BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Apabila jumlah maupun kompleksitas tugas yang diterima terlalu besar, kondisi tersebut dapat memicu ketegangan dan pada akhirnya menimbulkan stres. Beban kerja dapat muncul akibat tuntutan tingkat keterampilan yang tinggi, tempo kerja yang cepat, serta volume pekerjaan yang berlebihan (Muhith, 2017).

Selain itu, beban kerja juga diartikan sebagai kesenjangan antara kapasitas atau kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi. Ketika tuntutan kerja melampaui kemampuan pekerja, kondisi ini berpotensi menimbulkan overstress. Sebaliknya, apabila tuntutan yang diberikan terlalu rendah dibandingkan dengan kemampuan yang dimiliki, maka dapat terjadi understress (Tarwaka, 2015)

Beban Kerja adalah berupa proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Calundu, 2018). Menurut (UU Kesehatan No. 36 tahun 2009), beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Menurut (Anwardi; & Harpito 2016) Aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi dua yaitu kerja fisik (otot) dan kerja mental

(kognitif). Meskipun tidak bisa dipisahkan, namun dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi mental.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Vancopo, 2020), Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, baik faktor Eksternal dan faktor Internal antara lain:

1. Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
   a. Tugas-tugas yang bersifat fisik

      Tugas bersifat fisik diantaranya seperti tata ruang tempat kerjam kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental dapat berupa tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan sebagainya.

   b. Organisasi Kerja

      Faktor ini meliputi: lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja, mutu pelayanan yang ditetapkan dan kebijakan pembinaan dan pengembangan.

   c. Lingkungan Kerja

      Faktor ini meliputi: tipe dan lokasi rumah sakit, layout keperawatan, fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan, kelengkapan peralatan medik atau diagnostik, pelayanan penunjang dari instalasi lain dan macam kegiatan yang dilaksanakan.

2. Faktor Internal meliputi faktor somatik (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.3 Jenis Beban Kerja

Menurut (Vancopo, 2020) Beban kerja itu meliputi dua jenis yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif

   Beban kerja berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stress pekerjaan. Unsur lain yang dapat menimbulkan beban berlebih dari beban kerja kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat kondisi

   tertentu waktu akhir (dead line) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun bila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu maka ini menandakan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

   Yang dimana beban kerja kuantitatif ini seperti:

   a. Kontak langsung perawat pasien secara terus menerus selama jam kerja
   b. Rasio Perawat dan pasien
   c. Harus melaksanakan observasi pasien selama jam kerja
   d. Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah beban kerja yang terjadi pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis

individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan dapat menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila

berlanjut akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk emosional dan psikomotor secara patologis, misalnya:

a. Tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis.
b. Pengaturan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan dirumah sakit.
c. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
d. Tugas memberikan obat secara intensif.
e. Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.
f. Tuntutan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien.
g. Menghadapi pasien denga karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebihan (Overload) dapat mengakibatkan stress kerja baik fisik maupun psikis dan reaksi emosional, seperti sakit kepala, mudah marah dan gangguan pencernaan. Namun sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang dilakukan karena pengulangan gerak yang menimbulkan kebosanan (Vancopo, 2020).Beban kerja keperawatan yang berat tampaknya terkait dengan perawatan pasien yang kurang optimal dan dapat menyebabkan penurunan kepuasan pasien (Vancopo, 2020).

2.1.5 Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja mental pada penelitian ini dilakukan menggunakan NASA *Task Load Index* (NASA-TLX), yaitu instrumen yang digunakan untuk menilai persepsi individu terhadap beban kerja mental yang dirasakan selama melaksanakan tugas pekerjaan. NASA-TLX mengukur beban kerja mental melalui enam dimensi utama, meliputi kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, usaha, dan tingkat frustrasi. Setiap dimensi dinilai dengan skala numerik 0–100, di mana nilai yang semakin tinggi menunjukkan beban kerja mental yang semakin besar (Zain, 2021)

a. Kebutuhan Mental *(Mental Demand)*

   Dimensi ini menggambarkan sejauh mana aktivitas kognitif diperlukan dalam pekerjaan, seperti berpikir, memahami informasi, mengingat, serta mengambil keputusan. Skor yang tinggi

menunjukkan tuntutan konsentrasi dan proses mental yang lebih intens.

Contoh: mengobservasi tanda-tanda vital pasien, memantau perubahan kondisi pasien, menentukan prioritas tindakan keperawatan, menghitung dosis obat, dan mengingat instruksi dokter.

b. Kebutuhan Fisik *(Physical Demand)*

Dimensi ini menunjukkan tingkat aktivitas fisik yang harus dilakukan responden selama bekerja, termasuk berjalan, berdiri, mengangkat, atau melakukan gerakan fisik lainnya. Nilai yang tinggi mengindikasikan kebutuhan tenaga fisik yang lebih besar.

Contoh: berjalan dari satu pasien ke pasien lain, berdiri dalam waktu lama, membantu pasien berpindah posisi, memindahkan pasien dari tempat tidur ke kursi roda, serta melakukan perawatan luka.

c. Kebutuhan Waktu *(Temporal Demand)*

Dimensi ini menggambarkan tekanan waktu yang dirasakan dalam menyelesaikan pekerjaan, baik terkait kecepatan kerja maupun keterbatasan waktu yang tersedia. Skor yang tinggi menunjukkan tekanan waktu yang semakin besar.

Contoh: memberikan obat sesuai jadwal, melakukan pemeriksaan tanda-tanda vital secara berkala, menangani beberapa pasien dalam waktu bersamaan, serta menyelesaikan dokumentasi keperawatan dalam satu shift.

d. Performansi *(Own Performance)*

Dimensi ini menggambarkan tingkat keberhasilan individu dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan. Nilai yang tinggi menunjukan keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Contoh: berhasil menyelesaikan tindakan keperawatan sesuai prosedur, memberikan obat dengan tepat, memenuhi kebutuhan pasien, melakukan dokumentasi dengan lengkap, dan menyelesaikan tugas sesuai target dalam satu shift.

e. Tingkat Frustrasi *(Frustration Level)*

Dimensi ini menunjukkan tingkat perasaan negatif yang dialami selama bekerja, seperti stres, kecemasan, tekanan, rasa jengkel, atau ketidaknyamanan psikologis. Nilai yang tinggi mengindikasikan tingkat frustrasi yang lebih tinggi selama proses kerja.

Contoh: merasa tertekan ketika menghadapi pasien yang sulit diajak bekerja sama, merasa cemas saat kondisi pasien tiba-tiba memburuk, merasa jengkel karena banyaknya tugas, atau merasa tidak nyaman ketika menghadapi keluarga pasien yang banyak menuntut.

f. Usaha *(Effort)*

Dimensi ini menggambarkan besarnya upaya mental dan fisik yang dikeluarkan untuk mencapai tingkat performansi yang diharapkan. Skor yang tinggi menandakan bahwa responden harus mengerahkan usaha yang besar dalam menyelesaikan pekerjaan.

Contoh: berkonsentrasi saat memberikan obat, berpikir untuk menentukan prioritas tindakan, tetap teliti saat menangani beberapa pasien, serta mengeluarkan tenaga ketika membantu mobilisasi atau memindahkan pasien.

2.2 Konsep Kelelahan Kerja

2.2.1 Definisi Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja merupakan respons alami tubuh sebagai bentuk perlindungan agar tidak terjadi kerusakan akibat aktivitas yang berlangsung secara berlebihan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tubuh membutuhkan waktu istirahat untuk memulihkan kembali energi dan fungsinya. Kelelahan biasanya ditandai dengan penurunan produktivitas kerja, berkurangnya kemampuan fisik maupun mental, serta munculnya rasa lelah yang dirasakan secara subjektif (Pratiwi dkk, 2017).

Kelelahan kerja pada perawat merupakan suatu kondisi menurunnya kemampuan fisik dan mental yang ditandai dengan berkurangnya tingkat konsentrasi, kewaspadaan, serta daya tahan tubuh akibat tuntutan pekerjaan yang dilakukan secara berkelanjutan. Kondisi ini dapat timbul sebagai respons terhadap tingginya beban kerja, penerapan sistem kerja shift, dan kurangnya waktu istirahat yang memadai, sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja perawat serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam bekerja (Rahmayani et al., 2022).

2.2.2 Jenis-Jenis Kelelahan kerja

Kelelahan kerja dapat berdampak pada penurunan kapasitas kerja serta menurunnya daya tahan tubuh individu. Kelelahan kerja dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa kategori berdasarkan waktu terjadinya, penyebab, dan proses terjadinya kelelahan (Nofyandi, 2022).

1. Berdasarkan waktu terjadinya

   kelelahan kerja berdasarkan waktu dibedakan menjadi 2 yaitu:

   a. Kelelahan akut merupakan kondisi kelelahan yang muncul secara cepat dan umumnya disebabkan oleh penggunaan organ tubuh atau aktivitas fisik secara berlebihan.

   b. kelelahan kronis adalah kondisi kelelahan yang terjadi secara terus-menerus dan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan jenis ini dapat dirasakan sepanjang hari dan bahkan muncul sebelum aktivitas kerja dimulai, yang sering kali berkaitan dengan gangguan emosional seperti rasa tidak menyukai pekerjaan.

2. Penyebab Terjadinya

   Berdasarkan penyebab terjadinya, kelelahan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu; (Rosmiati, 2021).

   a. Kelelahan fisiologis merupakan kelelahan yang disebabkan oleh faktor fisik di lingkungan kerja, seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan panas. Secara fisiologis, tubuh manusia dapat dianalogikan sebagai mesin yang membutuhkan energi untuk menghasilkan output, sehingga kondisi lingkungan fisik kerja sangat memengaruhi tingkat kelelahan.

b. kelelahan psikologis terjadi akibat faktor psikologis yang berasal dari luar individu, seperti suasana kerja, tuntutan pekerjaan, serta interaksi dengan rekan kerja maupun atasan.

3. Berdasarkan Proses Terjadinya

Berdasarkan proses terjadinya, kelelahan kerja dibedakan menjadi 2 yaitu; (Sanam et al., 2020).

a. Kelelahan otot merupakan kondisi menurunnya kemampuan otot dalam bekerja akibat kontraksi yang terjadi secara berulang dan berlangsung dalam waktu lama. Kondisi ini ditandai dengan berkurangnya kekuatan otot, meningkatnya waktu kontraksi dan relaksasi, menurunnya koordinasi, serta munculnya getaran pada otot.

b. Kelelahan umum adalah kondisi menurunnya kesiagaan dan kemampuan individu dalam melakukan aktivitas sehari-hari. Kelelahan umum dapat ditandai dengan rasa lelah pada mata, mengantuk, stres yang menyebabkan ketegangan pikiran, rasa malas bekerja, serta menurunnya motivasi kerja akibat kelelahan fisik dan psikologis

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi kelelahan kerja

Kelelahan pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor penyebab terjadinya kelelahan kerja berasal dari berbagai aspek, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik individu pekerja, sedangkan faktor eksternal berhubungan dengan tuntutan pekerjaan serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. (Hera, 2019).

Adapun faktor internal yang memengaruhi terjadinya kelelahan kerja meliputi:

1. Usia, memiliki hubungan dengan kelelahan kerja, karena seiring bertambahnya usia, proses degenerasi organ tubuh juga semakin meningkat, sehingga dapat menurunkan fungsi dan kemampuan fisik seseorang.
2. Masa kerja, merupakan akumulasi lamanya seseorang menjalani pekerjaan tertentu. Semakin lama masa kerja, pengalaman dan keterampilan pekerja cenderung meningkat, namun pada saat yang sama, kelelahan dapat lebih sering terjadi akibat aktivitas kerja yang dilakukan secara terus-menerus dalam jangka waktu yang panjang.
3. Jenis kelamin juga berperan dalam terjadinya kelelahan kerja. Secara fisik, terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan, terutama pada ukuran tubuh dan kekuatan otot. Kekuatan otot perempuan relatif lebih rendah dibandingkan laki-laki, sehingga dapat memengaruhi kemampuan kerja dan berpotensi meningkatkan risiko kelelahan.

4. Status gizi. Status gizi yang baik akan mendukung daya tahan tubuh dan kapasitas kerja yang optimal, sehingga pekerja mampu menjalankan tugas dengan lebih baik. Sebaliknya, status gizi yang kurang baik dapat menurunkan ketahanan tubuh serta kapasitas kerja, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kelelahan kerja.

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja meliputi:

1. Beban kerja yang diberikan kepada seseorang seharusnya disesuaikan dengan kemampuan individu guna mencegah terjadinya kecelakaan kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan pekerja dapat menyebabkan beban kerja menjadi terlalu berat, yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan berlebihan, frustrasi, serta gangguan kesehatan.
2. Shift kerja shift juga merupakan faktor eksternal yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja. Sistem kerja shift, khususnya kerja bergilir, dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh. Gangguan ritme ini berdampak pada pola tidur pekerja, sehingga menyebabkan gangguan tidur. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya pemulihan yang memadai, maka dapat berkembang menjadi kelelahan kronis.
3. Kelelahan kerja yang dipicu oleh faktor eksternal tersebut juga dapat berdampak pada menurunnya kemampuan konsentrasi dan perhatian pekerja, sehingga individu menjadi kurang fokus dalam melakukan aktivitas kerja sehari-hari.

2.2.4 Pengukuran Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan *Swedish Occupational Fatigue Inventory* (SOFI), yaitu instrumen yang digunakan untuk menilai tingkat kelelahan individu berdasarkan aspek fisik, kognitif, dan psikososial. SOFI berfungsi untuk mengidentifikasi persepsi subjektif individu terhadap kelelahan yang dirasakan selama melakukan aktivitas kerja. Instrumen ini mengukur kelelahan kerja melalui lima dimensi utama, yaitu *sleepiness, physical discomfort, lack of motivation, lack of energy* dan *physical exertion* (Suparmam et al., 2022.).

1. Perasaan Mengantuk (*Sleepiness*)

   Perasaan mengantuk ditandai dengan munculnya rasa kantuk, kelelahan, serta kecenderungan untuk tertidur saat bekerja**.** Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan tingkat kewaspadaan dan konsentrasi dalam menjalankan pekerjaan.

2. Ketidaknyamanan Fisik (*Physical Discomfort*)

   Ketidaknyamanan fisik ditunjukkan melalui keluhan seperti otot tegang, nyeri, sendi kaku, hingga mati rasa. Hal ini mencerminkan adanya beban kerja fisik yang memengaruhi kenyamanan tubuh selama bekerja.

3. Kurangnya Motivasi (*Lack of Motivation*)

   Kurangnya motivasi terlihat dari sikap tidak tertarik terhadap pekerjaan, menurunnya konsentrasi, kecenderungan bersikap pasif, serta kurangnya kepedulian terhadap hasil kerja. Kondisi ini

menggambarkan penurunan semangat dan keterlibatan dalam aktivitas kerja.

4. Kekurangan Energi (*Lack of Energy*)

   Kekurangan energi ditandai dengan perasaan kehabisan tenaga, energi yang terkuras, serta ketidakmampuan untuk melanjutkan pekerjaan. Kondisi ini mencerminkan kelelahan yang bersifat menyeluruh, baik secara fisik maupun mental.

5. Pengerahan Tenaga Fisik (*Physical Exertion*)

   Pengerahan tenaga fisik ditandai dengan respons tubuh seperti berkeringat, sesak napas, jantung berdebar, dan napas terengah-engah akibat aktivitas kerja. Kondisi ini menunjukkan tingginya tuntutan fisik yang dialami individu dalam bekerja.

2.3 Konsep Stres Kerja

2.3.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menghadapinya, sehingga memicu berbagai respons pada tubuh dan perilaku. Respons tersebut dapat bersifat fisiologis seperti meningkatnya tekanan darah, gangguan tidur, serta kelelahan. Secara psikologis, stres kerja ditandai dengan munculnya kecemasan, ketegangan, dan rasa tidak nyaman. Sementara itu, dari sisi perilaku, stres kerja dapat terlihat melalui perubahan sikap seperti mudah tersinggung, cenderung menarik diri, hingga menurunnya kinerja dalam pekerjaan (Muhith,2017) .

Selain itu, stres kerja dapat dipahami sebagai keadaan tegang yang berdampak pada emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang. Apabila kondisi ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka dapat menghambat pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta menurunkan kualitas kerja individu. Stres kerja umumnya timbul sebagai respons terhadap berbagai tekanan atau stressor yang berasal dari lingkungan kerja, seperti tingginya beban kerja, tuntutan waktu yang ketat, serta kondisi kerja yang kurang mendukung (Rivai,2013) .

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stress

Menurut (Vancopo, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja dipengaruhi beberapa faktor baik faktor eksternal maupun faktor internal ;

1. Faktor Eksternal seperti;
   a. Faktor organisasi

      Faktor organisasi berasal dari sistem dan kebijakan kerja, seperti tuntutan menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja berlebih, atasan yang kurang suportif, serta hubungan kerja yang tidak harmonis. Kurangnya otonomi, target yang tidak realistis, dan minimnya pelatihan juga dapat memicu stres.

   b. Lingkungan

      Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti pencahayaan dan ventilasi yang buruk, kebisingan, serta suhu yang tidak sesuai, dapat menimbulkan kelelahan. Selain itu, diskriminasi, kekerasan, dan kemacetan perjalanan juga berkontribusi terhadap stres.

c. Shift Kerja

Perbedaan shift pagi, siang, dan malam dapat mengganggu pola tidur dan ritme tubuh. Jadwal yang tidak teratur serta kurangnya istirahat meningkatkan risiko stres dan kelelahan.

d. Beban kerja

Beban kerja yang tinggi, baik dari jumlah maupun kompleksitas tugas, serta target yang besar dapat menimbulkan tekanan berkelanjutan dan berdampak pada penurunan kinerja serta kesejahteraan.

e. Kelelahan kerja

Kelelahan kerja dapat meningkatkan stres kerja karena dipicu oleh aktivitas fisik dan mental yang berlebihan serta kurangnya waktu pemulihan. Kondisi ini mengganggu konsentrasi, kewaspadaan, dan pengambilan keputusan, sehingga individu lebih mudah merasa tertekan. Jika berlangsung terus-menerus, kelelahan kerja dapat memperburuk kondisi psikologis serta berdampak pada kinerja dan kesejahteraan pekerja.

2. Faktor Internal

a. Faktor individual

Faktor individual berkaitan dengan kondisi dan karakter pribadi seseorang. Kepribadian, kemampuan mengelola stres, serta motivasi kerja memengaruhi respons terhadap tekanan. Masalah keluarga, konflik peran, kondisi ekonomi, kurangnya penghargaan, hingga

rasa jenuh dan tidak puas dalam bekerja juga dapat meningkatkan stres.

b. Usia

Usia berpengaruh terhadap kematangan emosi dan ketahanan fisik dalam menghadapi tekanan kerja. Semakin matang usia, biasanya pengendalian emosi lebih baik, namun kemampuan fisik dapat menurun seiring waktu.

c. Masa Kerja

Masa kerja berkaitan dengan pengalaman dan kemampuan beradaptasi. Semakin lama bekerja, umumnya individu lebih terampil mengelola tekanan. Namun, masa kerja yang panjang juga bisa menimbulkan kejenuhan jika tidak diimbangi dukungan dan variasi tugas.

2.3.3 Klasifikasi Stres Kerja

Klasifikasi stres kerja menurut (Vancopo, 2020):

1. Stres Akut

   Stres akut merupakan reaksi terhadap ancaman yang segera, umumnya dikenal dengan respons atas pertengkaran atau bertingkah laku yang tak karuan (flihty). Penyebab stres akut adalah kebisingan, keramaian, pengasingan, lapar, bahaya, infeksi, serta bayangan suatu ancaman atau ingatan atas suatu peristiwa berbahaya.

2. Stres Kronis

   Kehidupan moderen menciptakan situasi stres berkesinambungan yang tidak berumur pendek. Penyebab umum stres kronis adalah kerja

dengan tekanan tinggi yang terus-menerus, masalah-masalah hubungan jangka panjang, kesepian, serta rasa kekhawatiran finansial yang terus- menerus.

2.3.4 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut (Vancopo, 2020) aspek-aspek stres kerja meliputi tiga aspek yaitu:

1. Fisiologis

   Hal ini dapat dilihat pada orang yang terkena stres antara lain adalah sakit kepala, sakit punggung, otot terasa kaku, tekanan darah naik, serangan jantung, lelah atau kehilangan daya energy

2. Psikologis

   Kondisi psikologis ini mencakup: depresi, mudah marah, gelisah, cemas, mudah tersinggung, marah-marah, bingung, dan kebosanan`

3. Perilaku

   Perilaku yang mencakup: mudah mempersalahkan orang lain, mudah membatalkan janji atau tidak memenuhi janji, menurunnya rasa kepedulian terhadap orang sekitar, suka mencari kesalahan orang lain atau menyerang orang lain, mening Zatnya frekuensi absensi, meningkatkan penggunaan minuman keras dan mabuk, serta tidur tidak teratur.

2.3.5 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat menimbulkan berbagai dampak bagi individu dalam menjalankan pekerjaannya. Dampak tersebut dapat muncul dalam bentuk gangguan fisiologis hingga berkembang menjadi penyakit tertentu, serta gangguan psikologis yang memengaruhi perilaku dan sikap seseorang saat bekerja. Stres yang timbul akibat ketidakjelasan tujuan atau sasaran kerja dapat berujung pada ketidakpuasan terhadap pekerjaan, menurunnya rasa percaya diri, munculnya perasaan tidak berguna, rendahnya harga diri, hingga depresi. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan motivasi kerja menurun, peningkatan tekanan darah dan denyut nadi, serta munculnya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Vancopo, 2020)

2.3.6 Pengukuran Stres Kerja

Dalam penelitian ini, stres kerja diukur menggunakan kuesioner *Perceived Stress Scale* (PSS-10) yang disesuaikan dengan jurnal acuan penelitian. Kuesioner ini bertujuan menilai tingkat stres yang dirasakan individu dalam kehidupan sehari-hari. Berdasarkan pengelompokan item, stres kerja dibagi menjadi dua dimensi utama, yaitu perceived helplessness dan perceived self-efficacy, yang dijelaskan sebagai berikut:

a *Perceived Helplessness*

Dimensi ini menggambarkan sejauh mana individu merasa tidak berdaya, tidak mampu mengendalikan situasi, dan tertekan akibat tuntutan kehidupan. Kondisi ini mencerminkan perasaan kewalahan, terganggu, dan kehilangan kontrol terhadap berbagai peristiwa yang dialami.

b *Perceived Self-Efficacy*

Dimensi ini menilai persepsi individu terhadap kemampuan diri dalam menghadapi stres, menyelesaikan masalah, dan mengendalikan emosi. Individu dengan self-efficacy tinggi cenderung merasa mampu menghadapi tantangan dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan maupun kehidupan.