

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Stres Kerja

2.1.1 Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah bentuk respons individu terhadap tekanan yang timbul dari kurangnya keselarasan antara pekerja dan lingkungan kerjanya. Ketidaksesuaian ini dapat berdampak pada kondisi fisik, mental, dan perilaku saat menjalankan tugas. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas atau pengetahuan individu, maka stres kerja cenderung muncul, memicu reaksi emosional dan perilaku sebagai upaya adaptasi (Budiasa, 2021).

Secara konseptual, stres kerja dapat dipandang sebagai respon terhadap faktor pemicu atau stresor di tempat kerja, yang memunculkan dampak fisiologis, psikologis, maupun perilaku. Setiap elemen dalam pekerjaan berpotensi menjadi sumber stres, tergantung pada persepsi individu terhadap situasi tersebut. Ketidakseimbangan antara ciri kepribadian pekerja dan karakteristik pekerjaan menjadi akar utama munculnya stres kerja, yang dapat dialami dalam berbagai kondisi kerja (Mahawati et al., 2021)

2.1.2 Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge dalam (Girsang et al., 2023; Ningrat dan Mulyana, 2022), terdapat beberapa aspek yang mempengaruhi stres kerja:

1. Aspek Fisiologis

Stres berpotensi menimbulkan perubahan pada metabolisme tubuh yang berdampak negatif terhadap kesehatan, misalnya hipertensi, sakit kepala, gangguan kardiovaskular, peningkatan denyut jantung dan laju

pernapasan, ketidakstabilan pola tidur, produksi keringat berlebihan, serta gangguan kulit. Jika berlangsung dalam jangka panjang, kondisi ini dapat meningkatkan risiko munculnya penyakit serius, termasuk kanker.

2. Aspek Psikologis

Secara psikologis, stres dapat memicu munculnya ketegangan, rasa cemas, mudah marah, kebosanan, hingga kecenderungan menunda pekerjaan. Kondisi ini juga berpotensi menurunkan kualitas hidup, menghambat kemampuan berpikir, serta melemahkan rasa percaya diri. Apabila berlangsung lama, stres dapat menyebabkan individu kesulitan berkomunikasi dan merasa terasing dari lingkungan sosialnya.

3. Aspek Perilaku

Dari segi perilaku, stres dapat berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja kerja, seringnya absen atau bolos, penurunan berat badan, kehilangan nafsu makan, serta kecenderungan melakukan tindakan berisiko, termasuk penyalahgunaan alkohol atau obat-obatan. Selain itu, stres dapat mendorong perilaku negatif yang mempengaruhi dinamika kerja di lingkungan profesional.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge dalam (Zulhijah dan Imadduddin, 2025), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja.

1. Hubungan Sosial/Interpersonal (Interaksi Antar Kolega)

Konflik antar kolega sering terjadi sebagai dampak dari persaingan yang tidak sehat, perbedaan sifat atau karakter, serta lemahnya kerja sama tim. Ketidakharmonisan ini berpotensi melemahkan soliditas

kelompok kerja dan memicu ketegangan dalam hubungan interpersonal. Selain itu, rendahnya dukungan sosial dari rekan sejawat maupun atasan baik dalam bentuk komunikasi yang terbuka, empati, maupun bantuan praktis dapat menimbulkan rasa keterasingan emosional pada individu, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kesejahteraan psikologis mereka. Komunikasi yang tidak efektif, yang ditandai oleh miskomunikasi, juga menjadi pemicu utama terjadinya kesalahpahaman, konflik kerja, dan meningkatnya stres di lingkungan kerja.

2. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik berkontribusi signifikan terhadap timbulnya stres kerja pada tenaga kesehatan. Gangguan seperti kebisingan, suhu ekstrim, pencahayaan yang buruk, dan keterbatasan fasilitas dapat menurunkan kenyamanan serta konsentrasi kerja. Jika berlangsung kronis, kondisi ini berdampak pada tekanan psikologis dan peningkatan stres. Studi yang dilakukan oleh (Satriyanto, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak ergonomis berkaitan erat dengan kelelahan mental dan produktivitas yang menurun. Oleh sebab itu, penataan fisik ruang kerja secara optimal menjadi komponen penting dalam upaya pencegahan stres kerja.

3. Faktor Organisasi

Stres kerja dapat muncul akibat tuntutan organisasi dalam upaya pencapaian tujuan institusional. Faktor-faktor pemicunya meliputi desain struktur organisasi yang kurang optimal, iklim kerja yang tidak kondusif, ketidakjelasan kebijakan, dinamika teknologi, serta persoalan politik

internal. Menurut (Suryani dan Yoga, 2018), sumber stres kerja karyawan meliputi:

- a. Karakteristik pekerjaan: tugas yang repetitif, kurang menantang, minim variasi, dan kurang menyenangkan.
- b. Beban kerja berlebih: tingginya tuntutan dan kecepatan kerja yang tidak sebanding dengan waktu penyelesaian.
- c. Partisipasi dan kontrol rendah: keterlibatan terbatas dalam pengambilan keputusan dan kurangnya kendali terhadap pekerjaan.
- d. Pengembangan karier dan kompensasi: ketidakpastian status kerja, minimnya peluang promosi, sistem evaluasi yang tidak transparan, serta insentif yang rendah.
- e. Kualitas hubungan kerja: interaksi negatif antar kolega, kekerasan, pelecehan, dan ketiadaan prosedur kerja yang jelas.
- f. Budaya organisasi: komunikasi internal yang buruk, kepemimpinan tidak efektif, dan kurangnya arah organisasi.

4. Faktor Individu

Stres juga dapat dipicu oleh faktor personal, seperti karakter dan kepribadian seseorang, masalah keuangan, serta konflik keluarga. Ada beberapa aspek individu yang mempengaruhi tingkat stres:

- a. Usia: Menurut Depkes RI dalam (Asih et al., 2018) pekerja berusia 18 hingga 40 tahun lebih rentan terhadap stres kerja, terutama karena tekanan ekspektasi yang tinggi.

- b. Masa Kerja: Karyawan dengan pengalaman kerja antara 2 hingga 6 tahun lebih berisiko mengalami gangguan kesehatan akibat stres kerja (Maydinar dan Fernalia, 2020).
- c. Kondisi Kesehatan: Individu dengan kondisi kesehatan kurang baik lebih rentan terhadap stres, yang dapat menyebabkan gangguan seperti sakit kepala, tekanan darah tinggi, serta nyeri leher dan punggung (Ramadhan et al., 2023).
- d. Jenis Kelamin: Penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih sering mengalami stres dibandingkan pria, sebagian karena kecenderungan mereka merasa cepat lelah. Selain itu, siklus menstruasi juga berpengaruh terhadap stres kerja dan kesejahteraan emosional.
- e. Jenjang Karir: jenjang karir perawat memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, terutama dalam lingkungan dengan tekanan tinggi seperti ruang operasi. Perawat yang berpengalaman akan memiliki kemampuan mengelola situasi kompleks, memprioritaskan tindakan sesuai dengan kondisi pasien, dan mengorganisasi tim guna meningkatkan efisiensi kerja (Park and Chang, 2019).

2.1.4 Proses Terjadinya Stres

Setiap individu memiliki tingkat resistensi normal terhadap kejadian yang menimbulkan stres, meskipun sebagian mampu menunjukkan toleransi tinggi dan sebagian lainnya lebih rendah, dengan ambang batas tertentu saat stres mulai mempengaruhi (Astuti et al., 2024).

General Adaptation Syndrome (GAS) mengidentifikasi tiga tahap respons terhadap stresor, yaitu alarm, resistance, dan exhaustion, yang dipicu oleh kejadian fisik maupun fisiologis (Lazarus dan Folkman, 1984). Proses ini melibatkan sistem saraf otonom dan sistem endokrin yang menghasilkan respons cepat terhadap stres. Ketika tubuh mengalami kebutuhan fisik seperti trauma, kelenjar pituitari memulai GAS dengan berkomunikasi kepada hipotalamus untuk mensekresikan endorfin, hormon yang bekerja pada otak guna menimbulkan rasa tenang dan mengurangi nyeri, sehingga melindungi tubuh melalui aktivitas neuroendokrin menurut Potter dan Perry, 2021 dalam (Astuti et al., 2024).

1. Tahap Alarm

Fase alarm ditandai oleh lonjakan hormon yang meningkatkan volume darah, kadar gula, denyut jantung, aliran darah ke otot, konsumsi oksigen, serta kesiapan mental. Pupil melebar untuk memperluas pandangan, sehingga individu siap menghadapi atau menghindari ancaman dalam kurun waktu singkat hingga beberapa jam.

2. Tahap *Resistance*

Tahap *resistance* mempertahankan respons awal dengan menormalkan hormon, detak jantung, tekanan darah, dan curah jantung, sekaligus memperbaiki kerusakan. Namun, bila stresor terus berlangsung dan adaptasi tidak berhasil, tubuh akan memasuki fase kelelahan (*exhaustion*).

3 Tahap *Exhaustion*

Pada tahap ini, tubuh kehilangan kemampuan menahan stresor karena energi coping telah habis, sehingga individu tidak lagi mampu melawan dan berisiko menyerah terhadap tekanan.

2.1.5 Gejala Stres Kerja

Menurut Terry Beehr dan Newman dalam (Amalia et al., 2017), stres di tempat kerja dapat dikenali melalui tiga jenis gejala:

1. Gejala Fisik

Stres dapat memicu peningkatan tekanan darah dan detak jantung, lonjakan hormon adrenalin dan nonadrenalin, gangguan pencernaan, serta kelelahan fisik. Selain itu, individu yang mengalami stres mungkin lebih rentan terhadap bahaya atau penyakit serius seperti migrain, kanker, ketegangan otot, gangguan pernapasan, kelainan kulit, sering berkeringat, serta insomnia.

2. Gejala Psikologis

Dampak psikologis stres mencakup perasaan cemas, tegang, kebingungan, kemarahan, serta kepekaan berlebihan. Stres juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja, depresi, kebosanan, isolasi, menurunnya konsentrasi, berkurangnya semangat hidup, serta rendahnya rasa percaya diri dan harga diri. Selain itu, komunikasi yang kurang efektif dan penurunan fungsi intelektual sering kali terjadi pada individu yang mengalami stres berkepanjangan.

3. Gejala Perilaku

Dari sisi perilaku, stres dapat terlihat melalui absensi kerja yang meningkat, penurunan produktivitas, konsumsi alkohol berlebihan, perilaku sabotase, gangguan pola makan, serta penurunan berat badan. Dalam beberapa kasus, stres yang ekstrim dapat memicu tindakan berisiko, peningkatan agresivitas, konflik dalam keluarga, serta munculnya pikiran untuk bunuh diri.

2.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Respons Stres Kerja

Menurut (Zulkifli et al., 2024) terdapat beberapa faktor protektif atau moderator yang mempengaruhi respons terhadap stres kerja, yaitu:

1. Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan dari rekan kerja maupun atasan berperan penting sebagai penyangga (*buffer*) terhadap stres. Individu yang mendapat dukungan emosional, komunikasi yang baik, serta bantuan praktis lebih mampu mengendalikan dampak negatif stres kerja. Dukungan sosial juga meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi risiko *turnover intention*.

2. Otonomi Pekerjaan (*Job Autonomy*)

Tingkat kebebasan dalam mengatur pekerjaan menjadi proteksi terhadap beban kerja yang tinggi atau situasi kerja yang menekan. Otonomi memberikan rasa kontrol sehingga karyawan lebih mudah beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan serta menekan dampak stres terhadap kinerja.

3. Adaptasi Psikologis (*Psychological Adaptation*)

Kemampuan menyesuaikan diri secara emosional dan sosial, misalnya pada pekerja migran, terbukti menurunkan tingkat stres kerja. Adaptasi psikologis yang baik membuat individu lebih mampu mengelola mood, menjaga hubungan interpersonal, dan menghadapi tantangan lingkungan kerja baru.

2.1.7 Tingkat Stres Kerja

Cara seseorang memahami dan merespons suatu kejadian berpengaruh pada tingkat stres yang dialami. Penilaian kognitif bersifat individual, sehingga setiap orang memiliki cara berbeda dalam memaknai dan menghadapi stres. Variasi dalam persepsi dan reaksi terhadap stres ini menjadi faktor utama perbedaan tingkat stres antar individu. Namun, melalui mekanisme penilaian kognitif, seseorang dapat mengubah persepsi stresnya. Jika stres dihadapi dengan cara yang konstruktif, dampaknya dapat diminimalkan sehingga individu lebih mampu mengatasinya (Oktari et al., 2021).

Menurut Potter dan Perry (2010) dalam (Fitrianingrum, 2018), tingkat stres dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Stres Normal

Stres merupakan bagian dari kehidupan sehari-hari dan dianggap sebagai respons alami terhadap tantangan. Contoh stres normal meliputi kelelahan setelah bekerja, kecemasan menjelang ujian, atau peningkatan denyut nadi setelah berolahraga. Jenis stres ini terjadi dalam situasi yang wajar dan tidak berdampak serius pada kesehatan.

2. Stres Ringan

Stres ringan muncul akibat faktor seperti kritik dari atasan, interaksi sosial yang intens, atau kurang tidur. Biasanya berlangsung selama beberapa menit hingga jam dan tidak menyebabkan dampak yang signifikan. Namun, paparan terus-menerus terhadap stres ringan dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan.

3. Stres Sedang

Stres yang bertahan selama beberapa jam hingga hari dapat dikategorikan sebagai stres sedang. Pemicunya meliputi konflik dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau absennya anggota keluarga yang berperan penting.

4. Stres Berat

Stres yang berlangsung selama beberapa minggu hingga bertahun-tahun dapat menjadi kondisi kronis. Pemicu stres berat umumnya berkaitan dengan masalah finansial berkepanjangan, penyakit kronis, atau konflik dalam pernikahan. Jika tidak dikelola dengan baik, stres jenis ini dapat memberikan dampak serius bagi kesehatan fisik dan mental.

5. Stres Sangat Berat

Stres ekstrim dapat berlangsung selama berbulan-bulan atau lebih lama lagi. Individu yang mengalami stres sangat berat sering kali merasa putus asa dan kehilangan motivasi hidup. Dalam banyak kasus, kondisi ini berujung pada gangguan depresi mayor.

2.1.8 Dampak Stres Kerja

Menurut (Suroso, 2021), stres dapat menimbulkan berbagai dampak negatif, antara lain:

1. Konsekuensi Perilaku (*Behavioral Consequences*)

Stres dapat mempengaruhi perilaku individu, sehingga berpotensi mendorong tindakan yang merugikan diri sendiri, termasuk menyakiti atau melukai tubuhnya.

2. Konsekuensi Psikologis (*Psychological Consequences*)

Tekanan psikologis akibat stres berdampak langsung pada kondisi mental dan kesehatan jiwa seseorang.

3. Penurunan Kinerja (*Performance*)

Stres dapat menurunkan produktivitas kerja, ditandai dengan menurunnya kualitas hasil kerja dan efektivitas dalam menjalankan tugas.

4. Penarikan Diri (*Withdrawal*)

Individu yang mengalami stres dan tidak memiliki mekanisme koping yang memadai cenderung menarik diri dari lingkungan kerja, bahkan dapat mengundurkan diri. Kondisi ini berisiko menimbulkan gangguan kesehatan dan berujung pada penghentian aktivitas kerja.

5. Konsekuensi Medis (*Medical Consequences*)

Stres berdampak pada kesehatan fisik, seperti meningkatnya risiko stroke, penyakit jantung, sakit kepala, gangguan pencernaan, nyeri punggung, serta gangguan kulit seperti munculnya jerawat.

6. Kelelahan Emosional (*Burnout*)

Ketika individu merasa beban kerja terlalu berat dan tidak sebanding dengan tingkat kepuasan yang diperoleh, maka akan timbul rasa kelelahan fisik dan emosional yang mendalam.

2.1.9 Alat Ukur Stres

Penilaian terhadap tingkat stres kerja penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana individu merasakan tekanan dalam konteks profesional. *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS) merupakan instrumen khusus yang dirancang untuk menilai stres kerja pada perawat sesuai dengan karakteristik profesinya. Instrumen ini terdiri atas 57 butir pertanyaan dengan jawaban berbasis skala Likert 5 poin (French et al., 2000).

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner ENSS versi bahasa Indonesia yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas sebagaimana dikaji oleh (Harsono, 2017). ENSS sendiri merupakan pengembangan dari *Nursing Stress Scale* (NSS) yang pertama kali diperkenalkan oleh Taft dan Anderson pada tahun 1981, kemudian disempurnakan lebih lanjut oleh (French et al., 2000). Instrumen ini telah disesuaikan dengan karakteristik profesi perawat sehingga relevan untuk mengukur tingkat stres yang mereka alami..

Indikator dalam ENSS mencakup berbagai aspek, seperti menghadapi kematian dan pasien terminal, konflik dengan dokter, kurangnya kesiapan, masalah dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, beban kerja, ketidakjelasan prosedur medis, tekanan dari keluarga pasien, serta diskriminasi. ENSS telah banyak digunakan dalam penelitian mengenai stres kerja perawat dan telah diterjemahkan ke berbagai bahasa.

Alasan pemilihan ENSS dalam penelitian ini adalah karena instrumen tersebut telah diadaptasi sesuai dengan kondisi pekerjaan dan budaya di Indonesia. Versi bahasa Indonesia dari ENSS terbukti valid dan reliabel menurut Harsono (2017), sehingga tidak diperlukan pengujian tambahan untuk memastikan keandalannya. Dalam versi bahasa Indonesia, ENSS terdiri atas 57 pertanyaan yang dijawab menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari 0 (tidak pernah mengalami), 1 (tidak menimbulkan stres), 2 (kadang menimbulkan stres), 3 (sering menimbulkan stres), hingga 4 (selalu menimbulkan stres) (Harsono, 2017).

2.2 Konsep Interaksi Antar Kolega

2.2.1 Definisi Interaksi Antar Kolega

Interaksi merupakan proses timbal balik antar individu yang saling mempengaruhi dan menjadi dasar terbentuknya hubungan sosial, termasuk di lingkungan kerja (E. Lestari, 2020). Dalam organisasi, kolega atau rekan kerja tidak hanya menjalankan fungsi profesional, tetapi juga membangun relasi sosial yang mendukung suasana kerja produktif dan harmonis (Ariyanti et al., 2024). Interaksi antar kolega mencakup komunikasi verbal dan nonverbal, kolaborasi tugas, dukungan sosial, manajemen konflik, serta pembentukan kepercayaan dan respek. Sebagai bentuk komunikasi interpersonal, interaksi ini berperan penting dalam membangun ikatan sosial yang kuat dan mendukung pencapaian tujuan bersama (Vian Pujiastuti, 2015; Walewangko et al., 2024).

Interaksi antar kolega di lingkungan rumah sakit, memiliki karakteristik yang kompleks. Perawat dituntut untuk berkomunikasi secara efektif dalam

situasi yang sering kali menuntut ketepatan, kecepatan, dan koordinasi tinggi. Oleh karena itu, kualitas interaksi antar kolega sangat menentukan kelancaran kerja tim serta berdampak pada tingkat stres kerja yang dialami oleh individu.

2.2.2 Dimensi dan Ruang Lingkup Interaksi

Menurut (Suminar et al., 2015) Interaksi antar kolega melibatkan beberapa dimensi utama:

1. Komunikasi verbal dan nonverbal: Penyampaian informasi, instruksi, atau umpan balik yang mendukung pelaksanaan tugas.
2. Kolaborasi kerja: Koordinasi dan pembagian tugas untuk mencapai tujuan bersama.
3. Dukungan sosial: Bantuan emosional dan instrumental antar anggota tim untuk mengurangi tekanan kerja.
4. Manajemen konflik: Upaya dalam menyelesaikan perbedaan pendapat dan menjaga keharmonisan kerja.
5. Kepercayaan dan rasa hormat: Dasar bagi hubungan kerja yang sehat dan saling menghargai.

2.2.3 Karakteristik Interaksi Antar Kolega

Menurut (Kusuma dan Supriatna, 2024) interaksi antar kolega memiliki beberapa karakteristik utama, antara lain:

1. Bersifat formal dan informal, tergantung pada konteks komunikasi dan struktur organisasi.
2. Melibatkan komunikasi verbal dan non-verbal dalam pelaksanaan tugas maupun hubungan sosial.

3. Bersifat dinamis, karena dipengaruhi oleh situasi kerja, tekanan tugas, dan hubungan interpersonal.
4. Bertujuan untuk mencapai efektivitas organisasi, baik dalam aspek pelayanan maupun koordinasi antar tim.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Interaksi Antar Kolega

Menurut (Prabangkara et al., 2024) faktor yang mempengaruhi interaksi adalah:

1. Faktor personal mencakup karakter individu seperti kepribadian, dorongan motivasi, pengalaman kerja, sikap terhadap lingkungan sosial, serta kemampuan dalam menjalin komunikasi yang efektif.
2. Faktor organisasi meliputi struktur formal yang berlaku, budaya kerja yang dibangun, kebijakan internal yang diterapkan, serta gaya kepemimpinan yang mempengaruhi dinamika hubungan antar kolega.
3. Faktor situasional mencakup kondisi lingkungan kerja secara fisik dan psikologis, tingkat beban kerja yang dihadapi, lokasi atau penataan ruang kerja, serta penggunaan teknologi sebagai sarana interaksi.

2.2.5 Instrumen Pengukuran

Penilaian terhadap kualitas hubungan antar kolega merupakan komponen penting dalam memahami dinamika sosial di lingkungan kerja keperawatan. Instrumen pengukuran ini dirancang untuk mengevaluasi sejauh mana tenaga kesehatan mampu membentuk serta mempertahankan hubungan profesional yang efektif dengan rekan kerja. Instrumen ini dikembangkan berdasarkan lima dimensi interaksi sosial yang diadaptasi dari

(Suminar et al., 2015), meliputi percakapan, saling pengertian, kerja sama, keterbukaan, dan empati.

Dalam penelitian ini, peneliti menyusun kuesioner interaksi hubungan antar kolega sebagai alat ukur untuk menilai kualitas relasi profesional di antara tenaga keperawatan. Pembuatan kuesioner dilakukan melalui pendekatan *research and development* (RnD). Proses pengembangan mencakup perubahan redaksi item dari konteks peserta didik ke tenaga keperawatan, penyesuaian bahasa dengan dinamika sosial dan budaya unit kerja, serta penambahan indikator yang relevan seperti komunikasi dalam situasi tekanan tinggi, kepercayaan timbal balik, dan rasa memiliki terhadap tim kerja.

Instrumen ini menggunakan skala Likert 4 poin yang mengukur frekuensi dan kualitas interaksi yang dialami oleh responden, mulai dari “tidak pernah terjadi” hingga “selalu terjadi.” Uji validitas dilakukan melalui uji pakar terhadap kejelasan dan relevansi isi pernyataan, serta analisis validitas konstruk menggunakan teknik *correlated item-total correlation* untuk memastikan keterhubungan antar butir pernyataan dengan total skor. Uji reliabilitas dilakukan dengan pendekatan *Alpha Cronbach*, yang menunjukkan tingkat konsistensi internal dari instrumen secara keseluruhan.

2.3 Konsep Jenjang Karir Perawat

2.3.1 Definisi Jenjang Karir

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia tahun 2017, jenjang karir dipahami sebagai suatu sistem yang dirancang untuk memperkuat peran profesional perawat, baik di institusi maupun rumah sakit.

Penerapan jenjang karir ini merupakan wujud implementasi dari program pengembangan karir yang telah direncanakan, dengan tujuan menempatkan perawat sesuai dengan tingkat pendidikan, keterampilan, keahlian, serta kompetensi yang dimiliki (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Teori From Novice to Expert yang dikemukakan Benner (2001) menjelaskan lima tahap perkembangan profesional perawat, yaitu *Novice* (pemula), *Advance Beginner* (pemula tingkat lanjut), *Competent* (kompeten), *Proficient* (mahir), dan *Expert* (ahli).

1. *Novice* (Pemula): Individu yang belum memiliki pengalaman dalam praktik keperawatan dan sangat bergantung pada aturan serta panduan yang jelas. Tahap ini biasanya berlaku bagi mahasiswa keperawatan atau perawat yang baru memasuki lingkungan kerja yang tidak familiar.
2. *Advance Beginner* (Pemula Tingkat Lanjut): Pada tahap ini, seseorang mulai mampu menghadapi situasi nyata dengan mempertimbangkan pengalaman sebelumnya. Meski telah memiliki pemahaman dasar untuk menangani kasus klinis, mereka masih membutuhkan arahan dan pedoman dalam pengambilan keputusan.
3. *Competent* (Kompeten): Perawat di tahap ini dapat berpikir kritis serta merencanakan tindakan secara sistematis. Mereka menunjukkan kemandirian dalam bekerja, dengan fokus pada konsistensi, kemampuan memprediksi situasi, serta manajemen waktu yang efektif.
4. *Proficient* (Mahir): Individu di tingkat ini memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi aspek-aspek penting dalam suatu situasi. Kepercayaan diri terhadap pengetahuan dan keterampilan semakin meningkat, serta

keterlibatan yang lebih mendalam dengan pasien dan keluarga menjadi ciri khas dari tahap ini.

5. *Expert* (Ahli): Pada tahap tertinggi ini, perawat memiliki pemahaman intuitif terhadap berbagai situasi klinis dan mampu mengenali masalah tanpa membuang waktu. Mereka memiliki wawasan yang mendalam tentang pasien, menguasai aspek klinis, menerapkan pemahaman luas, dan dapat mengantisipasi hal-hal yang tidak terduga dengan baik (Benner, 2001).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Jenjang Karir Perawat

Tingkat jenjang karir perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, sebagaimana diidentifikasi dalam kajian sistematis oleh (Almarwani dan Alzahrani, 2023) yang mencakup pengalaman kerja, lingkungan kerja yang mendukung, tingkat pendidikan dan pengetahuan teoritis, status pernikahan, kualitas pelatihan klinis, kepuasan dan stres kerja, niat untuk keluar dari pekerjaan, serta kemampuan berpikir kritis.

1. Pengalaman Kerja (*Years of Experience*)

Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki keterampilan klinis yang lebih matang. Pengalaman langsung menghadapi kasus kompleks meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan kepercayaan diri.

2. Lingkungan Kerja (*Workplace Environment*)

Lingkungan yang mendukung, kolaboratif, dan minim stres meningkatkan pengembangan jenjang karir.

3. Pengetahuan Teoritis dan Tingkat Pendidikan (*Theoretical Knowledge dan Educational Level*)

Perawat dengan pendidikan formal yang lebih tinggi (misalnya, gelar sarjana atau magister) menunjukkan pemahaman yang lebih mendalam terhadap teori keperawatan dan praktik berbasis bukti.

4. Status Pernikahan (*Marital Status*)

Studi menunjukkan bahwa perawat yang menikah cenderung memiliki stabilitas emosional dan sosial yang lebih baik, yang dapat mendukung performa kerja.

5. Pelatihan Klinis (*Clinical Training*)

Pelatihan berbasis praktik langsung (*hands-on training*) sangat penting dalam membentuk keterampilan klinis yang aplikatif. Simulasi, preceptorship, dan rotasi klinis yang terstruktur meningkatkan kesiapan perawat dalam menghadapi situasi nyata.

6. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja (*Job Satisfaction and Job Stress*)

Perawat yang puas dengan pekerjaannya lebih termotivasi untuk belajar dan meningkatkan jenjang karir.

7. Niat untuk Keluar dari Pekerjaan (*Turnover Intention*)

Perawat yang memiliki keinginan untuk resign cenderung menunjukkan penurunan komitmen terhadap pengembangan profesional. Turnover intention sering dikaitkan dengan rendahnya kepuasan kerja, kurangnya pengakuan, dan stagnasi karier.

8. Kemampuan Berpikir Kritis (*Critical Thinking Ability*)

Kompetensi klinis sangat bergantung pada kemampuan berpikir analitis, reflektif, dan pengambilan keputusan berbasis data. Perawat yang mampu mengevaluasi situasi secara logis dan sistematis lebih efektif dalam intervensi klinis.

2.3.3 Jenjang Karir Profesional Perawat di Indonesia

Di Indonesia, jalur pengembangan karir bagi perawat klinis telah diatur melalui Peraturan Menteri Kesehatan (Permenkes) RI Nomor 40 Tahun 2017. Kebijakan ini dirancang untuk meningkatkan standar profesionalisme perawat serta menyediakan jenjang karir yang terstruktur dengan jelas (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

Menurut regulasi tersebut, jenjang karir perawat klinis terbagi ke dalam beberapa tingkatan yang disesuaikan dengan tingkat kompetensi dan pengalaman masing-masing individu (Kementerian Kesehatan RI, 2017):

1. Perawat Klinis I (PK I): Perawat pemula yang baru memasuki dunia kerja dan memiliki keterampilan dasar.
2. Perawat Klinis II (PK II): Perawat dengan pengalaman lebih lanjut, mulai mengembangkan keahlian klinis secara mandiri.
3. Perawat Klinis III (PK III): Profesional yang mampu menangani kasus lebih kompleks serta berperan dalam supervisi terhadap perawat junior.
4. Perawat Klinis IV (PK IV): Perawat dengan tingkat kompetensi tinggi, yang berkontribusi dalam penerapan praktik berbasis bukti.
5. Perawat Klinis V (PK V): Perawat pada tingkat tertinggi yang sering berfungsi sebagai konsultan atau pemimpin dalam bidang keperawatan.

2.3.4 Persyaratan Sistem Jenjang Karir Profesional Perawat Klinis

Peningkatan jenjang karir perawat klinis memerlukan pengembangan profesional berkelanjutan, yang mencakup pengakuan terhadap pengalaman kerja, kinerja praktik keperawatan, serta pemenuhan persyaratan pendidikan dan kompetensi sesuai bidang spesialisasi. Proses ini dapat dilakukan melalui dua pendekatan utama: pendidikan formal dan pendidikan berbasis kompetensi (Kementerian Kesehatan RI, 2017).

1. Pendidikan Formal

Pendidikan formal mencakup lima tingkatan perawat klinis:

- a. Perawat Klinis I (*Novice*): Lulusan D-III Keperawatan atau Ners dengan pengalaman kerja ≥ 1 tahun dan menjalani masa klinis level I sesuai standar. Memerlukan sertifikat pra-klinis.
- b. Perawat Klinis II (*Advance Beginner*): Lulusan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun atau Ners dengan pengalaman ≥ 3 tahun. Memiliki sertifikat PK I.
- c. Perawat Klinis III (*Competent*): Lulusan D-III Keperawatan dengan pengalaman kerja ≥ 10 tahun atau Ners dengan pengalaman ≥ 7 tahun, atau *Ners Spesialis I* dengan masa klinis tertentu. Memerlukan sertifikat PK II.
- d. Perawat Klinis IV (*Proficient*): Lulusan Ners dengan pengalaman kerja ≥ 13 tahun atau *Ners Spesialis I* dengan pengalaman ≥ 2 tahun. Harus memiliki sertifikat PK III.
- e. Perawat Klinis V (*Expert*): Lulusan Ners Spesialis I dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun atau Ners Spesialis II (Konsultan).

Memerlukan sertifikat PK IV dan menjalani masa klinis hingga pensiun.

2. Pendidikan Berkelanjutan Berbasis Kompetensi (Sertifikasi)

Sertifikasi teknikal dilakukan berdasarkan jenjang pengalaman:

- a. Perawat Klinis I: Pengalaman kerja ≥ 1 tahun, membutuhkan sertifikat pra-klinis.
- b. Perawat Klinis II: Pengalaman kerja ≥ 4 tahun, membutuhkan sertifikat PK I.
- c. Perawat Klinis III: Pengalaman kerja ≥ 10 tahun, membutuhkan sertifikat PK II serta sertifikasi teknikal.
- d. Perawat Klinis IV: Pengalaman kerja ≥ 19 tahun atau Ners dengan pengalaman ≥ 13 tahun. Harus memiliki sertifikat PK III dan sertifikasi teknikal II.
- e. Perawat Klinis V: Pengalaman kerja ≥ 22 tahun. Membutuhkan sertifikat PK IV dan sertifikasi teknikal II.

2.4 Hubungan antara Jenjang Karir dan Interaksi Antar Kolega dengan Tingkat Stres Kerja Perawat

Stres kerja pada perawat telah banyak diteliti karena profesi ini menuntut kesiapan fisik, mental, dan emosional yang tinggi. Faktor-faktor seperti beban kerja, lingkungan, jenjang karir, dan hubungan sosial di tempat kerja berkontribusi terhadap tingkat stres. Jenjang karir berkaitan erat dengan kompetensi, pengalaman, dan tanggung jawab, yang mempengaruhi kemampuan perawat mengelola tekanan kerja.

Interaksi antar kolega juga memegang peran penting, baik sebagai pelindung maupun pemicu stres. Hubungan kerja yang baik, komunikasi efektif, dan dukungan rekan sejawat dapat mereduksi tekanan, sementara hubungan yang buruk dapat memperparahnya. Oleh karena itu, hubungan antara jenjang karir, interaksi antar kolega, stres kerja perawat menjadi topik penting yang telah dibahas dalam berbagai penelitian sebelumnya.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dan perilaku profesional perawat. Menurut (Rahman et al., 2017), semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, semakin rendah pula performa mereka di lapangan, terutama ketika beban kerja mencapai level tinggi. Hal ini sejalan dengan temuan (Muhajirin et al., 2024), yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja secara langsung menurunkan perilaku caring perawat di ruang rawat inap, khususnya saat mereka menghadapi tuntutan emosional yang intens.

Interaksi antar kolega juga memiliki peran penting dalam membentuk pengalaman kerja perawat dan tingkat stres yang mereka alami. (Sihombing et al., 2022) mencatat bahwa interaksi intensif dengan pasien dan keluarga menjadi salah satu sumber utama stres, namun lingkungan kerja dan hubungan antar rekan sejawat turut mempengaruhi tingkat tekanan tersebut. Dukungan sosial dan kolaborasi tim berfungsi sebagai pelindung terhadap dampak negatif stres, sedangkan konflik dan komunikasi yang buruk memperburuk kondisi psikologis perawat.

Sementara itu, jenjang karir turut memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja perawat. (P. Lestari, 2020)

menyatakan bahwa jenjang karir memiliki korelasi positif dengan kepuasan kerja. Kejelasan jalur pengembangan profesional dan pengakuan terhadap peran klinis memungkinkan perawat merasakan keadilan dan penghargaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi stres yang mereka alami.

(Aisyah dan Handayani, 2023) melaporkan bahwa lebih dari separuh perawat di Indonesia (50,9%) mengalami stres kerja, terutama akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai. Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja masih menjadi isu yang signifikan dalam sistem pelayanan kesehatan, dan perlu ditinjau dalam kaitannya dengan aspek struktural seperti jenjang karir dan kualitas interaksi antar kolega.

2.5 Studi Literatur

Studi literatur memegang peranan krusial dalam tahap penyusunan proposal penelitian, karena memberikan dasar teoritis serta menunjukkan keterkaitan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya. Kajian ini dilakukan untuk menelusuri konsep, pendekatan, dan temuan yang relevan dengan isu yang dikaji. Melalui pemahaman atas hasil-hasil penelitian terdahulu, peneliti dapat menetapkan arah, ruang lingkup, dan kontribusi penelitian secara lebih terstruktur.

Tabel 2. 1 Studi Literature hubungan jenjang karir dan interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja perawat.

No	Judul Artikel	Nama Penulis dan Tahun	Nama Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
1	<i>Stress in novice nurses in new work environments: a systematic review.</i>	(Narbona-Gálvez et al., 2024)	<i>Journal of Clinical Nursing</i>	<i>Systematic review</i>	Perawat baru sering mengalami stres karena adaptasi di tempat kerja. Stres utama berasal dari manajemen waktu, beban kerja, dan hubungan antar rekan. Kurangnya dukungan organisasi dan tingginya tuntutan kerja turut memperburuk kondisi ini.
2	<i>The Role of Work Satisfaction Mediation in Determining Competency Effects, Career Development and Work Stress on Nursing Performance in Applying Professional Nursing Models in the Soul Hospital Bali Province</i>	(Darsana et al., 2019)	<i>International Journal of Social, Entrepreneurship and Governance in Contemporary Economic, Vol. 2 No. 2</i>	Kuantitatif, desain survei.	Kompetensi dan pengembangan karir meningkatkan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja menurunkannya. Kepuasan kerja menjadi faktor kunci yang menjembatani pengaruh ketiganya terhadap kinerja perawat.
3	<i>Tingkat Stres Perawat Kritis Berdasarkan Unit, Posisi, dan Jenjang Karir Rumah Sakit Advent Bandung</i>	(Susanti et al., 2016)	Jurnal Skolastik Keperawatan – Universitas Advent Indonesia	Kuantitatif deskriptif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	tingkat stres perawat kritis dipengaruhi oleh unit kerja, posisi jabatan, dan masa kerja. Perawat baru lebih rentan stres dibanding yang berpengalaman.

No	Judul Artikel	Nama Penulis dan Tahun	Nama Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
4	<i>Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja dan Kompetensi dengan Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan</i>	(Mayenti et al., 2024)	Jurnal Kesehatan Holistik, Vol. 6 No. 1	Kuantitatif korelasional dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> .	Terdapat hubungan signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan kompetensi dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan ($p < 0,05$). Perawat dengan beban kerja ringan dan kompetensi tinggi memiliki kinerja yang lebih baik.
5	<i>Keterkaitan Pengembangan Karir dan Stres Kerja Perawat di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan</i>	(Ema Retiyaningsih et al., 2025)	Jurnal Manajerial, Vol. 17 No. 1	Kuantitatif korelasional	Terdapat hubungan signifikan antara pengembangan karir dan stres kerja. Semakin baik pengembangan karir yang dirasakan perawat, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami.
6	<i>Hubungan Jenjang Karir Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RUANG Rawat Inap Rs X Kabupaten Bekasi</i>	(P. Lestari, 2020)	Jurnal Kesehatan	Kuantitatif dengan metode <i>cross-sectional</i>	Terdapat hubungan signifikan antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat
7	<i>Hubungan jenjang karir dengan kepuasan kerja perawat</i>	(Hasibuan et al., 2021)	Jurnal Keperawatan, Vol. 4 No. 2	Deskriptif korelasional dengan metode <i>cross-sectional</i>	Terdapat hubungan signifikan antara jenjang karir dan kepuasan kerja perawat. Jenjang karir yang sesuai dengan pendidikan, kompetensi, dan keterampilan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja
8	<i>Communication competence and resilience are modifiable factors for burnout of operating room</i>	(Lee et al., 2022)	<i>BMC Nursing</i>	Kuantitatif dengan metode <i>cross-sectional</i>	Stres kerja berperan besar dalam menyebabkan kelelahan (<i>burnout</i>) pada perawat di ruang operasi. Burnout bisa dicegah dengan

No	Judul Artikel	Nama Penulis dan Tahun	Nama Jurnal	Metode	Hasil Penelitian
	<i>nurses in South Korea</i>				memperkuat kemampuan komunikasi dan daya tahan mental
9	<i>Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat</i>	(Riana et al., 2022)	Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat Vol 11 No 02	Kuantitatif dengan metode <i>cross-sectional</i>	Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja.
10	<i>Faktor-faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD KRMT Wongsonegoro Semarang.</i>	(Fuada et al., 2017)	Jurnal Kesehatan Masyarakat, 5(5), 255–263	Kuantitatif dengan metode <i>cross-sectional</i>	Stres kerja dipengaruhi oleh faktor berupa: beban kerja fisik dan mental, peran dalam organisasi, serta pengembangan karir.

Berdasarkan tinjauan literatur, stres kerja perawat merupakan masalah yang signifikan di berbagai unit pelayanan rumah sakit yang memiliki tekanan tinggi. Faktor jenjang karir terbukti berhubungan erat dengan tingkat stres perawat. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa jenjang karir yang sesuai dengan pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres (Lestari, 2020; Hasibuan et al., 2021). Sebaliknya, keterbatasan peluang pengembangan karir dapat memperburuk beban psikologis perawat (Ema Retiyaningsih et al., 2025; Fuada et al., 2017).

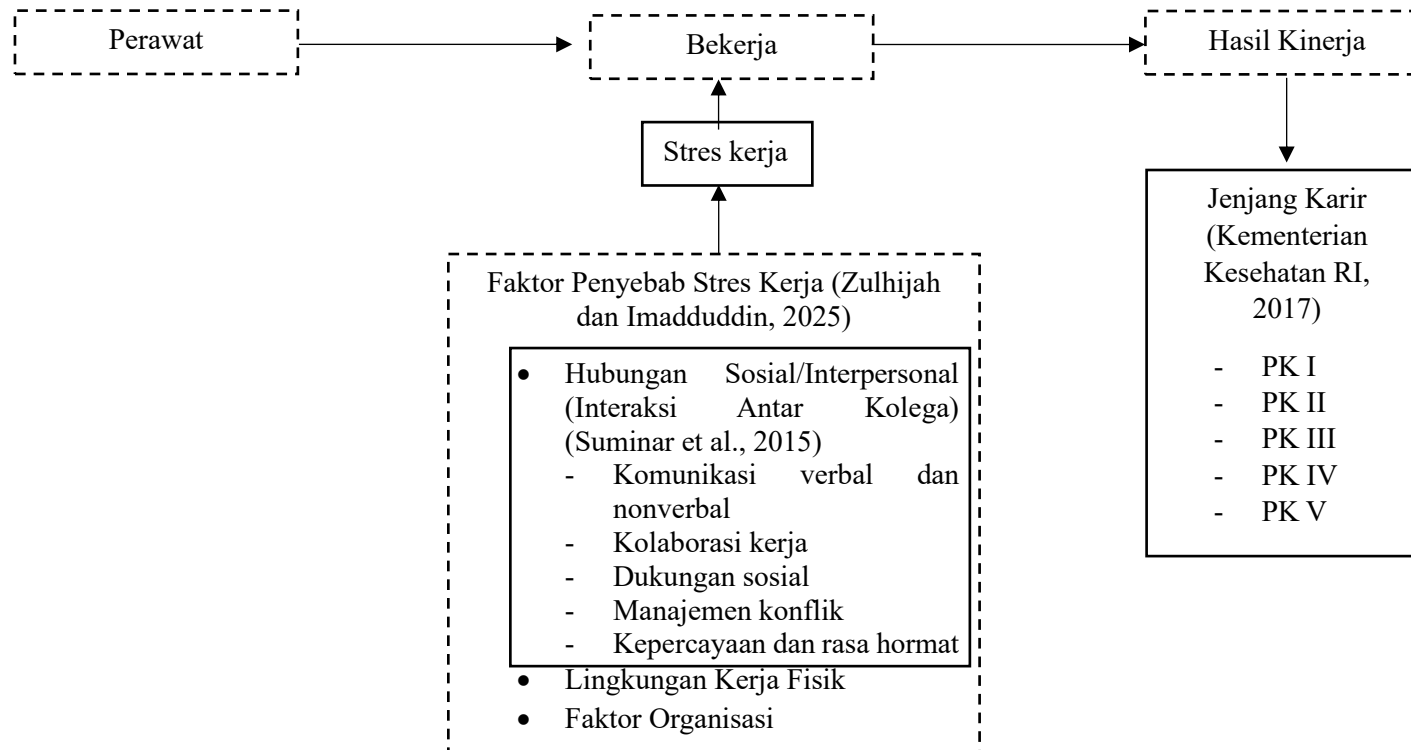
Selain itu, interaksi antar kolega juga menjadi faktor protektif terhadap stres kerja. Dukungan rekan kerja dan iklim kerja yang positif dapat membantu

perawat mengelola tekanan fisik maupun mental (Riana et al., 2022). Studi oleh (Lee et al. 2022) pada perawat di Korea Selatan menegaskan bahwa kemampuan komunikasi dan daya tahan mental yang baik, yang terbentuk melalui interaksi positif antar kolega, dapat mencegah burnout. Hal ini sejalan dengan temuan (Narbona-Gálvez et al. 2024) bahwa hubungan interpersonal yang sehat mempermudah proses adaptasi perawat baru dan mengurangi stres akibat beban kerja tinggi.

Lingkungan kerja rumah sakit yang identik dengan intensitas kerja tinggi, peran yang jelas, dan koordinasi tim yang ketat membutuhkan kombinasi jalur jenjang karir yang terstruktur serta hubungan kerja yang suportif untuk menjaga kesehatan mental perawat. Literatur yang ada menunjukkan bahwa intervensi yang mengoptimalkan kedua aspek tersebut dapat menurunkan stres kerja sekaligus meningkatkan kinerja dan keselamatan pasien (Mayenti et al., 2024; Darsana et al., 2019).

Dengan demikian, bukti penelitian yang telah direview mendukung bahwa jenjang karir yang terstruktur dan interaksi antar kolega yang positif penting dalam menekan tingkat stres kerja perawat di lingkungan rumah sakit yang menuntut koordinasi tim dan ketahanan psikologis tinggi.

2.6 Kerangka Konsep



Keterangan:

 : Variabel yang tidak diteliti

 : Variabel yang diteliti

Gambar 2. 1 Kerangka Konsep Hubungan Jenjang Karir dan Interaksi Antar Kolega dengan Stres Kerja Perawat.

2.7 Penjelasan Kerangka Konsep

Kerangka konseptual ini menjelaskan hubungan antara kondisi kerja perawat, faktor penyebab stres kerja, tingkat stres yang dialami, kinerja, dan implikasinya terhadap jenjang karir. Kerangka ini dirumuskan untuk menggambarkan bagaimana berbagai determinan lingkungan kerja berkontribusi pada munculnya tekanan psikologis yang dialami perawat dalam pelaksanaan tugas profesional. Hubungan antar variabel diposisikan sedemikian rupa sehingga memungkinkan identifikasi jalur kausal langsung maupun tidak langsung. Dengan demikian, kerangka ini berfungsi sebagai landasan teoritis untuk pengukuran dan analisis empiris dalam penelitian.

Perawat dipandang sebagai subjek penelitian yang beroperasi dalam konteks lingkungan kerja yang kompleks. Aspek lingkungan dan interaksi kerja yang meliputi dimensi sosial-interpersonal, misalnya komunikasi verbal dan nonverbal antar-rekan, kolaborasi, dukungan sosial, manajemen konflik, kepercayaan, dan penghormatan, serta kondisi fisik tempat kerja dan atribut organisasi, berperan sebagai determinan yang potensial memicu stres kerja. Determinan tersebut tidak hanya bersifat multifaset tetapi juga dapat diukur dengan instrumen yang relevan untuk masing-masing dimensi. Pengukuran yang sistematis terhadap aspek-aspek ini diperlukan untuk mengidentifikasi faktor pemicu paling dominan dan variasi pengaruhnya antar unit kerja.

Tingkat stres kerja ditempatkan sebagai mekanisme mediasi yang mempengaruhi pelaksanaan tugas profesional. Peningkatan tingkat stres cenderung mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, menghambat koordinasi tim, dan mengurangi efektivitas pelaksanaan tugas sehingga berdampak negatif pada kinerja. Dampak stres kerja terhadap kinerja dapat diobservasi melalui indikator operasional seperti produktivitas, kualitas layanan, dan kepatuhan prosedural. Di samping jalur mediasi tersebut, kondisi kerja juga dapat memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja, sehingga analisis perlu mempertimbangkan kedua jalur pengaruh untuk memperoleh gambaran yang komprehensif.

Secara metodologis, kerangka ini menempatkan faktor penyebab stres kerja sebagai variabel independen, stres kerja sebagai variabel mediasi, dan kinerja sebagai variabel dependen dengan indikator *outcome* jenjang karir, misalnya kenaikan PK I–PK V. Pendekatan analitik yang direkomendasikan mencakup pengujian efek langsung kondisi kerja terhadap kinerja serta uji mediasi untuk menilai sejauh mana stres kerja menjelaskan hubungan tersebut. Hasil analisis tersebut akan menjadi dasar bagi pemilihan instrumen pengukuran yang valid dan reliabel, seperti skala dukungan sosial, inventori konflik, dan skala stres kerja. Secara praktis, temuan penelitian diharapkan dapat menginformasikan rancangan intervensi yang menargetkan pengurangan faktor pemicu stres guna meningkatkan kinerja dan peluang kenaikan jenjang karir perawat.

2.8 Hipotesis Penelitian

Pada penelitian ini setelah dilakukan pengumpulan data maka akan dilakukan uji sehingga kemungkinan hipotesis yang muncul meliputi:

1. H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan tingkat stres kerja perawat.

H_0 : Tidak ada hubungan yang signifikan antara interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja perawat.

2. H_1 : Ada hubungan yang signifikan antara jenjang karir dengan tingkat stres kerja perawat.

H_2 : Ada hubungan yang signifikan antara interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja perawat.