

Work Period and Work Shifts Associated with Work Stress in Inpatient Nurses at Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate North Maluku Year 2022

Masa Kerja dan Shift Kerja dalam Hubungannya dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Nurul Qalbi Salsabila ¹⁾, Decy Situngkir ²⁾, Izzatu Millah ³⁾ Devi Angeliana Kusumaningtiar ⁴⁾, Namira Wadjir Sangadji ⁵⁾, Mirta Dwi Rahmah Rusdy ⁶⁾

¹⁻⁶⁾Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul
Korespondensi: (e-mail) E-Mail : nurulqalbisalsabila0406@gmail.com ¹⁾; decy.situngkir@esaunggul.ac.id ²⁾;

ABSTRACT

Background and objectives: According to a survey by the American Nurses Association (ANA), more than 34% of nurses assess their emotional health as not, or not at all, emotionally healthy. The results of a survey conducted by PPNI in 2018 stated that 50.9% of nurses in Indonesia experienced work stress. The causes of work stress are workload, such as targets, interpersonal relationships, with superiors or other co-workers. This study aims to analyze the factors associated with stress in the inpatient nurse at RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate North Maluku in 2022. **Methods:** This type of research uses a quantitative method with a cross sectional study design. The population in this study were 179 nurses at the inpatient installation of RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, North Maluku. With a sample size of 81 nurses at the inpatient installation of RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, North Maluku. Data analysis using the Chi Square Test. This research was conducted in September 2022 – February 2023. **Research Results:** The univariate results found that the highest prevalence was nurses who experienced high work stress (77.8%), high workload (54.3%), years of service at risk category (76.5%), shift work at risk category (74.1%), and age category at risk (51.9%). **Conclusion:** There is a relationship between work period and work shifts with work stress in nurses at the inpatient installation of RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, North Maluku.

Keywords: Work Stress; Nurse; Workload;

ABSTRAK

Latar Belakang dan tujuan: Menurut survei American Nurses Association (ANA), lebih dari 34% perawat menilai kesehatan emosional perawat tidak, atau tidak sama sekali, sehat secara emosional. Hasil survei yang dilakukan PPNI pada tahun 2018 menyatakan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Penyebab stres kerja ialah beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal, dengan atasan atau rekan kerja lain. Penelitian ini ditujukan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. **Metode:** Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain studi *Cross Sectional*. Populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 179 perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Dengan besar sampel sebanyak 81 perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Analisis data menggunakan Chi Square Test. Penelitian ini dilakukan pada bulan September 2022 – Februari 2023. **Hasil Penelitian:** Hasil univariat yaitu ditemukan bahwa prevalensi tertinggi yaitu perawat yang mengalami stres kerja tinggi (77,8%), beban kerja tinggi (54,3%), masa kerja kategori berisiko (76,5%), *shift* kerja kategori berisiko (74,1%), dan usia kategori berisiko (51,9%). **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara masa kerja dan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Kata Kunci : Stres Kerja; Perawat; Beban Kerja;

1. PENDAHULUAN

Secara umum stres diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa. Stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dalam tubuh yang dapat menimbulkan dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Stres juga didefinisikan sebagai reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya (Tarwaka, 2011). Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri (Kemenkes RI, 2019).

Dalam beberapa tahun terakhir, telah ada perhatian yang berkembang terhadap dampak risiko psikososial

dan stres terkait pekerjaan di antara para peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan. Stres terkait pekerjaan sekarang secara umum diakui sebagai masalah global yang mempengaruhi semua negara, semua profesi dan semua pekerja baik di negara maju maupun berkembang. Dalam konteks yang kompleks ini, tempat kerja pada saat yang sama merupakan sumber penting dari risiko psikososial dan tempat yang ideal untuk mengatasinya guna melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja (ILO, 2016). Menurut survei American Nurses Association (ANA 2022), lebih dari 34% perawat menilai kesehatan emosional perawat tidak, atau tidak sama sekali, sehat secara emosional. Sebagian besar perawat yang disurvei mengatakan bahwa perawat merasa stres (75%), frustrasi (69%), dan kewalahan (62%). Hampir setengah (42%) responden perawat menjawab “ya”, ketika ditanya apakah perawat memiliki pengalaman yang sangat menegangkan, mengganggu, atau traumatis karena Covid-19. Di antara perawat yang mengatakan perawat berniat untuk meninggalkan posisi perawat dalam 6 bulan ke depan, hampir setengahnya menyebutkan pekerjaan yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan perawat (48%) sebagai alasan utama diikuti oleh kekurangan staf (41%) (American Nurses Association, 2021).

Hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) sekitar 50,6% perawat yang bekerja di empat Provinsi di Indonesia mengalami distress dan berespon negatif seperti sering pusing, lelah dan tidak bisa istirahat karena beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah, dan insentif yang tidak memadai (Utami et al., 2021). Hasil survei yang dilakukan PPNI pada tahun 2018 menyatakan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Penyebab stres kerja ialah beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal, dengan atasan atau rekan kerja lain (Suryani, 2022).

Dampak dari stres dalam pekerjaan adalah kurangnya motivasi dan kebanggaan dalam misi mereka untuk para pekerja dan dampak nyata pada kualitas layanan yang diberikan kepada orang-orang dan masyarakat. Dalam perawatan kesehatan dan sosial, serta dalam semua layanan darurat dan tanggap darurat dalam kasus bencana dan epidemi, kontak permanen dengan penderitaan, dan tanggung jawab untuk menanggapi urgensi sering menyebabkan depresi dan kelelahan. Selain itu, pekerja layanan publik sering terpengaruh oleh kondisi kerja berbahaya yang membahayakan nyawa mereka untuk menyelamatkan nyawa orang lain dan perasaan tidak aman yang permanen merupakan faktor stres yang nyata (ILO, 2016).

Saat ini, banyak pekerja menghadapi tekanan yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan kehidupan kerja modern. Risiko psikososial seperti persaingan yang meningkat, ekspektasi kinerja yang lebih tinggi, dan jam kerja yang lebih lama berkontribusi pada tempat kerja menjadi lingkungan yang semakin membuat stres. Selain itu, karena perubahan hubungan kerja yang signifikan dan resesi ekonomi saat ini, pekerja mengalami perubahan dan restrukturisasi organisasi, berkurangnya kesempatan kerja, meningkatnya pekerjaan tidak tetap, ketakutan kehilangan pekerjaan, PHK besar-besaran dan pengangguran, dan penurunan stabilitas keuangan, menjadi konsekuensi terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja (ILO, 2016).

Menurut Allu et al., (2020) dalam topik penelitiannya dengan judul mengenai Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Idaman Banjarbaru dalam hasil penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan antara umur, masa kerja, beban kerja, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian Togatorop et al., (2021) mengenai Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, shift kerja, usia, dan keamanan kerja.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis kepada 10 perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie yang dipilih secara random menggunakan kuesioner HSE dan NASA-TLX, menunjukkan hasil yang ditemukan bahwa perawat yang mengalami stres tinggi sebanyak 10 orang perawat (100%). Perawat dalam responden penelitian ini, sebagai tenaga kesehatan diketahui bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat bekerja sesuai dengan ketentuan pembagian jam kerja dengan menggunakan sistem roling dalam kondisi tertentu perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie sering kali kerja lembur untuk memenuhi kebutuhan dalam penanganan pasien, hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan perawatan khusus pada pasien yang memiliki usia rentan. Adanya keluhan stres tinggi dan stres sedang pada perawat menunjukkan bahwa perawat mengalami keluhan stres akibat beban kerja yang diperoleh masa kerja perawat yang relatif >10 tahun, shift kerja perawat yang terbagi atas pembagian shift kerja pagi dari pukul 08.00 - 14.00 (6 jam kerja), shift kerja sore pada pukul 14.00 - 20.00 (6 jam kerja) dan shift kerja malam pada pukul 20.00 - 08.00 (12 malam kerja) dengan waktu istirahat yang tidak menentu <1 jam kerja dan juga usia perawat yang cenderung sudah memasuki usia non produktif. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah keluhan stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Berdasarkan informasi yang ditemukan pada saat penulis melakukan wawancara kepada kepala ruangan dalam studi pendahuluan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie ditemukan bahwa saat ini belum adanya program terkait pengendalian stres kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk bahan intervensi RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara, Jalan Cempaka, Tanah Tinggi, Kota Ternate, Provinsi Maluku Utara. Penelitian ini dilaksanakan dari Bulan September 2022 sampai dengan selesai.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini terdiri dari 179 perawat instalasi rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan memperhatikan kriteria inklusi yaitu bersedia menjadi responden dalam penelitian dan merupakan perawat di instalasi rawat inap yang bertugas dan masih aktif bekerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Sedangkan kriteria eksklusi yaitu perawat yang telah mengikuti studi pendahuluan pada penelitian ini, perawat yang tidak berada di tempat atau sedang cuti pada saat penelitian dilakukan, dan perawat yang sedang izin atau sakit. Perhitungan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perhitungan besar sampel untuk uji hipotesis beda proporsi, maka minimal sampel yang didapatkan dari hasil uji tersebut sebanyak 81 responden. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel kasus yaitu dengan menggunakan teknik *Stratified Random Sampling*.

2.3 Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan rancangan yang digunakan adalah studi analitik. Pada penelitian ini menggunakan desain studi *cross sectional*, dengan pengukuran variabel independen maupun variabel dependen dilakukan secara bersamaan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.

2.4 Pengumpulan Data

Adapun pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini melalui sumber data informasi seperti data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pengambilan data secara langsung di lapangan terhadap sampel penelitian. Data primer dalam penelitian ini berupa data stres kerja, beban kerja, masa kerja, dan shift kerja diperoleh dari wawancara dengan pertanyaan yang tersedia pada kuesioner. Data sekunder yaitu data usia dan data jumlah perawat yang diperoleh dari data profil RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

2.5 Analisis Data

Berdasarkan penelitian ini, analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat memiliki tujuan untuk melihat gambaran distribusi frekuensi persentase dan statistik deskriptif dari seluruh variabel penelitian yang diamati, seperti nilai frekuensi atau proporsinya baik variabel dependen yaitu stres kerja maupun variabel independen yaitu beban kerja, masa kerja, shift kerja, usia, yang disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi. Analisis bivariat memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja, masa kerja, shift kerja, usia dengan variabel dependen yaitu stres kerja. Kedua variabel pada penelitian ini berbentuk kategorik, menggunakan uji statistik Chi-Square dengan menggunakan derajat kepercayaan (CI) 95% dan tingkat kemaknaan 5%. Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka menunjukkan ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika $p\text{-value} > 0,05$ maka menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Terdapat beberapa aturan yang harus diperhatikan dalam menggunakan tabel Chi-Square yakni jika pada tabel 2x2 dijumpai sel dengan ekspektasi lebih kecil dari 5, di gunakan Fisher's Exact Test. Sedangkan jika pada tabel 2x2 tidak terdapat nilai ekspektasi lebih kecil dari 5, di gunakan Continuity Correction.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 *Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian*

Berdasarkan hasil analisis distribusi frekuensi pada tabel 1 diperoleh bahwa prevalensi tertinggi yaitu perawat yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 63 perawat (77,8%), perawat yang mengalami beban kerja tinggi sebanyak 44 perawat (54,3%), masa kerja perawat dengan katagori berisiko sebanyak 62 perawat (76,5%), *shift* kerja perawat dengan katagori berisiko sebanyak 60 perawat (74,1%), usia perawat dengan katagori berisiko sebanyak 42 perawat (51,9%).

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Variabel Penelitian di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara

Variabel	Frekuensi (n)	(%)
Stres Kerja		
Tinggi	63	77,8
Rendah	18	22,2
Beban Kerja		
Tinggi	44	54,3
Rendah	37	45,7
Masa Kerja		
Berisiko	62	76,5
Tidak Berisiko	19	23,5
Shift Kerja		
Berisiko	60	74,1
Tidak Berisiko	21	25,9
Usia		
Berisiko	42	51,9
Tidak Berisiko	39	48,1

3.2 *Hubungan antara Variabel Penelitian dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022*

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan Chi Square Test dan Fisher's Exact Test pada tabel 2 menunjukkan bahwa tidak hubungan antara beban dengan stres kerja yang dirasakan oleh Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) adalah sebesar 1,051 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,830-1,331). Terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,624 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,047 – 2,519). Ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,448 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,012 – 2,187). Tidak terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,161 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,914 – 1,474).

Tabel 2. Analisis Hubungan antara Variabel Penelitian dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Variabel	Stres		Tidak Stres		Total		P-Value	PR (95% CI)
	N	%	N	%	N	%		
Beban Kerja								
Tinggi	35	79,5	9	20,5	44	100	0,882	1,051 (0,830-1,331)
Rendah	28	75,7	9	24,3	37	100		
Masa Kerja								
Berisiko	53	85,5	9	14,5	62	100	0,009	1,624 (1,047-2,519)
Tidak Berisiko	¹⁰ 19	52,6	9	47,4	19	100		
Shift Kerja								
Berisiko	51	85	9	15	60	100	0,014	1,488 (1,012-2,187)
Tidak Berisiko	¹² 21	57,1	9	42,9	21	100		
Usia								
Berisiko	35	83,3	7	16,7	42	100	0,327	1,161 (0,914-1,474)
Tidak Berisiko	²⁰ 39	71,8	11	28,2	39	100		

4. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada 81 Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja tinggi memiliki proporsi tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hadiansyah et al., 2019) yang menunjukkan bahwa proporsi stres kerja rendah 47,37%, yaitu sebanyak 9 orang dan stres kerja tinggi 52,63%, yaitu sebanyak 10 orang.

Definisi stres kerja dapat dibagi menjadi tiga kategori, yaitu stres yang diambil dari kata definisi stimulus, tanggapan, dan stimulus-fisiologi. definisi stimulus dari stres adalah kekuatan atau perangsang yang menekan individu sehingga menimbulkan suatu tanggapan (*response*) terhadap ketegangan (*strain*), di mana ketegangan tersebut dalam pengertian fisik mengalami perubahan bentuk. Jika pandang dari definisi tanggapan, stres adalah tanggapan fisiologi atau psikologis dari seseorang terhadap tekanan lingkungan, dimana penekannya (*stressor*) berupa peristiwa atau situasi eksternal yang dapat membahayakan. ketiga definisi stimulus-fisiologi, yaitu stres adalah konsekuensi dari pengaruh timbal balik (interaksi) antara rangsangan lingkungan dan tanggapan individu (Elly & Muhammad, 2022).

Berdasarkan hasil kuesioner pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, proporsi tertinggi pada perawat yang mengalami stres kerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja rendah. Pada kuesioner stres terdiri dari 35 pertanyaan diantaranya 23 pertanyaan positif dan 12 pertanyaan negatif. Hasil kuesioner yang memiliki proporsi tertinggi pada pernyataan positif yang dirasakan oleh perawat adalah perawat cenderung “tidak pernah” merasa sangat jelas terhadap apa yang diharapkan di tempat kerja dan perawat juga cenderung tidak tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik yaitu sebanyak 39 perawat (48,1%) Kemudian untuk proporsi tertinggi pada bagian pernyataan negatif yang dirasakan oleh perawat adalah perawat “selalu” mendapat perlakuan yang kurang baik di tempat kerja yaitu sebanyak 56 perawat (69,1%).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara belum memiliki program untuk upaya pengendalian stres pada perawat. Kemudian, perawat cenderung merasa tidak pernah merasa sangat jelas terhadap apa yang diharapkan di tempat kerja dan perawat juga cenderung tidak pernah tahu bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan baik disebabkan karena jarang diberikannya pelatihan dan penjelasan SOP yang lebih detail, maka dari itu perawat hanya bekerja sesuai dengan tanggungjawabnya, hal tersebut yang membuat perawat merasa tertekan, cemas dan khawatir akan kinerjanya apakah sudah sesuai atautkah belum dengan harapan yang ada di tempat kerja, sehingga perawat cenderung mengalami stres. Maka peneliti menyarankan kepada pihak RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate untuk memberikan *training* seperti Bantuan Hidup Dasar (BHD), *Intensive Care* dan atau penjelasan lebih mengenai SOP terutama terkait langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses kerja rutin yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, serta penjelasan bagaimana input dan output kerja agar dapat memberikan pelayanan dengan lebih baik, serta perawat dapat lebih memahami hal apa yang di harapkan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dan bagaimana perawat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, terarah dan bersemangat.

4.2 Gambaran Beban Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada 81 Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD

Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh bahwa perawat yang mengalami beban kerja tinggi memiliki proporsi tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rizky et al., (2018) yang menunjukkan dari 41 responden perawat pelaksana di ruang rawat inap kelas III, 32 orang (78%) menyatakan bahwa beban kerja mereka adalah tinggi, sedangkan 9 orang (22%) lainnya menyatakan bahwa beban kerjanya sedang.

Beban kerja fisik merupakan perbedaan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan itu secara fisik, sedangkan beban kerja mental adalah beban kerja yang timbul dan terlihat dari pekerjaan yang dilakukan dan terbentuk secara kognitif. Beban kerja perawat adalah volume kerja perawat di sebuah unit rumah sakit. Sedangkan volume kerja perawat merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menangani pasien per hari (Sari et al., 2022).

Berdasarkan hasil kuesioner pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, proporsi tertinggi pada perawat yang mengalami beban kerja tinggi dibandingkan dengan perawat yang mengalami beban kerja rendah. Pada kuesioner *NASA-TLX* terdiri dari dua bagian yaitu pemberian bobot dan pemberian rating. Hasil kuesioner yang memiliki proporsi tertinggi pada bagian pemberian bobot yang dirasakan oleh perawat adalah *Physical Demand* dan *Temporal Demand* kemudian untuk proporsi tertinggi pada bagian pemberian rating yang dirasakan oleh perawat adalah *Effort*.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, diperoleh bahwa proporsi tertinggi terdapat pada perawat yang memiliki beban kerja tinggi. Hal tersebut dapat disebabkan karena tuntutan dari tugas perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara. Tuntutan pekerjaan perawat yang berlebih disebabkan karena pekerja selalu ditekan oleh pasien dan keluarga terkait pelayanan selain itu juga perawat rata-rata telah memiliki keluarga sehingga memiliki beban ganda yang di antaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi.

4.3 Gambaran Masa Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada 81 Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh bahwa perawat yang memiliki masa kerja berisiko memiliki proporsi tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khoirunnisa et al., 2021) yang menunjukkan bahwa dari 18 perawat, sebanyak 14 perawat atau 77,8% memiliki tingkat beban kerja dalam kategori tinggi, dan sebanyak 4 orang atau 22,2% memiliki beban kerja yang rendah.

Masa kerja merupakan suatu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerja maka dapat diketahui telah berapa lama seseorang telah bekerja dan dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Buchori, 2006). Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dengan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja ≥ 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang baru bekerja. Sehingga dengan adanya tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres kerja (Munandar, 2008).

Berdasarkan hasil kuesioner, responden lebih dominan dengan masa kerja berisiko atau masa kerja ≥ 5 tahun dibandingkan dengan masa kerja tidak berisiko atau < 5 tahun dengan masa kerja paling lama 32 tahun dan tercepat adalah 1 tahun. Hasil wawancara menunjukkan bahwa perawat bertahan dengan masa kerja yang berisiko karena perekrutan perawat dilakukan menyesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran, selain itu para perawat khawatir apabila mereka keluar dari RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara mereka akan sulit untuk mendapatkan pekerjaan di Rumah Sakit lain, hal tersebutlah yang membuat perawat memiliki masa kerja yang lama.

4.4 Gambaran Shift Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada 81 Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh bahwa perawat yang memiliki *shift* kerja berisiko memiliki proporsi tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Azteria & Hendarti (2020) menunjukkan bahwa perawat yang *shift* kerja malam memiliki proporsi tertinggi yaitu sebanyak 19 perawat (54,3%).

Shift kerja adalah sebuah sistem kerja yang dibagi menjadi tiga waktu kerja yaitu kerja pagi, sore dan malam guna memaksimalkan efisiensi dan produktivitas perusahaan selama 24 jam. Jadwal *shift* kerja terdiri dari 8 jam dan 12 jam dalam sehari. *Shift* kerja dengan 8 jam kerja terbagi menjadi *shift* pagi, sore dan malam. Sedangkan *shift* kerja 12 jam terbagi menjadi *shift* pagi dan *shift* malam (Sugiono et al., 2018). *Shift* kerja yang lebih lama dan kerja lembur juga dikaitkan dengan peningkatan risiko kesalahan medis, dimana kesalahan tersebut banyak dilakukan oleh perawat yang bekerja dalam *shift* ganda atau *shift* malam. Dalam pekerjaan sehari-hari perawat juga sering di hadapkan pada perilaku yang mengganggu atau tidak profesional oleh dokter dan tim medis lainnya (Nurhayati, 2021).

Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh bahwa perawat lebih dominan dengan *shift* kerja malam dengan durasi kerja 11 jam/hari dibandingkan dengan perawat yang memiliki *shift* kerja pagi/siang dengan durasi kerja < 8 jam/hari. Perawat dengan *shift* kerja malam memiliki jam kerja yang lebih, sehingga para perawat harus bekerja melebihi batas waktu kerja normal yaitu di atas 8 jam/hari. Perawat dengan *shift* kerja malam memiliki kebiasaan istirahat yang lebih sedikit dibandingkan waktu kerjanya yakni sekitar 2-4 jam yang dapat memicu kantuk dan tertidur disaat yang tidak tepat atau saat bekerja, ataupun mudah kehilangan konsentrasi. Selain itu *shift* kerja dapat berdampak pada terganggunya ritme harian tenaga kerja, keharusan untuk kerja *shift* malam mengakibatkan terganggunya pola makan, tidur, dan kerja sehingga menimbulkan masalah-masalah biologis.

4.5 Gambaran Usia pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil penelitian ini yang dilakukan pada 81 Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh bahwa perawat yang usia berisiko memiliki proporsi tertinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan Mahlithosikha & Wahyuningsih (2021) yang menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini dengan kelompok usia <35 34,5%, sisanya dengan kelompok usia ≥ 35 tahun terdapat 65,5% responden.

Usia biologis merupakan usia yang sebenarnya, dimana biasanya diterapkan kondisi pematangan jaringan sebagai indeks usia biologis. Sedangkan usia psikologis yaitu usia yang dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk dapat mengadakan penyesuaian terhadap situasi yang dihadapinya (Tamher & Noorkasiani, 2009).

Berdasarkan hasil kuesioner, diperoleh bahwa proporsi tertinggi terdapat pada perawat yang memiliki usia berisiko yaitu usia > 37 tahun dengan usia tertua perawat adalah 54 tahun, dan usia perawat termuda adalah usia 25 tahun. Banyaknya pekerja yang berusia > 37 tahun dikarenakan Rumah Sakit memilih perawat yang memiliki pengalaman lebih lama. Para perawat yang bekerja di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara sebagian besar telah memiliki banyak pengalaman bekerja. Hal tersebut juga dikarenakan RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara telah menetapkan standar usia untuk perawat yang bekerja yakni dari usia 20 tahun hingga 60 tahun sebagai usia untuk pensiun.

4.6 Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji *Chi-Square* Test diperoleh nilai *p-value*

yaitu 0,882 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Jadi, hasil bivariat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak hubungan antara beban dengan stres kerja yang dirasakan oleh Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Berdasarkan tabel Risk Estimate pada penelitian ini mendapatkan nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,051 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,830-1,331), artinya perawat yang memiliki beban kerja tinggi berisiko 1,051 kali untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja rendah. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Waryantini & Maya, 2020) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan $p = 0,884 > (0,05)$ sehingga H_0 diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Soreang Kabupaten Bandung.

Beban kerja dibutuhkan sebagai dasar untuk mengetahui kapasitas kerja perawat agar terdapat keseimbangan antara tenaga perawat dengan beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan serta stres kerja (Sari et al., 2022). Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang sempit, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu menuntut dan tidak peka, dan rekan kerja yang tidak menyenangkan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap job description akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu resiko terhadap pekerjaannya serta dianggap dapat meningkatkan kemampuan bertugas dan tidak membuat seseorang mengalami stres, sebaliknya karyawan yang memiliki persepsi negatif terhadap job description akan memandang tugas-tugas yang diberikan sebagai suatu hal yang menghambat, tertekan akibat beban kerja yang diberikan, sukar, berat untuk dilaksanakan dan karyawan cenderung mengalami stres kerja. Karyawan yang mengalami distress secara mental dan fisik dikarenakan jam kerja yang panjang akan mengalami beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan akan menghasilkan masalah kesehatan seperti terluka karena pekerjaa, kecelakaan kerja, dan penyakit kardiovaskular, dan masalah mental seperti depresi dan kecemasan (Asih et al., 2018).

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui tidak terdapat hubungan antara beban dengan stres kerja yang dirasakan oleh Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Secara teori di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara beban kerja dan stres kerja. Hasil penelitian tidak menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Hal tersebut dapat disebabkan karena adanya faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja perawat seperti *shift* kerja, masa kerja dan variabel lain yang tidak diteliti tetapi dimungkinkan memiliki hubungan dengan stres kerja perawat.

4.7 Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai $p\text{-value}$ yaitu 0,009 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} < 0,05$). Jadi, hasil bivariat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Berdasarkan tabel Risk Estimate pada penelitian ini mendapatkan nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,624 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,047 – 2,519), artinya perawat yang memiliki masa kerja berisiko akan berisiko 1,624 kali untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja tidak berisiko. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sudaryanti & Maulida (2022) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja perawat ($p\text{ value} = 0,001$).

Hubungan masa kerja dengan stres kerja berkaitan dengan rasa jenuh dalam bekerja. Pekerja dengan masa kerja lebih lama biasanya memiliki tingkat rasa jenuh terhadap pekerjaan lebih tinggi dibanding pekerja baru. Rasa jenuh tersebut bisa memicu stres di tempat kerja (Munandar, 2011).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi bahwa di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Maluku Utara terdapat lebih banyak perawat yang masa kerjanya ≥ 5 tahun dengan kondisi kerja yang monoton, membuat pekerja yang memiliki masa kerja ≥ 5 tahun mengakui mengalami rasa kebosanan. Hal tersebut disebabkan karena proses rekrutmen perawat tidak dilakukan setiap tahunnya namun menyesuaikan dengan kebutuhan dan anggaran, selain itu juga dipengaruhi dengan beban kerja yang semakin berat dan usia semakin menua, sehingga kemungkinan besar menjadi penyebab stres kerja perawat. RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara belum menerapkan program untuk menanggulangi stress akibat masa kerja yang lama, sehingga peneliti menyarankan agar pihak RSUD membuat dan mengusulkan anggaran terkait dengan rekrutmet perawat agar dapat dilakukan lebih rutin, mengadakan kegiatan *outing* atau *outbound* kepada para perawat untuk mengurangi rasa kejenuhan kerja perawat yang dapat mengakibatkan stres kerja.

4.8 Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji *Fisher's Exact Test* diperoleh nilai *p-value* yaitu 0,014 dengan nilai $\alpha = 0,05$ ($p\text{-value} < 0,05$). Jadi, hasil bivariat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Berdasarkan tabel Risk Estimate pada penelitian ini mendapatkan nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,448 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,012 – 2,187), artinya perawat yang memiliki shift kerja berisiko akan berisiko 1,448 kali untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki shift kerja tidak berisiko. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Rewo et al., 2020) yang menunjukkan bahwa berdasarkan uji *Chi-Square* diperoleh $p\text{-value} = 0,027 < 0,05$ maka dapat dinyatakan H_0 ditolak artinya ada hubungan antara shift kerja dengan stress kerja perawat.

Faktor risiko yang mempengaruhi stres akibat kerja adalah shift kerja. Perubahan jam kerja (ketat atau tidak fleksibel, terlalu lama, tidak jelas, waktu istirahat yang tidak dirancang dengan baik) pada sistem shift yang terjadi berulang berpengaruh terhadap ritme sirkadian tubuh dan berimplikasi pada kesehatan mental dan fisik serta mempengaruhi performa dan keselamatan (Kurniawidjaja & Ramdhan, 2019). Salah satu kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres pada diri pekerja adalah kerja paruh waktu (*shift work*). Keluhan-keluhan yang muncul pada kondisi kerja ini antara lain gangguan sulit tidur, gangguan pencernaan dan gangguan-gangguan sosial (Diwyarthi et al., 2022).

Beberapa jenis pekerjaan memerlukan waktu lebih bahkan harus mengorbankan waktu istirahat di malam hari untuk bekerja. Tidur siang adalah cara penanggulangan yang efektif untuk mempertahankan tingkat kinerja yang memadai selama *shift* kerja diperpanjang dan dalam pengaturan operasional kerja. Pada pekerjaan malam hari memerlukan kesiagaan dan kewaspadaan pada pekerja. Tidur siang menjadi bagian strategi alami yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja (Idris, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, perawat dengan *shift* kerja malam dengan durasi kerja 11 jam/hari berisiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja. Hal tersebut disebabkan karena rata-rata perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara berjenis kelamin perempuan dan cenderung sudah menikah atau berkeluarga sehingga perawat yang mendapat *shift* malam hari melaksanakan perannya sebagai istri atau ibu pada siang hari. Hal tersebut membuat perawat kekurangan waktu istirahat dan menyebabkan kurang optimalnya kinerja pada saat *shift* malam hari. Selain itu, semakin lama perawat bekerja di malam hari, dapat menyebabkan pekerja menjadi tertekan, kelelahan dan kejenuhan terhadap pekerjaan yang ada, hal tersebut juga dapat menurunkan efisiensi kerja sehingga hal ini dapat membuat pekerja menjadi lebih mudah stres. Sehingga peneliti menyarankan kepada perawat terutama yang memperoleh *shift* kerja malam untuk dapat mengatur waktu istirahat di siang hari atau mempelajari tips-tips mengatur waktu tidur bagi pekerja *shift* seperti yang ada pada buku yang ditulis oleh (Kurniawidjaja et al., 2021) yang berjudul Teori dan Aplikasi

Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas yang menjelaskan seperti bila bekerja *shift* sebaiknya tidur sejenak pada jam istirahat atau sebelum mulai masuk bekerja *shift* malam, cukup 20-30 menit sudah dapat meningkatkan kewaspadaan saat bekerja.

4.9 Hubungan antara Usia dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate Maluku Utara Tahun 2022

Berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan dengan uji *Chi-Square Test* diperoleh nilai *p-value* yaitu 0,327 dengan nilai $\alpha = 0,05$ (*p-value* > 0,05). Jadi, hasil bivariat dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Berdasarkan tabel Risk Estimate pada penelitian ini mendapatkan nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,161 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,914 – 1,474), artinya perawat yang memiliki usia berisiko akan berisiko 1,474 kali untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki usia tidak berisiko. Hal ini sejalan dengan penelitian (Awalia et al., 2021) yang menunjukkan bahwa analisis statistik didapatkan nilai *p value* 0,913 > 0,05 yang berarti menunjukkan tidak ada pengaruh antara umur dengan stress kerja. Hasil uji rasio prevalence diperoleh PR = 0,938.

Usia merupakan salah satu faktor yang penting, semakin tinggi usia semakin mudah mengalami stres. Usia yang semakin bertambah atau tua akan semakin meningkat tingkat stres kerja yang dialami. Perubahan usia mempengaruhi fisik, psikis dan kesehatan seperti kekuatan tenaga fisik yang mencapai puncaknya, muncul keinginan dan usaha pemantapan dan kemampuan mental (penalaran, ingatan dan kreatifitas) yang mencapai puncaknya. Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres, sedangkan seseorang akan rentan mengalami stres pada usia 21-40 tahun (Trijayanti et al., 2022).

Pada penelitian ini, diketahui tidak terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja yang dirasakan oleh Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Secara teori di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara usia dan stres kerja. Namun berdasarkan hasil penelitian ini tidak menunjukkan adanya hubungan antara usia dengan stres kerja. Hal tersebut dimungkinkan karena adanya faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja perawat seperti *shift* kerja, masa kerja dan variabel lain yang tidak diteliti tetapi dimungkinkan memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Berdasarkan hasil analisis data, menunjukkan bahwa hampir semua stres kerja yang rentan adalah perawat dengan usia > 37 tahun. Hal tersebut dikarenakan faktor usia yang semakin menua maka dari itu produktifitasnya perawat mulai menurun yang menimbulkan perawat lebih mudah mengalami stres kerja. Jika produktifitas perawat mulai menurun, namun tekanan pekerjaan tinggi dan juga tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan perawat menjadi lebih mudah tertekan sehingga dapat mengakibatkan stres. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate Maluku Utara belum memiliki program untuk pengendalian stres melalui penjadwalan *shift* khusus untuk pekerja yang berusia > 37 tahun, sehingga peneliti menyarankan kepada pihak RSUD agar sebaiknya mengadakan rolling *shift* kerja perawat, agar pekerja yang berusia > 37 tahun tidak mendapatkan *shift* malam yang cenderung memiliki beban kerja lebih tinggi dan mengalihkan *shift* malam kepada perawat yang berusia lebih muda.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Prevalensi tertinggi yaitu perawat yang mengalami stres kerja tinggi sebanyak 63 perawat (77,8%), perawat yang mengalami beban kerja tinggi sebanyak 44 perawat (54,3%), masa kerja perawat dengan katagori berisiko sebanyak 62 perawat (76,5%), shift kerja perawat dengan katagori berisiko sebanyak 60 perawat (74,1%), usia perawat dengan katagori berisiko sebanyak 42 perawat (51,9%). Hasil analisis statistik menggunakan Chi Square Test dan Fisher's Exact Test menunjukkan bahwa tidak hubungan antara beban dengan stres kerja yang dirasakan oleh Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) adalah sebesar 1,051 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,830-1,331). Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,624 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,047 – 2,519). Ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,448 dengan derajat kemaknaan CI 95% (1,012 – 2,187). Tidak ada hubungan antara usia dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022, diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) = 1,161 dengan derajat kemaknaan CI 95% (0,914 – 1,474).

5.2 Saran

Adapun saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memberikan *training* seperti Bantuan Hidup Dasar (BHD), *Intensive Care* dan atau penjelasan lebih mengenai SOP terutama terkait langkah-langkah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan proses kerja rutin yang dilakukan oleh perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, serta penjelasan bagaimana input dan output kerja agar dapat memberikan pelayanan dengan lebih baik, serta perawat dapat lebih memahami hal apa yang di harapkan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dan bagaimana perawat melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, terarah dan bersemangat.
2. Sebaiknya pihak RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate membuat dan mengusulkan anggaran terkait dengan recruitment perawat agar dapat dilakukan lebih rutin, mengadakan kegiatan *outing* atau *outbound* kepada para perawat untuk mengurangi rasa kejenuhan kerja perawat yang dapat mengakibatkan stres kerja.
3. Sebaiknya para perawat terutama yang memperoleh *shift* kerja malam untuk dapat mengatur waktu istirahat di siang hari atau mempelajari tips-tips mengatur waktu tidur bagi pekerja *shift* meningkatkan Produktivitas yang mejelaskan sperti bila bekerja *shift* sebaiknya tidur sejenak pada jam istirahat atau sebelum mulai masuk bekerja *shift* malam, cukup 20-30 menit sudah dapat meningkatkan kewaspadaansaat bekerja.
4. Sebaiknya pihak RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate mengadakan rolling *shift* kerja perawat yang berusia > 37, agar perawat yang mendapatkan *shift* malam berganti-gantian untuk mengurangi kelelahan dan kejenuhan kerja yang dapat mengakibatkan stres kerja. Selain itu, agar perawat yang berusia > 37 tahun tidak mendapatkan *shift* malam yang cenderung memiliki beban kerja lebih tinggi dan mengalihkan *shift* malam kepada perawat yang berusia lebih muda.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara yang telah mengizinkan peneliti melakukan penelitian di Rumah Sakit ini dan kepada seluruh perawat instalasi rawat inap yang telah berpartisipasi dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Allu, D. N. K., Fahrurazi, & Handayani, E. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Idaman Banjarbaru Tahun 2020. *Eprintis UNSIKA*, 1–9.
- American Nurses Association. (2021). *NEW SURVEY DATA: Thousands of Nurses are Still Stressed, Frustrated, and Overwhelmed Almost 2 Years into the Pandemic*. ANA Enterprise.
<https://www.nursingworld.org/news/news-releases/2021/new-survey-data-thousands-of-nurses-are-still-stressed-frustrated-and-overwhelmed-almost-2-years-into-the-pandemic/>
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRESS KERJA* (I). Semarang University Press.
<https://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>
- Awalia, M. J., Medyati, N., & Giay, Z. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.36312/jisip.v5i2.1824>
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal IAKMI*, VI, 1–6. <http://jurnal.iakmi.id/index.php/FITIAKMI>
E-ISSN
- Diwyarthi, N. D. M., Maftuhah, Santi Rifa'atul Husaini, M., Nelliraharti, Lasmiatun, K., Setiawati, P. C., Sarmauli, Suandika, M., Nurmalina, Guntarayana, I., Tanjung, R., Nafiudin, & Fardiansyah, H. (2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia* (I). PT. Nasya Expanding Management.
https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Psikologi_Industri_dan_Manajemen_S/XOZsEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+shift+kerja+malam&pg=PA141&printsec=frontcover
- Elly, R., & Muhammad, A. (2022). *Teori dan Perilaku Organisasi* (M. D. Wahyudi (ed.); I). UMSU Press.
- Hadiansyah, T., Praghlopatri, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran stres kerja perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58.
<http://ejournal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106>
- Idris, H. (2021). *Teori dan Kajian Empiris Kesehatan* (I). PT Raja Grafindo Persada.
https://www.google.co.id/books/edition/Back_To_Sunnah_Teori_dan_Kajian_Empiris/BZxyEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=teori+shift+kerja+malam&pg=PA150&printsec=frontcover
- ILO. (2016a). *Work-related stress: What impact in the public services?* International Labour Organization.
https://www.ilo.org/actrav/media-center/news/WCMS_475454/lang--en/index.htm
- ILO. (2016b). *World Day for Safety and Health at Work 2016 - Workplace Stress: a collective challenge*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/events-training/events-meetings/world-day-safety-health-at-work/WCMS_535003/lang--en/index.htm
- Kemkes RI. (2019). *Stress*. Direktorat P2PTM. <http://p2ptm.kemkes.go.id/informasi-p2ptm/stress>
- Khoirunnisa, G. A., Nurmawaty, D., Handayani, R., & Vionalita, G. (2021). GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM HOLISTIC PURWAKARTA. *Health Publica*, 2(1), 1–10.
https://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Journal-20193-11_1336.pdf
- Kurniawidjaja, L. M., Martomulyono, S., & Susilowati, I. H. (2021). *Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas* (I). UI Publishing.
https://www.google.co.id/books/edition/Teori_dan_Aplikasi_Promosi_Kesehatan_di/4dGEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=TEORI+SHIFT+KERJA+MALAM&pg=PA449&printsec=frontcover
- Kurniawidjaja, L. M., & Ramdhan, D. H. (2019). *Buku Ajar Penyakit Akibat Kerja dan Surveilans* (I). UI Publishing.
https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Penyakit_Akibat_Kerja_dan_Surv/KrFBAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=buku+shift+kerja+faktor+stres&pg=PA262&printsec=frontcover
- Mahlithosikha, L. M., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 1(3), 638–648.
<http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/IJPHN>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI Press.
- Nurhayati. (2021). *KESELAMATAN PASIEN DAN KESEHATAN KERJA DALAM KEPERAWATAN* (I). Syiaj Kuala University Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Keselamatan_Pasien_dan_Kesehatan_Kerja_D/6hRyEAAAQBAJ?hl

- =id&gbpv=1&dq=shift+kerja+penyebab+stres+kerja+perawat&pg=PA30&printsec=frontcover
- Rewo, K. N., Puspitasari, R., & Winarni, L. M. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RS MAYAPADA TANGERANG TAHUN 2020. *Jurnal Health Sains*, 1(3). <https://jurnal.healthsains.co.id/index.php/jhs/article/view/34>
- Rizky, W., Darmaningtyas, N., & Yulitasari, B. I. (2018). Hubungan Jumlah Tenaga Perawat dengan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD Wates. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 1(1), 38–42. <https://doi.org/10.21927/ijhaa.v1i1.752>
- Sari, S. M., Ennimay, & Risyadi, F. (2022). *Mengenal dan Mengkaji Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit (I)*. CV. Global Aksara Pers.
https://www.google.co.id/books/edition/Mengenal_dan_Mengkaji_Beban_Kerja_Perawa/B9eREAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=beban+kerja+perawat&pg=PR4&printsec=frontcover
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57. <https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sugiono, Putro, W. W., & Sari, S. I. K. (2018). *Ergonomi untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya) (I)*. Universitas Brawijaya Press.
https://www.google.co.id/books/edition/Ergonomi_untuk_Pemula/4QKGDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Suryani, A. (2022). Membangun Komunikasi Efektif dalam Implementasi Pelayanan Kesehatan Komplementer dan Kewirausahaan di Masyarakat. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Ruang Perawatan Intensif RS Hermina Bekasi*, 71.
https://www.google.co.id/books/edition/Membangun_Komunikasi_Efektif_dalam_Imple/pkaIEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=data+stress+kerja+perawat+menurut+ppni&pg=PA71&printsec=frontcover
- Tamher, & Noorkasiani. (2009). *Kesehatan Usia Lanjut dgn Pendekatan Asuhan Keperawatan*. Salemba Medika.
https://www.google.co.id/books/edition/Kesehatan_Usia_Lanjut_dgn_Pendekatan_Asu/m4DCnlySI-YC?hl=id&gbpv=0
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja (II)*. Harapan Press.
- Togatorop, A., Nababan, D., Etalia, N., Brahmana, Hakim, L., & Saragih, F. L. (2021). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 7(2), 1409–1423.
https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=FAKTOR-FAKTOR+YANG+BERHUBUNGAN+DENGAN+TINGKAT+STRES+PADA+PERAWAT+RAWAT+INAP+DI+RUMAH+SAKIT+SANTA+ELISABETH+MEDAN+TAHUN+2021&btnG=#d=gs_qabs&t=1666411680849&u=%23p%3DCC8fA9ygWBEJ
- Trijayanti, U., Gunawan, G., Savitri, J., Gunawan, G. Y. C., Satyawan, Lisa Imelia Bawazier, Balqis Abdullah Wira, I., Megarini, Maria Yuni Widiapradja, C., Edwina, O. I. P., Rohinsa, M., Reviana, A. Y., Kiswantomo, H., Loeissa, A., Kamalita, D., Victoriana, Evany Syahputri, L., Cunong, K. H. A., Nathania, R., Aisah, N., Yuliawati, L., W., S. C. A., Riasnugrahani, M., ... Vivekananda, N. L. A. (2022). *Diseminasi Penelitian Spiritualitas dan Kesejahteraan Psikologis*. ZAHIR PUBLISHING.
https://www.google.co.id/books/edition/DISEMINASI_PENELITIAN_SPIRITUALITAS_DAN/9tOXEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=usia+rentan+stres&pg=PA236&printsec=frontcover
- Utami, T. N., Susilawati, & A, D. A. (2021). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam (I)*. CV. Merdeka Kreasi Group.
https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Stress_Kerja_Suatu_Pendekatan/2rN0EAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=data+stress+kerja+perawat+menurut+ppni&pg=PA33&printsec=frontcover
- Waryantini, & Maya. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Healthy Journal*, 8(1), 49–57. <https://ejournal.unibba.ac.id>