

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres karena ketidakseimbangan tekanan dan sumber daya yang dimiliki setiap individu, stres yang dialami individu mengakibatkan kesenjangan dan ancaman yang lebih besar. Stres yaitu respon negatif manusia mengalami stres yang tidak semestinya pada mereka karena terlalu banyak tuntutan, hambatan, atau peluang (Robbins, Coulter dan Handoko) dalam (Asih et al., 2018) menyatakan bahwa stres yaitu suatu keadaan krisis yang berdampak pada emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang, terlalu banyak tekanan bisa membahayakan kemampuan seseorang untuk berhadapan lingkungan. Stres didasarkan pada asumsi dari gejala dan tanda-tanda fisik, perilaku, psikologis, dan somatik adalah tidak ada/kurangnya kecocokan antar orang (dalam arti tertentu kepribadiannya, bakat dan kemampuannya) dan lingkungannya, yang menyebabkan dia tidak dapat mengatasinya secara efektif serta memberikan tuntutan kepada dirinya sendiri (Asih et al., 2018).

Stres adalah gangguan fisik dan mental yang diakibatkan oleh perubahan dan tekanan tuntutan hidup Vincent Cornelli, Jenita DT Donsu, 2017 dalam (Artanti, 2021). Menurut Charles D. Spielberger mengatakan bahwa stres yaitu tekanan eksternal pada seseorang, seperti objek dalam faktor lingkungan atau rangsangan yang secara nyata berbahaya. Stres juga dapat didefinisikan sebagai stres, gangguan, dan ketegangan dari diri luar seseorang.

2.1.2 Penyebab Stres

Stres kerja dirasakan dalam berbagai pekerjaan, termasuk perawat, hal-hal yang dapat memicu stres kerja perawat adalah beban kerja yang sangat banyak, tanggung jawab orang lain, kurangnya dukungan kelompok, lingkungan kerja dan pengaruh kepemimpinan. Tuntutan kerja yang terlalu tinggi dapat berarti stres kerja bagi seorang karyawan, semua aspek pekerjaan dapat menjadi sumber stres, dan aspek substantif pekerjaan serta tuntutan tugas merupakan salah satu hal yang dapat menimbulkan stres kerja. Beban kerja yang sangat berat maupun sangat ringan dapat menyebabkan stres pada seorang pekerja.

Stres kerja berkaitan dengan kejadian di lingkungan kerja yang menimbulkan ancaman atau bahaya, seperti ketakutan, kecemasan, rasa bersalah, kemarahan, kesedihan, keputusasaan, kebosanan, dan juga dapat disebabkan oleh beban kerja seorang karyawan (Eryuda, 2017). Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, bersih, sehat dan menjamin keselamatan kerja serta situasi yang mendukung dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik (Inayah & Widyawati, 2021), ada tiga kategori penyebab stres kerja, yaitu:

1. Penyebab karakteristik organisasi, yaitu:

- a. Otonomi, yaitu kebebasan perawat dalam menjalankan fungsinya dan tidak perlunya pengawasan ketat oleh atasannya
- b. Mutasi atau relokasi pekerjaan, yaitu perubahan tempat kerja seseorang dari satu unit ke unit lain
- c. Karir, yaitu posisi yang dipegang oleh seorang karyawan di tempat kerja.
- d. Beban kerja, yaitu tanggung jawab yang diambil atas pekerjaan yang dilakukan

- e. Interaksi perawat, yaitu kontak langsung dengan pasien atau kerabat pasien dalam perawatan
- f. Masa kerja, yaitu pada awal kerja perawat mengalami stres kerja yang sangat memberatkan dan akan menurun secara bertahap seiring dengan berjalannya waktu
- g. *Shift* kerja, yaitu pekerja *shift*, terutama yang *shift* malam, dapat terkena berbagai gangguan kesehatan seperti insomnia, kecapekan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan gangguan *astrointestinal*, semua ketidaknyamanan ini dikombinasikan dengan stres yang hebat dapat meningkatkan risiko kecelakaan saat bekerja pada *shift* malam.

2. Penyebab karakteristik individu yaitu:

- a. Dukungan keluarga, yaitu dukungan dari suami/istri dan anak serta kerabat dalam melakukan pekerjaan
- b. Kejenuhan, yaitu kebosanan di tempat kerja, yang selalu dirasakan seseorang
- c. Konflik dengan rekan kerja, yaitu ketidakcocokan antara seseorang atau beberapa orang di tempat kerja
- d. Usia, yaitu perawat yang di usianya di bawah 40 tahun mengalami lebih banyak stres kerja daripada perawat di atas 40 tahun. Pekerja yang berusia lebih tua, antara 41 dan 50 tahun, memiliki kemampuan yang lebih besar untuk mengontrol stres
- e. Jenis kelamin yaitu perempuan lebih mengalami stres kerja lebih dibanding laki-laki, karena perempuan memiliki emosi yang meledak-ledak dibanding laki-laki

- f. Status perkawinan, yaitu perawat yang sudah menikah atau berkeluarga akan lebih stres daripada perawat yang belum menikah ataupun berkeluarga. Perawat akan memiliki beban dan kewajiban yang lebih besar ketika mereka menikah, karena perawat yang sudah menikah akan memiliki beban dan kewajiban yang lebih besar bila sudah berkeluarga

3. Penyebab karakteristik lingkungan, yaitu:

Penyebab stres kerja dapat disebabkan oleh peristiwa di lingkungan kerja, seperti upah yang rendah.

2.1.3 Gejala Stres di Tempat Kerja

Menurut Robbins 2010 dalam (Asih et al., 2018) menyatakan hal-hal berikut tentang gejala stres:

a. Fisik

Perubahan fisik pada metabolisme, peningkatan denyut jantung dan pernapasan, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan kemungkinan serangan jantung

b. Perilaku

Perubahan perilaku yang berhubungan dengan produktivitas, ketidakhadiran, berganti pekerjaan, mengubah pola makan, pemakaian *alcohol* atau rokok, berkomunikasi secara cepat, merasa tidak nyaman dan sulit tidur

c. Psikologis

Ketidakpuasan kerja, tuntutan, *anxiety*, mudah marah, mudah bosan dan penundaan. Gejala stres juga diungkapkan oleh (Robbins, 2016) dalam (Asih et al., 2018) menjelaskan gejala stres meliputi hal hal sebagai berikut:

a. Gejala Fisiologis

Stres dapat menyebabkan perubahan metabolisme yang meningkatkan fungsi jantung, laju pernapasan dan tekanan darah, menyebabkan sakit kepala dan serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Mental stres memanifestasikan dirinya sendiri dalam kondisi mental seperti ketegangan, *anxiety*, mudah marah, mudah bosan dan penundaan

c. Gejala Perilaku

Gejala yang terkait dengan stres perilaku termasuk penurunan produktivitas, ketidakhadiran dan pergantian karyawan, serta perubahan kebiasaan makan, peningkatan penggunaan tembakau atau *alcohol*, berbicara dengan cepat, gelisah dan kesulitan tidur

2.1.4 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja bisa ditangani dengan tiga pola diantaranya (Mangkunegara, 2015) (Hamali, 2016) dalam (Karyono, 2021):

- a. Pola sehat, yaitu mengatasi stres dengan mengendalikan perilaku dan tindakan supaya stres tidak mengganggu dan tubuh akan tumbuh lebih berkembang dan sehat
- b. Pola harmonis, yaitu mengatasi stres dengan kemampuan untuk mengatur waktu dan aktivitas secara teratur dan tidak menyebabkan kesibukan dan tantangan, yaitu dengan cara manajemen waktu secara teratur
- c. Pola patologis, yaitu mengatasi stres yang mempengaruhi berbagai gangguan fisik dan sosial-psikologis

2.1.5 Tingkatan Stres

Pengelompokkan stres terdiri menjadi tiga tingkatan yakni stres ringan, sedang dan berat (Wulandari et al., 2017):

a. Stres ringan

Pada tingkatan ini, stres tidak mengganggu aspek fisiologis dari diri seseorang. Stres ringan dialami oleh setiap individu contohnya lupa, ketiduran, dikritik dan kemacetan, stres ringan tak jarang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan kondisi tersebut bisa membantu individu sebagai bentuk waspada. Kondisi ini tidak akan menyebabkan penyakit melainkan apabila jika dihadapkan secara berkepanjangan

b. Stres sedang

Stres sedang biasanya terjadi lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Respon tingkat stres ini terdapat gangguan di lambung dan usus contohnya maag, tidak teraturnya buang air besar, ketegangan dalam otot, pola tidur yang tidak teratur, perubahan masa menstruasi, menurunnya daya konsentrasi. Contoh stresor yang menyebabkan stres sedang merupakan persetujuan yang belum selesai, tuntutan atau beban kerja yang berlebihan, berharap pekerjaan baru dan kerabat keluarga yang pergi dalam rentang waktu yang cukup lama

c. Stres berat

Stres berat merupakan stres akut yang terjadi beberapa minggu hingga beberapa tahun. Tingkat respon ini mendapatkan respon yang menyebabkan *gastrointestinal* berat, jantung berdebar-debar, sesak napas, tremor, perasaan cemas, takut meningkat, gampang galau dan panik. Stresor yang

bisa menyebabkan stres berat merupakan interaksi suami istri yang tidak serasi, kesulitan keuangan dan penyakit yang menyerang fisik. Penjelasan diatas bisa dikatakan bahwa tingkatan stres ada 3, yakni: stres ringan, stres sedang dan stres berat, dari masing-masing tingkatan stres mempunyai dampak, gejala fisiologis serta psikologis yang tidak sama

2.1.6 Pendekatan Stres Kerja

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat dicegah dan dihadapi tanpa efek yang negatif. Mengatur stres lebih dari sekedar menghadapinya yaitu dengan belajar menghadapinya secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres kerja (Rahayu, 2019) dibagi menjadi dua kelompok yaitu:

a. Pendekatan individu

Seorang karyawan dapat bekerja secara individu untuk meminimalisir tingkat stres mereka. Cara yang bersifat individual cukup efektif adalah, latihan relaksasi, latihan fisik, manajemen waktu dan dukungan sosial

b. Pendekatan organisasi

Pemicu dari stres yaitu tekanan tugas dan fungsi, serta susunan organisasi yang secara keseluruhan dikuasai oleh manajemen, maka dari itu faktor-faktor tersebut dapat dilakukan perubahan. Strategi yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawan yaitu melalui pemilihan dan alokasi, penetapan tujuan, transformasi tempat kerja, pengambilan keputusan yang bersifat partisipatif, komunikasi perusahaan dan program kesehatan atau kesejahteraan

2.1.7 Dampak Stres Kerja

Stres dapat memengaruhi individu dan perusahaan tempat mereka bekerja. Stres mempengaruhi setiap orang dengan cara yang berbeda-beda. Stres kerja dapat menyebabkan perilaku yang tidak biasa dan disfungsional di tempat kerja sehingga berpengaruh pada kesehatan fisik dan mental. Stres jangka panjang atau peristiwa traumatis di tempat kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan mental dan menyebabkan gangguan kejiwaan, yang menyebabkan ketidakhadiran dalam bekerja dan pekerja tidak mau kembali bekerja.

Stres kerja dapat terjadi pada saat lebih tertekan dan mudah tersinggung, tidak bisa rileks atau berkonsentrasi, kesulitan berpikir dan mengambil keputusan secara logis, tidak menikmati pekerjaan dan merasa kurang terlibat, merasa lelah, tertekan, cemas, sulit tidur, dan masalah fisik yang serius seperti misalnya: penyakit jantung, penyakit sistem pencernaan, tekanan darah yang meningkat, pusing, gangguan *musculoskeletal* (seperti sakit punggung dan gangguan ekstremitas atas) (Eryuda, 2017).

2.2 Shift Kerja

2.2.1 Pengertian Shift Kerja

Shift kerja yaitu opsi dalam pengorganisasian kerja agar dapat memaksimalkan produktivitas kerja sebagai permintaan tuntutan pasien (Rhamdani & Wartono, 2019). Perawat tidak terlepas dari sistem kerja *shift*, hal ini dapat berimplikasi pada perpanjangan jam kerja dengan melebihi waktu yang telah ditetapkan atau memberlakukan *shift* kerja. Pekerja *shift* adalah seseorang yang bekerja untuk jangka waktu yang ditentukan di luar jam kerja pada umumnya (Wiyarso, 2018).

Lamanya waktu seseorang bekerja dalam sehari yang baik umumnya 6-10 jam. Sisa waktu (14-18 jam) dikhususkan untuk kehidupan keluarga dan bermasyarakat, tidur, dan lain-lain. Kemampuan bekerja lebih lama dari jam kerja normal seringkali tidak mengarah pada efisiensi, efisiensi dan produktivitas yang optimal, bahkan sering terlihat degradasi kualitas dan hasil kerja, jam kerja yang panjang menimbulkan kecenderungan gangguan kesehatan, kelelahan, penyakit dan kecelakaan (Maulina & Syafitri, 2019).

Rumah sakit yang melayani pasien rawat inap memerlukan pengaturan kerja *shift* agar dapat terus memberikan pelayanan kepada seluruh pasien. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pemberi kerja atau dinas kesehatan untuk menegakkan peraturan tentang jam kerja. Peraturan tersebut mengakibatkan proses kerja tidak bisa dihentikan, sehingga diatur pembagian jam kerja untuk setiap karyawan atau karyawan dengan *shift*. *Shift* kerja terbagi menjadi 3 yakni pagi hingga sore, sore hingga malam dan ada yang bekerja pada malam hingga pagi (Rahayu, 2019).

Menurut Harrington dalam (Eryuda, 2017) mengatakan bahwa jam kerja *shift* berkisar antara 6 sampai 12 jam dalam periode 24 jam. Sistem *shift* tradisional dimulai pada pukul 06:00, 14:00 dan 22:00, tetapi ada banyak macam dari sistem *shift* ini.

2.2.2 Pembagian Waktu *Shift* Kerja

Berdasarkan Undang-undang nomor 79(2) 13/2003 *shift* kerja diatur dalam tiga (tiga) *shift*. *Shift* dibagi menjadi maksimal 8 jam per hari, termasuk istirahat di antara jam kerja. Jam kerja kumulatif yaitu jam kerja yang tidak boleh melebihi 40 jam/minggu di setiap *shift* nya (Pasal 77(2) Undang-undang nomor 13/2003).

Pekerja yang bekerja melebihi dari jam kerja yang ditetapkan yaitu 8 jam/hari per *shift* atau 40 jam kumulatif per minggu harus mengetahui dan memiliki perintah tertulis dari manajemen Rumah Sakit, yang dianggap kerja lembur (Undang-undang nomor 13/2003 ayat 78, ayat 2) (Eryuda, 2017).

Penerapan pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dengan membagi jam kerja menjadi *shift*. Kepmenakertrans nomor 233/Men/2003, yang dimaknai dengan pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan disini yakni pekerjaan yang berdasarkan jenis dan sifatnya harus dijalankan secara terus-menerus atau dalam kondisi lain didasarkan pada persetujuan antara pekerja dengan pengusaha. Contoh pekerjaan yang jenis dan sifatnya harus dilaksanakan berkelanjutan yaitu pariwisata, pekerjaan bidang jasa kesehatan, pos, transportasi dan telekomunikasi, penyediaan listrik, pusat perbelanjaan, media massa, pengamanan dan lain-lain yang diatur dalam Kepmenakertrans 233/Men/3003 pasal 2 (Kepmennakertras, 2003) dalam (Rahayu, 2019)

2.2.3 Karakteristik dan Sistem Shift Kerja

Menurut Hidayat dalam (Eryuda, 2017) karakteristik *shift* kerja memiliki dua jenis bentuk, yaitu *shift* berputar (*rotation*) dan *shift* permanen (*permanent*). Pada saat merancang perputaran *shift*, ada dua macam yang harus diperhatikan adalah:

- a. Kurang istirahat atau tidur harus diminimalisir sehingga dapat meminimumkan kelelahan.
- b. Luangkan waktu untuk kehidupan keluarga sebanyak mungkin dan interaksi sosial.

5 faktor penting yang harus dipertimbangkan kerja *shift* dalam (Eryuda, 2017) yaitu:

1. Macam *shift* (pagi, siang, malam)
2. Panjang setiap *shift*
3. Waktu mulai dan berakhirnya *shift*
4. Alokasi waktu istirahat
5. Ubah arah transisi

Berhubungan dengan susunan *shift* kerja ada lima kriteria yang dijadikan indikator *shift* kerja, yaitu :

1. Setidaknya harus ada rentang waktu 11 jam antara awal dua *shift* pada gilirannya.
2. Seorang pekerja tidak diperbolehkan bekerja lebih dari 7 hari berturut-turut (seharusnya 5 hari kerja, 2 hari libur).
3. Sediakan libur akhir pekan (setidaknya 2 hari)
4. Rotasi *shift* mengelilingi matahari.

Pada 24 jam meliputi hari minggu dan hari libur *shift* kerja dilaksanakan dengan membutuhkan 4 regu kerja. Regu kerja ini disebut dengan kelompok kerja yang berkepanjangan (4X8) dan dibutuhkan paling sedikit 3 yang disebut dengan regu kerja semi terus menerus (3X8).

2.2.4 Efek Shift Kerja

Klasifikasi *shift* kerja terbagi menjadi 3 *shift* yang pastinya akan mengakibatkan dampak pada karyawan ataupun pekerja. (Arnani, 2019) menyebutkan bahwa dampak *shift* kerja dijelaskan sebagai berikut:

a. Efek *shift* kerja *performance*

Shift kerja pada saat malam hari memaksa pekerja atau karyawan untuk tidak beristirahat, mata akan dipaksa untuk tetap terbuka saat tubuh secara biologis waktunya untuk istirahat, oleh karena itu tugas yang memerlukan peringatan visual kemungkinan akan terpengaruh

b. Efek *shift* kerja terhadap kesehatan

Pada *shift* kerja siang dan malam bergantian menunjukkan korelasi langsung antara pekerja *shift* malam dan kesehatan mereka. Contoh, sebuah studi kasus yang dilakukan di Norwegia antara tahun 1948 dan 1959 menunjukkan bahwa angka kesakitan di antara pekerja *shift* malam adalah tiga kali lipat dari pekerja *shift* siang

c. Dampak kerja *shift* pada kehidupan mental

Studi selama bertahun-tahun telah mengindikasikan bahwa masalah utama dan gangguan yang muncul dari *shift* kerja terkait dengan faktor psikososial (psikologis dan sosial) karena faktor psikososial dapat memengaruhi performa kerja

2.2.5 Pengaruh *Shift*

Menurut penelitian (Arnani, 2019) sistem *shift* kerja membagikan peluang untuk meningkatkan hasil *output* perusahaan yang berhubungan meningkatnya permintaan barang-barang produksi. Meningkatkan produktivitas perusahaan, *shift* kerja juga memberikan dampak yang kurang baik bagi kesehatan karyawan baik secara fisik, mental, sosial maupun psikologis. Keluhan yang dirasakan oleh karyawan adalah merasa tertekan, tidak puas dengan jam kerjanya, mudah tersinggung dan stres. Pada umumnya *shift* kerja mempengaruhi:

- a. Karyawan itu sendiri, termasuk kesehatan fisik, hubungan keluarga, keterlibatan masyarakat, sikap keluarga dan lain-lain
- b. Organisasi, seperti produktivitas, ketidakhadiran, pergantian dan lain-lain
- c. *Shift* kerja dapat memiliki efek tertentu pada pekerja, tetapi sejauh mana efek tersebut terjadi tergantung pada beberapa faktor, yaitu:
 - a. Waktu *shift*, yaitu pada *shift* dimana karyawan bekerja, baik pada *shift* pagi, siang maupun malam. Masing-masing *shift* mempunyai karakteristik tersendiri yang relatif berbeda satu dengan lainnya, karakteristik yang berbeda dari setiap *shift* memiliki efek yang berbeda pada karyawan
 - b. Frekuensi rotasi, semakin sering jadwal berputar. Perawat yang sering berganti *shift* malam, semakin banyak masalah yang akan ditimbulkan.
 - c. Keluarga, alokasi waktu anggota keluarga, cara menyeimbangkan waktu karyawan dengan waktu anggota keluarga lainnya

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian Perawat

Menurut (Lestarina, 2019), perawat termasuk dalam kelompok tenaga kesehatan yang didefinisikan sebagai *nurse* atau perawat, yang berasal dari kata latin *nutrix* yang artinya merawat atau memelihara. Pengertian dasar dari perawat yaitu orang yang berperan dalam perawatan atau pemeliharaan, pertolongan dan perlindungan seseorang selama sakit, cedera dan proses penuaan. Perawat yang berpengalaman adalah perawat yang mengemban tanggung jawab dan memiliki wewenang untuk melayani keperawatan secara individu dan/atau bekerja sama dengan petugas kesehatan yang lain sesuai dengan kewenangannya. Menurut Undang-Undang nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dinyatakan

bahwa perawat yaitu seseorang yang sudah menyelesaikan pendidikan keperawatan baik di dalam maupun luar negeri, yang disahkan oleh pemerintah Indonesia sesuai dengan perundang-undangan (UU RI No. 38, 2014).

Perawat dalam menjalankan praktek keperawatan tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tindakan medis terhadap pasien kecuali hanya perawat yang mempunyai kompetensi untuk melakukan kegiatan keperawatan terhadap pasien (Amir & Purnama, 2021).

2.3.2 Kinerja Perawat

Kinerja merupakan fungsi dari hasil keluaran atau indikator suatu kegiatan atau pekerjaan dalam rentang waktu tertentu (Hidayat, 2017), kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh bagaimana banyak yang mereka memberikan saran pada institusi. Penampilan produk kerja tidak terbatas pada pekerja yang menduduki jabatan fungsional atau struktural, tetapi juga pada seluruh pekerja di institusi tersebut.

Penggunaan kata *performance* sendiri terkadang diartikan sebagai prestasi kerja atau arti yang lainnya. Menurut Sinambela 2016 dalam (Buanawati, 2019) juga menjelaskan bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu. Kinerja pegawai sangat diperlukan karena dengan kinerja ini dapat diketahui sejauh mana keterampilan mereka dalam melaksanakan tugas yang diamanatkan kepada pegawai, sedangkan menurut (Trifianingsih et al., 2017) kinerja perawat merupakan sebagian keseluruhan yang tidak bisa dipisahkan, karena jika perawat mengalami stres, hal tersebut sangat berdampak pada kualitas pelayanan pada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai.

2.3.3 Jenis-Jenis Kinerja

Rummler dan Branche mengemukakan bahwa ada tiga tingkatan kinerja, yaitu (Sudarmanto, 2015):

1. Kinerja organisasi, yaitu pencapaian hasil pada tingkat atau unit analisis organisasi dan dalam kaitannya dengan tujuan organisasi, desain organisasi, organisasi dan manajemen
2. Kinerja proses, yaitu kinerja pada tahap yang menciptakan pelayanan yang dipengaruhi oleh tujuan, proses, desain proses, dan manajemen proses
3. Kinerja individu/pekerjaan, yaitu perolehan pada tingkat pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, desain pekerjaan, dan manajemen pekerjaan

2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Perawat

Kinerja perawat merupakan hasil dari sejumlah faktor, ada tiga hal yang memberikan dampak pada perilaku kerja dan kinerja yaitu faktor individu, organisasi dan psikologis (Hidayat, 2017).

a. Faktor Individu

Faktor individu adalah faktor internal yang ada di dalam diri pekerja, faktor yang dimaksud adalah faktor yang bawaan dari lahir dan faktor yang didapat saat tumbuh kembang. Faktor-faktor bawaan seperti sifat pribadi, bakat, juga kondisi jasmani dan faktor kejiwaan. Faktor yang didapat, seperti pengetahuan, etos kerja, ketrampilan dan pengalaman kerja. Faktor internal perawat tersebut yang nantinya berpengaruh besar terhadap pembentukan kinerja perawat.

b. Faktor Psikologis

Faktor psikologis meliputi sikap, kepribadian, belajar motivasi dan persepsi perawat pada pekerjaannya. Faktor ini merupakan peristiwa, kondisi di lingkungan luar institusi yang berpengaruh kepada kinerja perawat. Motivasi kerja yaitu salah satu dari faktor psikologis tersebut

c. Faktor Organisasi

Dukungan organisasi sangat dibutuhkan oleh perawat dalam melaksanakan tugasnya, hal ini sangat mempengaruhi kinerja perawat ketika sedang melaksanakan tugasnya, seperti halnya juga apresiasi dan suasana kerja institusi yang buruk. Ketiga variabel ini akan mempengaruhi perilaku perawat yang tentu juga akan berdampak terhadap kinerja perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk mencapai target kerja yang diberikan (Hidayat, 2017)

2.3.5 Penilaian Kinerja Perawat

Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang menggunakan alat penilaian atau pedoman untuk mengevaluasi pekerjaan perawat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan kerja. Indikator pelayanan keperawatan ditentukan oleh kinerja perawat itu sendiri, oleh karena itu penilaian keahlian perawat perlu dilakukan melalui sistem yang baku agar hasil penilaian lebih objektif (Hidayat, 2017).

Penilaian kinerja adalah metode penilaian kualitas dan kuantitas kerja perawat, dibandingkan dengan seperangkat pedoman standar kerja (SAK/SOP) selama periode waktu tertentu (Hidayat, 2017).

Ukuran kinerja merupakan standar kerja minimal yang harus dipenuhi perawat, baik secara individu ataupun kelompok, yang disesuaikan dengan

indikator tujuan kerjanya, artinya jika pekerjaan seorang perawat berada di bawah standar minimum untuk hasil pekerjaan, maka hasil kinerjanya buruk, tidak dapat diterima, dan buruk.

2.4 Kerangka Teori Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Teori
Sumber: (Eryuda, 2017)

Keterangan:

= Diteliti = Tidak Diteliti

2.5 Kerangka Konsep Penelitian

Kerangka konsep ini dibuat untuk menjelaskan kaitan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat. Peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode untuk mengidentifikasi pembagian *shift* kerja dan keluhan stres kerja yang dirasakan pada perawat.



Gambar 2.2 Kerangka Konsep
Sumber: (Rahayu, 2019)

