

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kelelahan Kerja

1. Definisi Kelelahan Kerja

Kata kelelahan menunjukkan keadaan yang berbeda-beda, tetapi semuanya berakibat kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh (Suma'mur, 2002). Kelelahan (*fatigue*) adalah rasa capek yang tidak hilang waktu istirahat (Spirita, 2004). Istilah kelelahan mengarah pada kondisi melemahnya tenaga untuk melakukan suatu kegiatan, walaupun itu bukan satusatunya gejala. Secara umum gejala kelelahan yang lebih dekat adalah pada pengertian kelelahan fisik atau *physical fatigue* dan kelelahan mental atau *mental fatigue* (Budiono, dkk, 2003).

Menurut Tarwaka (2004) kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Pembebanan otot secara statis (*static muscular loading*) jika dipertahankan dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan RSI (*Repetition Strain Injuries*), yaitu nyeri otot, tulang, tendon, dan lain-lain yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang (*repetitive*) (Nurmianto, 2003).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan kelelahan akibat kerja adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh yang dirasakan secara subjektif yang terjadi akibat kerja fisik atau mental secara berulang sehingga menyebabkan ketidaknyamanan, hilangnya efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi dan kelelahan fisik.

2. Jenis Kelelahan

Menurut Tarwaka (2004) jenis kelelahan dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis yaitu, berdasarkan pelemahan kegiatan, pelemahan motivasi, dan kelelahan fisik.

a. Berdasarkan pelemahan kegiatan, meliputi :

- 1) Perasaan berat di kepala
- 2) Lelah seluruh badan
- 3) Berat di kaki
- 4) Menguap
- 5) Pikiran Kacau
- 6) Mengantuk
- 7) Ada beban pada mata
- 8) Pergerakan canggung dan kaku
- 9) Berdiri tidak stabil
- 10) Ingin berbaring

b. Berdasarkan pelemahan motivasi, meliputi :

- 1) Susah berfikir

- 2) Lelah untuk bicara
- 3) Gugup
- 4) Tidak berkonsentrasi
- 5) Sulit memusatkan perhatian
- 6) Mudah lupa
- 7) Kepercayaan diri berkurang
- 8) Merasa cemas
- 9) Sulit mengontrol sikap
- 10) Tidak tekun dalam pekerjaan

c. Berdasarkan kelelahan fisik, meliputi :

- 1) Sakit di kepala
- 2) Kaku di bahu
- 3) Nyeri di punggung
- 4) Sesak nafas
- 5) Haus
- 6) Suara serak
- 7) Merasa pening
- 8) Spasma di kelopak mata
- 9) Tremor pada seluruh badan
- 10) Merasa kurang sehat

Kelelahan dapat dibedakan menjadi tiga kelompok menurut Suma'mur (2002), yaitu berdasarkan proses, waktu, dan penyebab terjadinya kelelahan.

a. Berdasarkan proses, meliputi:

1) Kelelahan otot (muscular fatigue)

Kelelahan otot menurut Suma'mur (2002) adalah tremor pada otot atau perasaan nyeri yang terdapat pada otot.

2) Kelelahan Umum

Pendapat Grandjean (dalam Tarwaka, dkk, 2004), biasanya kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja, yang sebabnya adalah pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya kerja fisik, keadaan lingkungan, Sebab-sebab mental, status kesehatan dan keadaan gizi.

b. Berdasarkan waktu terjadi kelelahan, meliputi:

1) Kelelahan akut, yaitu disebabkan oleh kerja suatu organ atau seluruh organ tubuh secara berlebihan dan datangnya secara tiba-tiba.

2) Kelelahan kronis merupakan kelelahan yang terjadi sepanjang hari dalam jangka waktu yang lama dan kadang-kadang terjadi sebelum melakukan pekerjaan, seperti perasaan "kebencian" yang bersumber dari terganggunya emosi (Budiono, 2003).

c. Berdasarkan penyebab kelelahan, meliputi:

1) Kelelahan fisiologis merupakan kelelahan yang disebabkan karena adanya faktor lingkungan fisik, seperti penerangan, kebisingan, panas dan suhu.

2) Kelelahan psikologis terjadi apabila adanya pengaruh hal-hal diluar diri yang berwujud pada tingkah laku atau perbuatan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya, seperti suasana kerja, interaksi dengan sesama pekerja maupun dengan atasan (Depnaker, 2004).

3. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan

Menurut Siswanto (1991) faktor penyebab kelelahan kerja berkaitan dengan:

- a. Pengorganisasian kerja yang tidak menjamin istirahat dan rekreasi, variasi kerja dan intensitas pembebanan fisik yang tidak serasi dengan pekerjaan.
- b. Faktor Psikologis, misalnya rasa tanggungjawab dan khawatir yang berlebihan, serta konflik yang kronis/ menahun.
- c. Lingkungan kerja yang tidak menjamin kenyamanan kerja serta tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kesehatan pekerja.
- d. Status kesehatan (penyakit) dan status gizi.
- e. Monoton (pekerjaan/ lingkungan kerja yang membosankan)

Menurut Suma'mur (2002) terdapat lima kelompok sebab kelelahan yaitu:

- a. Keadaan monoton
- b. Beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental
- c. Keadaan lingkungan seperti cuaca kerja, penerangan dan kebisingan.
- d. Keadaan kejiwaan seperti tanggungjawab, kekhawatiran atau konflik.
- e. Penyakit, perasaan sakit dan keadaan gizi.

B. Stress Kerja

Stress kerja pada umumnya dipandang negatif oleh kebanyakan orang, padahal sebenarnya stress dapat dilihat dari dua sisi yaitu sisi positif dan sisi negatif. Stress yang dikonotasikan sebagai sesuatu yang negatif disebut distress, sedangkan stress yang memberikan dampak positif disebut eustress. Sebagian dari definisi tentang stress bertolak dari pandangan bahwa hubungan individu dengan lingkungannya dipandang sebagai suatu interaksi stimulus, interaksi respon atau interaksi antara stimulus dan respon.

Definisi lain dikemukakan oleh Luthans (2006) yang menyatakan bahwa stress kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan ekstern (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal di luar batas kemampuan fisik dan psikologis individu.

Stress kerja juga dapat diartikan sebagai suatu tanggapan (respon) penyesuaian, baik fisik, psikologis maupun behavioral terhadap situasi kerja, baik yang menyangkut pekerjaan itu sendiri maupun lingkungan kerja. Memang tidak selamanya stress berdampak negatif pada penderitanya, dan bahkan dapat pula berdampak positif. Contoh dampak stress kerja yang bersifat positif, antara lain, adalah motivasi diri, rangsangan untuk bekerja keras, dan timbulnya inspirasi untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik. Sedangkan, dampak stress kerja yang bersifat negatif dapat digolongkan ke dalam kategori subyektif seperti kecemasan, acuh, agresif,

bosan, depresi, gugup, dan terisolir; kategori perilaku seperti penyalahgunaan obat/narkoba, reaksi meledak-ledak, merokok berlebihan, dan alkoholik; kategori kognitif seperti ketidakmampuan mengambil keputusan secara jelas, sulit konsentrasi, peka kritik, dan rintangan mental; kategori fisiologis dan kesehatan seperti meningkatnya kadar gula, denyut jantung, tekanan darah, tubuh panas dingin, meningkatnya kolesterol, dan lain-lain; dan kategori organisasi seperti ketidakpuasan kerja, menurunnya produktivitas, dan keterasingan dengan rekan sekerja (Luthans, 2006).

Stress kerja yang terjadi dalam jangka yang cukup lama dan berlangsung dalam intensitas yang tinggi mengakibatkan individu akan mengalami kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini disebut “burn out”, yang merupakan salah satu bentuk stress yang tampak pada sikap perilaku individu. Burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (Pines dan Aronson, 1989 dalam Sutjipto, 2002). Timbulnya kelelahan ini karena mereka bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, merasa terjebak, kesedihan yang mendalam, merasa malu, dan secara terus menerus membentuk lingkaran dan menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal, dan lingkaran terus berlanjut sehingga dapat menimbulkan kelelahan fisik, kelelahan mental dan kelelahan emosional (Pines dan Aronson, 1989 dalam Sutjipto, 2002).

Profesi pekerjaan dan stress kerja memiliki keterkaitan satu sama lain karena karakteristik dari pekerjaan itu sendiri. Profesi guru, polisi, perawat, pengatur lalu lintas udara merupakan beberapa bidang pekerjaan yang lebih banyak stressor dibandingkan profesi yang lainnya. Jones (1991) dalam Sutjipto (2002) menyatakan bahwa profesi yang berkaitan dengan bidang pelayanan publik diindikasikan lebih rentan terhadap stress karena karakteristik sifat pekerjaannya.

Profesi guru merupakan pekerjaan pada bidang pelayanan jasa masyarakat yang memiliki stress kerja tinggi karena memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap kehidupan orang lain. Profesi guru pada dasarnya merupakan suatu pekerjaan yang menghadapi tuntutan dan pelibatan emosional. Seseorang terkadang dihadapkan pada pengalaman negatif dengan siswa sehingga menimbulkan ketegangan emosional. Situasi tersebut secara terus menerus dan akumulatif dapat menguras sumber energi guru (Caputo, 1991 dalam Sutjipto, 2002).

Kelelahan emosional ditandai dengan terkurasnya sumber-sumber emosional, misalnya perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis. Selain itu, mereka mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas. Berikut adalah contoh ungkapan yang menggambarkan adanya kelelahan emosional dari seorang guru: "Setiap hari saya merasa lelah di sekolah karena saya ingin membuktikan bahwa saya

adalah guru yang baik bagi siswa khususnya, orang lain serta diri sendiri. Saya sudah merasa lelah sekali, namun semua yang telah saya berikan apakah akan memperoleh balasan yang seimbang (Maslach, 1982 dalam Sutjipto, 2004).

Stress pada guru bisa ditandai dengan munculnya gejala-gejala seperti tidak sabaran, baik dalam sosialisasi maupun saat menghadapi siswa di kelas, lekas marah, sensitif atau mudah tersinggung, bersikap apatis, kurang dapat konsentrasi dalam mengajar, pelupa, peka terhadap kritik yang ditujukan pada dirinya, atau bisa muncul efek organisatoris/kelembagaan yaitu sering absen (tidak masuk) kerja dengan berbagai alasan, menghindari tanggung jawab, produktivitas kerja/mengajar rendah atau turun, dan justru sering dihindangi rasa benci terhadap pekerjaan sebagai gejala yang ekstrim. Farber (1991) dalam Sutjipto (2002) mengemukakan bahwa keacuhan siswa, ketidakpekaan penilik sekolah/pengawas, orang tua siswa yang tidak peduli, kurangnya apresiasi masyarakat dengan pekerjaan mereka (guru), kritik masyarakat, pindah kerja yang tidak dikehendaki, kelas yang terlalu padat, kertas kerja yang berlebihan, bangunan fisik sekolah yang tidak baik, hilangnya otonomi, dan gaji yang tidak memadai merupakan beberapa faktor lingkungan sosial yang turut berperan menimbulkan stress kerja.

Dilihat dari muaranya, faktor-faktor yang potensial menjadi sumber stress secara umum dapat diklasifikasikan menjadi faktor internal (individu yang bersangkutan) dan faktor eksternal (lingkungan rumah, sosial maupun tempat kerja). Davidson dan Coper (1981) dalam Effendi (2004) menjelaskan

: "... special emphasis will also be placed on specific potential stressors in the work environment, underutilization of abilities, underload of boredom, work overload, role conflict, unequity of pay, job future ambiguity, relationship and work, equipment and danger."

Menurut Suryani, dkk (2001) secara umum terdapat empat faktor yang dapat menjadi sumber penyebab stress kerja, yakni lingkungan luar, organisasi, kelompok kerja serta faktor yang berasal daridalam diri individu.

1. Faktor Lingkungan

Lingkungan merupakan kondisi di luar organisasi yang akan berpengaruh terhadap organisasi maupun individu-individu yang ada di dalam organisasi. Lingkungan luar merupakan lingkungan makro seperti kondisi sosial, perkembangan teknologi, kondisi ekonomi, politik dan lain-lain.

2. Kondisi Organisasi

Kondisi organisasi dapat menjadi potensibagi terjadinya stress. Hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan administrasi serta strategi organisasi, struktur dan desain organisasi, proses organisasional yang berlangsung di sebuah organisasi serta kondisi kerja, apabila tidak tepat akan berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja.

3. Faktor Individu

Sumber dari dalam diri individu yang turut memberi sumbangan timbulnya stress dapat digolongkan atasdua faktor, yaitu faktordemografik dan faktor kepribadian. Faktor demografik berupa jenis kelamin dan usia sedangkan faktor kepribadian berupa tipe kepribadian A.

4. Kelompok Kerja

Kondisi kelompok kerja yang baik akan ditandai oleh adanya keterikatan yang tinggi, penerimaan sosial serta hubungan yang harmonis antar anggota kelompok kerja. Apabila kelompok kerja memiliki keterikatan yang rendah dan sering terjadi konflik akan berakibat pada timbulnya stress.

C. Konflik Peran Ganda

1. Definisi Konflik Peran Ganda

Sejarah dari kata konflik berasal dari akar kata bahasa Latin yaitu, Comyang berarti sama atau figenyang berarti penyerangan. Kata konflik didalam kamus mengacu kepada kata-kata seperti: perkelahian, perselisihan, perjuangan, pertentangan dan benturan (Kartono dan Gulo, 2000). Irwanto (2001) mengemukakan bahwa yang maksud dari konflik adalah beberapa kebutuhan yang muncul secara bersamaan. Sedangkan pengertian peran menurut Baron dan Byrne (2009) peran adalah suatu set perilaku yang diharapkan dilakukan oleh individu yang memiliki posisi spesifik dalam suatu kelompok.

Selanjutnya pengertian peran ganda menurut Kartono (2004) adalah peranan perempuan dalam dua bentuk, yaitu perempuan yang berperan di bidang domestik dan perempuan karier, yang dimaksud dengan tugas domestik adalah perempuan yang hanya bekerja di rumah saja sebagai istri yangsetia. Sedangkan yang dimaksud dengan perempuan karier adalah

apabila ia bekerja di luar, maupun bekerja secara profesional karena ilmu yang didapat atau karena keterampilannya.

Selain itu Santrock (2002) menjelaskan bahwa peran ganda menggambarkan pernikahan antara suami dan istri dan keduanya memiliki pekerjaan tempat mereka dapat berkariir. Adapun peran dalam bidang domestik yang dijalankan oleh perawat wanita adalah sebagai ibu rumah tangga. Selanjutnya peran sebagai perempuan karir salah satunya sebagai perawat.

Menurut Nursalam (2009) tugas umum seorang perawat adalah:

- (1) Memberikan pelayanan keperawatan secara langsung berdasarkan proses keperawatan dengan sentuhan kasih sayang.
- (2) Melaksanakan program medis dengan penuh tanggung jawab.
- (3) Memerhatikan keseimbangan kebutuhan fisik, mental, moral, dan spiritual dari klien.
- (4) Mempersiapkan klien secara fisik dan mental untuk menghadapi tindakan medis keperawatan dan pengobatan sesuai diagnosis.
- (5) Melatih klien untuk menolong dirinya sendiri sesuai dengan kemampuannya.
- (6) Memberikan pertolongan segera pada klien gawat atau sakaratul maut.
- (7) Membantu kepala ruangan dalam pemeriksaan ruangan secara administrative.
- (8) Mengatur dan menyiapkan alat – alat yang ada di ruangan menurut fungsinya supaya siap pakai.
- (9) Menciptakan dan memelihara kebersihan, keamanan, kenyamanan dan keindahan ruangan.
- (10) Melaksanakan tugas dinas pagi, sore, malam, atau hari libur secara bergantian sesuai dengan jadwal tugas.
- (11) Memberi penyuluhan

kesehatan sehubungan dengan penyakitnya (PKMRS). (12) Melaporkan segala sesuatu mengenai keadaan klien baik secara lisan maupun tertulis. (13) Membuat laporan harian klien. Apabila kedua peran tersebut tidak dapat dipenuhi dalam waktu yang bersamaan saat itulah akan timbul konflik, baik yang berasal dari keluarga maupun yang berasal dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Duxburry dan Higgins (2003) dampak yang ditimbulkan dari konflik peran ganda yaitu partisipasi seseorang pada satu peran menyulitkan partisipasi pada peran yang lainnya.

Paden dan Buchler (dalam Simon, 2002) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki seseorang. Dalam pekerjaan, seorang wanita yang profesional diharapkan agresif, kompetitif, dan dapat menjalankan komitmennya dalam pekerjaan. Sedangkan di rumah, wanita sering kali diharapkan untuk merawat anak, menyayangi, dan menjaga suami dan anaknya.

Menurut Netemeyer dkk (dalam Hennesy, 2005) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul akibat tanggungjawab yang berhubungan dengan pekerjaan mengganggu permintaan, waktu, dan ketegangan dalam keluarga. Hennesy (2005) juga memberikan definisi dari konflik peran ganda yaitu, konflik yang terjadi ketika konflik sebagai hasil dari kewajiban pekerjaan yang mengganggu kehidupan rumah tangga.

Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Yang (2000) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan.

Konflik peran ganda yang dialami wanita mempunyai kesulitan-kesulitan dalam pemenuhan tuntutan peran dari salah satu perannya yaitu sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, wanita bekerja, dan warga masyarakat. Kegagalan pemenuhan tuntutan dari salah satu peran baik sebagai ibu rumah tangga, individu, istri, maupun sebagai wanita bekerja dan warga masyarakat tersebut akan menimbulkan konflik. Maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran ganda adalah konflik yang terjadi pada seseorang yang menjalankan kedua perannya secara bersamaan, yaitu peran dalam bekerja dan peran dalam keluarga, sehingga tidak dapat terpenuhinya salah satu peran akibat pemenuhan peran yang lainnya.

2. Dimensi Konflik Peran Ganda

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Yang (2000) konflik peran ganda memiliki sifat yang bidirectional dan multidimensi. Adapun bidirectional yang dimaksud terdiri dari:

- a. *Work-family conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab pekerjaan yang mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga.
- b. *Family-work conflict* yaitu konflik yang muncul karena tanggungjawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Yang (2000) multidimensi dari konflik peran ganda dapat muncul dari masing-masing *direction* dimana antara keduanya baik itu *work family conflict* maupun *family work conflict* memiliki masing-masing 3 dimensi yaitu:

1. *Time Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *time based conflict* adalah konflik yang terjadi karena waktu yang digunakan untuk memenuhi satu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, artinya pada saat yang bersamaan seorang yang mengalami konflik peran ganda tidak akan bisa melakukan dua atau lebih peran sekaligus. Tuntutan waktu ini dapat terjadi tergantung dari alokasi waktu kerja dan kegiatan keluarga yang dipilih berdasarkan preferensi dan nilai yang dimiliki individu.

2. *Strain Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *strain based conflict* yaitu ketegangan yang dihasilkan oleh salah satu peran membuat seseorang sulit untuk memenuhi tuntutan peran yang lain. Ketegangan yang ditimbulkan akan mempengaruhi kualitas hidup secara keseluruhan. Ketegangan peran ini

termasuk stres, tekanan darah meningkat, kecemasan, cepat marah, dan sakit kepala. *Strain based conflict* muncul saat ketegangan yang diakibatkan dari menjalankan peran yang satu, mempengaruhi performa individu di perannya yang lain. Peran-peran tersebut menjadi bertentangan karena ketegangan akibat peran yang satu membuat individu lebih sulit memenuhi tuntutan perannya yang lain.

3. *Behaviour Based Conflict*

Yang dimaksud dengan *behaviour based conflict* adalah konflik yang muncul ketika suatu tingkah laku efektif untuk satu peran namun tidak efektif digunakan untuk peran yang lain. Ketidakefektifan tingkah laku ini dapat disebabkan oleh kurangnya kesadaran individu akan akibat dari tingkah lakunya kepada orang lain. Atau perilaku-perilaku yang diharapkan muncul pada saat menjalankan peran yang satu kadang bertentangan dengan ekspektasi dari peran yang lain. Misalnya seorang ibu yang diharapkan menekankan perilaku yang tegas, stabil secara emosional dan objektif, diharapkan oleh anggota keluarganya untuk berperilaku hangat, penuh kasih sayang, emosional dan peka saat berinteraksi dengan mereka.

3. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Menurut Stonner dkk (1990), faktor – faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda adalah:

- a. *Time Pressure*, jika waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak, maka waktu yang digunakan untuk keluarga akan semakin sedikit.
- b. *Family size* dan *support*, jika anggota keluarga semakin banyak jumlahnya maka akan semakin banyak konflik yang akan timbul. Apabila dengan banyaknya jumlah anggota keluarga yang memberikan dukungan maka akan sedikit terjadi konflik.
- c. *Job Satisfaction*, konflik akan dirasakan lebih sedikit apabila kepuasan kerja seorang karyawan tersebut tinggi.
- d. *Marital and life satisfaction*, apabila seorang wanita bekerja, maka semakin banyak konsekuensi negatif dalam pernikahannya.
- e. *Size of firm*, konflik peran ganda mungkin juga dipengaruhi oleh banyak karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

4. Dampak dari Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda yang dialami oleh para wanita yang bekerja berdampak tidak hanya terhadap dirinya sendiri, namun juga terhadap keluarga dan perusahaan atau instansi tempat ia bekerja. Dalam perusahaan atau instansi tempat ia bekerja akan dapat menurunkan kepuasan kerja, meningkatnya tingkat stres kerja, meningkatnya beban kerja dan jumlah jam kerja, dan juga akan dapat meningkatkan tingkat absensi pada para karyawan yang terkait (Duxburry dan Higgins, 2003).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Schwartzberg dan Dytell (dalam Hennesy, 2005) mengatakan bahwa ada pengaruh pekerjaan dan

stres keluarga terhadap kesejahteraan psikologis. Selanjutnya penelitian mengarah kepada perbedaan gender dan penelitian terbaru menemukan bahwa wanita menunjukkan level distres yang lebih tinggi yang berhubungan dengan konflik peran ganda (Clearly dalam Hannessy, 2005).

D. Perawat

Taylor, Lilis, dan Lemone (dalam Widyawati, 2012) perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat atau memelihara, membantu dengan melindungi seseorang karena sakit, luka dan proses penuaan. ICN (*International Council of Nursing*), perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat serta berwenang di negeri bersangkutan untuk memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kesehatan pencegahan penyakit dan pelayanan penderita sakit.

Konsorsium ilmu kesehatan (dalam Widyawati, 2012) terdapat beberapa elemen peran perawat profesional, meliputi:

1. Sebagai pemberi asuhan keperawatan

Peran ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan yang kompleks.

2. Sebagai Advokat klien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan

khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan. Perawat juga berperan dalam mempertahankan dan melindungi hak – hak pasien.

3. Sebagai Edukator (Pendidik)

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

4. Sebagai Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberi pelayanan kesehatan dapat terserah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

5. Sebagai Kolaborator

Peran ini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapi, ahli gizi, dan lain – lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan.

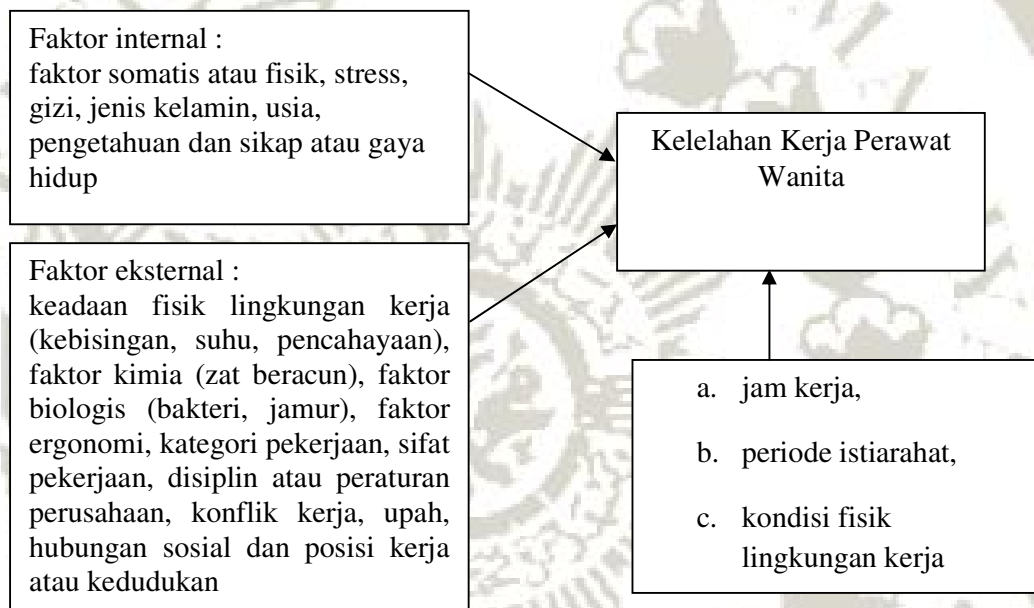
6. Sebagai Konsultan

Perawat berperan sebagai tempat konsultasi dengan mengadakan perencanaan, kerja sama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

7. Sebagai Pemabaharu

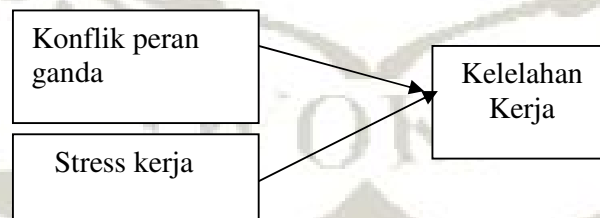
Perawat mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

E. Kerangka Teori



Gambar 2.1. Kerangka teori
(Modifikasi teori Steers dan Black : 2003, Afzalur : 1996)

F. Kerangka Konsep Penelitian



Gambar 2.2. Kerangka Konsep Penelitian

G. Hipotesis

Ada pengaruh Konflik peran ganda dan Stress kerja terhadap Kelelahan Kerja pada perawat pelaksana wanita di Rumah Sakit Islam Purwokerto.

