

**BEBERAPA FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA
TAHUN 2013**

***THE ANALYSIS OF FACTORS CORRELATED TO NURSES'
WORK STRES IN BAHTERAMAS PUBLIC HOSPITAL OF
SOUTHEAST SULAWESI PROVINCE IN 2013***

CECE SURIANI ISMAIL



PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS HASANUDDIN

MAKASSAR

2013

**BEBERAPA FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN
STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA
TAHUN 2013**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi
Kesehatan Masyarakat

Disusun dan diajukan oleh

CECE SURIANI ISMAIL

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2013**

TESIS

**ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRESS KERJA
PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM BAHTERAMAS
PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2013**

Disusun dan diajukan oleh

CECE SURIANI ISMAIL
Nomor Pokok P1804211017

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 17 Agustus 2013
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

MENYETUJUI
KOMISI PENASIHAT,

Prof Dr drg A. Arsunan Arsin, M.Kes
Ketua

Prof Dr. dr H M. Alimin Maidin, MPH
Anggota

Ketua Program Studi
Kesehatan Masyarakat

Dr dr H. Noer Bahry Noor M Sc

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Hasanuddin

Prof. Dr. Ir. Mursalin M.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Cece Suriani Ismail
NIM : P1804211017
Program Studi : Kesehatan Masyarakat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juli 2013

Yang menyatakan

Cece Suriani Ismail

PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji dan syukur senantiasa dipanjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat Rahmat dan InayahNya sehingga penulis dapat merampungkan tesis dengan judul “*Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013*”. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Kesehatan Masyarakat di Universitas Hasanuddin.

Penyusunan tesis ini dapat terwujud berkat dorongan keluarga, teman-teman, bimbingan para dosen, dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu, pada kesempatan ini perkenankanlah penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak **Prof. Dr. drg. H. A. Arsunan Arsin, M.Kes** selaku ketua komisi penasihat dan Bapak **Prof. Dr. dr. H.M. Alimin Maidin, MPH** selaku anggota komisi penasihat yang telah sabar dan banyak meluangkan waktu dalam membimbing, memotivasi, dan memfasilitasi selama penyusunan tesis ini. Rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan pula kepada Bapak **Dr. drg. H. Andi Zulkifli Abdullah, M.Kes** dan Ibu **Dr. dr. Hj. Syamsiar S. Russeng,**

MS atas kesediannya menjadi penguji yang telah banyak memberikan arahan dan masukan berharga.

Rasa terima kasih penulis sampaikan pula kepada :

1. **Dr. dr. H. Noer Bachry Noor, M.Sc** selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah banyak memberikan petunjuk dan arahan kepada penulis selama masa pendidikan.
2. **Prof. Dr. dr. H. M. Alimin Maidin, MPH** selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat beserta stafnya yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan pendidikan.
3. **Prof. Dr. Ir. H. Mursalim** selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin beserta stafnya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menyelesaikan pendidikan dalam waktu yang telah ditentukan.
4. Kepala RSUD Bahteramas Provinsi Sultra beserta staf atas kesediaannya untuk memberikan izin kepada penulis serta atas kerjasamanya selama pengambilan data awal penelitian dan pelaksanaan penelitian.
5. Teman-teman seperjuangan di Magister Kesehatan Masyarakat Angkatan 2011 "Pasukan Anti Basi" yang telah memberikan dukungan dan motivasi selama menimba ilmu dan dalam penyelesaian tesis ini, kalian adalah bagian dari kenangan terindahku.

6. Semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya satu persatu yang telah banyak membantu penulis selama ini.

Akhirnya sembah sujud dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis persembahkan kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Ismail dan Ibunda Habiba yang tak pernah putus mendoakan dan telah begitu sabar membesarkan dan mendidik penulis. Kepada suamiku tercinta Erwin dan anakku tersayang Muh. Rayhan Al Hikmah serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dukungan moril dan materil kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna karena berbagai hambatan dan keterbatasan penulis, oleh karena itu kritik dan saran senantiasa diharapkan dari berbagai pihak untuk perbaikan ke depan. Semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukannya dan Allah SWT senantiasa meridhoi niat baik serta berkenan memberikan curahan rahmat-Nya kepada kita semua.
Amin Yaa Rabbal Alamin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, Agustus 2013

Cece Suriani Ismail

ABSTRAK

CECE SURIANI ISMAIL. *Analisis Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013* (dibimbing oleh **A. Arsunan Arsin** dan **M. Alimin Maidin**)

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bashteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2013.

Penelitian ini bersifat observasional analitik dengan rancangan cross sectional stusy Sampel yang diambil adalah perawat yang telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 200 orang terdiri atas 123 perawat di unit rawat inap, 36 perawat unit rawat jalan, 19 perawat ICU/ICCU, dan 22 perawat IGD. Penarikan sampel dilakukan dengan propotional stratified random sampling. Data dianalisis dengan menggunakan uji chi square test yang dilanjutkan dengan analisis multivariat.

Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara keamanan kerja dengan stres kerja pada perawat ($p=0,000$, $C=0,478$). Ada hubungan antara interaksi terhadap atasan dengan stres kerja pada perawat ($p=0,000$, $C=0,374$). Ada hubungan antara relasi rekan kerja dengan stres kerja pada perawat ($p=0,000$, $C=0,381$). Ada hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada perawat ($p=0,000$, $C=0,600$) dan tidak ada hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada perawat ($p=0,206$, $C=0,122$). Hasil uji multivariat diperoleh tipe kepribadian merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja perawat (wald= 23,215 (sig. = 0,000) berpengaruh 11,767 kali terhadap stres kerja apabila perawat memiliki tipe kepribadian A sebesar 79,93%.

Kata kunci keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, gaya kepemimpinan



ABSTRACT

CECE SURIANI ISMAIL. *The Analysis of Factors Correlated to Nurses' Work Stress in Bahteramas Public Hospital of Southeast Sulawesi Province in 2013* (supervised by H. A. Arsunan Arsin and H. M. Alimin Maidin)

The aim of the research is to analyze some factors correlated to nurses' work stress in Bahteramas Public Hospital of Southeast Sulawesi province in 2013.

The research was an analytic observational study with cross sectional study design. The samples were 200 nurses who worked in in Bahteramas Public Hospital of Southeast Sulawesi Province for one year consisting of 123 in inpatient unit, 36 nurses in outpatient unit, 19 nurses in ICU/ICCU, and 22 nurses in IGD. The samples were selected using proportionate stratified random sampling method. The data were analyzed using chi-square test continued with multivariate analysis.

The results of the research indicate that there is a correlation between work safety and nurses' work stress ($p=0.000$; $C=0.478$); there is a correlation between interaction with superior and nurses' work stress ($p=0.000$; $C=0.374$), there is a correlation between relation with coworkers and nurses' work stress ($p=0.000$; $C=0.381$); there is a correlation between personality type and nurses' work stress ($p=0.000$; $C=0.600$); there is no correlation between leadership style and nurses' work stress ($p=0.206$; $C=0.122$). Based on the result of multivariate test, personality type is the most influencing factor on nurses' work stress in Bahteramas Public Hospital of Southeast Sulawesi province in 2013 with the value of Wald 23.215 (sig. =0.000) in which it has 11 767 times influences on nurses' work stress. Probability to have work stress happens if respondents have personality type A, i.e. 79.93%.

Key words work safety, interaction with superior, relation with coworkers, personality type, leadership style



DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN | iii |
| PRAKATA | iv |
| ABSTRAK | vii |
| ABSTRACT | viii |
| DAFTAR ISI | ix |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvii |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Rumusan Masalah | 7 |
| C. Tujuan Penelitian | 8 |
| D. Manfaat Penelitian | 9 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| A. Tinjauan Umum Tentang Perawat | |

| | |
|---|----|
| 1. Definisi Perawat | 11 |
| 2. Hak-Hak Perawat | 12 |
| 3. Kewajiban Perawat | 13 |
| 4. Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit | 14 |
| B. Tinjauan Umum Tentang Stres | |
| 1. Definisi Stres | 15 |
| 2. Tahapan Stres | 17 |
| 3. Gejala Stres | 22 |
| 4. Konsep Patofisiologis | 24 |
| 5. Penyakit Terkait Stres | 25 |
| 6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres | 27 |
| C. Tinjauan Umum Tentang Keamanan Kerja | 29 |
| D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Dalam Pekerjaan | 31 |
| E. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan | 32 |
| F. Tinjauan Umum Tentang Tipe Kepribadian | 40 |
| G. Kerangka Teori | 46 |
| H. Kerangka Konsep Penelitian | 47 |
| I. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif | 52 |
| J. Hipotesis Penelitian | 57 |
| BAB III METODE PENELITIAN | |
| A. Desain Penelitian Penelitian | 59 |
| B. Lokasi dan Waktu Penelitian | 60 |
| C. Populasi dan Sampel Penelitian | 60 |
| D. Perhitungan Besar Sampel | 60 |
| E. Metode Penarikan Sampel | 61 |

| | |
|----------------------------|----|
| F. Instrumen Penelitian | 63 |
| G. Metode Pengumpulan Data | 64 |
| H. Analisis Data | 64 |
| I. Penyajian Data | 66 |
| J. Kontrol Kualitas | 67 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|------------------------------------|-----|
| A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 69 |
| B. Hasil Penelitian | 73 |
| C. Pembahasan | 97 |
| D. Keterbatasan Penelitian | 111 |

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

| | |
|---------------|-----|
| A. Kesimpulan | 112 |
| B. Saran | 113 |

| | |
|-----------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA | 114 |
|-----------------------|-----|

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| Nomor | | Halaman |
|--------------|---|----------------|
| 1. | Gejala-Gejala Stres Menurut Behr | 23 |
| 2. | Contoh Gangguan Terkait Stres | 27 |
| 3. | Sintesa Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat | 45 |
| 4. | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Umum di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 74 |
| 5. | Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 77 |
| 6. | Distribusi Responden Berdasarkan Keamanan Kerja di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 78 |
| 7. | Distribusi Responden Berdasarkan Interaksi Terhadap Atasan di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 79 |
| 8. | Distribusi Responden Berdasarkan Relasi Rekan Kerja di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 80 |
| 9. | Distribusi Responden Berdasarkan Tipe Kepribadian di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 81 |
| 10. | Distribusi Responden Berdasarkan Gaya Kepemimpinan di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 82 |
| 11. | Hubungan Karakteristik Responden dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Prov. Sultra Tahun 2013 | 83 |
| 12. | Hubungan Keamanan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 85 |

| | | |
|-----|--|----|
| 13. | Hubungan Unit Kerja dengan Keamanan Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Prov. Sultra Tahun 2013 | 86 |
| 14. | Hubungan Interaksi Terhadap Atasan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 87 |
| 15. | Hubungan Relasi Rekan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 88 |
| 16. | Hubungan Relasi Rekan Kerja Dengan Interaksi Terhadap Atasan Pada Perawat di RSUD Bahteramas Prov. Sultra Tahun 2013 | 89 |
| 17. | Hubungan Tipe Kepribadian Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 90 |
| 18. | Hubungan Gaya Kepemimpinan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 91 |
| 19. | Hubungan Unit Kerja dengan Gaya Kepemimpinan Atasan di RSUD Bahteramas Prov. Sultra Tahun 2013 | 92 |
| 20. | Hasil Uji Bivariat Masing-Masing Variabel Independen Yang Diikuti Dalam Analisis Multivariat | 93 |
| 21. | Hasil Regresi Variabel Independen Yang Berhubungan Secara Bermakna Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Bahteramas Provinsi Sultra Tahun 2013 | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Halaman |
|--|----------------|
| 1. Kerangka Teori Penelitian | 46 |
| 2. Kerangka Konsep Penelitian | 51 |
| 3. Skema Rancangan Penelitian <i>Cross Sectional</i> | 59 |

DAFTAR ARTI LAMBANG DAN SINGKATAN

| Lambang/singkatan | Arti dan Keterangan |
|-------------------|------------------------------------|
| < | Lebih kecil |
| > | Lebih besar |
| μ | mean |
| % | Persen (Perseratus) |
| σ | Standar Deviasi |
| β | Koefisien beta |
| ϕ | Koefisien phi |
| m ³ | Meter Kubik |
| CI | <i>Confidential Interval</i> |
| Depkes | Departemen Kesehatan |
| dkk | dan kawan-kawan |
| Dirjen | Direktur Jenderal |
| Exp | Exponen |
| GAS | <i>General Adaptation Syndrome</i> |
| ICU | <i>Intensive Care Unit</i> |
| KV | Kilo Volt |
| LDL | <i>Low Density Lipoprotein</i> |
| Menkes | Menteri Kesehatan |
| PAM | Perusahaan Air Minum |
| PNS | Pegawai Negeri Sipil |
| Prov | Provinsi |
| RSU | Rumah Sakit Umum |
| RSUD | Rumah Sakit Umum Daerah |
| Sig | Signifikansi |
| Lambang/singkatan | Arti dan Keterangan |

| | |
|--------|---|
| SK | Surat Keputusan |
| SQ | <i>Spiritual Quotient</i> |
| SPSS | <i>Statistical Product and Service Solution</i> |
| Sultra | Sulawesi Tenggara |
| USA | United State of America |
| WC | Water Closet |
| WHO | World Health Organization |

DAFTAR LAMPIRAN

| Nomor | | Halaman |
|--------------|--|----------------|
| 1. | Lembar Penjelasan Penelitian | 1 |
| 2. | Lembar Informed Consent | 2 |
| 3. | Kuesioner Penelitian | 3 |
| 4. | Hasil Uji Validitas Kuesioner | 11 |
| 5. | Master Tabel penelitian | 17 |
| 6. | Output SPSS | 24 |
| 7. | Dokumentasi Penelitian | 47 |
| 8. | Rekomendasi Izin penelitian | 50 |
| 9. | Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian | 54 |
| 10. | Curriculum Vitae | 55 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja di rumah sakit seringkali terpapar oleh berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kondisi kesehatan mereka. Menurut *Department of Health and human service USA*, pekerja rumah sakit lebih banyak mengalami masalah kesehatan berdasarkan kompensasi yang diajukan (Wahyuni, 2009).

World Health Organization (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat sampai tahun 2020 meramalkan bahwa gangguan psikis berupa depresi akan menjadi pembunuh nomor 2 setelah penyakit jantung. Paling tidak WHO meramalkan stres ataupun depresi akan menjadi sepuluh jenis penyakit yang menyebabkan kematian atau menurun drastisnya kualitas kesehatan masyarakat (Wahyuni, 2009).

Stres dapat terjadi pada setiap individu. Stres yang dialami seorang individu dapat bervariasi dengan individu yang lain. Hal ini disebabkan karena stres merupakan suatu persepsi yang bersifat individual (Riggio dalam Kristanto, 2009). Individu yang mengalami stres mungkin mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional dilingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa baik yang terjadi di dalam maupun diluar lingkungan kerja dapat menjadi salah satu pemicu terjadinya stres pada individu (Kristanto, 2009)

Stres kerja dianggap sebagai salah satu risiko pekerjaan yang paling penting di era modern. Setiap tahun sistem pelayanan kesehatan menghabiskan 200 miliar dolar karena masalah ini. Stres kerja menyebabkan penurunan produktivitas, ketidakhadiran, rotasi staf di bangsal dan tingginya biaya perawatan kesehatan staf (Mozhdeh. Dkk, 2008). Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya (Kasmarani, 2012).

Menurut Soemardjono (1998) dalam Wahyuni (2009), stres kerja hampir selalu ada pada setiap pegawai. Hal ini juga berlaku pada perawat Sebagai seorang pekerja yang dapat mengalami stres akibat adanya tekanan dari dalam diri maupun dari lingkungan tempat mereka bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan Cox (1996) mengutip dari Highley yang menyatakan bahwa perawat secara alamiah merupakan profesi yang penuh dengan stres, berdasarkan hasil observasinya sebagai berikut: setiap hari perawat berhadapan dengan penderita yang kaku, duka cita dan kematian, banyak tugas-tugas perawat tidak diberi penghargaan, tidak menyenangkan dan penuh tekanan, sering diremehkan dan menakutkan (Simanjorang, 2008).

American National Association For Occupational Safety menempatkan kejadian stres pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres pada pekerja. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan di Perancis (Prihatini, 2007) ditemukan bahwa persentase kejadian stres yang dialami perawat yaitu sebesar 74%.

Sedangkan berdasarkan studi yang dilakukan pada perawat di Swedia diperoleh hasil yaitu lebih dari 80% perawat mengalami stres yang cukup tinggi akibat pekerjaan (Pettersson, Arnetz, Arnetz, & H"orte dalam Gelsema, 2005).

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi Thailand, menemukan bahwa 26,2% perawat di rumah sakit tersebut berada pada kelompok risiko tinggi untuk terkena stres akibat kerja (Aoki, 2012). Di Indonesia, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawatan Nasional Indonesia pada tahun 2006 terdapat 50,9% perawat yang mengalami stres kerja (Prihatini, 2007).

Rumah Sakit Umum Provinsi Sulawesi Tenggara (RSU Provinsi Sultra) merupakan rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan khususnya bagi masyarakat yang berdomisili di Kota Kendari dan merupakan rumah sakit rujukan bagi puskesmas-puskesmas yang berada di Kota Kendari. Selain itu tidak sedikit pula pasien yang berobat di RSU Provinsi Sultra yang berasal dari luar Kota Kendari. Hal ini menyebabkan meningkatnya beban kerja bagi perawat yang bekerja di RSU Provinsi Sultra sehingga kecenderungan untuk mengalami stres kerja lebih besar.

Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Provinsi, dari 20 orang perawat yang diwawancarai, 6 orang (30%) diantaranya mengalami stres tingkat ringan yang ditandai dengan gejala-gejala seperti mudah marah karena hal-hal sepele, cenderung bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi, sulit untuk bersantai, mudah

merasa kesal, tidak sabar, mudah tersinggung, sulit untuk beristirahat, sulit merasa tenang setelah marah, serta mudah merasa gelisah.

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres. Salah satu penyebab stres kerja pada perawat adalah kurangnya persiapan dalam menangani masalah emosional pasien (Moustaka dan Constantinidis, 2010). Menurut Greenberg faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja meliputi faktor yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu faktor intrinsik (antara lain beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang menekan serta adanya resiko/bahaya secara fisik), faktor peran didalam organisasi (meliputi peran yang ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, serta konflik batasan-batasan reorganisasi baik secara internal maupun secara eksternal), perkembangan karir, hubungan relasi di tempat kerja, struktur organisasi dan iklim kerja. Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, Greenberg menambahkan bahwa stres juga dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu (meliputi tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas, dan pola tingkah laku tipe A) serta faktor diluar organisasi diantaranya yaitu adanya masalah dalam keluarga, peristiwa krisis dalam kehidupan, serta kesulitan secara finansial (Hariyono, 2008).

Banyak penelitian yang telah dilakukan yang membuktikan bahwa faktor penyebab stres kerja pada perawat sangat bervariasi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilmi terdapat lima besar urutan stressor pada perawat, yaitu beban kerja yang berlebihan (82,2%),

pemberian upah yang tidak adil (57,9%), kondisi kerja (52,3%), beban kerja yang kurang (48,6%) serta tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan (44,9%) (Prihatini, 2007).

Menurut Berry (1998) yang mengutip pendapat Mickler dan Rosen determinan yang paling penting untuk terjadinya stres kerja pada perawat adalah hubungan dengan pasien. Sedangkan menurut Cox (1996) yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat di 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan dalam menghadapi pasien yang tidak ada harapan hidup (Simanjorang, 2008).

Sistem/gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya stres pada perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwindasari (2011) di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr.Iskak, diketahui bahwa sistem kepemimpinan dan status pernikahan merupakan 2 faktor yang paling berhubungan dengan stres pada perawat. Menurut Agus dalam Putri (2011) macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya

dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kepemimpinan seperti ini akan menghindarkan pekerja dari stres akibat pengaruh organisasional.

Hubungan antar rekan kerja juga terbukti sebagai faktor penyebab terjadinya stres. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aoki, dkk (2011) di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi ditemukan bahwa hubungan antar rekan kerja berhubungan erat dengan stres kerja, dimana perawat yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki tingkat stres yang rendah.

Faktor keamanan kerja, khususnya yang berkaitan dengan risiko terinfeksi juga menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Pada studi yang dilakukan terhadap 241 perawat di Latvia, 41,9% menandai risiko terinfeksi sebagai salah satu faktor yang paling berperan terhadap stres kerja (Circenis dan Inga, 2012).

Berdasarkan hasil penelitian di rumah sakit Medan, terdapat hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian terhadap stres kerja. Menurut Andrew Goliszek tipe kepribadian yang sangat mempengaruhi terjadinya stres adalah kepribadian tipe A karena memiliki perilaku lebih mudah stres, sedangkan kepribadian tipe B lebih tahan terhadap stres dan kepribadian tipe AB merupakan orang yang memiliki perilaku sebagian tipe A dan sebagian tipe B sehingga lebih mudah dalam beradaptasi tergantung mana yang lebih dominan (Supardi, 2007).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka diperlukan penelitian lebih jauh mengenai stres kerja pada perawat terutama dalam

menganalisis hubungan antara keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan, dan tipe kepribadian dengan stres kerja pada perawat sehingga dapat diambil langkah pencegahan guna meminimalisir faktor tersebut sehingga efek yang timbul akibat stres kerja dapat ditekan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara keamanan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?
2. Apakah ada hubungan antara interaksi pada atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?
3. Apakah ada hubungan antara relasi rekan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?
4. Apakah ada hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?
5. Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?

6. Seberapa besar kekuatan hubungan keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?
7. Seberapa besar pengaruh keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis hubungan antara keamanan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.
- b. Menganalisis hubungan antara interaksi pada atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.
- c. Menganalisis hubungan antara relasi rekan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.

- d. Menganalisis hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.
- e. Menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.
- f. Mengetahui kekuatan hubungan keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.
- g. Mengetahui pengaruh keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahtermas Provinsi Sulawesi Tenggara.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber kajian pustaka dan referensi ilmiah khususnya bagi penelitian yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat.

2. Manfaat Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi terkait khususnya bagi Rumah Sakit Umum Bahtermas

Provinsi Sulawesi Tenggara terkait dengan upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja pada perawat.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan pencegahan stres kerja pada perawat.

4. Manfaat Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam menurunkan stres pada perawat sehingga akan meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Perawat

1. Definisi Perawat

Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (Depkes, 1992).

Seorang perawat dikatakan profesional jika memiliki ilmu pengetahuan, keterampilan keperawatan profesional serta memiliki sikap profesional sesuai kode etik profesi. Husein (1994), menegaskan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan profesional keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis.

Profil perawat profesional adalah gambaran dan penampilan menyeluruh perawat dalam melakukan aktifitas keperawatan sesuai kode etik keperawatan. Aktivitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pemberian asuhan/pelayanan keperawatan, mencakup peran sebagai pelaksana, pengelolaan institusi keperawatan, pendidik klien (individu, keluarga dan masyarakat) serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan.

2. Hak-Hak Perawat

Perawat mempunyai hak yang sama dengan yang umumnya diberikan masyarakat pada semua orang. Tetapi di samping itu, umumnya disepakati bahwa para perawat juga mempunyai hak profesional, hak-hak profesional perawat menurut Claire Fagin (1975), sebagai berikut :

- a. Hak memperoleh martabat dalam rangka mengekspresikan dan meningkatkan dirinya melalui penggunaan kemampuan khususnya dan sesuai dengan latar belakang pendidikannya.
- b. Hak memperoleh pengakuan sehubungan dengan kontribusinya melalui ketetapan yang diberikan lingkungan untuk praktik yang dijalankan serta imbalan ekonomi sehubungan dengan profesinya.
- c. Hak mendapatkan lingkungan kerja dengan stres fisik dan emosional serta resiko kerja yang seminimal mungkin.
- d. Hak untuk melakukan praktik-praktik profesi dalam batas-batas hukum yang berlaku.
- e. Hak menetapkan standar yang bermutu dalam perawatan yang dilakukan.
- f. Hak berpartisipasi dalam pembuatan kebijakan yang berpengaruh terhadap perawatan.
- g. Hak untuk berpartisipasi dalam organisasi sosial dan politik yang mewakili perawat dalam meningkatkan asuhan kesehatan.

3. Kewajiban Perawat.

Iswani (2000) dalam Etika Keperawatan menyatakan kewajiban perawat sebagai berikut :

- a. Perawat wajib mematuhi semua peraturan institusi yang bersangkutan.
- b. Perawat wajib memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan sesuai dengan standar profesi dan batas-batas kegunaannya.
- c. Perawat wajib menghormati hak-hak pasien/klien.
- d. Perawat wajib merujuk pasien/klien kepada perawat atau tenaga kesehatan lain yang mempunyai keahlian atau kemampuan yang lebih baik, bila yang bersangkutan tidak dapat mengatasnya sendiri.
- e. Perawat wajib memberikan kesempatan kepada pasien/klien untuk berhubungan dengan keluarganya, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan atau standar profesi yang ada.
- f. Perawat wajib memberikan kesempatan kepada pasien/klien untuk menjalankan ibadahnya sesuai dengan agama atau kepercayaan masing-masing sepanjang tidak mengganggu pasien yang lain.
- g. Perawat wajib berkolaborasi dengan tenaga medis atau tenaga kesehatan terkait lainnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada pasien/klien.

- h. Perawat wajib memberikan informasi yang akurat tentang tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien/klien dan atau keluarganya sesuai dengan batas kemampuannya.
- i. Perawat wajib meningkatkan mutu pelayanan keperawatannya sesuai dengan standar profesi keperawatan demi kepuasan pasien/klien.
- j. Perawat wajib membua dokumentasi asuhan keperawatan secara akurat dan berkesinambungan.
- k. Perawat wajib mengikuti perkembangan IPTEK keperawatan atau kesehatan secara terus-menerus.
- l. Perawat wajib melakukan pelayanan darurat sebagai tugas kemanusiaan sesuai dengan batas-batas kewenangannya.
- m. Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya tentang pasien/klien, kecuali jika diminta keterangan oleh pihak yang berwenang.
- n. Perawat wajib memenuhi hal-hal yang telah disepakati atau perjanjian yang telah dibuat sebelumnya terhadap institusi tempat kerja.

4. Pelayanan Keperawatan di Rumah Sakit

Pelayanan keperawatan di Rumah Sakit merupakan kepedulian yang mendalam dari seorang perawat terhadap pasien di Rumah Sakit. Pelayanan keperawatan bertugas membantu individu, keluarga dan kelompok seoptimal mungkin dalam ruang lingkup kehidupan dan

pekerjaannya. Perawat harus mampu melakukan upaya promosi dan pemeliharaan kesehatan serta mencegah terjadinya penyakit.

Gillies (1989), menyatakan bahwa manajemen keperawatan merupakan proses pelaksanaan pelayanan keperawatan melalui upaya staf keperawatan, untuk memberikan asuhan keperawatan, pengobatan dan rasa aman bagi pasien. Griffith (1987), kegiatan pelayanan keperawatan di Rumah Sakit dapat dibagi menjadi keperawatan klinik dan manajemen keperawatan, kegiatan keperawatan klinik antara lain adalah pemberian motivasi dan dukungan emosi pasien, pemberian obat, komunikasi, menjalin hubungan dan menjaga lingkungan tempat perawatan. Sedangkan manajemen keperawatan adalah penanganan administratif, monitoring mutu pelayanan, ketenagaan dan lain-lain (Supardi, 2007).

B. Tinjauan Umum Tentang Stres

1. Definisi Stres

Menurut Hans Selye (1950), yang dimaksud dengan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan bebas atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Apabila seseorang dapat mengatasi hal tersebut maka hal ini berarti tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh sehingga dapat dikatakan bahwa yang bersangkutan tidak mengalami stres. Stres

adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya (Kasmarani, 2012).

Dalam perkembangan selanjutnya ternyata dampak stres ini tidak hanya mengenai gangguan fungsional hingga kelainan tubuh, tetapi juga berdampak pada bidang kejiwaan (psikologi/psikiatrik) (Hawari, 2011).

Menurut Vincent Cornelli, sebagaimana dikutip oleh Grant Brecht (2000) bahwa yang dimaksud Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan, yang dipengaruhi baik oleh lingkungan maupun penampilan individu di dalam lingkungan tersebut. Secara umum yang dimaksud stres adalah reaksi tubuh terhadap situasi yang menimbulkan tekanan, perubahan, ketegangan emosi, dan lain-lain (Sunaryo, 2002).

Stres kerja dikategorikan apabila seseorang mengalami stres melibatkan juga pihak organisasi tempat orang yang bersangkutan bekerja (Rice, 1992), Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja, tergantung dari persepsi tenaga kerja terhadap lingkungannya, apabila ia merasakan adanya stres ataukah tidak (Supardi, 2007).

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting

diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja perawat mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur (Widyastuti, 1999).

2. Tahapan Stres

Gejala-gejala stres pada diri seseorang seringkali tidak disadari karena perjalanan awal tahapan stres timbul secara lambat dan baru dirasakan apabila tahapan gejala sudah lanjut dan mengganggu fungsi kehidupan sehari-hari baik di rumah, di tempat kerja maupun di lingkungan pergaulan sosialnya. Dr. Robert J. Van Amberg (1979) dalam penelitiannya membagi tahapan-tahapan stres sebagai berikut:

a. Stres Tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan berikut:

- 1) Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*)
- 2) Penglihatan “tajam” tidak sebagaimana biasanya.

- 3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih daripada biasanya; namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan.
- 4) Merasa senang dengan pekerjaan dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

b. Stres Tahap II

Dalam tahapan ini, dampak stres yang semula “menyenangkan” sebagaimana diuraikan pada tahap I mulai menghilang, dan timbul keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk beristirahat. Istirahat antara lain dengan tidur yang cukup bermanfaat untuk mengisi atau memulihkan cadangan energi yang defisit. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar.
- 2) Merasa mudah lelah sesudah makan siang.
- 3) Lekas merasa capek menjelang sore hari.
- 4) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*).
- 5) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar).
- 6) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang.

7) Tidak bisa santai.

c. Stres Tahap III

Bila seseorang tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada tahap II, maka ia akan menunjukkan keluhan-keluhan yang semakin nyata dan mengganggu seperti berikut ini:

- 1) Gangguan lambung dan usus semakin nyata; misalnya keluhan “maag” (gastritis), buang air besar tidak teratur.
- 2) Ketegangan otot-otot semakin terasa.
- 3) Perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat.
- 4) Gangguan pola tidur (insomnia), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar untuk kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi (dini hari) dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*).

Pada tahapan ini seseorang sudah harus berkonsultasi dengan dokter untuk memperoleh terapi, atau juga beban stres seharusnya dikurangi dan tubuh memperoleh kesempatan untuk beristirahat.

d. Stres Tahap IV

Stres tahap IV ditandai dengan beberapa gejala berikut:

- 1) Sulit untuk bertahan sepanjang hari.

- 2) Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit.
- 3) Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespon secara memadai (*adequate*)
- 4) Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari.
- 5) Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan.
- 6) Sering kali menolak ajakan (*negativism*) karena tiada semangat.
- 7) Daya konsentrasi dan daya ingat menurun.
- 8) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.

e. Stres Tahap V

Gejala-gejala yang timbul pada step tahap V yaitu:

- 1) Kelelahan fisik dan mental yang semakin dalam (*physical dan psycologica exhaustion*)
- 2) Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana.
- 3) Gangguan sistem pencernaan yang semakin berat (*gastro-intestinal disorder*).
- 4) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik.

f. Stres Tahap VI

Tahapan ini merupakan tahapan klimaks dimana seseorang mengalami panik dan perasaan takut mati. Gambaran stres tahap VI adalah sebagai berikut:

- 1) Debaran jantung teramat keras.
- 2) Susah bernafas (sesak)
- 3) Sekujur tubuh terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran.
- 4) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal ringan.
- 5) Pingsan atau kolaps.

Hans Selye (1950) memperkenalkan suatu konsep tentang stres yang dikenal dengan *General Adaptation Syndrom*. Ia menyatakan bahwa ada tiga fase yang dapat diidentifikasi bila seseorang terpapar stres, yaitu :

- a. Tahap tanda waspada (*alarm*), dalam keadaan bahaya timbul ketegangan atau ketakutan tubuh memobilisasi sumber-sumber yang ada untuk meningkatkan aktivitas mekanisme pertahanan. Kelenjar-kelenjar dalam tubuh mengeluarkan adrenalin, cortisone dalam jumlah yang besar. Muncul reaksi emergensi yang dikenal dengan "melarikan diri atau menyerang".
- b. Tahap resistensi (*resistance*), dimana tubuh berusaha beradaptasi dengan stres dan terjadi perlawanan terhadap stres. Mekanisme pertahanan bekerja secara maksimum untuk beradaptasi dengan stres. Apabila proses fisiologis telah teratasi maka gejala-gejala stres akan menurun, tubuh akan secepat mungkin berusaha normal

kembali karena ketahanan tubuh ada batasnya dalam beradaptasi. Jika stresor berjalan terus dan tidak dapat diatasi/terkontrol maka ketahanan tubuh untuk beradaptasi akan habis dan timbul berbagai keluhan pada individu.

- c. Tahap kelelahan/kepayahan (*exhaustion*), terjadi bila fungsi fisik dan psikologis seseorang telah terganggu sebagai akibat selama fase resistensi. Bila reaksi ini berlanjut tanpa adanya pemulihan akan memacu terjadinya penyakit atau kemunduran dan orang tidak dapat mengatasi tuntutan lingkungan yang dirasakan. Fase ini terjadi akibat reaksi tanda waspada datang terlalu kuat atau sering dan berlangsung dalam waktu lama, kebutuhan energi untuk beradaptasi menjadi habis sehingga timbul kelelahan. Akibat yang ditimbulkan pada fase ini adalah ketidakmampuan menyelesaikan pekerjaan yang sederhana dan ringan, gangguan pencernaan berat, meningkatnya rasa takut dan cemas, bingung, dan panik.

3. Gejala Stres

Gejala stres menurut Beehr (1987) (dalam Supardi, 2007) dibagi menjadi tiga gejala yakni : gejala psikologis, gejala fisik dan perilaku.

Tabel 1. Gejala-Gejala Stres Menurut Beehr

| No. | Gejala Psikologis | Gejala Fisik | Gejala Perilaku |
|-----|--------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1. | Kecemasan, ketegangan | Meningkatnya nadi dan tekanan darah | Menunda, menghindari pekerjaan |
| 2. | Bingung, marah sensitif | Meningkatnya sekresi adrenalin | Produktivitas menurun |
| 3. | Memendam perasaan | Gangguan lambung | Minuman keras |
| 4. | Komunikasi tidak efektif | Mudah terluka | Perilaku sabotase |
| 5. | Mengurung diri | Mudah lelah fisik | Absensi meningkat |
| 6. | Depresi | Kematian | Banyak/kurang makan |
| 7. | Merasa terasing | Gangguan kardiovaskuler | Nafsu makan hilang |
| 8. | Kebosanan | Gangguan pernapasan | Tindakan risiko tinggi |
| 9. | Ketidakpuasan kerja | Sering berkeringat | kriminalitas |
| 10. | Lelah mental | Gangguan kulit | Interpersonal tidak baik |
| 11. | Menurunnya intelektual | Kepala pusing | Cenderung bunuh diri |
| 12. | Hilang daya konsentrasi | Kanker | |
| 13. | Hilang kreatifitas | Ketegangan otot | |
| 14. | Hilang semangat hidup | Sulit tidur | |

Sumber : Supardi, 2007

Menurut Braham yang dikutip Charles (1997), gejala stres dapat berupa tanda-tanda :

- a. Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, urat-urat pada bahu dan

leher terasa tegang, keringat berlebih, berubah selera makan, tekanan darah tinggi atau serangan jantung, kehilangan energi.

- b. Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, dudup, agresif terhadap orang lain dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental.
- c. Intelektual, yaitu mudah lupa, kacau pikirannya, daya ingat menurun, sulit untuk berkonsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja.
- d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain (Supardi, 2007).

4. Konsep Patofisiologis

Respon stres yang menetap melebihi cakupan dan waktu tantangan dapat menjadi maladaptif dan dapat menimbulkan banyak konsekuensi kesehatan yang negatif. Selye mengembangkan konsep Sindrom Adaptasi Umum (*General Adaptation Syndrome/GAS*) yang merupakan suatu triad respon stres yang tidak spesifik. Selye meyakini bahwa semua stresor, tanpa memperhatikan jenis, pada dasarnya menghasilkan pola respon patofisiologis yang sama. Teori Selye

menekankan respon adrenokortikal terhadap stres. Tiga stadium dalam GAS adalah stadium alarm, stadium resistensi, dan stadium kelelahan.

Stadium alarm dimulai dengan aktivasi sistem aktivasi retikular, suatu bagian otak yang menyebar secara difus disepanjang hemister serebral yang mengontrol keadaan terjaga. Selama stadium ini tubuh menjadi siaga terhadap adanya stresor, dan pertahanan tubuh dimobilisasi untuk melawan atau lari dari stresor.

Stadium resistensi mencakup pertahanan fisik dan psikologis yang difokuskan kepada penanggulangan stresor. Dari pertahanan hormonal dan saraf yang dimobilisasi selama stadium alarm, respon tertentu dipilih yang dapat mengatasi stresor tertentu tersebut dengan lebih baik.

Stadium kelelahan adalah stadium akhir dari GAS. Stadium ini terjadi hanya apabila stresor tidak dapat dikalahkan atau dihindari secara adekuat selama stadium resistensi. Pada stadium 3, pertahanan tubuh gagal dan homeostasis tidak dapat dipertahankan. Selama stadium 3 individu dapat memperlihatkan awitan keadaan penyakit tertentu.

5. Penyakit Terkait Stres

Stres dapat mempengaruhi fungsi beberapa sistem dan proses dalam tubuh, termasuk sistem imun, kardiovaskular, dan reproduksi serta pencernaan dan metabolisme bahan makanan. Kulit juga dapat memperlihatkan tanda stres, dan sistem saraf pusat adalah

penghubung integral dalam mengenal dan berepon terhadap semua stresor. Karena semua bagian tubuh dipengaruhi oleh pajanan terhadap stresor, maka jelas mengapa stres fisik dan atau psikologis yang berkepanjangan atau intens dapat menyebabkan perubahan pada setiap organ atau sistem organ. Pengaruh stresor terhadap individu tergantung pada kombinasi unik genetika, kepribadian, keterampilan coping, keadaan kesehatan dan nutrisi saat ini, sistem dukungan sosial dan keluarga, dan pengalaman sebelumnya.

Gambaran klinis yang terjadi selama stres akut berbeda dengan gambaran klinis yang terjadi sebagai respon terhadap stres kronis. Stres akut berkaitan dengan peningkatan frekuensi jantung dan frekuensi pernapasan, berkeringat, dilatasi pupil, mulut kering dan peningkatan status kesadaran.

Stres kronis dapat berhubungan dengan perubahan pola pernapasan atau kardiovaskuler jika refleks lokal mengkompensasi secara adekuat walaupun pada waktu yang lain perubahan dapat terjadi, yang meliputi:

- a. Tekanan darah dapat meningkat akibat stimulasi simpatis sistem kardiovaskuler dan peningkatan tahanan arteriolar.
- b. Pada stres kronis individu sering tampak bingung dan distress, tidak dapat tidur, dan memperlihatkan kesulitan dalam mengatasi kebutuhan stresor yang intens.
- c. Hubungan keluarga dan profesional dapat terganggu.

Berikut ini adalah contoh penyakit yang berkaitan dengan stres:

Tabel 2. Contoh Gangguan Terkait Stres

| No. | Contoh Gangguan Terkait Stres |
|-----|---|
| 1. | Penyakit Jantung/penyakit Arteri Koroner - Frekuensi jantung tidak teratur dan palpitasi - Angina pectoris - Infark miokardium - Peningkatan Blood Marker penyakit arteri koroner (misal peningkatan LDL dan protein C-reaktif) |
| 2. | Gangguan vaskular perifer atau sentral - Hipertensi - Stroke |
| 3. | Gangguan Pernapasan - Asma - Hiperventilasi |
| 4. | Gangguan gastrointestinal - Anoreksia atau obesitas - Konstipasi atau diare - Tukak lambung - Penyakit inflamasi usus |
| 5. | Gangguan muskuloskeletal - Sakit kepala - Nyeri punggung - Penurunan pertumbuhan/gagal tumbuh |

Sumber : Corwin, 2011

6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Beberapa faktor tersebut dijelaskan secara rinci sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja

Gray-Toft dan Anderson membagi lingkungan kerja ini menjadi tiga bagian yaitu lingkungan fisik, lingkungan psikologis, dan lingkungan sosial. Kondisi kerja seperti ventilasi, pencahayaan dan suhu

tempat kerja yang tidak adekuat merupakan sumber stres yang potensial. Cooper menyatakan bahwa apabila kesulitan coping terhadap stres dikombinasikan dengan masalah psikologis ataupun ketidakstabilan emosional dapat mengarah kepada kekerasan fisik.

b. Hubungan Interpersonal

Blair dan Littlewood menyatakan bahwa hubungan kerja merupakan sumber stres yang potensial. Dua penyebab stres dalam lingkup ini adalah konflik dengan rekan kerja dan kurangnya dukungan staf. Hasil lainnya menunjukkan bahwa kurangnya dukungan sosial dan rekan kerja dan kurangnya kepuasan kerja terhadap kepala perawat secara signifikan berhubungan dengan timbulnya stres, sementara itu Health and Safety Executive mengidentifikasi dampak negatif dari kurangnya pengertian dan dukungan dari manajer terhadap stres pada pekerja.

c. Sifat Alamiah Keperawatan

Pada banyak kasus seseorang menjadi perawat karena keinginan untuk menolong orang lain. Salah satu sumber stres yang penting adalah bahwa para profesional kesehatan harus selalu berhadapan dengan penyakit infeksi. Hal ini disebabkan karena pekerjaan mereka mengharuskan untuk selalu kontak dengan orang-orang yang terinfeksi sehingga mereka terpapar terhadap risiko infeksi yang sama dengan pasien melalui penggunaan peralatan yang

tajam seperti jarum suntik serta kontak melalui kulit, darah, cairan tubuh pasien. Selain itu, bahan-bahan kimia yang berbahaya yang digunakan dalam pengobatan, seperti pada kemoterapi, menyebabkan perawat terpapar bahaya kesehatan.

d. Faktor Organisasi

Beberapa hasil penelitian menunjukkan karakteristik manajemen dan organisasi mempengaruhi terjadinya stres kerja pada perawat.

e. Karakteristik Peran

Menurut Kahn ambiguitas peran dan konflik peran merupakan penyebab stres kerja. Ambiguitas dapat diartikan sebagai kurang jelasnya sasaran dan tugas yang harus dikerjakan, sedangkan konflik peran merupakan konflik terhadap peran yang dimiliki oleh pekerja. Stres kerja dapat timbul apabila situasi kerja terlalu kompleks, ambigu dan tidak jelas.

f. Karakteristik Individu

Salah satu penyebab stres kerja pada perawat adalah kurangnya persiapan dalam menangani masalah emosional pasien (Moustaka dan Constantinidis, 2010).

C. Tinjauan Umum Tentang Keamanan Kerja

Seseorang dapat mengalami stres apabila dia tidak merasa aman karena adanya risiko dan bahaya dalam bekerja. Rasa aman ini cenderung mengacu pada keamanan fisik, misalnya dalam melakukan

suatu pekerjaan seseorang rentan mengalami kecelakaan (misalnya tertusuk, terjatuh, dan lain sebagainya).

Bahaya kerja dalam bidang keperawatan dapat menyebabkan gangguan kesehatan baik akut maupun dalam jangka panjang. Dampak kesehatan yang timbul termasuk cedera/gangguan muskuloskeletal, luka lain, infeksi, perubahan dalam kesehatan mental, dan dalam, penyakit jangka panjang kardiovaskular, metabolisme, dan neoplastik.

Faktor keamanan kerja, khususnya yang berkaitan dengan risiko terinfeksi menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja. Pada studi yang dilakukan terhadap 241 perawat di Latvia, 41,9% menandai risiko terinfeksi sebagai salah satu faktor yang paling berperan terhadap stres kerja (Circenis dan Inga, 2012).

Risiko dan bahaya berkaitan dengan banyak jabatan yang tidak dapat diubah. Tetapi persepsi karyawan terhadap risiko dapat dikurangi melalui pelatihan dan pendidikan. Para pekerja yang cemas, memiliki obsesi dan takut kurang termotivasi untuk bekerja, mempunyai semangat rendah dan lebih mudah menimbulkan kecelakaan, dan dalam jangka panjang dapat menderita akibat-akibat dari penyakit yang berhubungan dengan stres, termasuk sakit jantung dan penyakit gastrointestinal (Munandar, 2011).

D. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Dalam Pekerjaan

Tenaga kerja sebagai salah satu komponen dalam suatu organisasi berhubungan secara terus menerus dengan tenaga kerja lainnya. Pola hubungan antara tenaga kerja bersifat hubungan ketergantungan. Setiap tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya tergantung pada tenaga kerja lainnya. Ketergantungan ini dapat merupakan ketergantungan seimbang dan dapat pula bersifat tidak seimbang. Hubungan antara atasan-bawahan pada semua tingkat organisasi merupakan hubungan ketergantungan yang tidak seimbang. Atasan mempunyai kewenangan kedudukan yang lebih besar daripada bawahannya. Ia dapat menilai dan menentukan perkembangan bawahannya. Bawahan pada umumnya akan merasa lebih tergantung kepada atasan dari pada sebaliknya.

Hubungan antar pekerja merupakan salah satu sumber stres karena hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan tidak selalu baik dan serasi. Hubungan antar rekan kerja terbukti sebagai faktor penyebab terjadinya stres. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aoki, dkk (2011) di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi ditemukan bahwa hubungan antar rekan kerja berhubungan erat dengan stres kerja, dimana perawat yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki tingkat stres yang rendah.

Menurut Cotton dan Fisher (1995) serta Shergold (1995), konflik di tempat kerja telah diidentifikasi sebagai sumber signifikan dari stres untuk beberapa pekerja, banyak kejadian stres dapat dihubungkan dengan

kesalahan manajemen konflik di tempat kerja, interaksi interpersonal negatif dengan rekan kerja, dan reaksi negatif terhadap keputusan manajemen (Kendall. dkk, 2000).

Hubungan sosial yang menunjang (supportive) dengan rekan-rekan kerja, dengan atasan maupun dengan bawahan tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Kelekatan kelompok kepercayaan antar pribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan. Stres dapat dtimbul karena seseorang harus bekerja sama dengan orang yang berkepribadian “kasar”, orang yang tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan dalam interaksi sosial, dan orang yang “dingin”.

E. Tinjauan Umum Tentang Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Sulvian dan Decker (1989) sebagaimana dikutip oleh Suyanto (2009), bahwa kepemimpinan merupakan penggunaan keterampilan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, untuk melaksanakan sesuatu sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuannya. Kepemimpinan merupakan interaksi antar kelompok dan proses mempengaruhi kegiatan suatu organisasi dalam memncapai tujuan. Kepemimpinan adalah proses interpersonal yang mempengaruhi kegiatan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan.

Berdasarkan pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk dapat mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan dalam keperawatan merupakan kemampuan dan keterampilan seseorang pimpinan perawat dalam mempengaruhi perawat lain dibawah pengawasannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan sehingga tujuan keperawatan tercapai. Setiap pimpinan mempunyai potensi yang berbeda dalam kepemimpinan.

2. Fungsi dan Tugas Pimpinan

Dilihat dari sudut orientasi maka fungsi dan tugas pimpinan terbagi dalam orientasi tugas dan orientasi Hubungan Antar Manusia (HAM).

a. Orientasi Tugas

- 1) Merencanakan mengorganisir kegiatan.
- 2) Menyediakan informasi yang diperlukan oleh atasan maupun staf.
- 3) Membuat pengawasan, memberi pengarahan dan bimbingan.
- 4) Bertanggung jawab atas pekerjaannya dan pekerjaan orang lain.
- 5) Mendukung kerjasama dan partisipasi staf

6) Mengevaluasi hasil dan menganalisa kekuatan dan kelemahan staf.

b. Orientasi HAM

- 1) Memberi dorongan dengan sikap bersahabat.
- 2) Mengungkapkan perasaan yang dialami.
- 3) Mendamaikan/mempertemukan pendapat yang berbeda, menyelesaikan konflik.
- 4) Memperlancar urusan dengan sebaik-baiknya.
- 5) Menentukan aturan main.

Sehingga berdasarkan orientasi fungsi dan tugas pemimpin tersebut, maka kativitas kepemimpinan dapat digolongkan dalam 4 aspek yaitu :

- a. Memberikan pengarahan
- b. Melakukan supervisi
- c. Melakukan koordinasi
- d. Memberikan motivasi

3. Keterampilan Dalam Kepemimpinan

Seorang pemimpin dituntut memiliki keterampilan khusus yang bersifat manajerial sesuai tingkat dan kedudukan dalam organisasi, apakah manajer tingkat tinggi, manajer tingkat menengah ataupun tingkat bawah. Atas dasar ini maka keterampilan manajerial dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Keterampilan bersifat teknis

Yaitu kesanggupan untuk mengerti dan mengerjakan aktivitas teknis seperti memasang kateter, infus dan sebagainya.

b. Keterampilan hubungan antar manusia

Yaitu kesanggupan untuk bekerjasama dengan orang lain sebagai anggota kelompok yang dipimpinnya. Keterampilan ini meliputi kemampuan memotivasi bawahan dan kemampuan berkomunikasi.

c. Keterampilan bersifat konseptual

Yaitu kesanggupan untuk menggunakan konsep-konsep yang ada dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Keterampilan ini membutuhkan pengetahuan tentang organisasi yang dipimpinnya. Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin akan lebih mudah bertindak sesuai dengan tujuan organisasinya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Adapun faktor yang mempengaruhi kepemimpinan seseorang yaitu:

a. Karakteristik pribadi

Karakter pemimpin keperawatan berpengaruh terhadap proses kepemimpinan yang dijalankannya. Berikut ini adalah karakter kepemimpinan yang efektif yaitu:

1) Jujur

Kejujuran merupakan karakter mutlak yang harus dimiliki oleh pimpinan keperawatan agar dapat menjalankan proses kepemimpinan yang baik dan benar.

2) Terbuka

Pimpinan keperawatan mau menerima masukan, saran dan kritik baik dari tim kesehatan lain guna meningkatkan kemampuan diri. Keterbukaan seorang pemimpin dapat dilihat secara langsung pada kemampuannya berkomunikasi dengan bawahan.

3) Terus belajar

Sebagai seorang pemimpin sebaiknya terus belajar baik secara formal maupun informal untuk mengikuti perkembangan ilmu dan pengetahuannya dalam bidang pekerjaan.

4) *Enterpreuner* (wira usaha)

Sikap wira usaha adalah sikap yang harus dikembangkan oleh pimpinan keperawatan. Sebagaimana diketahui bahwa keperawatan merupakan sebuah profesi yang menawarkan jasa pelayanan. Dengan mengembangkan sikap wira usaha maka pelayanan keperawatan akan dapat memenuhi tuntutan masyarakat terkini.

5) Disiplin

Pasien sebagai penerima pelayan akan dapat dilayani dengan baik dan profesional jika perawat memiliki disiplin yang tinggi. Kedisiplinan perawat akan mudah tercipta jika pimpinan keperawatan juga memiliki kedisiplinan yang tinggi.

6) Intelegen

Faktor kemampuan berfikir merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi proses kepemimpinan. Dengan kemampuan intelegen yang tinggi maka diharapkan pemimpin dapat menjalankan kepemimpinannya dengan berbagai pendekatan keilmuan yang dimiliki sehingga masalah dapat diatasi dan dipertanggungjawabkan baik secara ilmiah maupun praktis. Kemampuan intelegen tidak hanya menyangkut keilmuan (IQ) tetapi juga kemampuan pengendalian emosional (EQ) dan kemampuan spiritual (SQ).

b. Kelompok yang dipimpin

Keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan organisasinya dipengaruhi oleh kelompok yang dipimpinnya. Semakin besar kelompok yang dipimpinnya semakin sulit menjalankan kepemimpinan. Oleh karena itu untuk memudahkan proses kepemimpinan maka perlu dilakukan pembagian tugas kepemimpinan kepada unit atau tim.

Selain besarnya kelompok, maka jumlah perawat yang menjadi anggota kelompok juga akan mempengaruhi proses kepemimpinan yang dijalankan. Rentang kendali (*Span Of Controle*) pada staf sangat luas sehingga tidak terjangkau.

c. Situasi yang dihadapi

Beberapa situasi perawatan berikut ini akan mempengaruhi proses kepemimpinan dalam pelayanan asuhan keperawatan yaitu:

- 1) kemampuan dan pengalaman anggota
- 2) peraturan dan kebijakan rumah sakit

5. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka.

Gaya kepemimpinan cenderung sangat bervariasi dan berbeda-beda yang dapat diklasifikasikan berdasarkan beberapa aspek, yaitu:

a. Aspek Perilaku

1) Kepemimpinan positif

Mempunyai pandangan bahwa orang pada hakekatnya bersedia melakukan pekerjaan dengan baik bila diberi kesempatan dan dorongan yang cukup. Oleh karena itu, pimpinan harus memberi motivasi, memperhatikan dan menyediakan sarana serta memperhatikan beban kerja yang ada.

2) Kepemimpinan negatif

Mempunyai pandangan bahwa orang harus dipaksa untuk bekerja, sehingga pimpinan memotivasi dengan menciptakan rasa takut, sering memberikan hukuman dan sanksi.

b. Aspek kekuasaan dan Wewenang

1) Otoriter (otokratik)

Pemimpin berorientasi pada tugas yang harus diselesaikan, menggunakan posisi dan power dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan dan pengambilan keputusan. Pada gaya kepemimpinan ini motivasi yang dilakukan dengan memberikan *reward* dan *punishment*.

2) Demokratis

Pemimpin menghargai sikap dan kemampuan tiap staf. Menggunakan pribadi dan posisi untuk mendorong munculnya ide dari staf serta memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Oleh karena itu mereka didorong untuk membuat rencana, melaksanakan dan melakukan pengontrolan sesuai dengan yang disepakati.

3) Partisipatif

Merupakan gabungan antara otokratik dan demokratik, yaitu pimpinan menyampaikan hasil analisa dari masalah dan mengusulkan tindakannya kepada bawahan. Untuk itu staf

dimintai saran dan kritik yang selanjutnya keputusan akhir dilakukan bersama-sama.

4) Bebas tindak (Laissez-Faire)

Pimpinan hanya sebagai official, staf yang menentukan sendiri kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Sehingga kendali yang dilakukan pimpinan sangat minimal dan hanya bersifat laporan.

Sistem/gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya stres pada perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Purwindasari di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Dr. Iskak, diketahui bahwa sistem kepemimpinan ($p=0,041$) dan status pernikahan ($p = 0,045$) merupakan 2 faktor yang paling berhubungan dengan stres pada perawat. Menurut Agus dalam Putri (2011) macam gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Adanya gaya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka anggota akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan. Kepemimpinan seperti ini akan menghindarkan pekerja dari stres akibat pengaruh organisasional.

F. Tinjauan Umum Tentang Tipe Kepribadian

Menurut Andrew Goliszek (1992), dalam buku manajemen stres terdapat tiga tipe kepribadian yaitu kepribadian tipe A, tipe B dan tipe AB. Kepribadian tipe AB merupakan kebanyakan orang yang memiliki sebagian tipe A dan sebagian tipe B. Sebagian karena mengetahui cara berelaksasi serta tidak terlalu agresif dan kompetitif.

1. Kepribadian tipe A

Tipe ini rentan (*vulnerable*) yang disebut *A Type Personality* dengan pola perilaku *Type A Behavior Pattern*. Individu dengan tipe ini memiliki resiko tinggi mengalami stres, dengan ciri-ciri kepribadian sebagai berikut :

- a. Cita-citanya tinggi (ambisius).
- b. Suka menyerang (agresif)
- c. Suka bersaing (kompetitif) yang kurang sehat.
- d. Banyak jabatan rangkap.
- e. Emosional, yang ditandai dengan mudah marah, mudah tersinggung, mudah mengalami ketegangan, dan kurang sabar.
- f. Terlalu percaya diri (*over confident*)
- g. *Self control* kuat.
- h. Terlalu waspada.
- i. Tindakan dan cara bicaranya cepat dan tidak dapat diam (hiperaktif).
- j. Cakap dalam berorganisasi (organisatoris).
- k. Cakap dalam memimpin (*leader*).

- l. Tipe kepemimpinan otoriter.
- m. Bekerja tidak mengenal waktu (*workaholic*).
- n. Bila menghadapi tantangan senang bekerja sendiri.
- o. Disiplin waktu yang ketat.
- p. Kurang rileks dan serba terburu-buru.
- q. Kurang atau tidak ramah.
- r. Tidak mudah bergaul.
- s. Mudah empati, tetapi mudah bersikap bermusuhan.
- t. Sulit dipengaruhi.
- u. Sifatnya kaku (tidak fleksibel).
- v. Pikiran tercurah ke pekerjaan walaupun sedang libur.
- w. Berusaha keras agar segala sesuatunya terkendali.

2. Kepribadian tipe B

Tipe ini merupakan tipe kepribadian yang kebal (*immune*) yang di sebut B *Type Personality* dengan pola perilaku *type B Behavior Pattern*. Individu dengan tipe ini kebal terhadap stres, yang ciri-ciri kepribadiannya sebagai berikut :

- a. Cita-cita atau ambisinya wajar.
- b. Berkompetisi secara sehat.
- c. Tidak agresif.
- d. Tidak memaksakan diri.
- e. Emosi terkendali, yang ditandai dengan tidak mudah marah, tidak mudah tersinggung, penyabar, dan tenang.

- f. Kewaspadaan wajar.
- g. *Self control* wajar.
- h. *Self confident* wajar.
- i. Cara bicara tenang.
- j. Cara bertindak tenang dan dilakukan pada saat yang tepat.
- k. Ada keseimbangan waktu bekerja dan istirahat.
- l. Sikap dalam memimpin maupun berorganisasi akomodatif dan manusiawi.
- m. Mudah bekerja sama (kooperatif).
- n. Tidak memaksakan diri dalam menghadapi tantangan.
- o. Bersikap ramah.
- p. Mudah bergaul.
- q. Dapat menimbulkan empati untuk mencapai kebersamaan (*mutual benefit*).
- r. Bersikap fleksibel, akomodatif, dan tidak merasa dirinya paling benar.
- s. Dapat melepaskan masalah pekerjaan ataupun kehidupan di saat libur.
- t. Mampu menahan dan mengendalikan diri.

3. Kepribadian tipe AB

Tipe kepribadian ini seperti kebanyakan orang mempunyai sebagian karakteristik tipe A dan sebagian lagi tipe B. Hal ini dipengaruhi oleh pengetahuan dan pengalaman sehingga

meningkatkan dirinya dalam upaya berelaksasi. Kepribadian tipe AB mempunyai perilaku yang baik karena hal itu memungkinkan seseorang untuk mencapai sasaran, termotivasi dan produktif. Selain itu seseorang dapat melakukan apapun yang dilakukan orang dengan tipe A tanpa harus merasa bermusuhan, agresif, tidak sabar atau merasa terancam. Kepribadian tipe AB dapat mencapai setiap yang diinginkan sekaligus mempertahankan ketenangan diri dan bersikap rileks adalah sesuatu hal yang dapat kita pelajari.

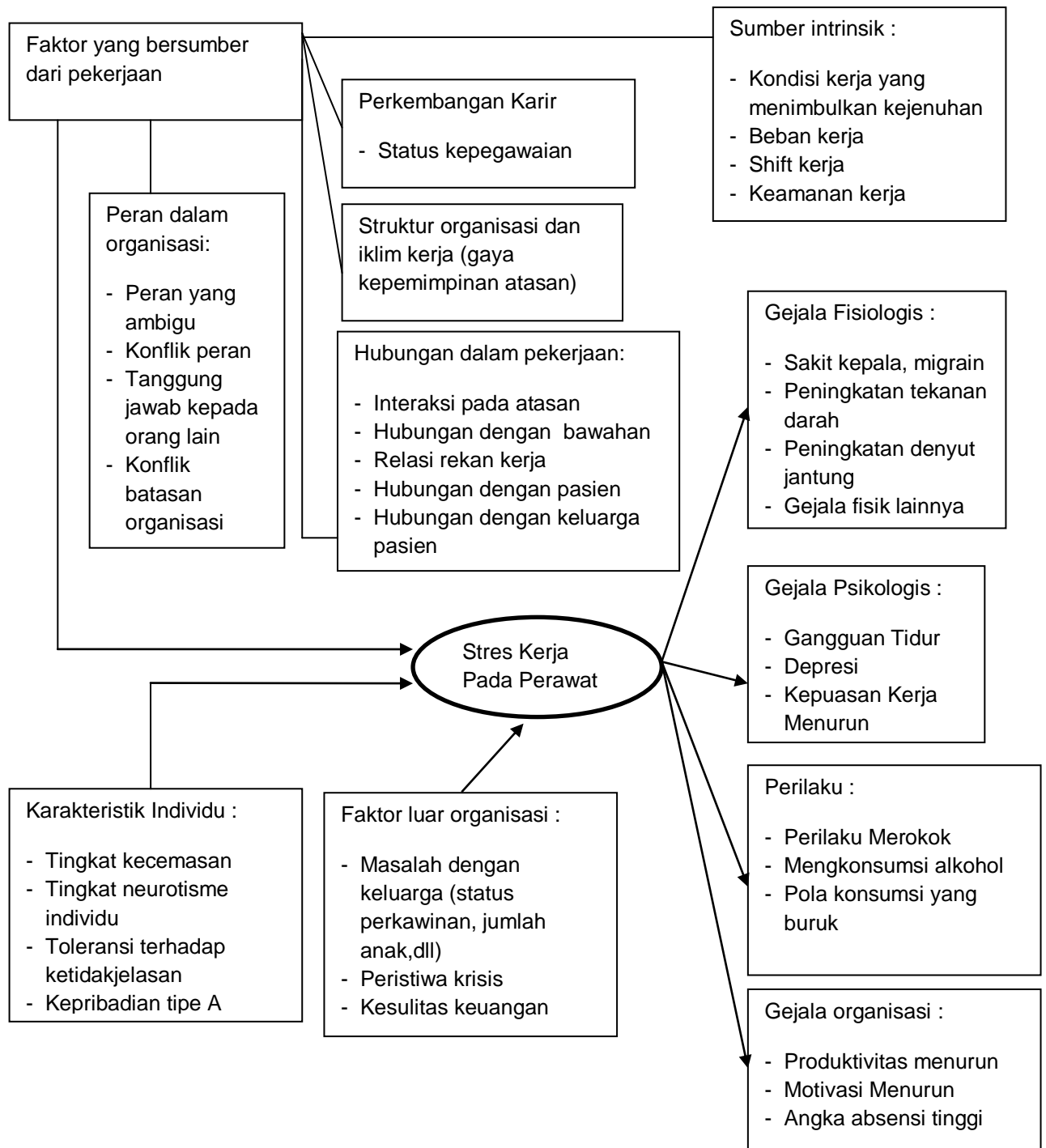
Berdasarkan hasil penelitian di rumah sakit Medan, terdapat hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,106. Menurut Andrew Goliszek tipe kepribadian yang sangat mempengaruhi terjadinya stres adalah kepribadian tipe A karena memiliki perilaku lebih mudah stres, sedangkan kepribadian tipe B lebih tahan terhadap stres dan kepribadian tipe AB merupakan orang yang memiliki perilaku sebagian tipe A dan sebagian tipe B sehingga lebih mudah dalam beradaptasi tergantung mana yang lebih dominan (Supardi, 2007).

Tabel 2. Sintesa Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat

| Peneliti (Tahun) | Masalah utama | Karakteristik | | | Temuan |
|--------------------------|--|---|-----------|------------------------|---|
| | | Subyek | Instrumen | Metode | |
| Circenis dan Inga (2012) | Profesi perawat merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap stres terutama jika dikaitkan dengan banyaknya faktor risiko yang ada dilingkungan kerja perawat | 241 perawat dari beberapa rumah sakit dan pusat pelayanan kesehatan di Latvia | Kuesioner | <i>Survei</i> | 41,9% menandai risiko terinfeksi sebagai salah satu faktor yang paling berperan terhadap stres kerja |
| Tehrani, dkk (2012) | Profesi perawat merupakan salah satu profesi yang rentan terhadap stres yang dapat mengakibatkan peningkatan kecelakaan dan cedera, moralitas yang buruk, rendahnya motivasi kerja, kurangnya kepuasan kerja dan kelelahan dini. | 200 perawat dari beberapa pusat pelayanan kesehatan darurat di Teheran | Kuesioner | <i>Cross Sectional</i> | Banyak peristiwa yang menyebabkan stres dalam kehidupan sehari-hari dapat menyebabkan stres kerja dan ini lebih banyak terjadi pada individu dengan kepribadian A |
| Aoki, dkk (2011) | Beberapa tahun terakhir stres kerja pada perawat meningkat | 194 perawat di rumah sakit pemerintah di Provinsi Ratchaburi | Kuesioner | <i>Cross Sectional</i> | hubungan antar rekan kerja berhubungan erat dengan stres kerja, dimana perawat yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki tingkat stres yang rendah |
| Purwindasari (2011) | Stres kerja merupakan awal dari penyakit akibat kerja yang diakibatkan menurunnya daya tahan tubuh sehingga perlu diketahui apa saja faktor penyebab stres kerja. | 19 orang perawat di Instalasi Gawat Darurat | Kuesioner | <i>Cross Sectional</i> | Faktor yang menyebabkan stres kerja adalah status perkawinan ($p=0,045$) dan sistem kepemimpinan ($p=0,041$) |
| Supardi (2007) | Untuk mengetahui hubungan tipe kepribadian, beban dan kondisi kerja perawat terhadap stres kerja dan untuk mengetahui perbedaan tipe kepribadian, beban, kondisi dan stres kerja di ruang rawat inap. | 83 orang perawat yang bertugas di ruang rawat inap | Kuesioner | <i>Survei analitik</i> | Terdapat hubungan yang bermakna tipe kepribadian terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,106 |

Sumber : Cicernis dan Inga (2012), dkk

G. Kerangka Teori



Gambar 1. Kerangka Teori Penelitian

Sumber : modifikasi model stres dalam pekerjaan oleh Greenberg (2002) dan Cooper, C.L (2001)

H. Kerangka Konsep Penelitian

1. Dasar Pemikiran Variabel Yang Diteliti

Menurut Hans Selye (1950), yang dimaksud dengan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan bebas atasnya. Misalnya bagaimana respon tubuh seseorang manakala yang bersangkutan mengalami beban pekerjaan yang berlebihan. Apabila seseorang dapat mengatasi hal tersebut maka hal ini berarti tidak ada gangguan pada fungsi organ tubuh sehingga dapat dikatakan bahwa yang bersangkutan tidak mengalami stres.

Stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda. Masalah stres kerja di dalam organisasi perusahaan menjadi gejala yang penting diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisiensi di dalam pekerjaan. Akibat adanya stres kerja tersebut yaitu orang menjadi nervous, merasakan kecemasan yang kronis, peningkatan ketegangan pada emosi, proses berfikir dan kondisi fisik individu. Selain itu sebagai hasil dari adanya stres kerja perawat mengalami beberapa gejala stres yang dapat mengancam dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka, seperti mudah marah dan agresi, tidak dapat relaks, emosi yang tidak stabil, sikap tidak mau bekerja sama, perasaan tidak mampu terlibat, dan kesulitan dalam masalah tidur (Widyastuti, 1999).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat. Faktor-faktor penyebab stres ini dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu faktor yang bersumber dari pekerjaan, faktor yang bersumber dari karakteristik individu, dan faktor yang bersumber dari luar organisasi.

Dari beberapa faktor yang diduga menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja tersebut, beberapa diantaranya dilakukan penelitian untuk mengetahui hubungannya terhadap stres kerja pada perawat yakni faktor keamanan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, gaya kepemimpinan atasan dan tipe kepribadian sebagai variabel independen.

Hubungan variabel-variabel tersebut diuraikan secara sistematis sebagai berikut:

a. Keamanan Kerja

Seseorang dapat mengalami stres apabila dia tidak merasa aman karena adanya risiko dan bahaya dalam bekerja. Rasa aman ini cenderung mengacu pada keamanan fisik, misalnya dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang rentan mengalami kecelakaan (misalnya tertusuk, terjatuh, dan lain sebagainya). Para pekerja yang cemas, memiliki obsesi dan takut kurang termotivasi untuk bekerja, mempunyai semangat rendah dan lebih mudah menimbulkan kecelakaan, dan dalam jangka panjang dapat menderita akibat-akibat dari penyakit yang berhubungan dengan

stres, termasuk sakit jantung dan penyakit gastrointestinal (Munandar, 2011).

b. Hubungan Dalam Pekerjaan

Hubungan dalam pekerjaan yang dimaksud adalah hubungan antar pekerja dengan atasan, dengan rekan sejawat maupun dengan bawahan. Hubungan antar pekerja merupakan salah satu sumber stres karena hubungan kerja baik dengan atasan, rekan kerja maupun dengan bawahan tidak selalu baik dan serasi. Hubungan sosial yang menunjang (supportive) dengan rekan-rekan kerja, dengan atasan maupun dengan bawahan tidak akan menimbulkan tekanan-tekanan antarpribadi yang berhubungan dengan persaingan. Kelekatan kelompok kepercayaan antar pribadi dan rasa senang dengan atasan, berhubungan dengan penurunan dari stres pekerjaan. Stres dapat timbul karena seseorang harus bekerja sama dengan orang yang berkepribadian "kasar", orang yang tidak memperhatikan perasaan dan kepekaan dalam interaksi sosial, dan orang yang "dingin" (Munandar, 2011).

c. Tipe Kepribadian

Berdasarkan hasil penelitian di rumah sakit Medan, terdapat hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian terhadap stres kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,106. Menurut Andrew

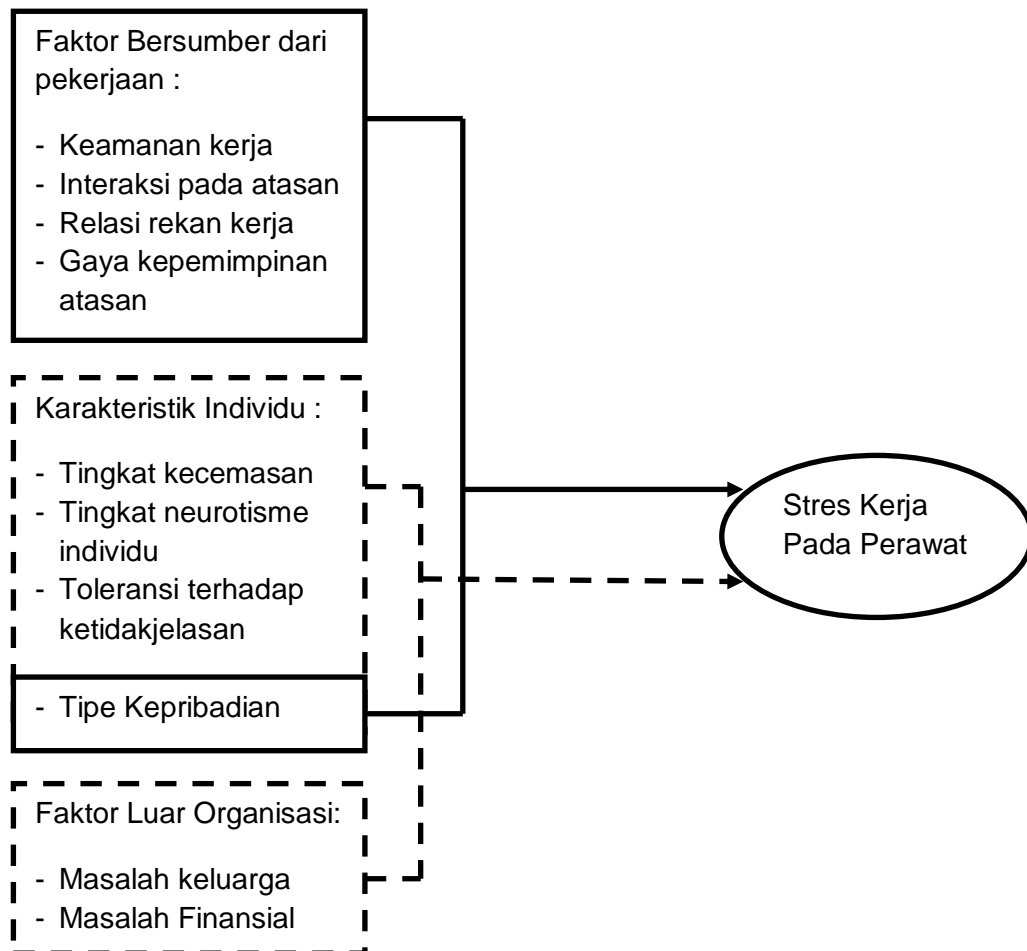
Goliszek (2005) tipe kepribadian yang sangat mempengaruhi terjadinya stres adalah kepribadian tipe A karena memiliki perilaku lebih mudah stres, sedangkan kepribadian tipe B lebih tahan terhadap stres dan kepribadian tipe AB merupakan orang yang memiliki perilaku sebagian tipe A dan sebagian tipe B sehingga lebih mudah dalam beradaptasi tergantung mana yang lebih dominan (Supardi, 2007).

d. Gaya Kepemimpinan Atasan

Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai pimpinan ketika mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Oleh karena perilaku yang diperlihatkan oleh bawahan pada dasarnya adalah respon bawahan terhadap gaya kepemimpinan yang dilakukan pada mereka (Suyanto, 2009).

Gaya kepemimpinan merupakan kemampuan dan kesiapan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan dan jika perlu memaksa orang lain agar dapat berbuat sesuatu untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Pemimpin yang otoriter dan hanya berorientasi pada penyelesaian tugas dan tidak melibatkan staf dalam setiap pengambilan keputusan dapat menjadi penyebab timbulnya stres pada pekerja.

2. Bagan Kerangka Konsep



Gambar 2. Kerangka Konsep penelitian

Keterangan :

□ : Variabel Independen

○ : Variabel Dependen

□ (dashed) : Variabel yang tidak diteliti

I. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1. Stres kerja dalam penelitian ini adalah pengaruh yang timbul akibat kondisi yang ada di lingkungan kerja yang berupa keluhan dan perasaan yang dialami oleh tenaga keperawatan (Supardi, 2007). Stres kerja diukur dengan menggunakan kuesioner *Nurse Stres Scale* yang telah dimodifikasi dan disesuaikan dengan karakteristik responden penelitian. Kuesioner ini terdiri dari 18 item pertanyaan. Pernyataan terdiri dari empat alternatif jawaban, sangat sering diberi skor 4, kadang-kadang diberi skor 3, jarang diberi skor 2 dan tidak pernah diberi skor 1.

Kriteria Objektif

Stres rendah : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria

$$<\mu-\delta$$

Stres sedang : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria

$$\text{antara } \mu \pm \delta$$

Stres tinggi : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria

$$>\mu+\delta$$

2. Keamanan Kerja adalah suasana aman yang dirasakan perawat saat melakukan pekerjaannya (Tobing, 2007). Keamanan kerja dalam penelitian ini berupa pertanyaan dengan pilihan jawaban ya dan tidak. Pertanyaan dengan jawaban yang ya diberi poin 1 sedangkan jawaban yang tidak diberi poin 0. Dengan rumus interval kelas :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Interval

R = Range/kisaran

K = Jumlah kategori

Skor tertinggi : $1 \times 6 = 6$ (100 %)

Skor terendah : $0 \times 6 = 0$ (0 %)

Interval kelas :

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(100\% - 0\%)}{2}$$

$$I = 50\%$$

Batas Atas = Skor Tertinggi = 100%

Batas Bawah = Batas Atas – Interval

$$= 100\% - 50\%$$

$$= 50\%$$

Kriteria Objektif

Aman : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 50\%$

Tidak Aman : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 50\%$

3. Interaksi pada atasan adalah interaksi dan komunikasi antara perawat dengan kepala ruangan tempat perawat bertugas (Tobing,

2007). Kuesioner hubungan dengan atasan dalam penelitian ini berupa pertanyaan dengan pilihan jawaban ya dan tidak. Pertanyaan dengan jawaban yang ya diberi poin 1 sedangkan jawaban yang tidak diberi poin 0. Dengan rumus interval kelas :

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Interval

R = Range/kisaran

K = Jumlah kategori

Skor tertinggi : $1 \times 4 = 4$ (100 %)

Skor terendah : $0 \times 4 = 0$ (0 %)

Interval kelas :

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(100\% - 0\%)}{2}$$

$$I = 50\%$$

Batas Atas = Skor Tertinggi = 100%

Batas Bawah = Batas Atas – Interval

= 100% - 50%

= 50%

Kriteria objektif

Baik : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 50 \%$

Buruk : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 50 \%$

4. Relasi rekan kerja adalah interaksi dan komunikasi antara perawat dengan rekan kerja sesama perawat (Tobing, 2007). Kuesioner hubungan dengan rekan kerja dalam penelitian ini berupa pertanyaan dengan pilihan jawaban ya dan tidak. Pertanyaan dengan jawaban yang ya diberi poin 1 sedangkan jawaban yang tidak diberi poin 0. Dengan rumus interval kelas:

$$I = \frac{R}{K}$$

Keterangan : I = Interval

R = Range/kisaran

K = Jumlah kategori

Skor tertinggi : $1 \times 6 = 6 (100 \%)$

Skor terendah : $0 \times 6 = 0 (0 \%)$

Interval kelas :

$$I = \frac{R}{K}$$

$$I = \frac{(100\% - 0\%)}{2}$$

$$I = 50\%$$

Batas Atas = Skor Tertinggi = 100%

$$\begin{aligned}
 \text{Batas Bawah} &= \text{Batas Atas} - \text{Interval} \\
 &= 100\% - 50\% \\
 &= 50\%
 \end{aligned}$$

Kriteria objektif

Baik : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $< 50\%$

Buruk : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $\geq 50\%$

5. Tipe kepribadian dalam penelitian ini adalah pola perilaku yang ditunjukkan oleh perawat dalam menghadapi berbagai kondisi dilingkungan kerjanya (Supardi, 2007). Kuesioner tipe kepribadian dalam penelitian ini berupa pertanyaan dengan pilihan jawaban tidak pernah, jarang, kadang-kadang, biasanya, selalu terjadi. Pertanyaan dengan jawaban yang tidak pernah diberi poin 1, jarang diberi poin 2, kadang-kadang diberi poin 3, biasanya diberi poin 4 dan selalu diberi poin 5. Selanjutnya skor-skor yang diperoleh dari setiap pertanyaan pada responden dikonversikan kedalam tiga kategori.

Kriteria Objektif

Tipe Kepribadian B : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $< \mu - \delta$

Tipe Kepribadian AB : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria antara $\mu \pm \delta$

Tipe Kepribadian A : Bila skor jawaban responden memenuhi kriteria $> \mu + \delta$

6. Gaya kepemimpinan atasan dalam penelitian ini merupakan suatu pola perilaku yang ditampilkan sebagai kepala ruangan ketika mencoba mempengaruhi perilaku perawat pelaksana di unit kerjanya (Suyanto, 2009).

Kriteria Objektif

Gaya otokratik : apabila nilai mean skor jawaban untuk pertanyaan otokratik lebih tinggi dibanding skor pertanyaan demokratik dan bebas

Gaya demokratik : apabila nilai mean skor jawaban untuk pertanyaan demokratik lebih tinggi dibanding skor pertanyaan otokratik dan bebas

Gaya bebas : apabila nilai mean skor jawaban untuk pertanyaan gaya bebas lebih tinggi dibanding skor pertanyaan demokratik dan otokratik

J. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan antara keamanan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.
2. Ada hubungan antara interaksi pada atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.

3. Ada hubungan antara relasi rekan kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.
4. Ada hubungan antara tipe kepribadian dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.
5. Ada hubungan antara gaya kepemimpinan atasan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.
6. Ada hubungan yang kuat antara keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.
7. Ada pengaruh keamanan kerja, interaksi pada atasan, relasi rekan kerja, tipe kepribadian, dan gaya kepemimpinan atasan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013.