

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres

1. Pengertian Stres

Stres adalah gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh perubahan dan tuntutan kehidupan (Vincent Cornelli, dalam Jenita DT Donsu, 2017). Menurut Charles D. Spielberger, menyebutkan stres adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang misalnya objek dalam lingkungan atau sesuatu stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stres juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan, gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Jenita DT Donsu, 2017).

Cofer & Appley (1964) menyatakan bahwa stres adalah kondisi organik seseorang pada saat ia menyadari bahwa keberadaan atau integritas diri dalam keadaan bahaya, dan ia harus meningkatkan seluruh energy untuk melindungi diri (Jenita DT Donsu, 2017). Cranwell-Ward (1987) menyebutkan stres sebagai reaksi-reaksi fisiologik dan psikologik yang terjadi jika orang mempersepsi suatu ketidakseimbangan antara tingkat tuntutan yang dibebankan kepadanya dan kemampuannya untuk memenuhi tuntutan itu (Jenita DT Donsu, 2017).

Anggota IKAPI (2007) menyatakan stres adalah reaksi non-spesifik manusia terhadap rangsangan atau tekanan (stimulus stressor). Stres merupakan suatu reaksi adaptif, bersifat sangat individual, sehingga suatu stres bagi seseorang belum tentu sama tanggapannya bagi orang lain (Jenita DT Donsu, 2017). Stres adalah segala sesuatu di mana tuntutan non-spesifik mengharuskan seorang individu untuk merespons atau melakukan tindakan (Potter dan Perry, dalam Jenita DT Donsu, 2017). Menurut Hawari (2008) bahwa Hans Selve menyatakan stres adalah respon tubuh yang sifatnya non-spesifik terhadap setiap tuntutan beban atasnya (Jenita DT Donsu, 2017).

Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional, dan spiritual manusia, yang pada suatu saat dapat mempengaruhi keadaan fisik manusia tersebut. Stres dapat dipandang dalam dua cara, sebagai stres baik dan stres buruk (*distres*). Stres yang baik disebut

stres positif sedangkan stres yang buruk disebut stres negatif. Stres buruk dibagi menjadi dua yaitu stres akut dan stres kronis (Widyastuti, Palupi, 2004). Menurut WHO (2003) stres adalah reaksi/respon tubuh terhadap stressor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan (Priyoto, 2014).

2. Jenis-jenis Stres

Menurut Jenita DT Donsu (2017) secara umum stres dibagi menjadi dua yaitu :

a. Stres akut

Stres yang dikenal juga dengan *flight or flight response*. Stres akut adalah respon tubuh terhadap ancaman tertentu, tantangan atau ketakutan. Respons stres akut yang segera dan intensif di beberapa keadaan dapat menimbulkan gemetaran.

b. Stres kronis

Stres kronis adalah stres yang lebih sulit dipisahkan atau diatasi, dan efeknya lebih panjang dan lebih.

Menurut Priyoto (2014) menurut gejalanya stres dibagi menjadi tiga yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Situasi stres ringan berlangsung beberapa menit atau jam saja.

Ciri-ciri stres ringan yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energy meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama daripada stress ringan. Penyebab stres sedang yaitu situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri stres sedang yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus menerus, kesulitan financial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis sosial pada usia lanjut.

Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, kelelahan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkatm perasaan takut meningkat.

3. Dampak Stres

Stres pada dosis yang kecil dapat berdampak positif bagi individu. Hal ini dapat memotivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Sedangkan stres pada level yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardiovaskuler, penurunan respon imun, dan kanker (Jenita DT Donsu, 2017).

Menurut Priyono (2014) dampak stres dibedakan dalam tiga kategori, yaitu :

a. Dampak fisiologik

- 1) Gangguan pada organ tubuh hiperaktif dalam salah satu system tertentu
 - a) Muscle myopathy : otot tertentu mengencang/melemah.
 - b) Tekanan darah naik : kerusakan jantung dan arteri.
 - c) Sistem pencernaan : mag, diare.
- 2) Gangguan system reproduksi
 - a) Amenorrhea : tertahannya menstruasi.
 - b) Kegagalan ovulasi ada wanita, impoten pada pria, kurang produksi semen pada pria.
 - c) Kehilangan gairah sex.
- 3) Gangguan lainnya, seperti pening (migrane), tegang otot, rasa bosan, dll.

b. Dampak psikologik

- 1) Kelelahan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya burn-out.
- 2) Kewalahan/kelelahan emosi.

- 3) Pencapaian pribadi menurun, sehingga berakibat menurunnya rasa kompeten dan rasa sukses.
- c. Dampak perilaku
- 1) Manakala stres menjadi distress, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat.
 - 2) Level stres yang cukup tinggi berdampak negatif pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil langkah tepat.
 - 3) Stres yang berat seringkali banyak membolos atau tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran.

4. Faktor-faktor yang Menyebabkan Stres

Wahjono, Senot Imam (2010) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk-bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun reward yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan, ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.

b. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- 1) Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.
- 2) Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.

- 3) Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
 - 4) Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
 - 5) Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dan eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.
- c. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan. Menurut Robbins (2006) Setiap individu memiliki tingkat stres yang berbeda meskipun diasumsikan berada dalam faktor-faktor pendorong stres yang sama. Perbedaan individu dapat menentukan tingkat stress yang ada. Secara teoritis faktor perbedaan individu ini dapat dimasukkan sebagai variable *intervening*. Ada lima yang dapat menjadi variabel atau indikator yang dapat digunakan dalam mengukur kemampuan individu dalam menghadapi stres yaitu pengalaman kerja merupakan pengalaman seorang individu dalam suatu pekerjaan dan pendidikan yang ditekuninya, dukungan sosial merupakan dukungan atau dorongan dari dalam diri sendiri maupun orang lain untuk menghadapi masalah-masalah yang dialaminya termasuk bagaimana motivasi dari dalam diri individu maupun dari luar individu, ruang (*locus*) kendali merupakan cara bagi seorang individu mengendalikan diri untuk menghadapi masalah yang ada, keefektifan dan tingkat kepribadian orang dalam menyingkapi permusuhan dan kemarahan.

Tingkat stres juga terkait dengan penerapannya pengelolaan stres di dalam sebuah organisasi. Pendekatan pengelolaan stres ini dapat dijadikan variabel penelitian, untuk melihat pengaruh penerapan pendekatan ini terhadap tingkat stres pada organisasi. Dua pendekatan dan indikatornya sebagai berikut (Robbins, 2006)

1) Pendekatan Individu

Penerapan pendekatan ini dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu dari pelaksanaan teknik-teknik manajemen waktu yang efektif dan efisien, adanya latihan fisik nan kompetitif seperti jogging, aerobik, berenang, adanya kegiatan pelatihan pengenduran (relaksasi) seperti meditasi, hipnotis dan *biofeedback*, dan adanya perluasan jaringan dukungan sosial.

2) Pendekatan Organisasi

Penerapan pendekatan ini dalam sebuah perusahaan dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu adanya perbaikan mekanisme seleksi personil dan penempatan kerja, penggunaan penetapan sasaran yang realistis, adanya perancangan ulang pekerjaan yang dapat memberikan karyawan kendali yang besar dalam pekerjaan yang mereka tekuni, adanya peningkatan keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, adanya perbaikan komunikasi organisasi yang dapat mengurangi ambiguitas peran dan konflik peran, dan penegakan program kesejahteraan korporasi yang memusatkan perhatian pada keseluruhan kondisi fisik dan mental karyawan.

B. Beban Kerja

Beban kerja merupakan tugas atau tuntutan yang diberikan kepada seseorang untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Seberapa besar beban kerja yang didapatkannya bergantung pada seberapa besar tujuan yang akan dicapainya.

Menurut Nursalam (2015) beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat yaitu :

1. Jumlah pasien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut.
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien.
3. Rata-rata hari perawatan.
4. Frekwensi tindakan perawatan yang dibutuhkan.
5. Pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan.
6. Rata-rata waktu perawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan.

Menurut Nursalam (2015) hal-hal spesifik yang perlu diamati dalam mengukur beban kerja seseorang yaitu :

1. Aktivitas apa yang sedang dilakukan perawat pada waktu jam kerja.
2. Apakah aktivitas perawat berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja,
3. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
4. Pola beban kerja perawat dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Menurut Nursalam (2015) langkah-langkah yang perlu dilakukan untuk mengamati beban kerja yaitu :

1. Menentukan jenis perawat yang disurvei.
2. Jika jumlah perawat banyak perlu dilakukan pemilihan samoek sebagai subyek perawat yang akan diamati.
3. Membuat formulir kegiatan perawat yang dapat diklasifikasikan sebagai kegiatan produktif dan tidak produktif, dapat juga dikategorikan sebagai kegiatan langsung dan tidak langsung.

Menurut Nursalam (2015) beban kerja masing-masing kategori SDM di tiap unit kerja meliputi :

1. Kegiatan pokok yang dilaksanakan oleh masing-masing kategori SDM.

Kegiatan pokok adalah kumpulan berbagai jenis kegiatan sesuai standar pelayanan dan standar operasional prosedur (SOP) untuk menghasilkan pelayanan perusahaan yang dilakukan oleh SDM dengan kompetensi tertentu.

2. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tiap kegiatan pokok.

Rata-rata waktu adalah suatu waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu kegiatan pokok, oleh masing-masing kategori SDM pada setiap unit kerja. Kebutuhan waktu untuk menyelesaikan kegiatan sangat bervariasi dan dipengaruhi standar pelayanan, standar operasional prosedur (SOP), sarana dan prasarana medic yang tersedia serta kompetensi SDM.

3. Standar beban kerja per 1 tahun masing-masing kategori SDM.

Standar beban kerja adalah volume/kuantitas beban kerja selama satu periode setiap kategori SDM. Standar beban kerja suatu kegiatan pokok disusun berdasarkan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (rata-rata waktu)

dan waktu yang tersedia per tahun yang dimiliki oleh masing-masing kategori tenaga.

Adapun rumus perhitungan standar beban kerja adalah

$$\text{Standar beban kerja} = \frac{\text{waktu kerja tersedia}}{\text{rata - rata waktu kegiatan pokok}}$$

Dalam menjalankan tugas dan kewajibannya seorang karyawan akan dihadapkan kepada banyak problem baik secara pribadi maupun dalam kelompok kerjanya. Berbagai problem tersebut dapat berdampak secara psikologis atau fisik, hal ini tergantung apa penyebab problem tersebut. Menghadapi problem dalam pekerjaannya, seorang karyawan berbeda antara yang satu dengan yang lainnya cara menyelesaikan masalahnya. Ketangguhan dalam menghadapi masalah di bidang pekerjaan pada umumnya diketahui melalui besar kecilnya beban kerja yang dialami oleh seorang karyawan. Munandar dalam Koesmono (2008) menyatakan bahwa beban kerja merupakan kondisi mental yang mengarah timbulnya penyakit fisik maupun mental atau mengarah ke perilaku yang tidak wajar. Demikian pula ada beban kerja yang dapat berdampak positif, makin tinggi dorongannya untuk berprestasi, makin tinggi tingkat stresnya dan makin tinggi pula produktivitas dan efisiensinya. Stres dalam jumlah tertentu dapat mengarah ke gagasan-gagasan yang inovatif dan keluaran konstruktif.

Menurut Selye dalam Yunika (2008), stress adalah abstraksi dimana orang tidak dapat melihat pembangkit stres namun akibat dari pembangkit stres. Tahapan stres:

1. Tahapan *alarm* (tanda bahaya)
2. Tahap *resistance* (perlawanan)
3. Tahap *exhaustion* (kehabisan tenaga)

Seorang perawat anestesi dalam menjalankan tugasnya diatur dalam permenkes nomor 31 tahun 2013 dalam pasal 14 – 16. Perawat Anestesi dalam melaksanakan pelayanan anestesi berada dibawah supervisi dokter spesialis anesthesiologi yang mempunyai keahlian dan kewenangan untuk itu. Perawat Anestesi dalam menjalankan pelayanan anestesi berwenang untuk melakukan tindakan asuhan keperawatan anestesi pada pra anestesi, intra anestesi, dan pasca anestesi.

Tindakan asuhan keperawatan pra anestesi sebagaimana dimaksud meliputi

1. Pengkajian keperawatan pra anesthesia

2. Pemeriksaan dan penilaian status fisik klien
3. Pemeriksaan tanda-tanda vital
4. Persiapan administrasi pasien
5. Analisis hasil pengkajian dan merumuskan masalah pasien
6. Evaluasi tindakan keperawatan pra anestesia, mengevaluasi secara mandiri maupun kolaboratif
7. Mendokumentasikan hasil anamnesis/pengkajian
8. Persiapan mesin anestesia secara menyeluruh setiap kali akan digunakan dan memastikan bahwa mesin dan monitor dalam keadaan baik dan siap pakai
9. Pengontrolan persediaan obat-obatan dan cairan setiap hari untuk memastikan bahwa semua obat-obatan baik obat anestesia maupun obat emergensi tersedia sesuai standar rumah sakit
10. Memastikan tersedianya sarana prasarana anestesia berdasarkan jadwal, waktu, dan jenis operasi tersebut.

Tindakan asuhan keperawatan intra anestesi dilakukan dengan kolaborasi/supervisi oleh dokter spesialis anesthesiologi, yang meliputi

1. Menyiapkan peralatan dan obat-obatan sesuai dengan perencanaan teknik anesthesia
2. Membantu pelaksanaan anestesia sesuai dengan instruksi dokter spesialis anesthesiologi
3. Membantu pemasangan alat monitoring non invasive
4. Membantu dokter melakukan pemasangan alat monitoring invasive
5. Pemberian obat anestesi
6. Mengatasi penyulit yang timbul
7. Pemeliharaan jalan napas
8. Pemasangan alat ventilasi mekanik
9. Pemasangan alat nebulisasi
10. Pengakhiran tindakan anesthesia
11. Pendokumentasian semua tindakan yang dilakukan agar seluruh tindakan tercatat baik dan benar.

Tindakan asuhan keperawatan pasca anestesi meliputi

1. Merencanakan tindakan keperawatan pasca tindakan anesthesia
2. Pelaksanaan tindakan dalam manajemen nyeri

3. Pemantauan kondisi pasien pasca pemasangan kateter epidural dan pemberian obat anestetika regional
4. Evaluasi hasil pemasangan kateter epidural dan pengobatan anestesia regional
5. Pelaksanaan tindakan dalam mengatasi kondisi gawat
6. Pendokumentasian pemakaian obat-obatan dan alat kesehatan yang dipakai
7. Pemeliharaan peralatan agar siap untuk dipakai pada tindakan anestesia selanjutnya.

C. Masa Kerja

Pengalaman atau masa kerja adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang diri dari peristiwa yang dialami selama perjalanan kerja. Semakin lama seseorang bekerja dalam satu bidang maka semakin terampil seseorang dalam pekerjaannya (Maria dan Tantri, 2006). Masa kerja lama di ruang operasi dapat memiliki pengalaman yang sangat besar dan bermanfaat dalam menentukan hasil pembedahan, terutama perawat yang khusus bekerja di ruang operasi (Warsono, 2013).

D. Pendidikan

Pendidikan seseorang dapat didapatkan melalui pendidikan formal maupun pendidikan non formal, misalnya pelatihan. Semakin tinggi pendidikan atau ilmu yang didapatkan seseorang maka semakin baik perilakunya daripada seseorang yang pendidikannya rendah.

Dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa perilaku seseorang didasari dari pengetahuan yang diketahuinya, semakin banyak pengetahuan seseorang maka perilakunya akan lebih baik daripada seseorang yang pengetahuannya sedikit. Pendidikan seseorang bisa didapatkan dari pendidikan formal maupun pendidikan non formal (Ulfa & Sarzuli, 2016).

E. Reward

Menurut Nugroho (2006) *Reward* adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Galih Dwi Kuncoro, 2015). Menurut Henri Simamora (2004:514) "*reward*" adalah insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para

karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif". Dengan adanya pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemberian *reward* dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan Galih Dwi Kuncoro, 2015).

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania (2006:226) dalam Galih Dwi Kuncoro (2015) tujuan utama dari program *reward* adalah:

1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi
2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja
3. Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi

Menurut Ivancevich, Konopaske dan Matteson dalam Gania(2006:226) dalam Galih Dwi Kuncoro (2015) *reward* dibagi menjadi dua jenis yaitu :

1. Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut.

a. Penghargaan finansial:

1) Gaji dan upah

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- 2) Tunjangan karyawan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan. Pada umumnya merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran

- 3) Bonus/insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi

b. Penghargaan non finansial :

1) Penghargaan *interpersonal*

- 2) Atau biasa yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan *interpersonal*, seperti status dan pengakuan.

- 3) Promosi:
 - 4) Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.
2. Penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) adalah suatu penghargaan yang diatur oleh diri sendiri.
- a. Penyelesaian (*completion*)

Kemampuan memulai dan menyelesaikan suatu pekerjaan atau proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Orang-orang seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki 3 kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.
 - b. Pencapaian (*achievement*)

Pencapaian merupakan penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.
 - c. Otonomi (*autonomy*)

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

F. Motivasi

Dimiyati dan Mudjiono (2006) menyatakan motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar (Jenita DT Donsu, 2017). Ratumanan (2002) menyatakan motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku (Jenita DT Donsu, 2017). Veithzal Rivai (2004) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu (Jenita DT Donsu, 2017).

Menurut Nursalam (2015) berdasarkan bentuknya motivasi terdiri atas :

1. Motivasi intrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari dalam diri individu.

2. Motivasi ekstrinsik, yaitu motivasi yang datangnya dari luar individu.
3. Motivasi terdesak, yaitu motivasi yang muncul dalam kondisi terjepit secara serentak dan menghentak dengan cepat sekali.

Menurut Nursalam (2015) motivasi mempunyai tiga unsur utama yaitu kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang mereka hadapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan atau pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan merupakan inti dari motivasi.

Teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yaitu hirarki lima kebutuhan dengan tiap kebutuhan secara berurutan dipenuhi. Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila pegawai kebutuhannya tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya (Eko Hertanto, 2015).

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory*. Maslow dalam Hasibuan (2009:154-156) dalam Eko Hertanto (2015), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. *Physiological Needs*

Physiological Needs yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. *Safety and Security Needs*

Safety and Security Needs adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk: (1) Kebutuhan akan keamanan jiwa di tempat pekerjaan; (2) Kebutuhan akan kemananan harta di tempat pekerjaan pada waktu jam kerja.

3. *Affiliation or Acceptance Needs*

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok

pekerja dan masyarakat lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia mempunyai kebutuhan-kebutuhan sosial yang terdiri dari empat golongan, yaitu: (1) Kebutuhan akan diterima orang lain (*sense of belonging*); (2) Kebutuhan akan dihormati (*sense of importance*); (3) Kebutuhan akan kemajuan dan tidak gagal (*sense of achievement*); (4) Kebutuhan akan perasaan ikut serta (*sense of participation*).

4. *Esteem or Status Needs*

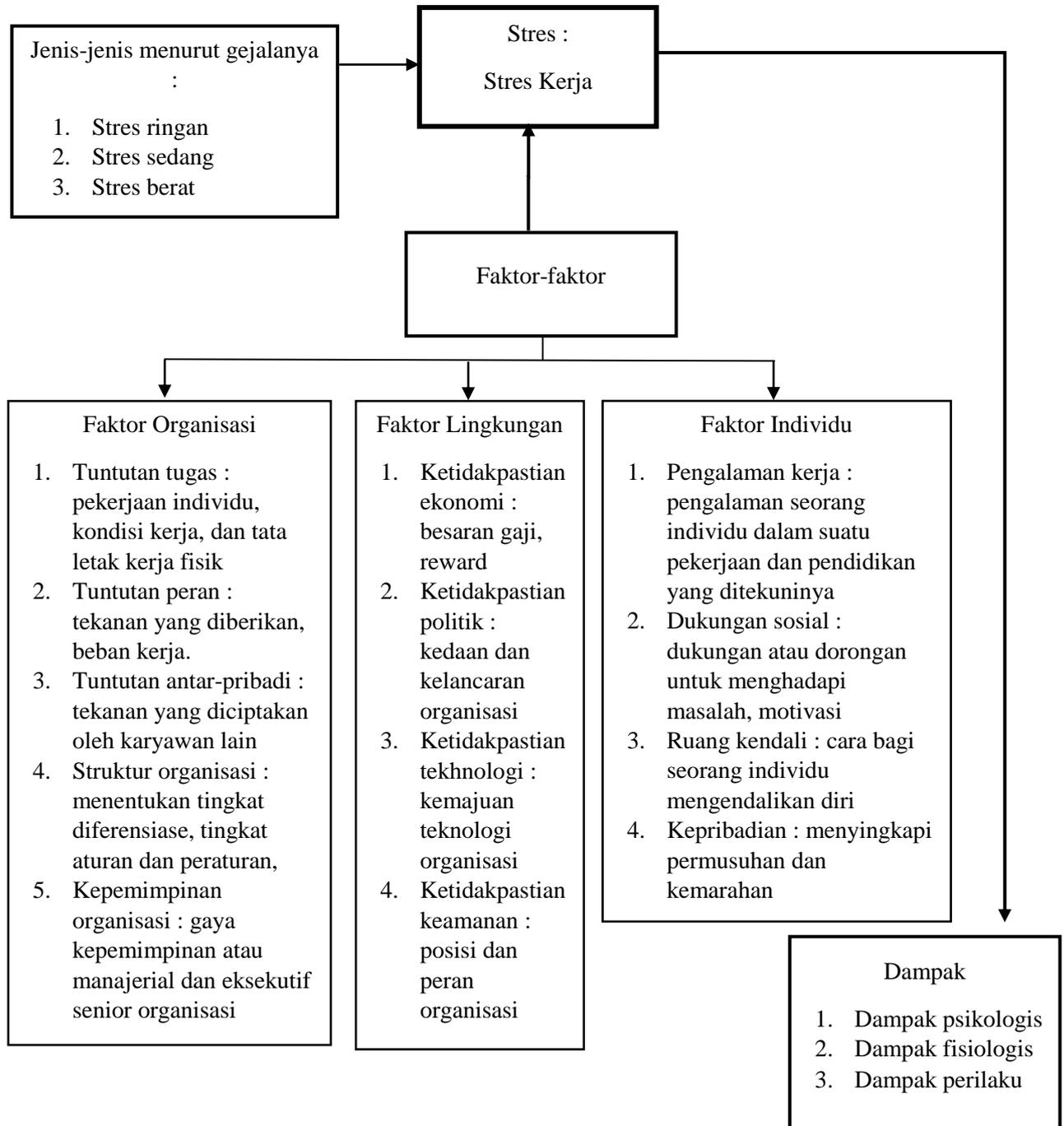
Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status itu.

5. *Self Actualization*

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Selanjutnya Maslow mengemukakan bahwa orang dewasa secara normal memuaskan kira-kira 85 persen kebutuhan fisiologis, 70 persen kebutuhan rasa aman, 50 persen kebutuhan untuk memiliki dan mencintai, 40 persen kebutuhan harga diri, dan hanya 10 persen dari kebutuhan aktualisasi diri.

G. Kerangka Teori

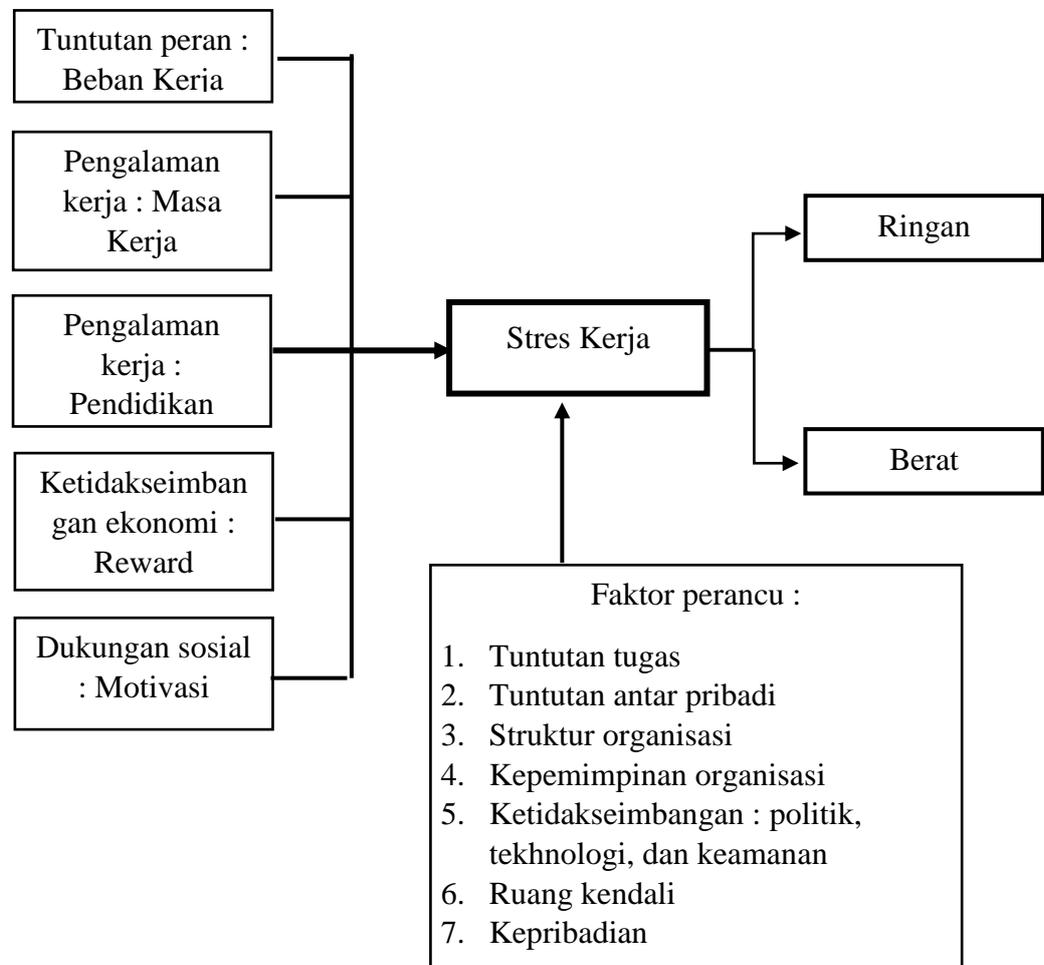


Gambar 2.1. Kerangka teori faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat anestesi di ruang operasi.

Sumber : (Jenita DT Donsu, 2017), (Priyoto, 2014), (Wahjono, Senot Imam, 2010)

H. Kerangka Konsep

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja



Gambar 2.2 Kerangka Konsep

I. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat anestesi.
2. Tidak ada pengaruh masa kerja terhadap stres kerja perawat anestesi.
3. Tidak ada pengaruh pendidikan terhadap stres kerja perawat anestesi.
4. Ada pengaruh reward terhadap stres kerja perawat anestesi.
5. Ada pengaruh motivasi terhadap stres kerja perawat anestesi.