

## HUBUNGAN SHIFT KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP DI RS MUHAMMADIYAH LAMONGAN

Syalsabila Yasinta Nurliasari<sup>1\*</sup>, Zufra Inayah<sup>2</sup>, Achmad Sutarjo<sup>3</sup>, Eko Ari Bowo<sup>4</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Gresik

<sup>3,4</sup>Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan

[\*Email Korespondensi: yasintasyn1@gmail.com]

**Abstract: Relationship between Shift Work and Work Stress In the Inpatient Room Nurse At Muhammadiyah Lamongan Hospital.** Work stress in Indonesia continues to increase every year which shows that work stress experienced by Indonesian nurses is 50.9%. One of the causes of work stress is the work environment and work shift arrangements. The purpose of this study was to analyze the relationship between shift work and stress nurses in the inpatient room of Muhammadiyah Lamongan Hospital. This research method is quantitative which is observational analytic with cross sectional design. The sampling technique used cluster random sampling totaling 118 nurses. The research instrument was a questionnaire, statistical test analysis using the Chi Square test. The results of this study showed that most of the nurses worked in appropriate shifts, namely as many as (70.3%) nurses and almost half experienced moderate work stress, namely as many as (48.3%) nurses. Based on the results of the chi square test it shows significance with a  $p$ -value of  $0.031 < \alpha 0.05$ . There is a relationship between work shifts and work stress in inpatient nurses at Muhammadiyah Lamongan Hospital, so that male and female nurses are expected to build good care and cohesiveness between head nurses, heads of rooms, fellow nurses and patients so that patient problems can be resolved and the need for collaboration between nurses and doctors to provide sufficient information regarding the patient's condition..

**Keywords :** Work Shift, Work Stress, Nurse

**Abstrak: Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di RS Muhammadiyah Lamongan.** Stres kerja di Indonesia masih terus mengalami peningkatan di setiap tahunnya yang menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat Indonesia yaitu sebesar 50,9%. Penyebab stres kerja salah satunya yaitu lingkungan kerja dan pengaturan *shift* kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan *shift* kerja dengan stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif yang bersifat observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster random sampling*, berjumlah 118 perawat. Instrumen penelitian ini yaitu kuesioner, analisis uji *statistic* menggunakan uji *Chi Square*. Hasil penelitian ini diperoleh bahwa perawat sebagian besar bekerja di *shift* yang sesuai yaitu sebanyak (70,3%) perawat dan hampir setengahnya mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak (48,3%) perawat. Berdasarkan hasil uji *chi square* menunjukkan signifikansi dengan  $p$ -value  $0,031 < \alpha 0,05$ . Terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan, sehingga perawat laki-laki maupun perempuan diharapkan menjalin kepedulian dan kekompakan dengan baik antara kepala perawat, kepala ruangan, sesama perawat maupun pasien supaya permasalahan pasien dapat teratasi dan perlunya kolaborasi antara perawat dengan dokter untuk memberikan informasi yang cukup terkait kondisi pasien.

**Kata Kunci :** Shift Kerja, Stres Kerja, Perawat

## PENDAHULUAN

Stres kerja yakni kondisi yang mempengaruhi emosional secara negatif yang menyebabkan ketegangan dalam lingkungan kerja dan tanggung jawab yang besar dapat mengakibatkan stres kerja. Pemicu stres antara lain lingkungan kerja dengan risiko kecelakaan yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak nyaman, tanggung jawab kerja perawatan yang ditanggung keseluruhan oleh perawat, seperti perbedaan argumentasi untuk melakukan kegiatan perawatan dan dukungan antar seama perawat yang kurang. Pelayanan pada rawat inap yakni merupakan salah satu pelayanan yang ada di Rumah Sakit. Perawat yang bekerja pada area staf secara permanen dan memiliki kemampuan untuk menerima dan merawat pasien dengan perhatian medis segera mungkin, tergolong penyakit dan trauma yang serius yang mana Rumah Sakit harus memberikan perawatan medis 24 jam sehari (Rahayu, 2019).

Hasil peninjauan menurut PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) di tahun 2015 stres kerja juga terjadi di Indonesia terdapat 51% stres kerja yang dialami perawat saat bekerja, kurang ramah saat pelayanan, sering sakit kepala, lelah, istirahat yang kurang dampak dari tanggung jawab kerja yang tinggi seorang perawat dan penghasilan yang kurang. Menurut penelitian (Rhamdani and Wartono, 2019) sebanyak 82% dari perawat dengan kerja *shift* tersebut merasakan stres akibat kerja. Pada penelitian lain juga terdapat korelasi *shift* kerja dengan stres kerja dengan  $p\text{-value} = 0,038 < 0,05$  (Rahayu, 2019) didapatkan hasil variabel *shift* kerja terhadap stres kerja ( $p\text{-value} = 0,040$ ) (Sari, Yusran and Ardiansyah, 2017). Berdasarkan penelitian (Hasan, 2018) dari *shift* kerja terhadap stres kerja terdapat hasil yang didapatkan dari pengujian korelasi menggunakan uji *chi-square* dijelaskan nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0,022 artinya adanya korelasi antara keduanya tersebut, pada penelitian (Sari, Yusran

and Ardiansyah, 2017) menunjukkan bahwa pekerja yang terdampak stres kerja ringan sebanyak (58,6%), (37,9%) mengalami stres kerja sedang.

Kerja dengan *shift* malam merasakan perubahan siklus biologis dan biasa disebut *shift* yang bisa mengakibatkan terjadinya kemampuan kerja yang mengalami penurunan dan daya tahan tubuh serta meningkatkan risiko kecelakaan kendaraan dan akibat kerja. Kerja *shift* bisa menyebabkan transisi fisik serta psikis pada seseorang, termasuk kepenatan. Penyelenggaraan kesehatan kerja yakni terkait peningkatan derajat kesehatan, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang mana hal tersebut harus dilakukan sesuai dengan standar kesehatan kerja (Peraturan Pemerintah, 2019).

Lingkungan kerja yang memberikan rasa aman, bersih, sehat dan menjamin keselamatan kerja serta situasi yang mendukung dapat menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik (Inayah and Widyawati, 2021). *Shift* kerja yaitu opsi dalam proses kerja agar dapat memaksimalkan produktivitas kerja sebagai permintaan tuntutan pasien (Rhamdani and Wartono, 2019). Seorang perawat pastinya terikat dalam kerja *shift*, hal tersebut dapat berimplikasi pada perpanjangan jam kerja dengan melampaui batas waktu kerja yang telah ditentukan sehingga *shift* kerja diberlakukan. Seseorang bekerja dengan sistem *shift* adalah seseorang yang dalam bekerjanya untuk jangka waktu yang ditentukan di luar jam kerja pada umumnya (Wiyarso, 2018).

Seseorang dalam *shift* kerja, utamanya pekerja dengan *shift* malam, akan mengakibatkan dengan bermacam-macam gejala penyakit seperti insomnia, kecapekan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi dan gangguan *astrointestinal*, semua ketidaknyamanan ini dikombinasikan dengan stres yang hebat dapat meningkatkan risiko kecelakaan saat bekerja pada *shift* malam, pengelompokkan stres terdiri dari tiga jenis yakni stres ringan, sedang

dan berat (Wulandari, Hadiati and As, 2017).

Kinerja seorang pekerja dapat diketahui seberapa terampil dalam melaksanakan tanggung jawab yang di bebankan kepada pekerja tersebut, maka dari itu kinerja pegawai sangat penting dalam sebuah perusahaan/instansi (Buanawati, 2019), sedangkan menurut Trifianingsih pada tahun 2017 (Trifianingsih, Santoso and Briketabela, 2017) kinerja perawat yaitu sebagian keseluruhan yang tidak dapat dipisahkan, jika perawat mengalami tekanan, akibatnya tingkat kepuasan pasien tidak tercapai yang mana hal tersebut sangat berdampak pada kualitas pelayanan pada pasien

Jumlah total perawat di ruang rawat inap ada 166 orang perawat. RS Muhammadiyah Lamongan memiliki 3 *shift* di ruang rawat inap, yaitu *shift* pagi (07.00-14.00), *shift* sore (14.00-21.00) dan *shift* malam (21.00-07.00). Jumlah pasien yang ada di bagian rawat inap sebanyak 18.000 dengan rata-rata 1.500 kunjungan perbulannya (Aminuddin, 2020), sementara jumlah perawat yang ada di ruang rawat inap sebanyak 166 perawat. Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan memiliki jumlah tempat tidur sebanyak 265 tempat tidur, hal tersebut menunjukkan bahwa perawat menangani 1:8 pasien, sedangkan menurut Permenkes RI nomor 56 Tahun 2014 bahwa Rumah Sakit B mempunyai perbedaan tenaga keperawatan dan kamar tidur sebesar 1:1 (Rahayu, 2019), maka dari itu tujuan dari penelitian ini yakni menganalisis hubungan *shift* kerja dengan stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan ilmu pengetahuan/wawasan khususnya dalam bidang penelitian.

## METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan metode kuantitatif bersifat observasional analitik dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah jumlah dari seluruh perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan bagian rawat inap yang berjumlah sebanyak 166 perawat, berdasarkan perhitungan dengan rumus *slovin*, maka jumlah perawat yang menjadi sampel yakni sebanyak 117,7. Hasil perhitungan tersebut dapat dibulatkan menjadi 118 perawat, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan *Cluster random sampling*. Cara menentukan ukuran sampel untuk setiap ruangan dilakukan dengan cara diprorata agar sampel yang diambil lebih proporsional. Data primer yaitu data yang didapatkan dari sumber pertama, yakni hasil pengisian kuesioner.

Peneliti mengamati di lapangan secara langsung di RS dan melakukan penyebaran kuesioner, yang mana kuesioner tersebut digunakan untuk mendapatkan data terkait hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RS Muhammadiyah Lamongan dengan menggunakan kuesioner *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)*, dikatakan stres kerja ringan jika total skor dari kuesioner (<143), stres kerja sedang (143-214,5) dan stres kerja berat sebanyak (>214,5), hasil tersebut diperoleh dari perhitungan *quartile*. Data diperoleh dari proses menyebarkan kuesioner kemudian data yang dikumpulkan akan dibentuk dalam tabel, yang selanjutnya data diproses ke dalam bantuan program *Software Statistik*. Uji yang digunakan adalah uji *chi-square*, uji *chi-square* merupakan uji yang dipakai untuk menguji hubungan dua buah variabel dan mengukur kuatnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel lainnya (Rahayu, 2019).

## HASIL

**Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden**

<b>Nama</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	34	28,8
Perempuan	84	71,2
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
<b>Umur</b>		
15-24 tahun	9	7,6
25-34 tahun	63	53,4
35-44 tahun	41	34,7
45-54 tahun	5	4,2
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>
<b>Masa Kerja</b>		
1-5 tahun	48	40,7
6-10 tahun	52	44,1
11-15 tahun	14	11,9
15-20 tahun	1	0,8
21-25 tahun	2	1,7
26-30 tahun	1	0,8
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100,0</b>

Penelitian ini diikuti oleh 118 responden dengan distribusi karakteristik digambarkan pada tabel 1. Berdasarkan tabel 1 di atas dapat diperoleh hasil data distribusi frekuensi jenis kelamin pada 118 perawat di RS Muhammadiyah Lamongan menunjukkan sebagian besar adalah perempuan sebanyak (71,2%) perawat. Berdasarkan umur sebagian besar golongan usia 25-34 tahun sebanyak (53,4%) perawat dan berdasarkan masa kerja dari 118 perawat sebagian besar

berada pada kelompok masa kerja 6-10 tahun sebanyak (44,1%) perawat dan sebagian kecil kelompok masa kerja 26-30 tahun sebanyak (0,8%) perawat. Berdasarkan tabel 2 di bawah, dapat diketahui bahwa perawat sebagian besar bekerja di *shift* yang sesuai yaitu sebanyak (70,3%) perawat. Berdasarkan tabel 3 di bawah, dapat diketahui bahwa hampir setengahnya perawat mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak (48,3%).

**Tabel 2. Distribusi Perawat Berdasarkan *Shift* Kerja**

<b><i>Shift</i> Kerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Sesuai	83	70,3
Tidak sesuai	35	29,7
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

**Tabel 3. Distribusi Perawat Berdasarkan Stres Kerja**

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	28	23,7
Sedang	57	48,3
Berat	33	28,0
<b>Total</b>	<b>118</b>	<b>100</b>

**Tabel 4. Hasil Uji Chi Square Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja**

Shift Kerja	Stres Kerja						Total		P-Value
	Ringan		Sedang		Berat				
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Tidak Sesuai	9	25,7	11	31,4	15	42,9	35	100	0,031
Sesuai	19	22,9	46	55,4	18	21,7	83	100	
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>23,7</b>	<b>57</b>	<b>48,3</b>	<b>33</b>	<b>33,0</b>	<b>118</b>	<b>100</b>	

Berdasarkan tabel 4 di atas, didapatkan hasil bahwa antara perawat yang mengalami stres kerja sebagian besar pada stres kerja ringan (25,7%) dibanding dengan *shift* kerja yang sesuai (22,9%), sedangkan perawat yang mengalami stres kerja sedang sebagian besar bekerja di *shift* yang sesuai (55,4%) dibanding dengan perawat yang bekerja pada *shift* yang tidak sesuai (31,4%) dan stres kerja berat yang dialami perawat sebagian besar bekerja di *shift* yang tidak sesuai (42,9%) dibanding dengan yang bekerja di *shift* yang sesuai (21,7%).

#### PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji *chi square* menunjukkan signifikansi dengan *p-value*  $0,031 < \alpha 0,05$  artinya ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap RS Muhammadiyah Lamongan. Seorang pekerja yang bekerja *shift*, terutama pada *shift* malam pekerja mengalami gangguan siklus biologis atau biasa disebut *shift* yang berdampak pada kemampuan kerja dan imunitas tubuh, serta meningkatnya resiko kecelakaan kerja atau cedera akibat kerja, kurangnya istirahat pada perawat mengakibatkan perawat menjadi pemikir dan tidak bergerak cepat, menyebabkan perawat memiliki banyak kesalahan dalam pelayanan dan kesusahan

mengingat sesuatu, sehingga dapat terjadinya penurunan produktivitas kerja dan lebih fatalnya pekerja mengalami kecelakaan kerja (Rahayu, 2019).

Menurut Departemen Kesehatan Indonesia tahun 2019, pada umur 25-34 tahun harusnya berkembang secara individu dan mandiri sehingga pekerja dapat menemukan jati diri mereka masing-masing, pada umur tersebut harusnya sudah dewasa dalam menyelesaikan suatu permasalahan, sedangkan pada umur 35-44 tahun menyebutkan bahwa usia tersebut seseorang pekerja dalam baik buruknya kehidupan.

Penyebab stres kerja pada pekerja salah satunya yaitu umur seorang pekerja, karena pekerja yang berumur lebih muda cenderung memiliki kondisi kesehatan mental yang lebih rentan terkena stres kerja daripada pekerja yang berumur lebih tua (Mustika Suci, 2018), hal tersebut dapat terjadi karena perawat sebagian besar pada golongan usia 25-34 tahun dimana seseorang yang memiliki umur yang lebih muda akan cenderung memiliki emosi yang meledak-ledak dan belum bisa mengontrol emosi secara bijak, maka dari itu perawat yang berumur lebih muda akan lebih mudah merasakan stres kerja.

Tanggung jawab seorang pekerja perempuan tidak hanya pekerjaan saja, melainkan pekerja perempuan memiliki

tanggung jawab diluar pekerjaan, kegiatan yang dilakukan seorang pekerja perempuan ketika sudah menikah yaitu diawali dengan pekerjaan rumah tangga sebelum melakukan kegiatan di tempat kerja dan pada saat seorang pekerja perempuan selesai dari bekerjanya, terkadang pekerja perempuan langsung melanjutkan pekerjaan rumah tangga tanpa beristirahat terlebih dahulu (Habibi and Jefri, 2018). Seorang perempuan lebih mudah merasa emosional dan mengalami kecemasan yang berlebih daripada laki-laki dikarenakan seorang laki-laki lebih bijak dalam mengontrol emosi dan stresnya dibanding perempuan, hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian pada jenis kelamin di RS Muhammadiyah Lamongan, yang mana sebagian besar adalah perempuan sebanyak (71,2%) perawat.

Pekerja dengan pengalaman kerja yang meningkat dan diiringi dengan masa kerja juga dapat memberikan efek yang dirasakan oleh pekerja terhadap pekerjaan yang ditanggung. Salah satu faktor yang berasal dari dalam seorang pekerja dalam memicu stres dengan melalui pengalaman dalam bekerja yakni kecakapan (Mualim and Adeko, 2020). Perawat dengan masa kerja lebih panjang akan bisa mengontrol stres kerja daripada perawat dengan masa kerja pendek, dikarenakan mereka harus mengalami dimana proses adaptasi dan penyesuaian terhadap lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan di RS Muhammadiyah Lamongan terdapat hasil bahwa masa kerja sebagian besar berada pada kelompok masa kerja 6-10 tahun sebanyak (44,1%).

RS Muhammadiyah Lamongan terdapat kelebihan jam kerja akibat *shift* yang tidak sesuai diantaranya kelebihan jam kerja karena *shift* malam, kelebihan jam kerja karena pengganti dinas dan kelebihan jam kerja karena libur kurang, hal ini sesuai dengan peraturan Undang-undang Cipta Kerja nomor 11 tahun 2020 terkait pekerjaan yang melebihi jam kerja/hari yaitu 8 jam akan diberikan upah waktu kerja lembur (UU RI No. 11, 2020). Stres kerja ini diklasifikasikan menjadi 3 yaitu stres kerja ringan, stres

kerja sedang dan stres kerja berat, diketahui perawat di ruang rawat inap RS Muhammadiyah Lamongan menyebutkan bahwa dapat diketahui bahwa hampir sebagian besar perawat mengalami stres sedang sebanyak (48,3%) perawat, dengan hasil tabel 3 stres kerja ringan yang dirasakan perawat rawat inap RS Muhammadiyah Lamongan dikarenakan perawat tidak mengalami beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu kurangnya komunikasi secara transparan dengan perawat yang lain terkait kesalahpahaman dan masalah di tempat kerja, perselisihan dengan dokter, susunan jadwal *shift* dan susunan staf perawat yang tidak terprediksi, permintaan tidak masuk akal dari keluarga, mengalami diskriminasi karena jenis kelamin, harus berurusan dengan pasien yang melakukan kekerasan, kesulitan bekerja dengan perawat yang berlawanan jenis.

Sedangkan stres kerja sedang yang dialami perawat rawat inap RS Muhammadiyah Lamongan dikarenakan perawat mengalami beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu pasien mendapati rasa nyeri saat perawat melakukan tindakan medis, merasa tidak percaya diri untuk membantu kebutuhan emosional dari keluarga pasien, dokter kurang jelas dalam memberikan informasi kondisi medis pasien, perawat tidak bisa memberikan jawaban yang memuaskan saat pasien mengajukan pertanyaan, perawat takut melakukan kesalahan dalam perawatan, dokter tidak hadir saat terjadi situasi darurat medis, mendapat kritik dari kepala perawat atau atasan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan tugas pelayanan keperawatan, terkadang perawat berhadapan dengan pasien yang kasar dan kehadiran dokter yang dibutuhkan pada saat kritis/pun pada saat pasien meninggal, sehingga jika produktivitas pekerja menurun artinya tingkatan stres kerja tersebut tinggi dan pengendalian stres kerja tidak dilakukan dengan optimal.

Hasil uji *Chi Square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat

ruang rawat inap di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan dengan nilai  $p\text{-value} = 0,031 < 0,05$ . Stres kerja ringan yang dialami perawat rawat inap RS Muhammadiyah Lamongan dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu antara perawat kurangnya komunikasi terkait permasalahan di tempat kerja, terlibat konflik dengan dokter, pengaturan *shift* yang kurang tertata dan susunan staf yang tidak terduga, permintaan tidak masuk akal diajukan oleh keluarga, mengalami diskriminasi karena perbedaan jenis kelamin, perawat merasa kesulitan jika bekerja dengan lawan jenis, beban pelayanan terkait penggolongan pasien.

Perawat yang mengalami stres kerja sedang dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu seperti pasien mendapati rasa nyeri saat perawat melakukan tindakan medis, merasa tidak percaya diri untuk membantu kebutuhan emosional dari keluarga pasien, dokter kurang jelas dalam memberikan informasi kondisi medis pasien, perawat tidak dapat memberikan jawaban yang memuaskan saat diberikan pertanyaan oleh pasien, perawat takut membuat kesalahan dalam merawat pasien, kehadiran dokter yang dibutuhkan pada saat kritis/pun pada saat pasien meninggal, mendapat kritik dari kepala perawat atau atasan, kurangnya waktu dalam menyelesaikan pelayanan keperawatan, terkadang perawat harus menghadapi pasien yang melakukan kekerasan atau bersikap kasar dan dokter tidak hadir pada saat pasien meninggal.

Kinerja merupakan fungsi dari hasil keluaran atau indikator suatu kegiatan atau pekerjaan dalam rentang waktu tertentu (Hidayat, 2017), banyaknya pemberian saran pada institusi juga sangat mempengaruhi dari kinerja perawat itu sendiri, tidak hanya jabatan khusus, melainkan tertuju pada seluruh pekerja di institusi tersebut. Performa sendiri terkadang diartikan prestasi kerja dan arti yang lainnya. Menurut Sinambela 2016 dalam Buanawati pada tahun 2019 (Buanawati, 2019), juga menjelaskan bahwa kinerja pekerja atau

karyawan diartikan sebagai performa pekerja untuk melakukan keterampilan tertentu.

Pengukuran kinerja adalah suatu kegiatan yang menggunakan alat penilaian atau pedoman untuk mengevaluasi pekerjaan perawat dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan kerja. Indikator kinerja perawat ditentukan oleh tugas keperawatan itu sendiri, oleh karena itu penilaian keahlian perawat harus dilakukan melalui sistem yang baku agar hasil penilaian lebih objektif (Hidayat, 2017). Pengukuran dengan metode kualitas dan kuantitas yang mana dibandingkan dengan seperangkat pedoman standar kerja selama periode tertentu yaitu disebut dengan pengukuran kinerja. Ukuran kinerja merupakan standar kerja minimal yang harus dipenuhi perawat, baik secara individu ataupun secara tim, yang disesuaikan dengan indikator tujuan kerjanya, artinya jika hasil kerjanya buruk, tidak dapat diterima dan buruk, maka pekerjaan seorang perawat tersebut di bawah standar minimum untuk hasil pekerjaan (Hidayat, 2017).

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Hubungan *Shift* Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RS Muhammadiyah Lamongan dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja perawat sebagian besar bekerja di *shift* yang sesuai yaitu sebanyak (70,3%) perawat. Sedangkan stres kerja yang dialami perawat hampir setengahnya mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak (48,3%) perawat dan hasil uji *Chi Square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aminuddin, F. 2020. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kepuasan dan Loyalitas Pasien yang Menjalani Perawatan di Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan,

- Skripsi. Universtas Airlangga.
- Artanti, D. D. 2021. Pengaruh Dukungan Sosial Suami terhadap Stres Kerja Istri yang Berkarir, Skripsi. UMM.
- Buanawati, F. T. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun, Skripsi. Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Eryuda, F. 2017. Hubungan Shift Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung, Skripsi. Universitas Lampung.
- Habibi, J. and Jefri. 2018. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export', *Journal of Nursing and Public Health*, 6(2), pp. 50–59. doi: 10.37676/jnph.v6i2.658.
- Hasan, A. dkk. 2018. Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Central Control Room (Studi Kasus Pada Pt. Pjb Unit Pembangkit Paiton Probolinggo)', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 6(4), pp. 255–260.
- Hidayat, I. 2017. Hubungan Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Pelaksanaan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pelamonia Makassar, Skripsi, pp. 1–113.
- Inayah, Z. and Widyawati, W. 2021. Mine Workers Psychology, *Proceedings of the 1st UMGESHIC International Seminar on Health, Social Science and Humanities (UMGESHIC-ISHSSH 2020)*, 585(table 2), pp. 643–645. doi:10.2991/assehr.k.211020.092.
- Maulina, N. and Syafitri, L. 2019. Hubungan Usia, Lama Bekerja Dan Durasi Kerja Dengan Keluhan Kelelahan Mata Pada Penjahit Sektor Usaha Informal Di Kecamatan Banda Sakti Kota Lhokseumawe Tahun 2018', *AVERROUS: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Malikussaleh*, 5(2), p. 44.
- Mualim, M. and Adeko, R. 2020. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah', *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), pp. 79–86. doi: 10.37676/jnph.v8i1.1017.
- Mustika Suci, I. S. 2018. Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), p. 220. doi: 10.20473/ijosh.v7i2.2018.220-229. Peraturan Pemerintah. 2019. PP 88 2019 tentang Kesehatan Kerja.
- Rahayu, S. 2019. Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Umum Daerah DR. Pirngadi Medan, Skripsi. Uinsu.
- Rhamdani, I. and Wartono, M. 2019. Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat, *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), pp. 104–110.
- Sari, R., Yusran, S. and Ardiansyah, T. 2017. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6), pp. 1–11.
- Trifianingsih, D., Santoso, B. R. and Briketabela. 2017. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Peawat di Ruang UGD Rumah Sakit Daerah Ulin Banjarmasin', *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin*, 19, pp. 1–8.
- UU RI No. 11. 2020. Undang-Undang Republik Indonesia No 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
- Wiyarso, J. 2018. Hubungan Antara Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Yeheskiel Dan Hana Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado', *Jurnal*



KESMAS, 7(5), pp. 1-10.  
Wulandari, F. E., Hadiati, T. and As, W.  
S. 2017. Jurnal Kedokteran  
Diponegoro Hubungan Antara  
Tingkat Stres Dengan Tingkat  
Insomnia Mahasiswa/I Angkatan

2012/2013 Program Studi  
Pendidikan Dokter Fakultas  
Kedokteran Universitas  
Diponegoro', Widodo Sarjana AS  
JKD, 6(2), pp. 549-557.