

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Studi Pustaka**

Studi pustaka merupakan kajian tentang teori-teori yang diperoleh dari pustaka-pustaka yang berkaitan dan mendukung penelitian yang dilakukan. Oleh karena itu, pada bagian ini penulis akan memaparkan beberapa teori yang relevan dengan penelitian ini.

(Malik, 2016) Menyatakan psikososial yaitu suatu kondisi sosial yang mempengaruhi psikologi seseorang. Kondisi psikososial yang buruk di tempat kerja dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik dan mental bagi pekerja, seperti gangguan *muskuloskeletal disorder* dan stres. Inilah penyebab meningkatnya penyakit akibat kerja, untuk meminimalisir efek samping dari faktor psikososial dalam pekerjaan, perusahaan perlu mengupayakan sistem penghargaan dalam bentuk materi, tidak hanya menilai prestasi kerja tetapi juga memotivasi karyawan menciptakan komunikasi yang lebih aktif antara manajemen dan karyawan.

Faktor psikososial yang terkait adalah beban kerja, kecepatan, manajemen, fungsi organisasi, hubungan interpersonal, peran organisasi, pengembangan karir, homework interface, persyaratan psikologis, partisipasi atau pengawasan, intimidasi dan kekerasan. Ada hubungan antara stres kerja dan perilaku berisiko. Perilaku yang umum terjadi ketika karyawan mengalami stres kerja adalah ketika mereka sedang terburu-buru untuk bekerja. Keluhan stres kerja tertinggi berhubungan dengan keluhan fisiologis yaitu penggunaan obat sakit kepala, ketidakpuasan perilaku, yaitu menyela atau mempersingkat perkataan orang lain, ketidaknyamanan emosional dan enggan pergi bekerja (Putro, dkk, 2021).

Ketidakpuasan dan kecemasan tentang lingkungan kerja merupakan bahaya psikososial yang dapat berdampak buruk pada kesehatan para pekerja. Menurut (Andarini 2019), bahaya psikososial yang teridentifikasi pada adalah risiko stres di tempat kerja berupa hubungan interpersonal dan beban kerja. Dengan mengidentifikasi risiko psikososial di tempat kerja, perusahaan perlu mengambil tindakan pencegahan untuk memastikan bahwa pekerja dilindungi di tempat kerja.

(Wibowo, 2015) Menunjukkan bahwa kesadaran psikososial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Implikasinya yaitu

pentingnya lingkungan kerja psikososial Islami untuk memperkuat komitmen organisasi terhadap lembaga pendidikan Islam.

Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian dari perlindungan pekerja yang bertujuan untuk mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja. Potensi bahaya dapat muncul dari mesin, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, metode kerja, dan proses manufaktur. K3 menginvestigasi bahaya dan risiko dengan tujuan mengelola/mengendalikan bahaya dan risiko tersebut guna meminimalkan terjadinya cedera dan kecelakaan. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) merupakan bidang yang luas dengan beberapa spesialisasi. Dalam arti luas, keselamatan kerja mengarah pada risiko dan manajemen risiko untuk meminimalkan terjadinya cedera dan kecelakaan dan tingkat pekerjaan fisik tertinggi di antara pekerja di semua tempat kerja. Mempromosikan dan memelihara kesejahteraan mental dan Bahaya psikososial (*psychosocial hazard*) atau sebagian profesional menyebutnya sebagai bahaya organisasi tempat kerja. Ini adalah bahaya yang muncul dari konflik internal dengan rekan kerja di tempat kerja dan fasilitas di lingkungan kerja dan dapat membuat orang lain memiliki efek negatif dari stres (Batubara, 2020).

Organisasi mengintegrasikan kesehatan dan keselamatan kerja ke dalam pedomannya, mengintegrasikan manajemen dan karyawan ke dalam budaya tempat kerja yang positif, dan pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan profitabilitas perusahaan. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan upaya proses produksi baik di sektor jasa maupun industri untuk menghindari risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Pradita, 2022).

Adapun penelitian yang sudah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini, dapat dilihat secara ringkas oleh tabel berikut ini.

Tabel 2. 1 Studi Pustaka

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1	Ribka Flora Panjaitan, Evalina Manurung (2021)	Faktor Kesehatan Jiwa dan Psikososial Perawat RSUD Sembiring Di Masa Pandemi Covid-19	<i>Cross Sectional Study</i>	Diketahui bahwa dari 88 orang perawat dengan kondisi jiwa dan psikologis normal terdapat 51 orang (35,4%) menyatakan beban kerja rendah dan 37 orang (25,7%) menyatakan bahwa beban kerja tinggi.
2	Aji Utomo Putro, Dadan Erwandi, Abdul Kadir	Analisis Hubungan Faktor Psikososial Terhadap Stres Kerja dan Perilaku Berisiko	<i>Cross Sectional Study</i>	Keluhan stres kerja yang sering muncul diantaranya: keluhan fisiologis yaitu konsumsi obat penghilang sakit kepala, sakit kepala, berkeringat
3	Aliva Kemala (2018)	Faktor Psikososial Lingkungan Kerja (Studi Kasus) Pada Karyawan Pabrik Ssp Pt. X	Pendekatan kualitatif	Faktor psikososial di lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi emosi antara lain gangguan tidur dan suara bernada tinggi.
4	Awina Milla Shilmy Sitorus	Risiko Psikososial Dalam Kinerja Perawat	Pendekatan kualitatif	Perilaku keselamatan yang baik oleh pengasuh berpengaruh positif terhadap frekuensi cedera yang dialami pengasuh.
5	Anis Rohmana Malik (2016)	Gambaran Faktor Psikososial Di Tempat Kerja Pada Pekerja Tekstil Pt. Sandratex Ciputat Tahun 2016	<i>COPSOQ II</i>	Gambaran faktor psikososial di PT. Sandratex Ciputat tahun 2016 mempunyai persentase kategori baik sebesar 46% dan kategori buruk sebesar 54% .
6	Chintia Wardha Wiguna (2016)	Pemodelan Tingkat Stres Pada Wanita Karir Berdasarkan Pendekatan Regresi Logistik Ordinal	<i>DASS 42</i>	Wanita karir di PT Pindad Persero yang mengalami tingkat stress ringan sebanyak 47%, sedang 46%, dan berat sebanyak 7%

7	Kartika Anis Afifah, S.Ps	Literasi Kesehatan Mental Pada Tenaga Kesehatan	<i>Action Research</i>	Hasil studi menunjukkan kemampuan informan untuk mengenali gejala gangguan jiwa Selalu rendah.
8	Triana Andika Putri (2019)	Gambaran Psikososial Di Tempat Kerja Pada Karyawan Hotel Aston Makassar	<i>COPSOQ II</i>	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan 56 responden bahwa psikososial di tempat kerja berada pada kategori sedang
9	Fifi Riskayani (2017)	Survei Kejadian Stres Ansietas Dan Depresi Pada Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Pendidikan Universitas Hasanuddin	<i>DASS 42</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 37,8% responden mengalami stres berat.
10	Nur Kholifatul Hidayati	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap RS Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018	<i>Cross Sectional</i>	Hasil studi menunjukan bahwa 40% perawat shift malam mengalami gejala stres kerja
11	Agustina Ditibun	Dampak Pandemi <i>Coronavirus Disease 2019</i> Terhadap Kesehatan Mental Petugas Kesehatan	<i>PICOS</i>	Rata-rata yang berusia lebih muda dan berjenis kelamin perempuan sangat berpotensi memiliki banyak masalah psikologis diantaranya kecemasan, depresi, stress, insomnia
12	Syahdah Dinuriah	Gambaran Gangguan Mental Emosional Pada Penderita Kanker Dalam Masa Kemoterapi Di RSU Kabupaten Tangerang	<i>SRQ 20</i>	Hasil menunjukan 34 pasien (64,2%) mengalami gangguan mental emosional dengan gangguan mental berat sebanyak 38,7%

13	Tita Dwi Lestari	Gambaran Tingkat Stres Pada Pasien Pre Operasi Katarak di Kabupaten Jember	<i>DASS 14</i>	Hasil penelitian ini gambaran tingkat stres pada pasien pre operasi katarak sebagian besar mengalami tingkat stres ringan
14	Veny Yuliany Binti Nurasyad	Faktor Yang Berhubungan Dengan Beban Psikososial Pada Karyawan Pt. Eastern Pearl Flour Mills	<i>QEEW</i>	Hasil penelitian dengan uji analisis bivariat, diperoleh tidak ada faktor yang berhubungan dengan stres kerja dan beban kerja, namun tingkat pendidikan berhubungan dengan beban psikososial.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif dengan cara membagikan kuesioner berupa instrumen yaitu pada psikososial dan organisasi kuesioner yang digunakan adalah COPSOQ (*The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) II. Karena dapat digunakan pada berbagai macam pekerjaan dan industri, kombinasi data pada kuesioner merupakan gabungan dari data subjektif dan objektif dan prosedur analisis yang objektif (Faiqoh, 2018). Kesehatan mental sendiri menggunakan DASS (*Depression Anxiety Stress Scale*), karena biasanya dilakukan untuk mengukur status emosional secara konvensional, dan juga untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman, pengertian, dan pengukuran yang berlaku dimanapun dari status emosional, secara signifikan digambarkan sebagai depresi atau kecemasan (Lestari 2019).

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa telah ada beberapa penelitian sebelumnya terkait faktor psikososial, organisasi dan kesehatan mental di tempat kerja. Namun, masih sedikit yang melakukan penelitian terkait psikososial secara spesifik mengenai psikososial dan organisasi di tempat kerja pada rumah sakit terhadap kesehatan mental perawat, padahal psikososial maupun organisasi atau manajemen organisasi menjadi salah satu isu bahaya psikososial di dunia dan Indonesia. Sehingga masih terdapat ruang dan perlu dilakukannya penelitian mengangkat terkait analisis faktor psikososial dan organisasi terhadap kesehatan mental perawat di RSUD Harapan Ibu Purbalingga.

## 2.2 Dasar Teori

### 2.2.1 Definisi Psikososial

Psikososial adalah kondisi yang terjadi pada diri individu, meliputi aspek psikososial dan sosial, begitu pula sebaliknya. Psikososial mengacu pada hubungan dinamis antara faktor psikososial dan sosial yang berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain. Psikososial sendiri berasal dari kata *psychosocial dan social*. Kata psiko mengacu pada aspek psikologis individu (pikiran, emosi, perilaku), dan sosial mengacu pada hubungan eksternal antara individu dan orang-orang di sekitarnya (Cahyono, 2011). Disini Psikososial digunakan untuk menggambarkan hubungan antara status sosial seseorang dan kesehatan mental atau emosional. Menurut (Maulana & Nurdalisa, 2019) istilah psikososial mencakup aspek psikososial dan sosial. Misalnya, hubungan antara ketakutan orang dan bagaimana mereka (secara psikologis) berinteraksi dengan orang lain di lingkungan sosial.

Menurut (*International Labour Organization* 2016) hasil dari desain manajemen kerja, kondisi sosial dan organisasi tempat kerja merupakan bahaya psikososial (bahaya psikologis) mental dan fisik. Reaksi umum terhadap bahaya psikososial di tempat kerja adalah stres, karena dapat menyebabkan masalah kesehatan sementara, kesalahpahaman dalam kinerja dan kesalahan di tempat kerja. Dapat menyebabkan meningkatnya gangguan mental dan gangguan fisik lainnya seperti penyakit kardiovaskular, gangguan muskuloskeletal, dan terjadinya perilaku kontrol negatif. Hal ini dapat mempengaruhi perusahaan karena dapat menyebabkan kesejahteraan pekerja dan kualitas hidup yang buruk.

### 2.2.2 Faktor Psikososial

Banyak sumber mendefinisikan faktor-faktor yang membentuk faktor psikososial. Studi yang berbeda memberikan definisi yang berbeda, tetapi pada dasarnya mereka memiliki aspek yang kurang lebih sama (Karasek, 1998).

Faktor desain psikososial secara keseluruhan juga di kembangkan oleh *Tage Sondergard Kristensen dan Vilhelm Borg* dari *Danish National Institute for Occupational Health* di *Copenhagen*. Faktor yang termasuk di dalamnya adalah tuntutan di tempat kerja (*demands at work*), organisasi kerja dan isi pekerjaan (*work organization and job content*), bekerja antarmuka individu (*work individual*

*interface*), nilai-nilai tempat kerja (*values at workplace level*) (Pejtersen & Jan Hyld et al, 2010).

#### 1. Tuntutan di Tempat Kerja

Tuntutan kerja merupakan faktor pertama yang berhubungan dengan pekerjaan seseorang, dan kecemasan stres dapat meningkat karena memberikan tekanan pada seseorang jika tuntutan kerja dirasakan berlebihan (Purba S. , 2017).

#### 2. Organisasi Kerja dan Konten Pekerjaan

Faktor organisasi kerja dan konten kerja mencakup enam komponen. Pengaruh, peluang pengembangan, keragaman, makna pekerjaan, komitmen terhadap pekerjaan, kebebasan bekerja. Yang dimaksudkan seberapa besar pengaruh yang dimiliki seorang karyawan terhadap organisasi tempat bekerja. Pengembangan harus menjadi peluang bagi karyawan untuk berkembang di tempat kerja. Variasi mengacu pada berbagai jenis pekerjaan yang dilakukan pekerja di tempat kerja. Arti pekerjaan adalah seberapa berarti pekerjaan itu bagi pekerja. Keterlibatan di tempat kerja menunjukkan bagaimana keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka. Kebebasan kerja harus menentukan apakah karyawan merasa dibatasi di tempat kerja (Pejtersen & Jan Hyld et al, 2010).

#### 3. Hubungan Interpersonal dan Kepemimpinan

Dukungan sosial dari atasan menunjukkan seberapa baik hubungan antara bawahan dan atasan. Anda juga harus melihat dukungan sosial dari rekan-rekan anda, hubungan antar rekan kerja. Umpan balik dapat mewakili peran positif tempat kerja pekerja. Hubungan sosial dan komunitas sosial menjelaskan hubungan antara atasan, bawahan, dan rekan kerja ketika anda sedang bekerja (Pejtersen & Jan Hyld et al, 2010). Indikator yang termasuk dalam faktor ini yaitu dukungan dari karyawan dan atasan, budaya sosial, kondisi sosial dan imbalan kerja.

#### 4. Bekerja Antarmuka Individu

Faktor ini menguji seberapa baik organisasi tempat kerja memenuhi kebutuhan dan komitmen individu yang terkait dengan keseimbangan kehidupan kerja dan keamanan kerja. Empat faktor berkontribusi terhadap

hal ini yaitu ketidakstabilan pekerjaan, kepuasan kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan konflik keluarga-pekerjaan. Gangguan di tempat kerja mengacu pada gambaran kondisi kenyamanan pekerja di tempat kerja untuk mengetahui apakah ada ancaman yang mengganggu mereka di tempat kerja (Putri, 2019).

#### 5. Nilai-nilai di Level Tempat Kerja

Faktor ini mewakili kepercayaan dan keadilan di tempat pekerjaan, seperti kepercayaan antar karyawan, perilaku karyawan terhadap karyawan, kontrol dan kepercayaan antara karyawan dan manajemen. Kepercayaan dampak manajemen tergantung pada seberapa besar kepercayaan karyawan kepada manajer perusahaan. Saling percaya antar karyawan menjelaskan syarat-syarat kepercayaan antar karyawan sebagaimana adanya saling membantu ketika salah satu dari karyawan membutuhkan bantuan. Keadilan menggambarkan kondisi keadilan bagi pekerja di tempat kerja, keadilan berdasarkan pembagian kerja, perlakuan yang sama, terhadap semua karyawan dan penyelesaian konflik secara adil atau tidak memihak (Pejtersen & Jan Hyld et al, 2010).

#### 2.2.3 Faktor Organisasi

Persepsi faktor organisasi berhubungan dengan persepsi karyawan tentang sejauh mana suatu organisasi menghargai, mendukung, dan peduli tentang kontribusi mereka. Organisasi memiliki kewajiban untuk menumbuhkan budaya yang mendukung orientasi konsumen. Faktor organisasi dan manajerial meningkatkan motivasi karyawan untuk perilaku berorientasi pelanggan. Individu yang memiliki nilai yang sama dengan organisasi berinteraksi dengan mudah dan efektif dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, meningkatkan kepuasan dan meningkatkan kinerja (Mangkunegara, 2006).

Dukungan perusahaan dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam hubungannya dengan pelanggan, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel dukungan perusahaan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan. Faktor organisasi meliputi 3 faktor, yaitu penghargaan nilai, kesediaan pelaku usaha untuk membantu dan minat usaha. Faktor organisasi adalah dukungan

yang diterima dari organisasi berupa pelatihan, peralatan, harapan, dan tim yang efektif (Hariandja, 2015).

Faktor-faktor yang mempengaruhi organisasi antara lain: (Purba M. , 2005).

#### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan mencakup proses penetapan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, Pengaruh untuk meningkatkan kelompok dan budayanya. Kepemimpinan kaitannya erat dengan motivasi, hal ini tercermin dalam keberhasilan pemimpin memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Ketergantungan yang besar pada otoritas dan kepemimpinan memotivasi semua bawahan dan atasan pemimpin itu sendiri.

#### 2. Budaya

Ada konsep budaya yang dikembangkan oleh pakar organisasi menjadi bagian yang erat kaitannya dengan aspek pembangunan organisasi. Kemudian muncul kata “budaya organisasi”. Sederhananya, budaya organisasi adalah seperangkat nilai dan perilaku organisasi (dan anggotanya) dalam hubungan dengan pihak luar, biasanya perusahaan organisasi terdiri dari orang-orang dengan latar belakang yang berbeda, emosi dan ego yang berbeda, jumlah hal-hal yang berbeda dan hasil interaksi Orang membentuk budaya organisasi.

#### c. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah keadaan, kondisi, dan karakteristik lingkungan kerja yang menjadi ciri suatu organisasi dan terdiri dari sikap, perilaku, dan kepribadian seluruh anggota organisasi. Iklim organisasi adalah sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan anggota saat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.2.4 Kesehatan Mental

Kesehatan mental adalah jenis kesehatan yang kita butuhkan manusia dalam mencapai tujuan hidupnya secara etimologis kata mental berasal dari bahasa latin, yaitu mens atau mentis yang berarti jiwa, nyawa, sukma, ruh dan semangat. Dan secara etimologis disebut juga dengan mental *hygiene* yaitu nama dewi kesehatan

yunani kuno yang mempunyai tugas menangani masalah kesehatan manusia di dunia. Dan kemunculan kata *hygiene* untuk merujuk pada suatu kegiatan untuk mencapai kesehatan (Syamsu, 2018). Kesehatan mental adalah pencapaian keselarasan sejati antara fungsi jiwa mengatasi masalah yang muncul dan merasa positif kebahagiaan dan kemampuan dirinya. Fungsi jiwa yang dimaksud seperti pikiran, perasaan, sikap jiwa, pandangan dan keyakinan hidup, harus bisa saling membantu, mencegah orang lain merasa ragu dan cemas (Daradjat, 2016).

Kesehatan mental yang baik adalah keadaan pikiran kita dalam keadaan tenang dan tentram yang memungkinkan kita untuk menikmati kehidupan sehari-hari dan menghargai orang-orang di sekitar kita. Orang yang sehat mental dapat memanfaatkan kemampuan atau potensinya sebaik-baiknya untuk menghadapi tantangan hidup dan menjalin hubungan positif dengan orang lain. Di sisi lain, orang dengan gangguan kesehatan mental mengalami gangguan suasana hati, kemampuan untuk berpikir dan mengendalikan emosi mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perilaku buruk. Penyakit mental dapat menimbulkan masalah dalam kehidupan sehari-hari, yang tidak hanya dapat merusak interaksi atau hubungan dengan orang lain, tetapi juga dapat mengganggu kinerja akademik dan produktivitas kerja. Oleh karena itu, inilah saatnya untuk menerapkan gaya hidup sehat (Kementerian Kesehatan, 2018).

Ada banyak jenis masalah kesehatan mental salah satunya adalah stres. Stres adalah suatu kondisi dimana seseorang berada dalam tekanan yang tinggi, baik secara emosional maupun mental. Orang yang stres biasanya tampak sensitif atau gelisah, cemas, dan mudah tersinggung karena dapat juga mengganggu konsentrasi, menurunkan motivasi, yang menyebabkan depresi. Stres tidak hanya dapat mempengaruhi psikologis, tetapi juga dapat berdampak pada perilaku dan kesehatan fisik mereka (Kementerian Kesehatan, 2018).

Diantara cara menjaga kesehatan mental khususnya bagi perawat adalah dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya, jenis faktor dapat mempengaruhi kesehatan mental, faktor yang berasal dari dalam (internal) dan yang berasal dari luar (eksternal) (Saad, 2020).

1. Faktor yang berasal dari dalam (internal) antara lain: sikap mandiri (pengendalian diri), rasa harga diri, rasa kebebasan, perasaan tidak

mampu, ketidakpedulian keinginan untuk menyendiri, bebas dari segala neurosis (psikosis).

2. Faktor yang berasal dari luar (eksternal) antara lain: faktor keluarga, faktor tempat kerja.

Untuk menentukan apakah itu sehat dari perspektif kesehatan mental, ada kriteria yang digunakan. Menurut Hasan Langgulung, ada empat kriteria yang biasa digunakan untuk menentukan sehat atau normal (Mubarok, 2014).

1. Tolak Ukur Kesehatan Mental, *Pertama kaidah statistik*. Menurut aturan ini, kesehatan mental seseorang sehat atau tidak yang diukur dengan statistik berdasarkan fakta dari sifat yang menunjukkan orang baik dari segi jasmani atau intelektual atau emosional. Data ditampilkan dalam tabel statistik. *Kedua, kriteria norma sosial*. Kriteria ini menyatakan bahwa seseorang yang normal atau sehat mentalnya adalah seseorang mengikuti pola perilaku, sikap dan nilai sosial lainnya sudah diterima masyarakat. *Ketiga, tingkah laku ikut-ikutan*. Menurut kriteria ini orang yang sehat mental tidak diukur dengan kepatuhannya pada norma sosial melainkan pada keseimbangannya menentukan pilihan untuk mengikuti, atau pura-pura mengikuti bahkan menentang dengan alasan bahwa sikap-sikap itu menumbuhkan potensi-potensi dirinya dan potensi masyarakatnya. Seseorang mengikuti atau menentang norma-norma sosial bukan hanya dipengaruhi oleh faktor kepribadiannya tetapi juga dipengaruhi oleh faktor interaksi antar individu, individu dengan kelompok dan interaksi dengan masalah yang menjadi tumpuan dimana mengikuti atau menentang. Empat, kriteria lain. Terdapat sifat-sifat yang dapat digunakan untuk mengukur kesehatan mental seseorang, antara lain:

1. Seseorang menyadari kelebihan dan kekurangan dirinya
2. Jarak antara aspirasi dan potensi dimiliki oleh orang itu sesuai
3. Seseorang memiliki keluwesan dalam hubungannya dengan orang lain
4. Seseorang memiliki keseimbangan emosi
5. Seseorang memiliki sifat spontanitas yang sesuai

6. Seseorang berhasil menciptakan hubungan sosial yang dinamis dengan orang lain.
2. Indikator Kesehatan Mental
    - a. Terhindar dari gejala gangguan jiwa dan penyakit jiwa
    - b. Dapat menyesuaikan diri (*self adjustment*) dan mengatasi kesulitan
    - c. Mengembangkan potensi semaksimal mungkin
    - d. Tercapainya kebahagiaan pribadi dan orang lain (Daradjat, 2016).

### 2.2.5 Masalah Kesehatan Mental

#### 1. Stres

Stres dibagi menjadi dua kategori yaitu eustress dan distress. Eustress, hasil dari respons yang sehat, positif dan bersifat membangun (konstruktif) terhadap stres. Ini termasuk kesejahteraan pribadi, fleksibilitas, kemampuan beradaptasi dan kinerja. Distress yang merupakan hasil dari respons terhadap stres yang tidak sehat, negatif, destruktif (merusak). Ini termasuk hasil individu pada tahap lanjut seperti perubahan lingkungan, wabah penyakit, kesehatan yang buruk dan bahkan kematian (Widyastuti, 2004).

#### 2. Ansietas

Ansietas adalah gangguan alam perasaan yang ditandai dengan perasaan takut atau khawatir yang mendalam dan terus-menerus, tidak ada hambatan untuk evaluasi realitas, kepribadian tetap sama, perilaku dapat membingungkan, tetapi masih dalam batas normal. Ansietas dapat terjadi ketika seseorang dirawat di rumah sakit (Hawari, 2011).

#### 3. Depresi

Depresi adalah gangguan emosional alami yang disebabkan oleh penyakit disertai murung atau sedih yang dapat menetap dan mempengaruhi hilangnya kenikmatan hidup tanpa mengganggu penilaian realitas dan perilaku mungkin terganggu, tetapi dalam batas normal (Hawari, 2011).

### 2.2.6 Profesi Keperawatan

Sebagai profesi keperawatan dan praktik, perawat yang memenuhi syarat wajib memberikan bukti tertulis dari Majelis Tenaga Kesehatan Indonesia (MTKI) dan Surat Tanda Registrasi (STR) sebagai catatan resmi. Untuk mendapatkan STR, calon perawat harus memiliki dua jenis sertifikat terlebih dahulu: sertifikat keterampilan sebagai tanda sertifikasi keterampilan seorang perawat yang telah lulus ujian sertifikasi perawat. (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017) Jenis perawat berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan terdiri dari:

1. Perawat Vokasi; Lulus minimal D3 Keperawatan
2. Perawat Profesi; Lulusan S1 Keperawatan

Perawat Profesi terdiri dari *Ners* dan *Ners Spesialis*.

Peran perawat bukan hanya merawat orang sakit. Secara umum, ada banyak peran perawat yang sesuai dengan buku panduan yang dikeluarkan oleh Kementerian Kesehatan RI, seperti berikut ini.

1. Pemberi asuhan (*care provider*)

Ini adalah peran perawat yang utama, yakni memberi pelayanan perawatan pada pasien yang membutuhkan sesuai dengan prinsip dan etika perawat. Sebagai *care provider*, perawat dapat memberi bantuan fisik maupun psikologis bagi pasien, agar kondisi kesehatannya membaik.

2. Pemimpin komunitas (*community leader*)

Peran perawat ini berhubungan dengan lingkungan kerjanya. Kadang kala, perawat juga berperan sebagai pemimpin dalam sebuah komunitas maupun menjadi kepala manajemen keperawatan dalam menangani pasien dengan keluhan tertentu.

3. Pendidik (*educator*)

Perawat bukan hanya bertugas untuk membantu kesehatan pasien, tapi juga memberi pendidikan kepada pasien maupun keluarga dan lingkungannya. Peran perawat ini diharapkan mampu mengubah gaya hidup pasien atau keluarganya menjadi lebih sehat, agar gangguan kesehatan tidak sering terjadi di masa depan.

#### 4. Pembela (*advocate*)

Peran perawat ini dimaksudkan untuk membela hak-hak pasien atau komunitas sesuai pengetahuan dan kewenangannya. Peran ini juga memungkinkan perawat untuk menjadi jembatan antara pasien dengan dokter maupun tenaga kesehatan lain, menyampaikan pendapat tentang perawatan yang diberikan.

#### 5. Peneliti (*researcher*)

Dengan kompetensi dan kemampuan intelektualnya, perawat juga diharapkan mampu melakukan penelitian sederhana di bidang perawatan. Perawat sebisa mungkin harus mengembangkan ide dan rasa ingin tahu, serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada pasien di komunitas maupun tempatnya bekerja.

#### 2.2.7 COPSOQ (*The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*) II

COPSOQ II adalah kuesioner untuk menilai faktor psikososial di tempat kerja. COPSOQ II mengandung tujuh elemen penting pada COPSOQ II, yaitu: *demands at work* (tuntutan di tempat kerja), *work organization and job contents* (organisasi kerja dan konten pekerjaan), *interpersonal relations and leadership* (hubungan interpersonal dan kepemimpinan), *work individual interface* (bekerja antarmuka individu), *values at workplace level* (nilai-nilai di level tempat kerja), *health and well-being* (kesehatan dan kesejahteraan), *personality* (kepribadian), *offensive behaviours* (perilaku ofensif). COPSOQ II ini terdapat 3 versi yaitu long version, medium length version, dan short version. Perbedaan dari ketiganya yaitu dari jumlah pertanyaan yang ada. Perbedaan antara ketiganya adalah jumlah soal. Namun, pengguna bebas menggunakan versi survei yang diinginkan sesuai dengan kebutuhannya (Pejtersen & Jan Hyld et al, 2010).

1. Versi panjang COPSOQ II biasanya digunakan untuk survei dengan total 141 pertanyaan dan 30 pengukuran.
2. Versi COPSOQ II berukuran sedang biasanya digunakan di lingkungan kerja profesional dengan total 95 pertanyaan dan 26 pengukuran.
3. Versi pendek COPSOQ II biasanya digunakan untuk pengukuran di tempat kerja dan memiliki total 25 pertanyaan dan 5 pengukuran.

COPSOQ II menggunakan skala Likert 4 atau 5 untuk memberikan jawaban atas pertanyaan psikososial. Semua soal diberikan rentang nilai dari 0-100. Jika menggunakan 5 skala, nilainya adalah 0, 25, 50, 75, dan 100, tetapi rating yang digunakan adalah 0, 33,3, 66,7, dan 100, yaitu 4 skala. Semakin tinggi nilainya semakin baik (Kristensen, 2010).

#### 2.2.8 *Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS 42)*

*Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS 42)* oleh Lovibond & Lovibond (1995) merupakan salah satu alat ukur yang digunakan untuk tingkatan stress. DASS adalah seperangkat skala subjektif yang dibentuk untuk mengukur status emosional negatif dan depresi. DASS-42 biasanya dilakukan untuk mengukur status emosional secara konvensional, dan juga untuk proses yang lebih lanjut untuk pemahaman, pengertian, dan pengukuran yang berlaku dimanapun dari status emosional, secara signifikan digambarkan sebagai depresi atau kecemasan. Pada instrumen DASS 21 tingkatannya berupa normal, ringan, dan berat,

*Psychometric Properties of The Depression Anxiety Stress Scale 42 (DASS)* terdiri berdasarkan 42 item. Mencakup tiga sub variabel, yaitu fisik, psikologis, dan perilaku. Jumlah skor berdasarkan pernyataan item tersebut, mempunyai makna 42-46 (baik), 29-42 (cukup), 14-28 (sedang) (Lovibon & Lovibon, 1995).

Tabel 2. 2 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Cara Ukur	Kategori	Skala
1	Faktor Psikososial dan organisasi	Suatu kondisi sosial yang mempengaruhi jiwa seseorang dan berdampak signifikan sebagai penyebab kecacatan fisik dan mental. Ini terdiri dari beberapa elemen: persyaratan pekerjaan, organisasi pekerjaan dan konten pekerjaan, hubungan interpersonal dan kepemimpinan. Bekerja antarmuka individu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tuntutan di tempat kerja</li> <li>2. Organisasi kerja dan konten kerja</li> <li>3. Hubungan interpersonal dan kepemimpinan</li> <li>4. Bekerja antarmuka individu</li> <li>5. Nilai-nilai di level tempat kerja</li> </ol>	Kuesioner COPSOQ II	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baik 76-100</li> <li>2. Cukup 51-75</li> <li>3. Kurang 25-50 (Faiqoh, 2018).</li> </ol>	Ordinal
2	Kesehatan mental	Kemampuan untuk berpikir dan mengendalikan emosi mereka, yang pada akhirnya dapat menyebabkan perilaku buruk	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stres</li> <li>2. Kecemasan</li> <li>3. Depresi</li> </ol>	Kuesioner DASS-42	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Baik 42-46</li> <li>2. Cukup 29-42</li> <li>3. Kurang 14-28 (Lestari, 2019).</li> </ol>	Ordinal