

SKRIPSI

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP
STRES KERJA PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD
TENRIAWARU DI KABUPATEN BONE
TAHUN 2021**

**TITI NOVIA SARI
K011171326**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas
Hasanuddin*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2021**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP STRES
KERJA PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD TENRIAWARU
DI KABUPATEN BONE TAHUN 2021

Disusun dan diajukan oleh

TITI NOVIA SARI
K011171326

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
pada tanggal 08 Juli 2021
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Awaluddin, SKM, M.Kes
Nip. 197103251999031002

A. Muhiyah Darwis, SKM., M.Kes
Nip. 199102272019044001

Ketua Program Studi,

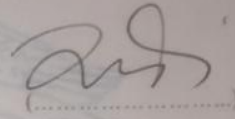


Dr. Suriah, SKM, M.Kes
Nip. 197405202002122001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

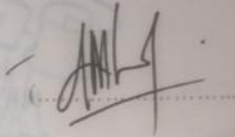
Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis
Tanggal 08 Juli 2021.

Ketua : Awaluddin, SKM., M.Kes



(.....)

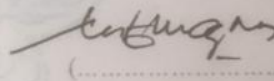
Sekretaris : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes



(.....)

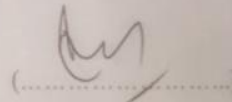
Anggota :

1. dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D



(.....)

2. Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes



(.....)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Titi Novia Sari
NIM : K011171326
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
HP : 082291267100
E-mail : titinoviasari@yahoo.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone Tahun 2021**" benar bebas plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 14 Juli 2021



Titi Novia Sari

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat dan salam senantiasa tercurah kepada Rasulullah SAW beserta keluarga dan sahabat-sahabatnya yang telah mengantarkan manusia dari zaman kegelapan ke zaman yang terang benderang ini. Penyusunan skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi sebagian syarat-syarat guna mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat di Universitas Hasanuddin yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tenriwaru di Kabupaten Bone Tahun 2021”**.

Penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan kepada keluarga terkhusus orang tua tercinta, Ayahanda Siswanto yang telah memberikan motivasi kepada penulis serta Ibunda Nurhaedah, S.Pd yang telah memberikan doa dan dukungannya yang tiada henti dalam menyelesaikan skripsi ini. Kepada kakak saya drg. Yuli Wahyu Ningrum dan juga kepada adik saya Bripda Slamet Tryadi Putra yang telah memberikan motivasi selama perkuliahan hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih kepada pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, yaitu kepada :

1. **Prof. Dr. Dwia Aries Tina Pulubuhu, M.A** selaku rektor Universitas Hasanuddin Makassar yang dengan ini menjadi pemimpin pada kampus tercinta
2. Bapak **Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes., M.Med.Ed** selaku dekan, Bapak **Ansariadi SKM., M.Sc.PH., Ph.D** selaku wakil dekan I, Bapak **Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes, MHSM** selaku wakil dekan II dan Bapak **Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes,M.Sc,PH, Ph.D** selaku wakil dekan III beserta seluruh tata usaha, kemahasiswaan, akademik FKM Unhas atas bantuannya selama penulis mengikutipendidikan
3. Bapak **Yahya Thamrin SKM., M.Kes MOHS, Ph.D** selaku ketua

Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja beserta seluruh dosen Departemen K3 atas bantuannya dalam memberikan arahan, bimbingan, ilmu pengetahuan

4. Bapak **Dr. Atjo Wahyu, SKM., M.Kes** selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing, arahan dan nasehat yang membangun bagi saya sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
5. Bapak **Awaluddin, SKM., M.Kes** selaku pembimbing I dan Ibu **A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes** selaku pembimbing II serta alm **dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc** selaku pembimbing II saya terdahulu yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, telah meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.
6. Bapak **dr. M. Furqaan Naeim, M.Sc., Ph.D** dan Bapak **Muhammad Rachmat, SKM., M.Kes** selaku dosen penguji yang telah banyak memberikan masukan, saran, serta arahan guna menyempurnakan penulisan skripsi ini
7. Para dosen pengajar Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga kepada penulis selama menempuh pendidikan diperkuliahan
8. Pimpinan Rumah Sakit Umum Daerah Tenriawaru Kabupaten Bone yang telah bersedia mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian
9. Perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone yang berkenan menjadi responden dalam membantu dalam proses penelitian.
10. Perawat sekaligus sepupu kak imma yang telah membantu saya dalam mendapatkan data primer RSUD Tenriawaru Kabupaten Bone
11. Sahabat perkuliahan saya, Lili, Isti, Ros, Caca, Wulan, Tuti, Sindi yang selalu menjadi pendengar sejati keluh kesah masa perkuliahan dan menjadi sahabat yang selalu ada kapanpun saya butuh bantuan.
12. Untuk sahabat saya sedari SD Ayu yang selalu menemani dan menjadi pendengar yang baik bagi saya kapanpun saya butuh, sekaligus yang menemani dalam pembagian kuesioner penelitian dirumah sakit
13. Untuk teman-teman seperjuangan sedari SMA yang selalu menyemangati dan membantu penulis dalam penyusunan skripsi Ainun, Abul, Ros, Neneng,

Bule, Comel, Rina, Fia

Penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, saran dan kritik sangat dibutuhkan demi kesempurnaan penulisan skripsi yang kelak dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya dan sebagai informasi bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Makassar, Juni 2021

Penyusun

Ringkasan

Universitas Hasanuddin

Fakultas Kesehatan Masyarakat
Keselamatan dan
Kesehatan Kerja

Makassar, Juni 2021

Titi Novia Sari

“Pengaruh Beban Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone Tahun 2021”

(xi+69 Halaman + 10 Tabel + 5 Gambar + 5 Lampiran)

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga ia mudah sekali mengalami stres.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone Tahun 2021.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan metode eksplanasi menggunakan uji analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 121 perawat yang didapatkan diruang rawat inap melalui teknik pengambilan sampel secara *proportional stratified random sampling*. Penelitian ini dilakukan di RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone Tahun 2021.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja dengan nilai sig 0,017, ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan nilai sig = 0,037, serta ada pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja dengan nilai sig = 0,043.

Kesimpulan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja, ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, serta ada pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja.

Jumlah Pustaka: 48

Kata Kunci : Beban Kerja, Efikasi Diri, Stres Kerja, Perawat

Summary

Hasanuddin University

Faculty of Public Health

Occupational Health and
Safety

Makassar, June 2021

Titi Novia Sari

“The Effect Of Workload and Self-Efficacy Towards Work Stress On Nurses in Inpatient Room Tenriawaru Hospitals in Bone District in 2021”

(xi+69 Pages + 10 Tables + 5 Images + 5 Attachments)

The job of a nurse is very hard. On the one hand, a nurse must carry out duties concerning the survival of the patients she cares for. On the other hand, the nurse's own psychological state must also be maintained. Conditions like this can cause stress to nurses, so they are easily stressed.

This study aims to determine the effect of workload and self-efficacy on work stress on inpatient nurses at the Tenriawaru Hospital in Bone Regency in 2021.

The type of research used is quantitative research with the explanation method using multiple linear regression analysis test with a sample of 121 nurses obtained in the inpatient room through proportional stratified random sampling technique. This research was conducted at the Tenriawaru Hospital in Bone Regency in 2021.

The results showed that there was an effect of workload and self-efficacy on work stress with a value of sig 0.017, there was an effect of workload on work stress with a value of sig = 0.037, and there was an effect of self-efficacy on work stress with a value of sig = 0.043.

The conclusion of this study is that there is an effect of workload and self-efficacy on work stress, there is an effect of workload on work stress, and there is an effect of self-efficacy on work stress.

Number of Library : 48

Keyword : WorkLoads,Self-Efficacy, Work Stress,Nurse

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
KATA PENGANTAR	ii
RINGKASAN	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja	12
B. Tinjauan Umum tentang Efikasi Diri	18
C. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja.....	23
D. Tinjauan Umum tentang Perawat.....	33
E. Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit	39
F. Kerangka Teori	42
BAB III KERANGKA KONSEP	44
A. Dasar Pemikiran Variabel	44
B. Kerangka Konsep	45
C. Definisi Operasional	45
D. Hipotesis Penelitian	47
BAB IV METODE PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu penelitian	48
C. Populasi Dan Sampel	48
D. Teknik Pengambilan Sampel	49
E. Instrumen Penelitian	51
F. Prosedur Pengumpulan Data	51
G. Metode Analisis Data.....	52
H. Penyajian Data	55

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	56
B. Karakteristik Responden.....	57
C. Hasil Penelitian	59
D. Pembahasan	65
BAB VI PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	42
Gambar 3.1 Kerangka Konsep	45
Gambar 5.1 Uji Normalitas Data	60
Gambar 5.2 Uji Normalitas Data	60
Gambar 5.3 Uji Heteroskedastisitas	62

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Teknik Pengambilan Sampel	50
Tabel 5.1 Deskripsi Usia Responden	57
Tabel 5.2 Deskripsi Jenis Kelamin Responden	58
Tabel 5.3 Deskripsi Status Perkawinan Responden	58
Tabel 5.4 Deskripsi Lama Bekerja Responden	58
Tabel 5.5 Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden	59
Tabel 5.6 Uji Multikolonieritas	61
Tabel 5.7 Hasil Signifikan Parsial (Uji t)	63
Tabel 5.8 Hasil Signifikan Simultan (Uji F)	64
Tabel 5.9 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	65

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2 Hasil Analisis
LAMPIRAN 3 Sura Izin Penelitian
LAMPIRAN 4 Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 5 Hasil Analisis

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien. Tenaga keperawatan merupakan *The caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosialspiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan pelayanan yang lainnya. Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Perawat merupakan salah satu profesi yang dewasa ini banyak dibutuhkan. Oleh karena itu, organisasi tempat para perawat bekerja senantiasa mengusahakan peningkatan kualitas profesionalisme mereka. Tugas pokok seorang perawat adalah merawat pasien untuk mempercepat proses penyembuhan. Seorang perawat dengan pekerjaannya yang dinamis, perlu memiliki kondisi tubuh yang baik, sehat, dan mempunyai energi yang cukup. Kondisi tubuh yang kurang menguntungkan akan berakibat seorang perawat mudah patah semangat bilamana saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. (Hernida, 2015).

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Di sisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi seperti inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga ia mudah sekali mengalami stres (Hernida, 2015).

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. The American Institute of Stress menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Pada tahun 2000 European Working Condition Survey (EWCS), stres kerja merupakan kasus nomor dua terbesar di Eropa yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah kesehatan diantaranya yaitu, mengalami sakit punggung, penyakit jantung, dan gangguan musculoskeletal (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2005). Dua penelitian stres di tempat kerja di Amerika yang dilaporkan oleh National Institute of Occupational Health and Safety (NIOSH, 2002). Pertama adalah sebuah survey yang dilakukan oleh Familier and Work Institute melaporkan bahwa 26% sering dan sangat stres akibat dari pekerjaannya. Sedangkan penelitian yang kedua dilakukan oleh Yale University melaporkan bahwa 20% pekerja mengalami stres saat bekerja (Daniah & Fauzi, 2016).

Institute Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) di Amerika Serikat mencatat bahwa sejak tahun 90-an dari seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja, sebesar 80% dikeluarkan untuk penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (Work Related Diseases) yaitu “Stress Related Disorder” (ICD-9-309) sedangkan di Inggris (UK) tercatat sebesar 71% manajer yang mengalami gangguan kesehatan fisik maupun mental akibat stres kerja dan juga dijumpai di Australia (Ibrahim dkk, 2016).

Menurut survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi, dan menyita waktu (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur ≥ 15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang. Data ini mengalami penurunan jika dibandingkan dengan data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2007 dimana prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur ≥ 15 tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 11,6 % (Jundillah dkk, 2017).

Penelitian Emita menunjukkan bahwa 56,7% responden mengalami stres kerja berat, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhankeperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Hasil penelitian dari Rahman hidayat (2010) di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit premier Surabaya mengatakan lebih setengah responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (58,5%) dan kinerja perawat setengahnya termasuk dalam kategori cukup (50%) perawat mengalami stres kerja, dengan keluhan sering pusing, lelah tidak ada istirahat karena beban kerja yang tinggi. Akhirnya, bila stres kerja menjadi terlalu besar, prestasi mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan kerja. Berdasarkan hasil uji Spearman Rank didapatkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat ($p=0,001$ dan $r=-0,831$) (Trifianingsih dkk, 2017).

Penelitian ini (Gillespie dkk, 2001) mengidentifikasi beberapa faktor kunci yang umumnya terkait dengan stres. Ini termasuk beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu, kurangnya prospek, tingkat penghargaan dan pengakuan yang buruk, peran yang berfluktuasi, manajemen yang buruk, sumber daya dan pendanaan yang buruk, dan interaksi siswa. Stresor lain yang diidentifikasi dari literatur termasuk harapan yang tinggi, kurangnya keamanan, kurangnya komunikasi, ketidaksetaraan, dan kurangnya umpan balik. Sebuah studi yang lebih baru (Kinman & Pengadilan, 2010) menyelidiki tingkat stres terkait pekerjaan (tuntutan pekerjaan, kontrol, dukungan sosial, hubungan interpersonal, kejelasan peran, dan keterlibatan dalam perubahan organisasi) dalam sampel 9740 karyawan akademis di lembaga pendidikan tinggi di Inggris. Mereka menemukan bahwa semua kecuali satu (kontrol) melebihi tolok ukur aman yang direkomendasikan oleh Eksekutif Kesehatan dan Keselamatan (Williams dkk, 2017).

Menurut Iridiastadi (2014) beban kerja yang berlebihan juga dapat berakibat buruk pada kualitas dan performansi kerja. Bahwa bebankerja secara fisiologis berlebihan akan berdampak pada kesehatan dan produktivitas kerja. Dalam konteks ergonomi, tujuan yang ingin dicapai adalah memastikan bahwa sistem kerja dirancang sedemikian rupa sehingga diperoleh produktivitas dan kualitas kerja terbaik, yang dapat dicapai jika beban berada didalam batas kemampuan fisik (Wulandari, 2017).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Aster (2014) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan apabila beban kerja pada karyawan menurun maka stres kerja karyawan akan semakin menurun pula dan dapat terjadi sebaliknya (Rizky & Afrianty, 2018).

Kelelahan dan stres yang disebabkan kondisi fisik, emosi dan mental yang buruk akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang akan berakibat kejenuhan kerja (burnout). Burnout menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat (Afifuddin, 2017).

Dari hasil survey yang telah peneliti lakukan di Rumah Sakit Khusus Daerah Kota Makassar yang tepatnya di ruang rawat inap jiwa yang terdiri dari 10 orang perawat mendapatkan hasil bahwa 4 (40%) orang perawat mengalami stress ringan, 2 (20%) orang perawat mengalami stress sedang, 2 (20%) orang perawat mengalami stress berat dan 1 (10%) orang perawat tidak mengalami stress kerja. Hal ini dikarenakan perawat memiliki beban kerja yang lebih banyak sehingga memicu stress kerja (Amelia dkk, 2019).

Profesionalisme perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pendidikan, pelatihan, lama kerja, dan motivasi. Beberapa faktor yang juga dapat mempengaruhi profesionalisme perawat ialah efikasi perawat dimana efikasi menjadi kunci penting yang mempengaruhi indikator profesionalisme perawat. Efikasi diri mempunyai arti yakni keyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka untuk berlatih mengontrol diri dalam peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka (Wildani, 2019).

Menurut Kurniawan (2020) self efficacy berdampak pada perilaku dalam beberapa hal yang penting. Pertama, self efficacy dapat mempengaruhi pilihan-pilihan yang dibuat dan tindakan yang dilakukan individu dalam menjalankan tugas-tugas ketika individu merasa berkompeten dan yakin. Kedua, self efficacy menentukan seberapa besar usaha yang dilakukan oleh individu, seberapa lama individu akan bertahan ketika menghadapi rintangan dan seberapa tabah dalam menghadapi situasi yang tidak menguntungkan.

Perawat dituntut untuk memiliki disposisi perilaku tertentu agar dapat menyelesaikannya. Salah satu disposisi perilaku tersebut ialah efikasi diri (Self efficacy). Self efficacy diartikan sebagai suatu keyakinan tentang kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan berhasil. Self efficacy mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu. Self efficacy yang tinggi akan mengembangkan kepribadian yang kuat pada seseorang, mengurangi stres dan tidak mudah terpengaruh oleh situasi yang mengancam (Larengkeng dkk, 2019).

Efikasi diri yang kuat mendorong seseorang berusaha keras dan optimis memperoleh hasil positif atau keberhasilan. Orang yang lemah atau rendah efikasi dirinya memperlihatkan sikap tidak berusaha keras, karena pesimis akan berhasil orang dengan efikasi diri tinggi aktualisasi dirinya lebih optimal dibanding orang yang rendah efikasi dirinya, efikasi diri yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik sehingga stres yang dirasakan pun kecil, efikasi diri mengacu pada keyakinan individu mengenai kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Ferdianto, 2014).

Hubungan self efficacy dengan tingkat stres juga didukung oleh beberapa hasil penelitian, yakni penelitian dari Vaezi & Fallah (2011) yang mendapatkan hasil, yakni terdapat korelasi negatif antara self efficacy terhadap tingkat stres, yang memiliki makna, bahwa semakin tinggi self efficacy, maka tingkat stres akan semakin menurun begitu juga sebaliknya semakin rendah self efficacy, maka tingkat stres akan semakin meningkat (Putra & Susilawati, 2018).

Adian (2018) menyebutkan bahwa dampak efikasi diri memberikan pengaruh terhadap proses kognitif, motivasi, afeksi, dan seleksi. Efikasi diri memiliki peran dalam mengendalikan stresor yang dihadapi individu sehingga individu yang memiliki efikasi diri tinggi dapat mengendalikan stresor yang dihadapi dan memiliki stres yang rendah (Bandura, 2001). Salah satu informan yang berasal dari Bali mengatakan bahwa stresor-stresor yang muncul pada saat beradaptasi di lingkungan baru merupakan hal yang harus dihadapi dan tantangan bagi semua

perantau sehingga informan tidak mengalami permasalahan yang berarti pada saat proses beradaptasi di lingkungan yang baru.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang penyakit. Hakikat dasar rumah sakit adalah pemenuhan kebutuhan dan tuntutan pasien yang mengharapkan penyelesaian masalah kesehatannya pada rumah sakit. Pasien memandang bahwa hanya rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan medis sebagai upaya penyembuhan dan pemulihan atas rasa sakit yang dideritanya. Pasien mengharapkan pelayanan yang siap, cepat, tanggap, dan nyaman terhadap keluhan penyakit pasien (Listiyono, 2015).

Rumah Sakit Tenriawaru Bone merupakan rumah sakit milik pemerintah Kabupaten Bone sebagai institusi yang memberikan pelayanan di bidang kesehatan, Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tenriawaru senantiasa berusaha meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Upaya peningkatan kualitas pelayanan ini tiap tahunnya terus dilakukan secara berkelanjutan. Jenis pelayanan tersebut meliputi pelayanan administrasi dan manajemen, pelayanan medis, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medis, pelayanan farmasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan kamar operasi, pelayanan radiologi, pelayanan laboratorium, pelayanan keperawatan, pelayanan perinatal resiko tinggi, pengendalian infeksi di Rumah Sakit, keselamatan kerja, kebakaran dan kewaspadaan bencana (Nurdahniar, 2019).

RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone merupakan Rumah Sakit Daerah yang banyak menerima rujukan dari Rumah Sakit tipe C dan termasuk rumah sakit tipe B pendidikan. RSUD Tenriawaru adalah rumah sakit pendidikan yang berkualitas dan mandiri. Dalam dua tahun terakhir ini RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone mengalami peningkatan jumlah pasien yang dibuktikan dengan *Bed Occupancy Rate* (BOR) atau angka penggunaan tempat tidur (Mulfiyanti dkk, 2019).

Bed Occupancy Rate (BOR) menggambarkan tingkat rata-rata tempat tidur. Angka BOR idealnya yaitu 60-80%. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan, capaian BOR pada tahun 2016 dari Ruang Rawat Inap 79,42% dan IGD 75,08%. Sementara pada tahun 2017 di Ruang Rawat Inap cenderung mengalami peningkatan mencapai 85% dan IGD 78,28 % data ini menunjukkan adanya peningkatan capaian BOR dilihat dari dua tahun terakhir. Data dari Laporan Tahunan Instalasi Rawat Inap dan IGD RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone (2018), diperoleh jumlah kunjungan pasien rawat inap dari bulan januari sampai april 1.123 pasien dan IGD 1.152 pasien. *Bed Occupancy Rate* (BOR) tahun 2018 di Instalasi Rawat Inap 84,52% dan IGD 85%. Hal ini membuat beban kerja para perawat semakin bertambah, semakin bertambahnya beban para perawat semakin bertambah tingkat kelelahan yang dirasakan perawat dan jika hal ini terus berlanjut akan terjadi penurunan produktivitas kerja dan dapat memicu terjadinya stress kerja (Mulfiyanti dkk, 2019).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya diantaranya penelitian tentang hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja perawat diruang instalasi rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado (Runtu dkk, 2018),

gambaran stress kerja pada perawat di ruang rawat inap jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Amelia dkk, 2019), pengaruh beban kerja terhadap stress kerja di ruang rawat inap rumah sakit islam siti aisyah kota madiun (Retnaningtyas, 2018), efikasi diri dan stres akademik pada siswa sekolah menengah atas program akselerasi (Wulandari & Rachmawati, 2014), hubungan antara stres kerja dan self efficacy pada odha (Kurniawan, 2020), serta hubungan antara efikasi diri dengan tingkat stres pada mahasiswa perantau tahun pertama di yogyakarta (Adian, 2018).

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stress kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone Tahun 2021.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone ?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone ?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone

2. Untuk mengetahui pengaruh efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan efikasi diri terhadap stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Tenriawaru di Kabupaten Bone

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain adalah:

a. Bagi penulis

Sebagai sarana untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang didapat di bangkukuliah. Selain itu, untuk menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam menentukan keputusan dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stres kerja terutama fokus pada perawat.

c. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi perawat sehingga dapat mengantisipasi kondisi stres kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu (Qoyyimah dkk, 2019). Sedangkan menurut Irawati & Carollina (2017) beban kerja merupakan suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan (jabatan) atau kelompok jabatan (unit kerja) yang dilaksanakan dalam keadaan/kondisi normal.

Menurut Rizky & Afrianty (2018) beban kerja merupakan tugas – tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 2 (dua) kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja karena pekerjaan yang berlebih (*overload*) secara kuantitatif yaitu banyaknya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan waktu yang singkat untuk menyelesaikannya. Adapun beban kerja karena *overload* kualitatif yaitu individu merasa tidak mampu untuk mengerjakan atau menyelesaikan suatu tugas karena pekerjaannya menuntut kemampuan yang lebih tinggi (Rizky & afrianty, 2018).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Rolos dkk, 2018). Permendagri No. 12/2008 menyatakan

bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja agar, sehingga diperoleh produktivitas kerja yang optimal (Chandra, 2017).

2. Indikator Beban Kerja

Menurut Rolos dkk (2018) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai : Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
2. Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar Pekerjaan : Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Jenis Beban Kerja

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Permenakertrans Nomor: 51 tahun 2011 tentang NAB Faktor Fisika dan Kimia menetapkan kategori beban kerja menurut kebutuhan kalori sebagai berikut:

- Beban kerja ringan: 100-200Kilo kalori/jam
- Beban kerja sedang: >200-350 Kilo kalori/jam
- Beban kerja berat: >350-500 Kilo kalori/jam (Wulandari, 2017)

Menurut Hidayat dkk (2013) Selama menjalankan aktivitas kerja, manusia mengalami dua jenis beban kerja, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik menunjukkan seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan manusia selama bekerja, seperti: mendorong, menarik, mengangkat, dan menurunkan beban. Sedangkan beban kerja mental merupakan kebutuhan mental seseorang, seperti: memikirkan, menghitung, dan memperkirakan sesuatu.

a. Beban Kerja Fisik

Pada analisa beban kerja fisik salah satu alat yang dapat digunakan untuk menghitung denyut jantung adalah telemetri dengan menggunakan rangsangan Electroardio Graph (ECG). Apabila peralatan tersebut tidak tersedia dapat memakai stopwatch dengan metode 10 denyut. Dengan metode tersebut dapat dihitung denyut nadi kerja sebagai berikut. $\text{DenyutNadi}(\text{ }) \times 60 \dots\dots(1)$ Lebih lanjut untuk menentukan

klasifikasi beban kerja berdasarkan peningkatan denyut nadi kerja yang dibandingkan dengan denyut nadi maksimum. Beban kardiovaskular (%CVL) ini dihitung dengan rumus: $\%CVL = \frac{\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Minimum}}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Minimum}} \times 100$ (2) Di mana denyut nadi maksimum adalah (220-umur) untuk laki-laki dan (200-umur) untuk wanita. Dari perhitungan % CVL kemudian akan dibandingkan dengan klasifikasi yang telah ditetapkan sebagai berikut (Mutia,2014): 1. < 30% = Tidak terjadi kelelahan 2. 30-100% = Tidak diperbolehkan beraktivitas

b. Beban Kerja Mental

Untuk mengukur beban kerja mental, salah satu metode yang dapat digunakan adalah National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX). Metode ini dikembangkan berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari skala Sembilan factor (Kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stress dan kelelahan). Dari Sembilan faktor ini disederhanakan lagi menjadi 6 yaitu Kebutuhan Mental demand (MD), Physical demand (PD), Temporal demand (TD), Performance (P), Frustration level (FR)

Pengukuran beban kerja mental ini dapat dilakukan secara umum dengan tiga cara, yaitu sebagai berikut (Mariawati, 2013): 1. Pengukuran beban kerja secara obyektif, 2. Pengukuran beban kerja secara pemilihan tugas, 3. Pengukuran beban kerja secara subyektif. Klasifikasi beban kerja berdasarkan analisa NASA TLX yaitu (Mariawati, 2013): 0-20 = Sangat Rendah 21-40 = Rendah 41-60 = Sedang 61-80 = Tinggi 81-100 = Sangat Tinggi (Diniaty & Mulyadi, 2016).

4. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Irawati & Carrollina (2017), beban kerja terbagi dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal

1. Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu:
 - a. Tugas (*Task*), tugas bersifat fisik seperti, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, ataupun beban kerja yang dijalani. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.
 - b. Organisasi Kerja, meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, *shift* kerja, system kerja dan sebagainya.
 - c. Lingkungan kerja, lingkungan kerja ini dapat meliputi antara lain, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah factor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi faktor *somatis* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

Beban-beban di atas mempengaruhi kapasitas beban kerja seorang individu. Ketika karyawan merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, hal-hal yang terlalu beragam untuk dilakukan, atau tidak cukup waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, maka kondisi ini disebut kelebihan beban pekerjaan. Membedakan kelebihan beban pekerjaan menjadi kelebihan kuantitatif dan kualitatif.

Kelebihan kuantitatif apabila karyawan merasa memiliki pekerjaan yang terlalu banyak untuk dilakukan, sedangkan kualitatif kelebihan beban pekerjaan apabila karyawan merasa suatu pekerjaan terlalu sulit untuk dilakukan (Fajriani & Septiari, 2015).

2. Dampak Beban Kerja

Menurut Irawati & Carollina (2017) Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun. Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan. Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi. Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk

bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan stres kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi-reaksi emosional, seperti sakit kepala dan gangguan lainnya, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang mudah marah dalam hal ini kebosanan sehari-hari karena tugas dan pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan (Purba & Ratnasari, 2018).

B. Tinjauan Umum Tentang Efikasi Diri

1. Pengertian Efikasi Diri

Menurut Andriyani (2019) efikasi diri adalah suatu keyakinan individu pada kemampuan yang dimilikinya untuk melaksanakan dan menentukan berbagai tindakan pada suatu peristiwa sehingga mencapai suatu keberhasilan. Efikasi diri mengacu pada pertimbangan seberapa besar keyakinan seseorang tentang kemampuannya melakukan sejumlah aktivitas belajar dan kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas belajar. Efikasi diri merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuan menyelesaikan tugas-tugas akademik yang didasarkan atas kesadaran diri tentang pentingnya pendidikan, nilai dan harapan pada hasil yang akan dicapai dalam kegiatan belajar (Mahmudi & Suroso, 2014).

Menurut Atmoko dan Hidayat (2014) efikasi diri adalah kemampuan diri untuk melaksanakan langkah-langkah terarah dalam pencapaian tujuan, sehingga mudah menyelesaikan tugas dengan baik. Tingkat keyakinan pada diri sendiri yang tinggi dapat memotivasi individu secara kognitif, bertindak lebih terarah, dan tujuan yang jelas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi self efficacy adalah (1) pengalaman keberhasilan (mastery experiences), semakin besar seseorang mengalami keberhasilan maka semakin tinggi self efficacy yang dimiliki seseorang; (2) pengalaman orang lain (vicarious experiences), self efficacy bisa meningkat apabila melihat keberhasilan orang lain (social models) yang mempunyai kemiripan dengan individu; (3) persuasi sosial (social persuasion), penguatan keyakinan dari orang lain, misalkan dengan memberikan dukungan atau support, (4) keadaan fisiologis dan emosional (physiological and emotional states), keadaan fisik dan emosi mempengaruhi self efficacy dalam melaksanakan suatu tugas (Sadewi dkk, 2012).

2. Indikator Efikasi Diri

Indikator efikasi diri mengacu pada aspek efikasi diri yaitu aspek level, aspek strength, dan aspek generality. Oktaviani (2018) merumuskan beberapa indikator efikasi diri yaitu:

- a. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas, yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

- b. Yakin dalam memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan motivasi pada dirinya untuk memilih dan melakukan tindakan-tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan tugas.

- c. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun
Adanya usaha yang keras dari individu untuk menyelesaikan tugas yang ditetapkan dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
- d. Yakin diri mampu menghadapi hambatan dan bertahan dalam kesulitan
Individu mampu bertahan dalam menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.
- e. Yakin bahwa individu dapat menyelesaikan tugas apapun yang memiliki range yang luas ataupun sempit

3. Aspek - Aspek Efikasi Diri

Menurut Permana dkk (2016), efikasi diri pada diri tiap individu akan berbeda antara satu individu dengan yang lainnya berdasarkan tiga aspek. Hal ini diungkap dengan skala efikasi diri yang didasarkan pada aspek-aspek efikasi diri yaitu:

a. Tingkat kesulitan tugas (*Magnitude*)

Aspek ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas. Apabila tugas-tugas yang dibebankan pada individu disusun menurut tingkat kesulitannya, maka perbedaan efikasi diri individu mungkin terbatas pada tugas-tugas yang mudah, sedang dan tugas-tugas yang sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Untuk mengetahui cerminan dari tingkat efikasi diri seseorang dalam melaksanakan suatu tugas, maka perlu adanya pengukuran terhadap setiap tuntutan tugas yang harus dilakukan oleh seseorang. Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat efikasi diri seseorang dapat dengan memilih dari lima gradasi derajat efikasi diri. Gradasi tersebut antara lain: 1) sama sekali tidak yakin mampu

melakukan, 2) tidak yakin mampu melakukan, 3) kadang yakin mampu melakukan, 4) yakin mampu melakukan, dan 5) sangat yakin mampu melakukan.¹³

b. Luas bidang tugas (*Generality*)

Aspek ini berhubungan luas bidang tugas tingkah laku yang mana individu merasa yakin akan kemampuannya. Dalam mengukur efikasi diri seseorang dalam melakukan suatu tugas itu tidak hanya terbatas pada satu aspek saja, akan tetapi pengukuran efikasi diri tersebut diukur dari beberapa aspek. Adapun aspek-aspek dalam penelitian ini yang menjadi acuan dalam mengukur efikasi diri seseorang, antara lain: sumber daya sosial, kompetensi akademik, regulasi diri dalam belajar, memanfaatkan waktu luang dan kegiatan ekstrakurikuler, efikasi diri dalam regulasi diri dan pengharapan orang lain.

c. Tingkat kemantapan, keyakinan, kekuatan (*Strength*)

Aspek ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Untuk mengetahui tingkat kekuatan dari efikasi diri seseorang maka perlu adanya pengukuran dengan menggunakan skala efikasi diri. Skala efikasi diri ini berguna untuk menggambarkan perbedaan kekuatan dari efikasi diri seseorang dengan orang lain dalam melakukan suatu tugas. Menurut Bandura kekuatan efikasi diri seseorang tersebut dapat digambarkan melalui skala dari 0-100. Namun dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan dari Bandura dengan lima pilihan gradasi pilihan jawaban dan pilihan jawaban tersebut memiliki rentang skor dari 1-5. Menurut Baron dan Byrne, terdapat tiga aspek efikasi diri yang menjadi prediktor

penting pada tingkah laku, antara lain: efikasi diri akademis, efikasi diri sosial dan *self-regulatory*

4. Dampak Efikasi Diri

Permana dkk (2016) menyebutkan bahwa efikasi diri secara langsung dapat berdampak pada hal-hal sebagai berikut:

- a. Pemilihan perilaku, misalnya keputusan akan dibuat berdasarkan bagaimana efikasi yang dirasakan seseorang terhadap pilihan, misalnya tugas kerja atau bidang karir.
- b. Usaha motivasi, misalnya orang akan mencoba lebih keras dan lebih banyak berusaha pada suatu tugas dimana efikasi diri mereka lebih tinggi dari pada mereka yang memiliki efikasi diri yang rendah.
- c. Daya tahan, misalnya orang dengan efikasi diri tinggi akan mampu bangkit dan bertahan saat menghadapi masalah atau kegagalan, sementara orang dengan efikasi diri rendah cenderung menyerah saat menghadapi rintangan.
- d. Pola pemikiran fasilitatif, misalnya penilaian efikasi mempengaruhi perkataan pada diri sendiri (*self-talk*) seperti orang dengan efikasi diri tinggi mungkin mengatakan pada diri sendiri, “Saya tahu saya dapat menemukan cara untuk memecahkan masalah ini”. Sementara orang dengan efikasi diri rendah mungkin berkata pada diri sendiri, “Saya tahu saya tidak bisa melakukan hal ini, saya tidak mempunyai kemampuan”.
- e. Daya tahan terhadap stres, misalnya orang dengan efikasi diri rendah cenderung mengalami stres dan malas karena mereka berfikir gagal, sementara orang dengan efikasi diri tinggi memasuki situasi penuh tekanan dengan percaya diri dan kepastian dan dengan demikian dapat

menahan reaksi stress. Para peneliti telah mendokumentasikan suatu ikatan yang kuat antara efikasi diri yang tinggi dengan keberhasilan dalam tugas fisik dan mental yang sangat beragam. Sebaliknya, orang-orang dengan efikasi diri yang rendah berhubungan dengan sebuah kondisi yang disebut *learned helplessness* (ketidakpercayaan terhadap kemampuan seseorang untuk mengendalikan situasi), keyakinan yang drastis melemah sehingga seseorang tidak memiliki kendali atas lingkungannya (Kreitner & Kinicki).

C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

1. Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Qoyyimah dkk, 2019).

Stres kerja menurut Qoyyimah dkk (2019) adalah “suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Stres kerja yaitu suatu tanggapan adaptif, dibatasi oleh perbedaan individual dan proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang ditempat individu tersebut berada. Menurut Rizky & Afrianty (2018) mengemukakan bahwa stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang menjadi *nervous* dan merasa kekuatiran kronis

Menurut Sukoco & Bintang (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi yang dirasakan karyawan yaitu karena beban kerja yang berlebihan, waktu yang sedikit, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat performance karyawan tersebut. Sedangkan Rivai (2009) menyebut stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan.

2. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Qoyyimah dkk (2019) adalah

1. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

3. Faktor-faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Biru dkk (2016) ada beberapa penyebab stres kerja:

- a. Stressor Ekstraorganisasi

Stressor ekstraorganisasi adalah faktor penyebab stres yang berasal dari luar perusahaan yaitu mencakup hal seperti di bawah ini:

1. Perubahan sosial

Perubahan sosial secara umum diartikan sebagai suatu proses pergeseran atau berubahnya struktur atau tatanan di dalam masyarakat, meliputi, kenyamanan dalam lingkungan, pola pikir yang lebih inovatif, sikap, serta kehidupan sosialnya untuk mendapatkan penghidupan yang lebih bermanfaat.

2. Kesulitan menguasai globalisasi

Proses integrasi internasional yang terjadi karena pertukaran pandangan dunia, produk, pemikiran, dan kebudayaan lainnya.

3. Dukungan keluarga

aspek-aspek Secara umum diakui bahwa keluarga mempunyai dampak besar terhadap tingkat stres seseorang. Situasi keluarga baik krisis singkat, seperti pertengkaran atau sakit anggota keluarga, atau relasi buruk dengan orangtua, pasangan, atau anak-anak dapat bertindak sebagai stressor yang signifikan pada karyawan.

b. Stressor Organisasi

Selain stressor potensial yang terjadi di luar organisasi, terdapat juga stressor organisasi yaitu penyebab stres yang berasal dari organisasi itu sendiri. Sering kali perusahaan mengalami intervensi perubahan dalam strategi bisnis mereka untuk bersaing dengan perusahaan lain, maka ada beberapa akibat yang sering pula timbul ketika perusahaan mengalami intervensi, yaitu:

1. Kebijakan atau peraturan pimpinan yang terlalu otoriter terhadap karyawan, ini tentu saja membuat karyawan tertekan dan tidak nyaman selama bekerja.
2. Ketidakjelasan tugas, dalam hal ini karyawan dibingungkan dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan. Perusahaan bisa saja memberikan beban tugas yang tidak seharusnya dikerjakan karena tuntutan perusahaan yang tinggi.

c. Stressor Kelompok

Stressor kelompok dapat di kategorikan menjadi dua area, yaitu:

1. Rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan sangat di pengaruhi oleh dukungan anggota kelompok yang kohesif. Dengan berbagi masalah dan kebahagiaan bersama-sama, mereka jauh lebih baik. Jika hubungan antar rekan kerja ini berkurang pada individu, maka situasi akan ini akan membuat stres
2. Kurangnya kebersamaan dengan rekan kerja. Studi Hawthorne jelas membahas kohesivitas atau “kebersamaan” merupakan hal penting pada karyawan, terutama pada tingkat organisasi yang lebih rendah. Jika karyawan tidak mengalami kesempatan kebersamaan karena desain kerja, karena di batasi, atau karena ada anggota kelompok yang menyingkirkan karyawan lain, kurangnya kohesivitas akan menyebabkan stres.

d. Stressor Individu

Terdapat kesepakatan mengenai dimensi situasi dan disposisi individu yang dapat mempengaruhi stres. Menurut Luthans (2006:442), disposisi individu seperti pola kepribadian tipe A, kontrol personal. Faktor stres

yang mempengaruhi seorang individu adalah beban kerja, terbatasnya waktu kerja dan peran ganda. Pola kepribadian karyawan saat mengalami stres kerja berbeda-beda. Menurut Cooper dan Davidson dalam Rivai (2009:313) individual stressor memiliki beberapa item yaitu tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, dan tingkat kepasrahan seseorang, serta tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran. Ketika karyawan mengalami stres tanggapan karyawan bisa biasa saja sampai dengan ekstrim (berlebihan). Karyawan diuntut bekerja dengan intensitas tinggi, tentu saja akan mengalami stres. Untuk itu para individu harus bisa mengontrol emosinya. Selain itu daya tahan psikologis sangat mempengaruhi tingkat stres yang dialami seseorang, karena pada dasarnya kondisi psikologis setiap individu tidak bisa di sama ratakan. Selain itu, tingkat konflik intraindividu yang berakar dari frustrasi, tujuan, dan peranan.

4. Jenis Stres Kerja

Menurut Asih dkk (2018) mengategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

- a. Eustress, yaitu hasil dari respon terhadap stress 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.
- b. Distress, yaitu hasil dari respon terhadap stress yang bersifat tidak sehat, negative, 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.

5. Sumber Stres Kerja

Chandra (2017) membagi sumber stres kerja dari lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik, sumber stres ini mengacu pada kondisi fisik dalam lingkungan dimana pekerja harus beradaptasi untuk memelihara keseimbangan dirinya. Stres yang bersumber dari lingkungan fisik disini, diantaranya adalah: kondisi penerangan ditempat kerja, tingkat kebisingan, keluasan wilayah kerja.
2. Stres yang bersumber dari tingkatan individu, yang dimaksud dengan sumber ini adalah stres yang berkaitan dengan peran yang dimainkan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan sehubungan dengan posisi seseorang di lingkungan kerjanya dan yang termasuk dalam sumber stres kerja ini adalah:
 - a. Konflik peran
Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
 - b. Peran yang rancu / tidak jelas
Kombinasi dari harapan dan tuntutan yang diberikan kepada para pegawai atau anggota lain dalam organisasi yang menimbulkan tekanan disebut tekanan peran.
 - c. Beban kerja yang berlebihan

Beban kerja ini dapat bersifat kuantitatif maupun kualitatif. Disebut kuantitatif jika seseorang menghayati terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, atau karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

d. Tanggung jawab kepada orang lain

Tanggung jawab disini dapat meliputi tanggung jawab terhadap orang lain/hal-hal lain. Dalam banyak kasus tanggung jawab terhadap orang lain lebih potensial sebagai sumber stres.

e. Kesempatan untuk mengembangkan karir

Sumber stres ini adalah aspek-aspek sebagai hasil dari interaksi antara individu dengan lingkungan organisasi yang mempengaruhi persepsi seseorang terhadap kualitas dari pengembangan karirnya.

3. Stres kerja yang bersumber dari kelompok dan organisasi

a. Stres yang bersumber dari kelompok

Stres di sini bersumber dari hasil interaksi individu-individu dalam suatu kelompok yang disebabkan perbedaan-perbedaan di antara mereka, baik perbedaan social maupun psikologis, stres yang bersumber dari kelompok antara lain:

- 1) Hilangnya kekompakan kelompok
- 2) Tidak adanya dukungan yang memadai
- 3) Konflik intra dan inter kelompok. Yang dimaksud konflik disini adalah adanya tindakan yang bertentangan antara dua orang atau lebih

b. Stres yang bersumber dari organisasi

Stres ini timbul dari keinginan-keinginan organisasi atau lembaga sehubungan dengan pencapaian tujuan organisasi atau lembaga tersebut.

Macam-macam stress yang bersumber dari organisasi, antara lain :

- 1) Iklim organisasi. Suatu organisasi tidak hanya memiliki perbedaan dalam struktur fisik namun juga dalam sikap dan tingkah laku pekerjaannya. Interaksi antara individu, struktur kebijaksanaan dan tujuan organisasi secara umum disebut iklim organisasi yang bersangkutan
- 2) Struktur organisasi. Stress timbul oleh bentuk struktur organisasi yang berlaku dilembaga yang bersangkutan
- 3) Teritorial organisasi. Istilah yang menggambarkan ruang pribadi atau arena kegiatan seseorang, tempat dimana mereka bekerja, bekerja atau bergurau.
- 4) Teknologi. Yang dimaksud dengan teknologi disini adalah cara-cara organisasi mengubah sumber-sumber input menjadi hasil atau output yang diinginkan.
- 5) Pengaruh pimpinan. Salah satu faktor yang data mempengaruhi aktivitas pekerjaan, iklim dan kelompok adalah bagaimana pimpinannya.

6. Dampak Stres Kerja

Gitosudarmo (2000) menjelaskan bahwa dampak stres kerja bisa saja menguntungkan atau juga dapat merugikan. Dampak yang menguntungkan dari stres diharapkan dapat memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan

pekerjaan nya dengan semangat yang sebaik-baiknya, namun jika masalah stres tersebut tidak dapat diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan.

Dampak-dampak Negatif dari stres kerja :

- a. Faktor fisik seperti meningkatnya kolesterol dan penyakit jantung koroner tekanan darah,
- b. Faktor psikologi seperti murung, rendahnya kepercayaan dan mudah marah, ketidakpuasan kerja,
- c. Faktor organisasi seperti keterlambatan, rendahnya prestasi kerja dan sabotase, ketidakhadiran.

Dampak Positif Dari Stres

1. Dapat membuat anda menjadi lebih kreatif (Creative Stress)

Anda mungkin pernah mengalami kejadian dimana anda sudah kehabisan ide dan anda memikirkannya dalam waktu yang cukup lama dan terus-menerus, hingga pada suatu ketika muncullah sebuah ide cemerlang yang terlintas dipikiran anda. Hal tersebut sering terjadi kepada para seniman atau penulis buku ternama atau bahkan pekerja media. Hal ini dapat disebabkan karena disaat pikiran kita selalu tenang dan santai, maka pikiran kita tidak akan pernah melihat suatu hal dalam sudut pandang yang sempit dan berbeda. Akan berbeda kejadiannya pada saat kita mengalami stres dan selalu berusaha menemukan pemikiran yang kreatif, pikiran kita akan terus berusaha melihat semua alternatif dan pilihan yang ada dalam sudut pandang berbeda-beda dari pemikiran kita biasanya.

2. Baik untuk membentuk sistem ketahanan tubuh anda (Stress Help Immune System)

Dalam penelitian yang lain membuktikan bahwa stres yang muncul dalam jangka pendek dapat meningkatkan ketahanan tubuh anda. Pada saat kita mengalami stress tersebut, tubuh kita akan melepaskan sebuah hormon yang dikenal dengan hormon stres, dengan hormon ini akan secara berkala meningkatkan ketahanan tubuh kita. Di sisi yang lainnya, jika kita terlalu sering mengalami stres dan tekanannya menjadi sangat tinggi (stres kronis), maka akan berdampak sebaliknya. anda akan mengalami kelebihan hormon stress dan akan mengarah ke penyakit obesitas dan diabetes.

3. Membuat anda lebih sehat (Good Stress: Exercise)

Olahraga sebenarnya merupakan salah satu bentuk untuk mengatasi stres jangka pendek (good stress) ke tubuh anda. Contohnya saja seperti mengangkat beban, berlari, bersepeda dan olahraga lainnya merupakan bentuk nyata untuk mengurangi atau bahkan menjadikan stres tersebut sebagai "good stress" dan jika hal ini dilakukan secara berkala, akan mengurangi tingkat stres dan meningkatkan hormon endorphin yang akan membuat anda merasakan sensasi segar pada tubuh anda.

4. Menjaga orang-orang terkasih seperti kepada anak (Stress Protect Children)

Berdasarkan penelitian dari beberapa ahli, seorang ibu yang mengalami stres dalam menjaga agar anak mereka selalu aman akan bersungguh-sungguh secara praktikal meningkatkan tingkat keamanan anak. Hal ini membuktikan bahwa kepedulian dari seorang ibu akan anaknya, tetapi

anda juga harus berhati-hati terhadap stres yang berlebihan atau kewaspadaan yang berlebihan malah mengarah ke ketakutan dan juga reaksi berlebihan.

5. Membuat anda lebih termotivasi (Help Focus And Motivation)

Tingkatan stres yang optimal dan tepat bisa membuat anda lebih bersemangat, fokus dan termotivasi lebih. Dengan tidak adanya stres yang cukup, maka anda tidak akan memberikan upaya sepenuhnya dan bukan tidak mungkin akan sering melakukan kesalahan. Namun jika anda terlalu santai, itu sama saja anda tidak berusaha dengan maksimal untuk mendorong diri anda keluar dari zona aman dan berani mengambil resiko untuk meningkatkan karir anda.

D. Tinjauan Umum Tentang Perawat

1. Pengertian Perawat

Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan dijelaskan bahwa definisi keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan kepada individu, kelompok, atau masyarakat dalam keadaan sehat maupun sakit.

2. Peran Perawat

a. Peran perawat menurut beberapa ahli sebagai berikut:

1. Peran perawat menurut Konsorsium Ilmu Kesehatan tahun 1989
2. Pemberi asuhan keperawatan, dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.
3. Advokat pasien/klien, dengan menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien.
4. Pendidik/Edukator, perawat bertugas memberikan pendidikan kesehatan kepada klien dalam hal ini individu, keluarga, serta masyarakat sebagai upaya menciptakan perilaku individu/masyarakat yang kondusif bagi kesehatan. Untuk dapat melaksanakan peran sebagai pendidik (edukator), ada beberapa kemampuan yang harus dimiliki seorang perawat sebagai syarat utama, yaitu berupa wawasan ilmu pengetahuan yang luas, kemampuan berkomunikasi, pemahaman psikologi, dan kemampuan menjadi model/ccontoh dalam perilaku profesional.
5. Koordinator, dengan cara mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

6. Kolaborator, peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapis, ahli gizi dan lain-lain berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.
7. Konsultan, perawat sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.
8. Peran perawat sebagai pengelola (manager). Perawat mempunyai peran dan tanggung jawab dalam mengelola layanan keperawatan di semua tatanan layanan kesehatan (rumah sakit, puskesmas, dan sebagainya) maupun tatanan pendidikan yang berada dalam tanggung jawabnya sesuai dengan konsep manajemen keperawatan. Manajemen keperawatan dapat diartikan sebagai proses pelaksanaan layanan keperawatan melalui upaya staf keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan, pengobatan, dan rasa aman kepada pasien/keluarga/masyarakat (Gillies, 1985).
9. Peneliti dan pengembangan ilmu keperawatan, sebagai sebuah profesi dan cabang ilmu pengetahuan, keperawatan harus terus melakukan upaya untuk mengembangkan dirinya. Oleh karena itu, setiap perawat harus mampu melakukan riset keperawatan. Ada beberapa hal yang harus dijadikan prinsip oleh perawat dalam melaksanakan peran dan fungsinya dengan baik dan benar. Prinsip tersebut harus menjiwai

setiap perawat ketika memberi layanan keperawatan kepada klien
(Budiono, 2016)

- b. Peran Perawat Menurut Hasil “Lokakarya Nasional Keperawatan, 1983 ”
1. Pelaksana Pelayanan Keperawatan, perawat memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan.
 2. Pendidik dalam Keperawatan, perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat serta tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
 3. Pengelola pelayanan Keperawatan, perawat mengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigma keperawatan.
 4. Peneliti dan Pengembang pelayanan Keperawatan, perawat melakukan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.(Budiono, 2016)

3. Fungsi Perawat

Menurut Budiono (2016) fungsi perawat adalah suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam menjalankan perannya memiliki beberapa fungsi, seperti:

1. Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri

dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

2. Fungsi Dependen

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagian tindakan pelimpahan tugas yang di berikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

3. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun yang lainnya.

4. Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

a. Tugas Perawat

Menurut Budiono (2016) tugas perawat dalam menjalankan perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan ini dapat dilaksanakan sesuai tahapan dalam proses keperawatan. Tugas perawat ini disepakati dalam

Lokakarya tahun 1983 yang berdasarkan tugas dan tanggungjawab perawat dalam memberikan asuhan keperawatan adalah sebagai berikut:

- a. Menyampaikan perhatian dan rasa hormat pada klien (sincere interest).
- b. Bila perawat terpaksa menunda pelayanan, maka perawat bersedia memberikan penjelasan dengan ramah kepada kliennya (explanation about the delay).
- c. Menunjukkan kepada klien sikap menghargai (respect) yang ditunjukkan dengan perilaku perawat. Misalnya mengucapkan salam, tersenyum, membungkuk, dan bersalaman.
- d. Berbicara dengan klien yang berorientasi pada perasaan klien (subject's desires) bukan pada kepentingan atau keinginan perawat.
- e. Tidak mendiskusikan klien lain di depan pasien dengan maksud menghina (derogatory).
- f. Menerima sikap kritis klien dan mencoba memahami klien dalam sudut pandang klien (see the patient point of view).

b. Tanggung Jawab Perawat

Menurut Budiono (2016) Tanggung jawab (responsibility) perawat dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- 1) Responsibility to God (tanggung jawab utama terhadap Tuhannya).
- 2) Responsibility to Client and Society (tanggung jawab terhadap klien dan masyarakat).
- 3) Responsibility to Colleague and Supervisor (tanggung jawab terhadap rekan sejawat dan atasan).

E. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, “Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.”

Dalam peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 159b/MEN. KES/PER/II/1998 disebutkan bahwa Rumah Sakit adalah sarana upaya kesehatan yang menyelenggarakan kegiatan pelayanan kesehatan serta dapat dimanfaatkan untuk pendidikan tenaga kesehatan dan penelitian

2. Klasifikasi Rumah Sakit

Di dalam KMK (Keputusan Menteri Kesehatan) No.340 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit, dijelaskan rumah sakit dibedakan menjadi 2 yakni rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Yang dimaksud dengan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Sedangkan yang disebut rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu, berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ atau jenis penyakit (Listiyono, 2015).

Menurut listiyono (2015) berdasarkan kelasnya rumah sakit umum dikategorikan ke dalam 4 kelas mulai dari A,B,C,D Dimana untuk yang membedakan keempat kelas tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Pelayanan medis
- b. Pelayanan dan asuhan keperawatan
- c. Pelayanan penunjang medis dan nonmedis
- d. Pelayanan kesehatan masyarakat dan rujukan
- e. Pendidikan, penelitian dan pengembangan
- f. Administrasi umum dan keuangan

Menurut listiyono (2015) keempat kelas rumah sakit umum tersebut mempunyai spesifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam kemampuan memberikan pelayanan kesehatan, keempat rumah sakit tersebut diklasifikasikan menjadi:

- a. Rumah Sakit tipe A

Merupakan rumah sakit tipe teratas yang merupakan rumah sakit pusat dan memiliki kemampuan pelayanan medik yang lengkap. Rumah sakit umum tipe A sekurang-kurangnya terdapat 4 pelayanan medik spesialis dasar yang terdiri dari : pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak , bedah dan obstetri dan ginekologi.

- b. Rumah Sakit tipe B

Merupakan rumah sakit yang masih termasuk dalam pelayanan kesehatan tingkat tersier yang lebih mengutamakan pelayanan subspecialis. Juga menjadi rujukan lanjutan dari rumah sakit tipe C.

- c. Rumah Sakit tipe C

Adalah rumah Sakit yang merupakan rujukan lanjutan setingkat diatas dari dari pelayanan kesehatan primer. Pelayanan yang diberikan sudah bersifat spesialis dan kadang juga memberikan pelayanan subspecialis.

d. Rumah Sakit tipe D

Merupakan rumah sakit yang menyediakan pelayanan medis dasar, hanya sebatas pada pelayanan kesehatan dasar yakni umum dan kesehatan gigi. Mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medis paling sedikit 2 pelayanan medis dasar.

3. Tujuan Penyelenggaraan Rumah Sakit

Dalam Pasal 3 Undang-undang No 44 Tahun 2009 pengaturan penyelenggaraan Rumah Sakit bertujuan:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan;
- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit;
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit; dan
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit.

4. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

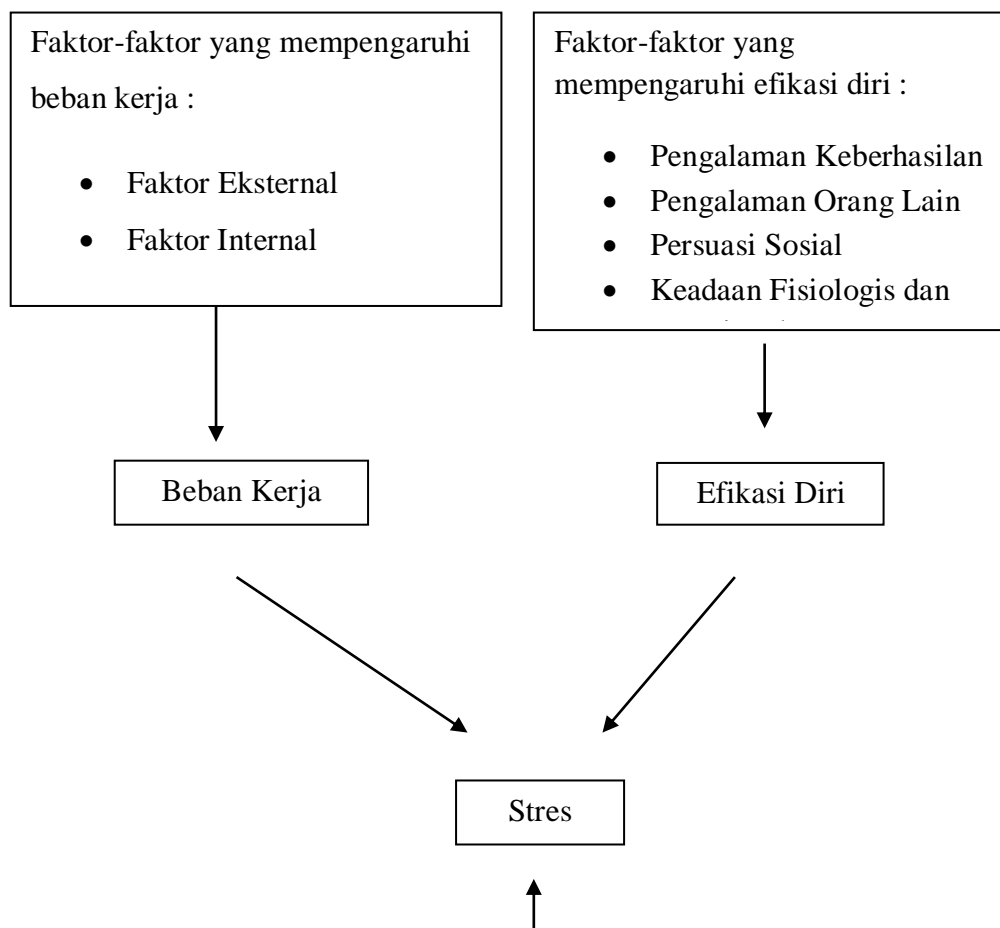
Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan (Listiyono, 2015).

Pasal 4 Undang-undang No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit menjelaskan Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Untuk menjalankan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Rumah Sakit mempunyai fungsi :

- g. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- h. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- i. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan
- j. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

F. Kerangka Teori



Faktor-faktor yang mempengaruhi
stres kerja pada perawat :

- Stressor Ekstraorganisasi
- Stressor Organisasi
- Stressor Kelompok
- Stressor Individu

Sumber : Irawati & Carollina (2017), Sadewi dkk (2012), Biru dkk (2016)

Gambar 2.1 Kerangka Teori