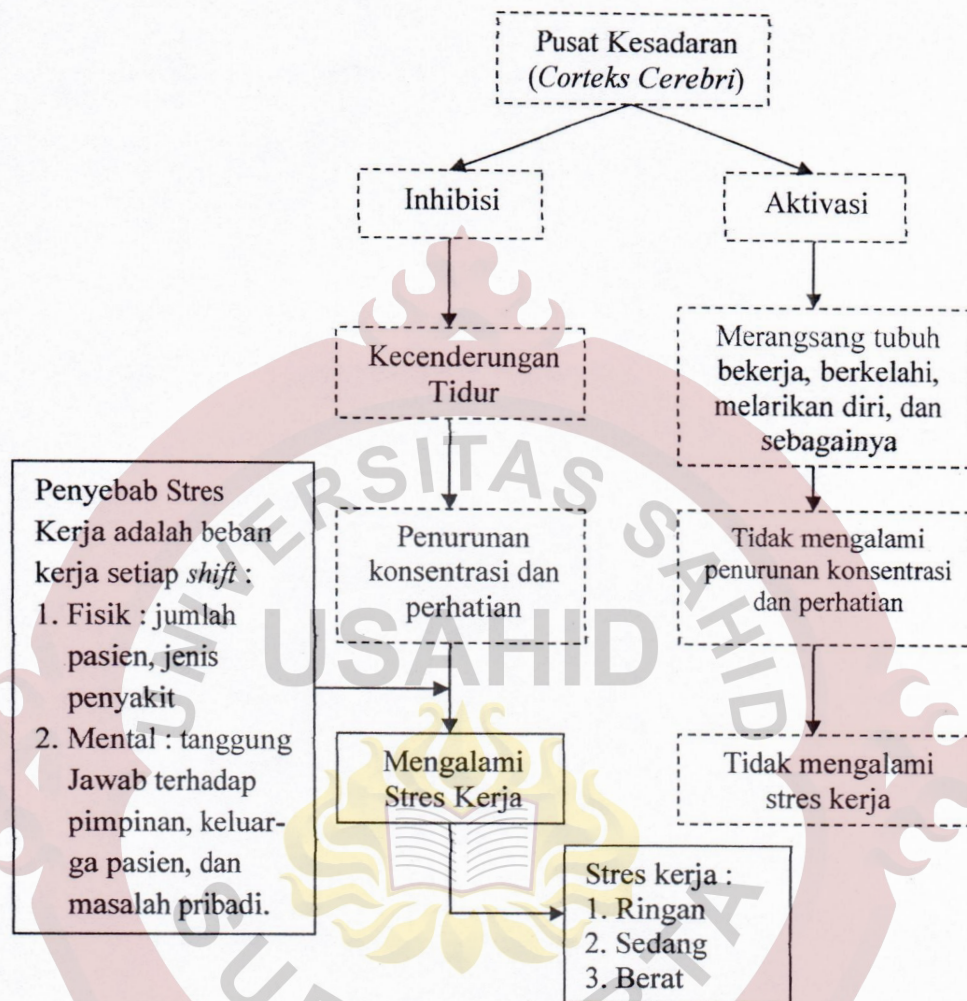
- 3) Jadwal kerja
- 4) Adanya jam weker

Fungsi tubuh yang sangat dipengaruhi oleh *circadian rhythm* adalah pola tidur, kesiapan bekerja, beberapa fungsi otonom, proses metabolisme, suhu tubuh, denyut jantung dan tekanan darah. Setiap hari fungsi tubuh ini akan berubah-ubah antara maksimum dan minimum, pada siang hari meningkat dan pada malam hari menurun.

Menurut Mahyastuti (2005) dalam keadaan normal, fungsi tubuh dapat dibedakan atas 2 fase, yaitu :

- 1) Fase ergotropik, terjadi pada siang hari dan semua organ tubuh siap untuk bekerja.
- 2) Fase tropotropik, terjadi malam hari dan sebagian besar fungsi tubuh menurun serta waktu ini dipakai untuk pemulihan dan pembaharuan energi.

B. Kerangka Teori



Keterangan :

: Tidak diteliti

: Diteliti

Gambar 2.1. Kerangka teori

C. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 . Kerangka Konsep

D. Pertanyaan

Pertanyaan dalam penelitian ini adalah :

Bagaimana gambaran stres kerja perawat *shift* pagi dan *shift* sore di RS TNI

AU Adi Soemarmo Colomadu Karanganyar?