

SISTEM KERJA SHIFT PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI RUANG RAWAT INAP 6B RUMAH SAKIT PUSAT OTAK NASIONAL

***Agung Setiyadi, La Ode Jamaludin, Intan Parulian**

Fakultas Keperawatan & Kebidanan Universitas Binawan, Jakarta, Indonesia

*Corresponding author: agung.setiyadi@binawan.ac.id

Abstract

Job stress is a feeling of pressure experienced by employees in dealing with work. Stress at work is a growing concern in today's economy, where employees encounter conditions of overwork, job discomfort, low levels of job satisfaction, and lack of autonomy. One of the causes of work stress is the work environment and work shift arrangements. This study aims to see whether there is a relationship between the nurse's shift work system and work stress. This study used a quantitative method with a cross sectional approach. Data were obtained using a questionnaire and analyzed using the chi square test. Participants in this study amounted to 39 respondents, participants in this study were determined using total sampling. The results of this study showed that 51.3% of nurses felt comfortable with the shift work system and 48.7% of people felt uncomfortable with the shift work system. then as many as 6 nurses have light work stress 15.4%, and as many as 64.1% nurses have moderate work stress, and 20.5% nurses have heavy work stress. Statistical test results obtained p value = 0.023 less than 0.05, the conclusion of this study is that there is a significant relationship between work shifts and work stress in inpatient room 6B National Brain Center Hospital so it is very important for related parties to provide flexibility to nurses to choose a schedule according to their needs while still fulfilling their obligations as nurses and hospital employees.

Keyword: Shift Work System; Work Stress, Nurse

Abstrak

Stres kerja adalah rasa tekanan yang dialami pekerja dalam mengatasi pekerjaan mereka. Stres di tempat kerja adalah masalah yang berkembang dalam perekonomian saat ini di mana pekerja menghadapi pekerjaan yang berlebihan, ketidaknyamanan pekerjaan, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi. Salah satu penyebab stres kerja adalah lingkungan kerja dan peraturan jam kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah ada hubungan antara pengaturan kerja shift perawat dan stres kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan uji chi square. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 39 responden, partisipan pada penelitian ini ditentukan menggunakan total sampling. hasil penelitian ini diperoleh bahwa perawat merasa nyaman dengan sistem kerja shift sebanyak 51,3% orang dan yang merasa tidak nyaman dengan sistem kerja shift sebanyak 48,7% orang. kemudian sebanyak 6 perawat memiliki stres kerja ringan 15,4%, dan sebanyak 64,1% perawat memiliki stres kerja sedang, dan 20,5% perawat memiliki stres kerja berat. Hasil uji statistik yang diperoleh nilai p value = 0,023 lebih kecil dari 0,05, kesimpulan dari penelitian ini terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja di ruangan rawat inap 6B Rumah Sakit Pusat Otak Nasional sehingga sangat penting bagi pihak terkait untuk memberikan keleluasaan kepada perawat untuk memilih jadwal sesuai dengan kebutuhannya dengan tetap memenuhi kewajibannya sebagai perawat dan karyawan rumah sakit.

Kata kunci: Sistem Kerja Shift; Stres Kerja; Perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem kesehatan. Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran eksekutif dalam memberikan layanan kesehatan kepada pasien. Salah satu komponen SDM yang dimaksud adalah perawat. Menurut Undang - Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan Republik Indonesia memberikan definisi perawat sebagai orang yang telah memperoleh gelar pendidikan tinggi keperawatan baik di dalam negeri maupun internasional, yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Tahun NO 49 Tahun 2013 Tentang Komite Keperawatan, Staf perawat rumah sakit adalah jenis pekerja perawatan kesehatan terbesar (50 hingga 60%) dan, tergantung pada mandat mereka, bertanggung jawab dan akuntabel untuk memberikan perawatan dan kebidanan kepada pasien dan keluarga mereka. Mereka adalah profesional medis yang paling dekat dengan perawatan medis. Pasien melalui hubungan profesional. Oleh karena itu, rotasi staf perawat harus bersama pasien 24 jam sehari.

Yang dimaksud dengan sistem 24 jam ini adalah perawat harus bekerja shift. Skema kerja shift International Labour Organization (ILO) adalah kerja tetap atau shift atau rotasi. Orang biasanya bekerja 6 sampai 10 jam sehari, dan sisa waktunya (14 sampai 18 jam) dihabiskan untuk keluarga dan kehidupan sosial, istirahat dan tidur (Suma'mur, 2014).

Secara umum, sesuai pedoman yang ada di masing-masing rumah sakit, shift/sistem kerja perawat Indonesia dibagi menjadi tiga shift, pagi, siang, dan sore, dan jam kerja diperkirakan sekitar 8 jam per shift. . Namun jika jam kerja perawat melebihi kapasitasnya maka akan timbul masalah seperti kelelahan dan stress kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja perawat (Nurjannah, 2021).

Stres adalah respon negatif oleh orang-orang yang mengalami tekanan

yang tidak semestinya dari terlalu banyak tuntutan, hambatan, atau peluang. Stres sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara kebutuhan individu dan sumber daya. Semakin besar gap, semakin tinggi stres yang dialami dan diancam oleh individu tersebut (Yulia A. G, 2018).

Menurut data yang dikumpulkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia pada tahun 2015, 8% penyakit akibat kerja dinyatakan sebagai stres atau depresi akibat kerja pada pekerja. Sementara itu, hasil survei yang dilakukan oleh Labor Force Survey telah mengumpulkan data hingga 440.000 kasus stres kerja di Inggris, dengan rata-rata kejadian 1.380 kasus per 100.000 pekerja (Uliasi, 2021). Sedangkan menurut hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia), 51% perawat mengalami stres kerja (Hasbi, 2019).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan desain cross sectional. Desain cross-sectional adalah penelitian yang mengkaji dinamika korelasi antara faktor risiko dan efek dengan menggunakan pendekatan observasi atau pengumpulan data (Hastono, 2016).

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki ciri dan ciri tertentu yang peneliti terapkan dalam penelitian dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pada pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap ruang 6B Rumah Sakit Pusat Otak Nasional

Menurut Sugiyono (2016) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi, sedangkan teknik pengambilan sampel disebut sampling. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah complete sampling. Pengambilan sampel populasi adalah teknik pengambilan sampel di mana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Seluruh sampel disebabkan oleh fakta bahwa total populasi kurang dari 100, yaitu 39 orang.

Instrumen yang digunakan pada

penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Instrumen yang digunakan peneliti merupakan Kuesioner sistem kerja shift dikembangkan oleh Septika Wahyu Ekaningtyas karena sudah teruji validitasnya yaitu 0.785 (Cronbach alpha) dan kuesioner Stres Kerja yang dikembangkan oleh Siska Dolok Saribu dan dimodifikasi oleh Suci Cahayu kuesioner ini cukup efektif karena sudah teruji validitasnya. Adapun hasil validitas pada kuesioner ini didapatkan nilai dengan Cronbach's Alpha yakni 0,893

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa univariat dan analisa bivariat. Analisa univariat menggambarkan proporsi dan distribusi frekuensi variabel yang bertujuan melihat kecenderungan data. Tujuan dari analisa data univariat adalah menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik dari masing masing data kategorik (Hastomo,2017).

HASIL

Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Sistem Kerja Shift

Sistem Kerja Shift	Frekuensi	Persentase
Nyaman	20	51,3%
Tidak Nyaman	19	48,7 %
Total	39	100

Berdasarkan hasil penelitian gambaran sistem kerja *shift* perawat di ruang rawat inap 6B Rumah Sakit Pusat Otak dapat diketahui bahwa proporsi responden yang merasa nyaman dengan sistem kerja *shift* sebanyak 51,3% dan proporsi responden yang merasa tidak nyaman dengan sistem kerja *shift* sebanyak 48,7%.

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase
Ringan	6	15,4%
Sedang	25	64,1%
Berat	8	20,5%
Total	39	100%

Berdasarkan hasil pengukuran stress kerja perawat di ruang rawat inap 6B Rumah Sakit Pusat Otak Nasional dapat

diketahui bahwa sebanyak 15,4% responden memiliki stres kerja rendah, dan sebanyak 64,1% responden memiliki stres kerja sedang, sebanyak 20,5% responden memiliki stres kerja berat.

Tabel 8. Hubungan Sistem Kerja Shift dengan Stres Kerja

Variabel	Stres Kerja						Jumlah	p value
	Ringan		Sedang		Berat			
Shift	N	%	N	%	N	%	F	%
Nyaman	5	25	14	70	1	5	20	100
Tidak Nyaman	1	5,3	11	57,9	7	36,8	19	100
Total	6	15,4	25	64,1	8	20,5	39	100

Didapatkan hasil bahwa perawat yang memiliki sistem kerja *shift* nyaman dengan stres kerja ringan sebanyak 25%, stres kerja sedang sebanyak 70%, dan stres berat sebanyak 5%, sedangkan perawat sistem kerja *shift* tidak nyaman dengan stres kerja ringan sebanyak 5%, stres kerja sedang sebanyak 57,9%, dan stres berat sebanyak 36,8% Hasil uji statistik yang diperoleh nilai *p value* = 0,023 lebih kecil dari 0,05, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara sistem kerja *shift* perawat dengan stres kerja

PEMBAHASAN

Sistem Kerja Shift

Menurut ILO (2018) shift kerja yang berlebihan dapat merugikan perawat, terutama ketika mereka bekerja di malam hari. Kerugian perawat adalah: (a) Perawat dapat menimbulkan efek buruk terutama pada kesehatan dan keselamatan, antara lain gangguan tidur, peningkatan kelelahan, masalah kardiovaskular dan gastrointestinal, efek pada kesehatan reproduksi dan peningkatan risiko kanker payudara (untuk wanita, shift malam). (b) Terjadi perselisihan antara perawat dan keluarga yang menimbulkan konflik dalam kehidupan sosial perawat karena jam kerja yang tidak teratur (Suma'mur, 2014).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir 48,7% sampel merasa tidak nyaman dengan sistem kerja shift yang dilaksanakan. Hal ini menunjukkan bahwa

manajemen sistem kerja shift belum berdampak positif ke semua perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Eryuda (2019) yang menunjukkan bahwa nyaris separuh sampel penelitian 46% tidak merasa nyaman dengan sistem kerja shift yang diterapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Rahmatia, dkk (2017) yang menunjukkan 45,3% dari 60 responden merasa tidak nyaman pada saat menjalani pekerjaan dengan sistem kerja shift.

Berdasarkan hasil observasi di rumah sakit, ketidaknyamanan yang dirasakan oleh perawat yang bekerja diakibatkan oleh beberapa perawat yang tidak dapat menyeimbangkan pekerjaan dengan waktu istirahat, aktivitas sosial, individu dan keluarganya. Selain itu, terlihat bahwa perawat yang bekerja pada shift malam tidak menjaga kesehatan fisik dan mental masyarakat.

Perawat pada shift pagi bisa memberikan waktu luang yang baik untuk kehidupan keluarga, bukan hanya kehidupan sosial. Perawat shift siang mengalami kehidupan sosial yang terbatas dan mengalami beberapa kelelahan, sedangkan perawat shift malam mengalami kelelahan, kehidupan sosial yang terbatas (tidak dapat bertemu dengan anggota keluarga dan sering menimbulkan perselisihan keluarga) karena waktu luang. terbiasa istirahat pagi dan sore, kurang sinar matahari di pagi hari, kurang gerak dan kurang aktivitas di siang hari dapat menyebabkan gangguan kesehatan (Zelfino, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sistem kerja shift sangat berdampak pada kenyamanan perawat dalam menjalankan tugasnya. Hal ini dikarenakan bergesernya waktu istirahat dapat menyebabkan kurangnya waktu untuk melakukan kegiatan sosial, individu maupun keluarganya

Stres Kerja

Menurut ILO (2018) Stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan,

dan kebutuhan pekerja. Tuntutan psikologis pada pekerja, seperti kecepatan dan intensitas, keterampilan yang dibutuhkan, dan kemampuan untuk bersaing dengan teman sebaya. Dimensi kedua terkait dengan kontrol pekerjaan. Pekerja memiliki kekuatan untuk menggunakan kemampuan intelektual mereka dalam pelaksanaan tugas yang berkaitan dengan tugas mereka, dan mereka memiliki kekuatan untuk membuat keputusan tentang bagaimana tugas tersebut harus dilakukan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat stres sedang hingga stress berat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indah (2019) yang menunjukkan sebanyak 46,9% perawat mengalami stress kerja berat. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Widayarsi (2021) dimana sebanyak 83,33% perawat mengalami stress berat. Stres kerja dalam penelitian ini dapat diakibatkan oleh kurangnya dukungan sosial terutama berupa dukungan dari lingkungan kerja, sehingga cenderung lebih rentan terhadap stres. pekerjaan dan kewajiban. Yang diketahui adalah lingkungan, terutama lingkungan kerja, dimana lingkungan memegang peranan yang sangat penting dalam stres atau tidaknya seseorang. Kondisi pasien yang dirawat oleh perawat pada saat penelitian juga dapat mempengaruhi hasil beban kerja perawat. Selain kondisi pasien, caregiver juga harus berhadapan dengan anggota keluarga dan kerabat pasien yang sedang menunggu atau menjenguk pasien di rumah sakit.

Hubungan Sistem Kerja Shift dengan Stress Kerja

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara sistem kerja shift perawat dengan stress kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sari dan yusran hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016 dengan p value $0,040 < 0,05$. (Sari &

Yusran, 2017).

Suci Cahayu (2019) dalam penelitiannya dengan judul hubungan "Shift kerja dengan stress kerja pada perawat di ruangan rawat inap di rumah sakit umum daerah dr. pirngadi medan" menunjukkan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan stress kerja dengan hasil uji statistik yang diperoleh nilai p value = 0,038 lebih kecil dari 0,05

Penelitian ini menunjukkan tidak semua perawat yang nyaman dengan sistem kerja shift tingkat stresnya menurun ada beberapa responden yang tetap mengalami stres kerja meskipun merasa nyaman dengan sistem kerja shift yang diterapkan. Hal ini menegaskan bahwa suatu keadaan yang dapat menimbulkan stres pada seseorang belum tentu akan menimbulkan hal yang sama pada orang lain.

Peneliti berasumsi manajemen sistem kerja shift bukan merupakan satu-satunya faktor stres kerja di ruangan rawat inap 6B rumah sakit pusat otak nasional. Kondisi pasien yang sedang ditangani oleh perawat dapat mempengaruhi hasil stress kerja pada perawat. selain menghadapi kondisi pasien, perawat juga harus menghadapi keluarga dan kerabat pasien yang menjenguk di rumah sakit. Penyebab lain stress kerja pada perawat juga yaitu lingkungan kerja yang kurang nyaman, pembagian tugas kerja, beban kerja, dan hubungan interpersonal dengan rekan sejawat ataupun penyebab stress lain yang tidak ada hubungan dengan pekerjaannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap sampel sebanyak 39 orang perawat di ruang rawat inap 6B Rumah Sakit Pusat Otak Nasional tahun 2022 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Prevalensi sistem shift kerja perawat pada ruang rawat inap 6b Rumah Sakit Pusat Otak Nasional tahun 2022 diketahui bahwa responden yang merasa nyaman dengan sistem kerja shift sebanyak (51,3%) dan proporsi responden yang merasa tidak nyaman

dengan sistem kerja shift sebanyak (48,7%).

2. Hasil pengukuran stres kerja perawat di instalasi ruang rawat inap RS Pusat Otak Nasional (PON) dapat diketahui bahwa sebanyak (15,4%) memiliki stres kerja rendah, dan sebanyak (64,1%) memiliki stres kerja sedang, sebanyak 8 responden (20,5%) memiliki stres kerja berat.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara sistem kerja shift perawat dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap 6B dengan hasil uji statistic diperoleh nilai nilai p value = 0,023 lebih kecil dari 0,05.

SARAN

Saran berdasarkan hasil penelitian dan keterbatasan penelitian yang dimiliki dalam penelitian ini maka dapat direkomendasikan hal-hal berikut:

1. Bagi Rumah Sakit Pusat Otak Nasional diharapkan dapat meninjau ulang sistem kerja shift, seperti memberikan keleluasaan bagi perawat untuk dapat memilih jadwal sesuai dengan kebutuhannya dengan tetap memenuhi kewajibannya sebagai seorang perawat dan karyawan rumah sakit; memberikan reward kepada perawat yang bekerja dengan jam kerja lebih (shift malam) berupa uang lembur atau hari libur ekstra; memfasilitasi perawat yang mengalami stres kerja dengan pendampingan psikologis agar tidak berdampak negatif terhadap kualitas kerja; serta pihak terkait dapat meminimalkan perubahan jadwal secara tiba-tiba.
2. Bagi perawat diharapkan hendaknya tidak menghubungi shift sebelumnya terutama perihal pekerjaan karena dapat mengganggu waktu istirahat terkecuali untuk hal-hal yang sangat mendesak; perawat dapat bekerja secara profesional dan tuntas pada jam kerjanya untuk meminimalisir penambahan jam kerja di akhir shift; perawat hendaknya beristirahat / tidur yang cukup setelah bekerja pada shift malam dengan memperhatikan

kuantitas dan kualitas tidur, jangan beraktifitas berlebih di pagi hari; melakukan upaya untuk mencegah stres kerja dapat dilakukan melalui olahraga, teknik relaksasi atau refreking pribadi, membina hubungan interpersonal yang lebih baik dengan atasan dan rekan kerja.

dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perum bulog kantor cabang Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pemerintah Indonesia. (2014). Undang – Undang Republik Indonesia No. 38 tahun 2014 Tentang Keperawatan. Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

Cahaya, Suci. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Pirngadi Medan.* Medan: Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Eryuda, F. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek.* Bandar Lampung: Universitas Lampung

Hasbi, N. A., Fatmawati, & Alfira, N. (2019). *Stres Kerja Perawat Diruang Rawat Inap RSUD H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba .* Jurnal Kesehatan Panrita Husada, Vol. 4 (2), 109-118.

Hastono, S. P. (2016). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Indah Liana Sari (2019). *Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Cemerlang Press.* Journal of Empowerment Vol. 5 (3).

Jannah, F. E. (2017). *Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Instalasi Rawat Inap Pada Rs. Kanker Dharmais.* Jakarta: Universitas Esa Unggul.

KEMENKES. (2013). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Tahun No. 49 Tahun 2013 Tentang Komite Keperawatan, Tenaga keperawatan di Rumah Sakit.* Jakarta

Nurjannah, A. (2021). *Pengaruh stres kerja*

Rahmatia, dkk. (2017). *Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja di Ruangan Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat Vol. 2 (6).

Sari R, Yusran S, Ardiansyah RT. (2017). *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.* JAMKESMAS Vol. 2 (6).

Suma'mur. (2014). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes) (02 ed.).* Jakarta: CV Sagung Seto.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.* Bandung: PT Alfabet.

Uliasi, J. (2021). *Hubungan Antara Shift Kerja Dengan Stress Kerja Terhadap.* Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat (SNKM) IV, 62-69.

Widyasari, Venny. (2021). *Pengaruh Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Rumah Makan "Berkah Ilahi"* Hendrosari. Surabaya: Universitas Wijaya Putra.

Yulia A. G, d. (2018). *Stres Kerja.* Semarang: Semarang University press.