

**PERBEDAAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI TINJAU DARI
SHIFT KERJA DI RUMAH SAKIT HAJI ADAM MALIK MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana

Psikologi Universitas Medan Area

Oleh :

RESA SYAHPRIANI

13.860.0168



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

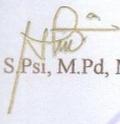
2017

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI
TINJAU DARI SHIFT KERJA DI RUMAH SAKIT HAJI
ADAM MALIK MEDAN
NAMA : RESA SYAHPRIANI
NIM : 13.860.0168
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI

Pembimbing I

Pembimbing II


(Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi)


(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI

Ketua Jurusan

Dekan


(Syarifzaldi, S.Psi, M.Psi)


(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

06 Oktober 2017

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN GUNA

MEMPEROLEH GELAR SARJANA (S1) PSIKOLOGI

PADA TANGGAL 06 Oktober 2017

MENGESAHKAN

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Dewan Penguji

1. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi
2. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si
3. Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi
4. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi

Tanda Tangan

Dekan
(Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd)

SURAT PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya penelitian saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 06 Oktober 2017
Peneliti
Nesa Syahpriani
13.860.0168

ABSTRAK

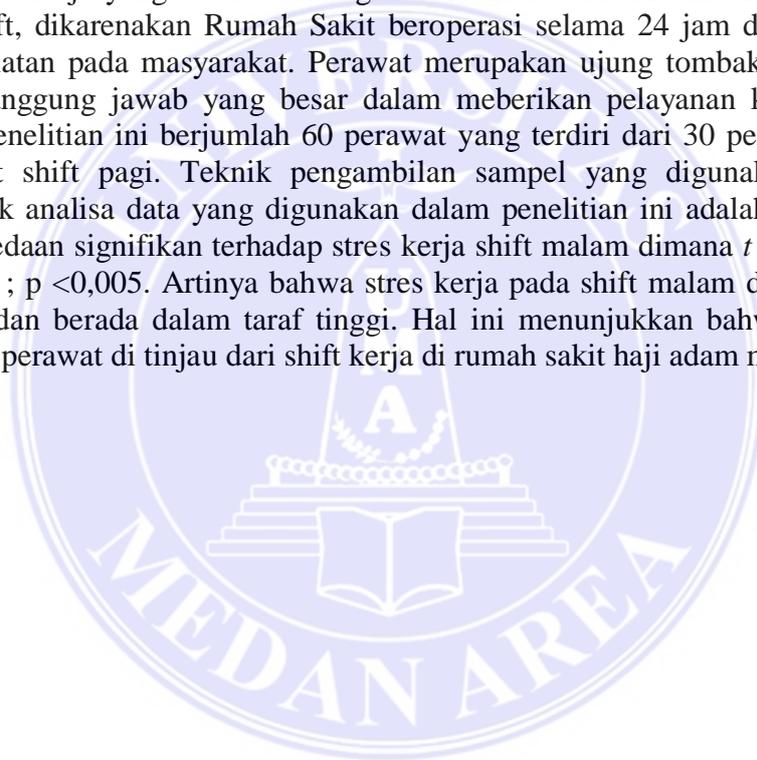
PERBEDAAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI TINJAU DARI SHIFT KERJA DI RUMAH SAKIT HAJI ADAM MALIK MEDAN

Oleh
Resa Syahpriani
13.860.0168

Skripsi

Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

Penelitian ini bertujuan untuk melihat perbedaan stres kerja pada perawat ditinjau dari sistem kerja shift. Stres kerja merupakan reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan. Rumah Sakit Adam Malik menggunakan sistem kerja shift, dikarenakan Rumah Sakit beroperasi selama 24 jam dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Perawat merupakan ujung tombak dari rumah sakit dan memiliki tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kesehatan. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 perawat yang terdiri dari 30 perawat shift malam dan 30 perawat shift pagi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah quota sampling. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *T-test*, diketahui bahwa ada perbedaan signifikan terhadap stres kerja shift malam dimana $t_{hitung} = 15,273$, dengan $p=0,000$; $p < 0,005$. Artinya bahwa stres kerja pada shift malam di rumah sakit haji adam malik medan berada dalam taraf tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa ada perbedaan stres kerja pada perawat di tinjau dari shift kerja di rumah sakit haji adam malik medan.

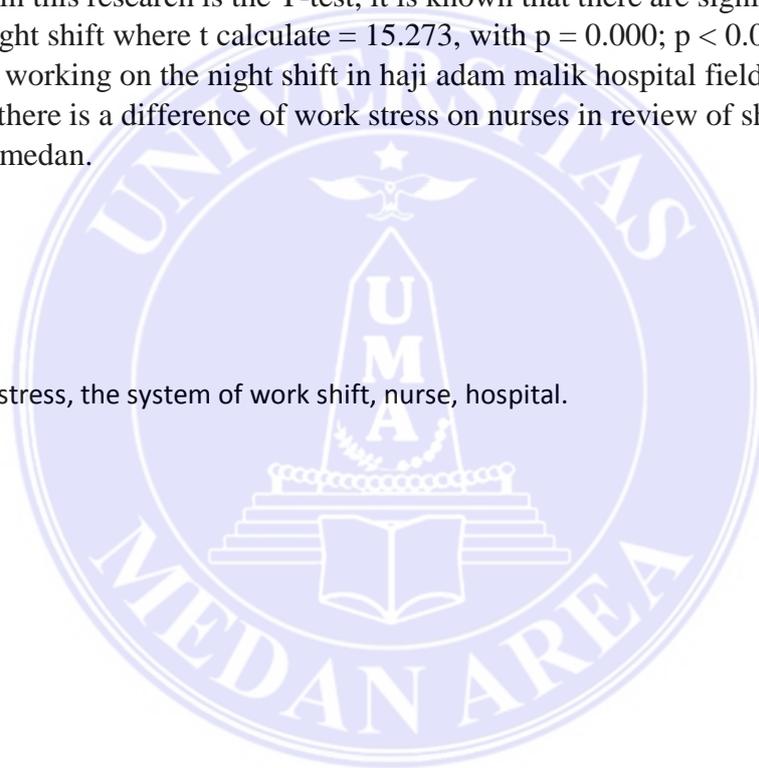


Abstract

Difference Of Work Stress On Nurse in Review Of Shift Work at Haji Adam Malik Medan Hospital

This research aims to look at the difference of work stress on nurses in terms of shift work system. Work stress is one's reaction against excessive pressure or demands with respect to the work that is detrimental. Adam Malik hospital uses a system of work shifts, because the hospital operated for 24 hours in providing health services in the community. The nurse is the spearhead of the hospital and has a big responsibility in the health service of the patient. The number of samples in the study totaled 60 nurses that consisted of 30 nurses shift night shift nurses and 30 in the morning. Sampling technique used was quota sampling. Data analysis techniques used in this research is the T-test, it is known that there are significant differences to stress work night shift where $t_{\text{calculate}} = 15.273$, with $p = 0.000$; $p < 0.005$. This means that the stress of working on the night shift in haji adam malik hospital field are in high level. This shows that there is a difference of work stress on nurses in review of shift work in adam malik hospitals medan.

Keywords: works stress, the system of work shift, nurse, hospital.



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena atas segala nikmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Perbedaan Stres Kerja Pada Perawat di Tinjau dari Shift Kerja di RSUP HAM Medan ”** ini dengan baik dan lancar.

Adapun maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di Medan. Sejak adanya ide sampai ketahap penyelesaian skripsi ini, peneliti menyadari sepenuhnya bahwa banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
2. Bapak Zuhdi Budiman, S.Psi., M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
3. Ibu Istiana, S.Psi, M.Pd, M.Psi sebagai Pembimbing I yang selalu sabar membimbing saya, meluangkan waktunya, yang juga teliti dan memberikan masukan dengan lembut dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini. Terima kasih banyak ibu.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi sebagai Pembimbing II yang selalu memberikan arahan, saran, dan kritikan dari awal hingga akhir penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, selaku ketua sidang. Terima kasih atas waktu, dan segala kritik, masukan, dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.

6. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si sebagai sekretaris penguji yang telah memberikan masukan dan kritikan sehingga skripsi saya ini menjadi suatu penelitian yang baik.
7. Seluruh Dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada peneliti selama menjadi mahasiswa dan seluruh staff di Universitas Medan Area yang selalu membantu peneliti mengurus berbagai keperluan penyelesaian skripsi ini.
8. Yang istimewa dan yang tercinta kedua orang tuaku, Ayah dan Mama, yang selalu memberikan dukungan dan motivasi. Terima kasih, sudah memberikanku pendidikan yang layak dari kecil. Terima kasih untuk doa-doa yang selalu kalian panjatkan untuk ku, sehat selalu. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat-Nya. Terima kasih juga dukungan finansial selama kuliah. Terimakasih ma yah.
9. Abangku tersayang Reza Ramadhany, yang selalu mendoakan dan memberikan support kepada adikmu sehingga peneliti tak ada habisnya untuk bersemangat hingga terselesaikannya skripsi ini.
10. Pihak Rumah Sakit Haji Adam Malik Medan yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dan berjalan dengan baik.
11. Seluruh Perawat RSUP HAM Medan yang ikut berpartisipasi membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Buat keluarga besarku yang tidak bisa di sebutkan satu-persatu terimakasih atas doa dan support kalian.
13. Teruntuk teman dari awal masuk kuliah Faradilla Putri dan sampai semester akhir ini kita masih sama-sama terus, makasi buat support dan motivasinya.
14. Teman seperjuangan “Tak Dianggap” Ditami, Arnida, Aini, Esty dan Nadia makasih ya bantuan kelen selama ini.

15. Teman-teman Fakultas Psikologi Universitas Medan Area angkatan 2013 terutama yana, terima kasih atas kebersamaan yang sudah kita lalui selama ini semoga silaturahmi kita terus terjalin.
16. Semua pihak yang telah membantu, baik secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penelitian, oleh karena itu peneliti senantiasa mengharapkan kritik dan saran bagi perbaikan dimasa mendatang. Semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi pembaca.



Medan, 06 Oktober 2017

Peneliti

Resya Syahpriani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL SAMPUL DEPAN

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN i

HALAMAN PENGESAHAN ii

HALAMAN SURAT PENYATAAN iii

HALAMAN MOTTO iv

HALAMAN PERSEMBAHAN v

KATA PENGANTAR vi

ABSTRAK ix

DAFTAR ISI xi

DAFTAR LAMPIRAN xiii

DAFTAR TABEL xiv

BAB I PENDAHULUAN

- A. Latar Belakang Masalah 1
- B. Identifikasi Masalah 9
- C. Batasan Masalah 9
- D. Rumusan Masalah 10
- E. Tujuan Penelitian 10
- F. Manfaat Penelitian 10

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

- A. Perawat 12
 - 1. Pengertian perawat 12
 - 2. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Haji Adam Malik 14
- B. Stres Kerja 15
 - 1. Pengertian Stres Kerja 15
 - 2. Ciri-ciri Stres Kerja 18
 - 3. Gejala-gejala Stres Kerja 19
 - 4. Faktor penyebab Stres Kerja 20
 - 5. Aspek-aspek Stres Kerja 23
- C. Sistem kerja shift 27
 - 1. Definisi Stres Kerja 27

2. Pembagian Shift	28
3. Sistem Kerja Shift	28
D. Perbedaan Stres Kerja Terhadap Perawat yang Bekerja Shift Pagi dan Malam	29
E. Kerangka Konseptual	31
F. Hipotesis	32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	33
B. Identifikasi Variabel Penelitian	33
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	33
D. Subjek Penelitian	34
1. Populasi dan Sampel	34
2. Teknik Pengambilan Sampel	35
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Validitas dan Reliabilitas	36
G. Analisis Data	38

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan	40
B. Persiapan Penelitian	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur	44
3. Uji Coba Alat Ukur (Try Out Terpakai)	46
C. Pelaksanaan Penelitian	48
D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	49
E. Pembahasan	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	57
B. Saran	58

DaftarPustaka	60
---------------------	----

Lampiran	61
----------------	----

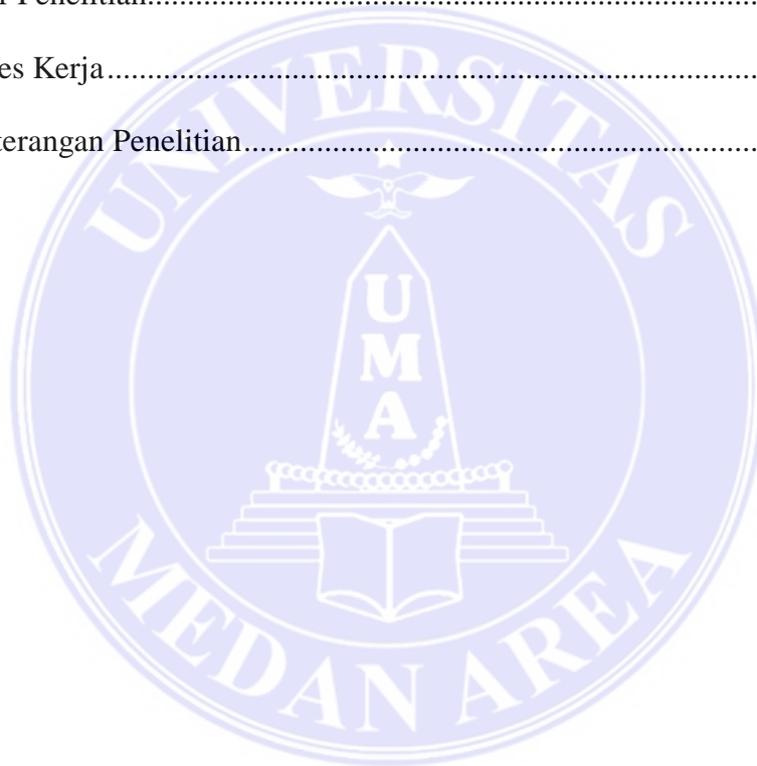
DAFTAR TABEL

1. Distribusi Butir-Butir Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	45
2. Distribusi Butir-Butir Skala Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	48
3. Hasil Uji Normalitas Sebaran	50
4. Hasil Uji Homogenitas	51
5. Hasil Analisis Uji-t	52
6. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	53



DAFTAR LAMPIRAN

A. Data Penelitian	61
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	63
C. Uji Normalitas.....	69
D. Uji Homogenitas	71
E. Hasil Analisis Hipotesis	72
F. Alat Ukur Penelitian.....	73
G. Skala Stres Kerja.....	74
H. Surat Keterangan Penelitian.....	75



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan adalah seseorang yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat (UU Tenaga Kesehatan No 36 Tahun 2014). Rumah sakit sebagai sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya, dan juga rumah sakit merupakan salah satu unit pelayanan kesehatan masyarakat salah satu bagian integral dari pelayanan kesehatan secara keseluruhan yang harus berjalan terpadu untuk mencapai tujuan pembangunan, yaitu terciptanya kesejahteraan masyarakat (Azwar, 2000).

Pelaksanaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) adalah salah satu bentuk upaya untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat, bebas dari pencemaran lingkungan, sehingga dapat mengurangi atau bebas dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Dalam penjelasan Undang- Undang Nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan telah mengamanatkan antara lain, setiap tempat kerja harus melaksanakan upaya kesehatan kerja, agar tidak terjadi gangguan kesehatan pada pekerja, keluarga, masyarakat dan lingkungan disekitarnya.

Perawat merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan mutu dan kualitas rumah sakit. Perawat diharapkan memiliki motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya karena perawat harus memberikan pelayanan dan menangani pasien dengan tepat dan cepat sesuai dengan prosedur (peraturan). Perawat yang memiliki motivasi tinggi adalah perawat

yang bekerja di shift pagi karena semangat kerja perawat lebih tinggi dan perawat pagi masih lebih fresh untuk bekerja dibandingkan dengan perawat malam, dan faktor kepemimpinan yang membuat perawat lebih bermotivasi untuk bekerja. Begitu juga sebaliknya dengan shift malam ada tekanan seperti mulai lelah menghadapi pasien dan jam istirahat perawat lebih berkurang sehingga tidak fresh dengan aktifitasnya.

Perawat setiap hari dapat terkena stres, yaitu konflik dengan dokter, diskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien. Perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang berbeda, bekerja dengan shift, situasi terkait stres, penderitaan dan kematian pasien (Cooper dalam Moustaka & Constantinidis, 2010).

American National Association for Occupational Safety menempatkan kejadian stres pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres pada pekerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan di Perancis di temukan bahwa persentase kejadian stress yang dialami perawat yaitu sebesar 74%. Sedangkan berdasarkan studi yang dilakukan pada perawat di Swedia diperoleh hasil yaitu lebih dari 80% perawat mengalami stres yang cukup tinggi akibat pekerjaan. Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang sedang berlangsung. Kesehatan dan perawatan, telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi). Stres kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja, meningkatnya keluhan psikologis fisik, dan meningkatnya absensi.

Sopiah 2008 dalam (<http://www.bppk.kemenkeu.go.id>) mengatakan stres merupakan suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan seseorang. Sedangkan distress adalah derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat. Eustress adalah pengalaman stres yang tidak berlebihan, cukup untuk menggerakkan dan memotivasi orang agar dapat mencapai tujuan, mengubah lingkungan mereka dan berhasil dalam menghadapi tantangan hidup. Jadi stres tersebut ada dua macam yaitu distress (stres yang merugikan) dan eustress (stres yang menguntungkan).

Stres kerja ini dapat disebabkan faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban. Selain itu, masalah konflik peran dan tanggung jawab terhadap orang lain berpengaruh pada stres kerja. Gejala-gejala Stres Menurut Cooper dan Straw (1995) terdapat 3 (tiga) gejala stres secara umum, yaitu: 1). Fisik, yaitu nafas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot-otot tegang, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, gelisah. 2). Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain. 3). Watak dan kepribadian, yaitu sikap hati-hati menjadi cermat yang berlebihan, cemas menjadi lekas panik, kurang percaya diri menjadi rawan, penjengkel menjadi meledak-ledak.

Aspek-aspek stres kerja yaitu meliputi aspek fisiologis, bahwa stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung dan pernapasan. Aspek psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Aspek perilaku, mencakup perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah nafsu makan berlebihan dan gangguan tidur.

Pekerjaan shift adalah pekerjaan yang mempunyai jadwal diluar jam kerja normal (jam 9.00 – 17.00). Jadwal shift kerja yang berlaku sangat bervariasi. Biasanya adalah shift kerja 8 jam atau 12 jam dalam sehari (dalam Mardi, 2008). Orang yang bekerja dengan sistem shift, waktu kerjanya dilakukan secara bergantian, jadi perawat pada periode tertentu bergantian dengan perawat pada periode berikutnya untuk melakukan pekerjaan yang sama. Tubuh manusia pada dasarnya memiliki jam internal tubuh yang dirancang untuk aktif pada siang hari dan tidur di malam hari. Siklus ini akan terganggu jika orang bekerja dalam rotasi shift

(dalam artian bekerja bergilir di pagi, siang, dan malam). Ketika mendapat shift malam para peneliti juga membuktikan bahwa hal itu juga mempercepat penurunan otak. Tingkat stres pada pekerja yang menggunakan shift akan berbeda-beda tergantung pada shift apa ia melakukan pekerjaannya. Pemberlakuan shift kerja juga terjadi pada RSUPH Adam Malik Medan dikarenakan rumah sakit Adam Malik memberikan pelayanan dan perawatan kesehatan selama 24 jam.

Penelitian yang dilakukan Monk, Folkard, & Wedderbur (dalam Jawel 1998) menunjukkan bahwa shift kerja sore dan malam merupakan penyimpangan yang dapat menjadi pemicu stres, dan dikhawatirkan akan memiliki dampak buruk pada kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Selain itu hasil penelitian Marcellia (2014) yang dilakukan pada karyawan bagian produksi PT. Unisem Batam menunjukkan terdapat perbedaan tingkat stres antara shift kerja pagi, siang dan malam. Dari ketiga shift tersebut tingkat stres yang tinggi terdapat pada shift malam. Hal ini disebabkan oleh banyaknya faktor-faktor yang menyebabkan stres. Faktor yang paling berpengaruh yaitu *circadian rhythm*, jam tidur kurang, kelelahan dan mengantuk. Suma'mur, (1993), pekerja yang bekerja dengan shift kerja malam perlu diperhatikan dikarenakan *circadian rhythm* terganggu, metabolisme tubuh tidak dapat beradaptasi, kelelahan, kurang tidur, alat pencernaan kurang berfungsi secara normal, dan timbul reaksi psikologis. Pekerja yang bekerja dengan sistem kerja shift akan mengalami gangguan tidur yang disebabkan kekurangan waktu tidur dan gangguan *circadian rhythm* (Wicken, et al, 2004).

RSUPH Adam Malik merupakan rumah sakit kelas A, rumah sakit kelas A adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan pelayanan medik paling sedikit empat spesialis, Pusat Rujukan wilayah Pembangunan A yang meliputi Provinsi Sumatera Utara, Aceh, Sumatera Barat dan Riau dan memiliki pasien yang banyak dari berbagai Provinsi. RSUPH Adam

Malik memiliki jumlah pasien yang banyak yang menuntut peningkatan pelayanan kesehatan khususnya dalam bidang keperawatan sehingga dapat meningkatkan beban kerja perawat.

Pembagian waktu yang sama juga diterapkan di RS. Adam Malik. Perawat bekerja dalam 3 pembagian waktu dalam sehari. Dalam arti, perawat bekerja 7 – 8 jam dalam sehari. Perawat yang bekerja pada shift pagi mulai pukul 08.00 - 15.00 WIB. Perawat pada shift siang pukul 15.00 - 21.00 WIB dan Perawat yang bekerja di Shift malam masuk pukul 21.00 dan mereka pulang pada pukul 09.00 pagi waktu bekerja shift malam lebih lama dibandingkan dengan shift siang dan pagi rentan stres pun sering terjadi pada shift malam dikarenakan waktu merawat pasien lebih lama sehingga perawat merasa kelelahan. Setiap minggu setiap perawat mengalami perubahan shift yang artinya setiap perawat di Adam Malik merasakan ke-3 shift tersebut.

Fenomena dilapangan berdasarkan observasi pada Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Haji Adam Malik. Perawat memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam. Stres kerja menjadi suatu fenomena yang banyak terjadi ketika kita sedang bekerja di rumah sakit, hal tersebut dapat terjadi apabila perawat mendapat tekanan dari keluarga pasien, pihak organisasi, dengan interaksinya yang sering mendatangkan konflik. Walaupun tugas perawat merawat pasien yang sakit, tetapi disamping itu perawat mempunyai tanggung jawab yang besar. Apabila perawat memberikan kesalahan / malpraktek kepada pasien maka keluarga pasien tidak segan-segan untuk menuntut perawat dan tekanan yang seperti ini dapat mengakibatkan stres.

Kurangnya perawat yang berjaga dan pasien yang terlalu banyak menuntut, juga bisa membuat perawat stres karena mendapati tekanan dari pihak manapun. Apabila dokter yang berjaga pada malam hari banyak mungkin perawat lebih bisa tenang karena dengan dibantu dokter perawat akan lebih santai, ketika malam hari ada pasien yang gawat dokter bisa 24 jam menanganai pasien tersebut dan dibantu dengan perawat yang berjaga. Interaksi dan

komunikasi perawat dengan dokter sangat dibutuhkan untuk membuat pasien tetap terjaga dan pasien akan lebih senang jika para perawat memberikan perawatan yang maksimal kepada pasien.

Monk dan Folkard (dalam Kyla, 2008) mengategorikan tiga jenis sistem shift kerja, yaitu shift permanen, sistem rotasi cepat, dan sistem rotasi shift lambat. Dalam hal sistem shift rotasi, pengertian shift kerja adalah kerja yang dibagi secara bergilir dalam waktu 24 jam. Pekerja yang terlibat dalam sistem shift rotasi akan berubah-ubah waktu kerjanya, pagi, sore dan malam hari, sesuai dengan sistem kerja shift rotasi yang ditentukan. Di Indonesia, sistem shift yang banyak digunakan adalah sistem shift dengan pengaturan jam kerja secara bergilir mengikuti pola 5-5-5 yaitu lima hari shift pagi (08.00-16.00), lima hari shift sore (16.00-24.00) dan lima hari shift malam (24.00-08.00) diikuti dengan dua hari libur pada setiap akhir shift (Kyla, 2008).

Rumah Sakit HAM merupakan rumah sakit yang memberikan rujukan dari mana saja, jumlah pasien yang banyak yang menuntut peningkatan pelayanan kesehatan khususnya dalam bidang keperawatan sehingga dapat meningkatkan beban kerja perawat.

Dari kutipan wawancara yang didapat dari perawat yang shift pagi dan malam:

Wawancara dengan perawat shift pagi, Ibu C:

“Pada shift pagi memang perawatnya lebih banyak karena semua tindakan pelayanan pasien lebih banyak dilakukan pada shift pagi misalnya pemeriksaan lab”. (05 Februari 2017)

Wawancara dengan perawat shift malam, Ibu MI:

“Pada shift malam memang lebih sedikit perawat tetapi mereka tinggal meneruskan terapi yang dari shift pagi, kecuali jika ada pasien gawat harus dilakukan juga tindakan pasien malam itu”.

Shift kerja merupakan pembagian kerja dalam waktu 24 jam meliputi pagi, sore dan malam yang dilaksanakan untuk memanfaatkan sumber daya yang ada dengan tujuan memenuhi dan meningkatkan produksi. Bagi Rumah Sakit pengaturan shift kerja

dilaksanakan bertujuan untuk menjaga kelancaran dan pemenuhan target produksi, sedangkan bagi pekerja merupakan beban kerja yang harus dipikul sebagai pekerja.

Perbedaan waktu pada shift kerja tentu memiliki variasi yang berbeda-beda, kelembaban antara pagi dan malam pun berbeda, suhu yang berada dalam tubuh manusia pun berubah, kebisingan, pencahayaan dan cuaca antara pagi dan malam berubah. Stres kerja pada shift pagi akan memiliki kondisi yang lebih baik, karena perawat memulai aktivitas lebih baik dan menyenangkan, perawat lebih segar menjalankan aktivitasnya. Perawat dengan shift pagi juga tidak bekerja pada jam yang membuat mereka menjadi cepat lelah. Sedangkan pada shift malam, perawat akan lebih dihadapkan dengan tingkat kecelakaan yang lebih tinggi, mata yang mulai mengantuk, memikirkan kondisi keluarga dirumah, kondisi badan yang harus terjaga.

Berdasarkan hasil wawancara awal dan observasi diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti di judul *“Perbedaan Stres Kerja Pada Perawat di Tinjau Dari Shift Kerja di Rumah Sakit Haji Adam Malik”*.

B. Identifikasi Masalah

Dari fenomena yang ditemukan peneliti, terdapat perbedaan stres kerja pada perawat di tinjau dari shift kerja. Oleh sebab itu peneliti ingin meneliti tentang perbedaan stres kerja perawat di tinjau dari shift kerja di RS Haji Adam Malik Medan.

C. Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti membatasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. Perbedaan stres kerja pada perawat yang bekerja pada shift pagi, malam
2. Meneliti perawat yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun, yang bekerja pada shift dan perawat di IGD

3. Populasi perawat sebanyak 700 orang dengan sampel 60 orang

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah apakah ada “Perbedaan Stres Kerja pada Perawat di Tinjau Dari Shift Kerja di Rumah Sakit Haji Adam Malik Medan”.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui “Perbedaan Stres Kerja pada Perawat di Tinjau Dari Shift Kerja di Rumah Sakit Haji Adam Malik Medan”.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta mampu memberikan sumbangan dan informasi yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Bagi Pihak Rumah Sakit hasil penelitian ini dapat dipergunakan untuk menempatkan perawat pada posisi yang benar dan berlaku adil, mendorong perawat utuk bekerja dengan benar dan dapat mencapai tujuan yang diinginkan Rumah Sakit. Dengan tercapainya tujuan yang diharapkan, berarti Rumah Sakit tersebut sukses. Perawat pun akan merasa puas atas kesuksesan Rumah Sakit dan kesuksesannya sendiri dalam melaksanakan tugasnya pada Rumah Sakit Haji Adam Malik Medan. Bagi Perawat, menambah wawasan tentang stres kerja dan agar para perawat dapan mencegah hal tsb.

Dapat lebih meningkatkan kinerjanya dalam melayani dan merawat pasien dengan lebih baik lagi. Bagi peneliti selanjutnya berdasarkan faktor yang lainnya, jumlah sampel lebih banyak.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting dan menjadi ujung tombak di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling lama kontak atau berhubungan dengan pasien yaitu selama 24 jam dan umumnya dibagi kedalam tiga kali shift yaitu pagi, siang dan malam. Pada era globalisasi ini perawat dituntut untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik maka perawat dituntut untuk menjadi perawat yang profesional. Peran perawat adalah memperhatikan kebutuhan pasien dengan memberikan pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan yang meliputi : pengkajian, diagnosis keperawatan, perencanaan, implementasi dan evaluasi (Nursalam, 2007).

Perkembangan tenaga perawat menjadi profesi telah disepakati pada Lokakarya Nasional Keperawatan tahun 1983, dengan definisi bahwa keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif, dimana tugas dan tanggung jawab perawat serta peran perawat dalam memberikan pelayanan cukup menunjang kesembuhan pasien. Pelayanan ini ditujukan kepada individu, keluarga, dan masyarakat baik yang sakit maupun sehat mencakup seluruh proses kehidupan manusia.

Perawat setiap hari dapat terkena stres, memberikan pelayanan kesehatan kepada yaitu konflik dengan dokter, diskriminasi, beban masyarakat dengan baik. Oleh karena itu untuk kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga pasien, dan keluarga pasien, medis yang mampu memberikan

pelayanan. Perawat dihadapkan dengan tugas kerja yang merupakan salah satunya tenaga medis di rumah berbeda, bekerja dengan shift, terutama shift sakit yang memberikan pelayanan untuk malam, kondisi kerja, situasi terkait stres, menunjang kesembuhan pasien, penderitaan, dan kematian pasien (Cooper, dalam Berdasarkan Peraturan Menteri Moustaka & Constantinidis, 2010).

Baru dan Kesehatan Republik Indonesia No. diperluasnya peran keperawatan, meningkatnya HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan permintaan akan pengetahuan dan keterampilan Penyelenggaraan Praktik Perawat, definisi perawat yang baru dapat berpengaruh negatif terhadap adalah seseorang yang telah lulus pendidikan kinerja. Hal tersebut menyebabkan rendahnya perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai moral, ketidakpuasan, kinerja yang menurun, dan dengan peraturan perundang-undangan (Gomes, 2010).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa perawat memberikan pelayanan dengan menggunakan proses keperawatan, salah satu tugas perawat bekerja dengan shift, menunjang kesembuhan pasien, penderitaan dan kematian pasien yang membuat situasi perawat stres.

2. Perawat yang bekerja di RSUH Adam Malik Medan

Perawat yang bekerja di rumah sakit Haji Adam Malik merupakan tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan untuk melakukan perawatan dan jumlah maupun keberadaanya dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dan memiliki hubungan langsung dengan pasien.

Menurut DiMatteo (1990), coping merupakan proses yang dinamis. Berbagai macam strategi coping mungkin telah dilakukan oleh individu tentang keberhasilan pada suatu

tipe coping akan memacu seseorang untuk mencoba lagi tipe coping tersebut. Sedangkan jika gagal, disisi sebaliknya akan membawa individu untuk mengganti dengan tipe coping yang lain. Individu secara berkelanjutan akan menilai lingkungan dan kemampuannya untuk melakukan suatu coping. Sejalan dengan DiMatteo, Dalton dkk (2007) menyatakan bahwa coping juga merupakan proses yang dinamis, yang dapat berubah setiap waktu, tergantung pada tuntutan situasi, ketersediaan sumber daya dan penilaian yang terus menerus.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang berada di rumah sakit dimana jumlah maupun keberadaanya dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dan mempunyai hubungan langsung dengan pasien dan dengan keluarga pasien. Perawat di RSUPH Adam Malik menggunakan sistem kerja shift sebagai bentuk penjadwalan kerja, rumah sakit menggunakan sistem kerja shift karena rumah rumah sakit memberikan pelayanan kesehatan selama 24 jam dan perawat memiliki peranan yang besar dalam memberikan pelayanan dan perawatan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa coping dapat berubah setiap waktu, tergantung pada tuntutan situasi, individu dapat mencoba tipe coping yang lain. Perawat yang bekerja di rumah sakit HAM merupakan tenaga kesehatan yang memiliki kemampuan untuk melalakukan pelayanan kesehatan kepada pasien dan mereka memiliki hubungan langsung dengan keluarga dan pasien tersebut.

B. Stres Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi di dalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi

ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Handoko dalam Hariyono, W. dkk., 2009).

Menurut Gibson Ivancevich (2011) “Stres sebagai suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perdebatan individual dan / atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang”.

Modelson (dalam Hariyono W. Dkk, 2004) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku.

Dari sudut pandangan psikologis, Cox dan Mackay menegaskan bahwa stres atau yang sekarang sering disebut ketegangan, adalah sebuah gejala yang sangat individual. Stres adalah hasil penafsiran seseorang mengenai keterlibatannya dalam lingkungan, baik secara fisis maupun psikososial. Stres atau ketegangan timbul sebagai suatu hasil ketidakseimbangan antara persepsi orang itu mengenai tuntutan yang dihadapinya dan persepsinya mengenai ketidakmampuan untuk menanggulangi tuntutan tersebut.

Selain itu stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan respon fisik dan emosi yang muncul ketika persyaratan-persyaratan kerja tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau kebutuhan dari pekerja (NIOSH *Research*, dalam Widhiastuti, 2002). Anoraga (2006) menyatakan bahwa stres kerja adalah bagian dari stres kehidupan yang mana stres tersebut begitu hebat yang melampaui batas-batas toleransi akan berkaitan langsung dengan gangguan psikis dan ketidakmampuan fisik. Secara umum orang berpendapat

bahwa jika seseorang dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tertentu itu mengalami stres kerja.

Menurut Greenberg (dalam Setiyana, V. Y. 2013) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres kerja adalah sesuatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang.

Stres atau stres kerja merupakan "penyakit" global yang bisa melanda siapa saja, setiapsaat tanpa pandang bulu, apakah mereka laki-laki, perempuan, kaya atau miskin tidak terkecuali. Fakta menunjukkan bahwa dalam lingkungan kerja dimana seseorang berada, sebagian besar pernah mengalami stres, meski pada tataran yang paling ringan sekalipun. Kata stres seringkali digunakan untuk menunjuk gejala atau fakta yang kadang tidak sama atau bahkan beda sama sekali. Misal, bagi sebagian orang kata stres digunakan untuk menunjuk pada suatu keadaan fisis yang tengah dilanda berbagai tekanan yang tidak tertahankan dan melampaui batas ketahanannya.

Di kalangan para pakar sampai saat ini belum terdapat kata sepakat dan kesamaan persepsi tentang batasan stres. Baron dan Greenberg misalnya, mendefinisikan stres sebagai reaksi-reaksi emosional dan psikologis yang terjadi pada situasi dimana tujuan individu mendapat halangan dan tidak bisa mengatasinya (Baron dan Greenberg, 1990).

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan antara fisik, yang mampu mempengaruhi kesehatan mental, emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

2) Ciri-Ciri Stres Kerja

Ciri-ciri stres kerja dapat berupa letih dan lelah, kecewa, perasaan tidak berdaya, gangguan tidur, kegelisahan, ketegangan, kecemasan, cepat marah, kehilangan rasa percaya diri, perasaan kesepian atau keterasingan, makan terlalu sedikit, mudah tersinggung, berdebar-debar dan sulit berkonsentrasi. Menurut Ashar Sunyoto (2001) gejala-gejala stres di tempat kerja sebagai berikut:

- a) Tanda-tanda suasana hati (mood), berupa menjadi overexcited, cemas, merasa tidak pasti, sulit tidur malam hari, menjadi mudah bingung dan lupa, menjadi sangat tidak enak dan gelisah, menjadi gugup.
- b) Tanda-tanda otot kerangka (musculoskeletal), berupa jari-jari dan tangan gemetar, tidak dapat duduk diam atau berdiri di tempat, mengembangkan tic (gerakan tidak sengaja), kepala mulai sakit, merasa otot menjadi tegang atau kaku, menggagap ketika bicara, leher menjadi kaku.
- c) Tanda-tanda organ-organ dalam badan (viseral), berupa perut terganggu, merasa jantung berdebar, banyak keringat, tangan berkeringat, merasa kepala ringan atau akan pingsan, mengalami kedinginan, wajah menjadi panas, mulut menjadi kering, mendengar bunyi berdering dalam kuping.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, mood, jantung berdebar dan kondisi seseorang dimana ia terpaksa memberikan tanggapan melebihi kemampuan penyesuaian dirinya terhadap suatu tuntutan eksternal (lingkungan). Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

3) Gejala-gejala Stres

Humphrey (1999) mengemukakan beberapa gejala awal yang diakibatkan oleh stres yaitu:

- a) Gejala perilaku, orang akan mudah gugup, penyalahgunaan obat, mudah marah, hilang semangat, tidak tenang, diam, perilaku impulsif, dan lain sebagainya.
- b) Gejala emosi, seseorang akan mudah gelisah, selalu sensitif dengan kritikan, mudah tersinggung, apatis, merasa bersalah dan frustrasi dan untuk gejala kognitif seseorang akan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan, sulit untuk mengingat, khawatir dengan pelaksanaan tugas dan apatis.

Dari beberapa uraian di atas, penulis menyimpulkan bahwa gejala perilakunya seseorang menjadi gugup, tidak tenang dengan segala sesuatu, mudah marah. Sedangkan gejala emosi seseorang merasa sensitif apabila dapat kritikan, mudah tersinggung dan sulit dalam mengambil keputusan.

4) **Faktor Penyebab Stres Kerja**

Menurut Gibson (dalam Hermita, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

- a) Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
- b) Stressor Individu berupa konflik peranan, kepaasaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
- c) Stressor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
- d) Stressor Keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Adapun pendapat lain dari Hasibuan (2000) menyebutkan faktor-faktor

yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja
5. Balas jasa yang terlalu rendah
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.

Menurut Robbins (2002) ada beberapa faktor penyebab stress kerja, antara lain: konflik antar pribadi dengan pimpinan, beban kerja yang sulit dan berlebihan, terbatasnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, tekanan dan sikap kepemimpinan yang kurang adil dan tidak wajar.

1. Konflik Kerja

Konflik kerja adalah ketidaksetujuan antara dua atau lebih anggota atau kelompok dalam organisasi yang timbul karena harus menggunakan sumber daya secara bersama-sama atau menjalankan kegiatan bersama-sama, atau karena mempunyai status, tujuan, nilai-nilai dan persepsi yang berbeda. Konflik kerja juga merupakan kondisi yang dipersepsikan ada antara pihak-pihak yang merasakan adanya ketidaksesuaian tujuan dan peluang untuk mencampuri usaha pencapaian tujuan pihak lain

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah keadaan dimana karyawan dihadapkan pada sejumlah pekerjaan dan tidak mempunyai cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karyawan juga merasa tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut karena standar pekerjaan terlalu tinggi.

1. Waktu Kerja

Karyawan selalu dituntut untuk segera menyelesaikan tugas pekerja sesuai dengan yang telah ditentukan. Dalam melakukan pekerjaannya karyawan merasa dikejar oleh waktu untuk mencapai target kerja.

2. Sikap Pimpinan

Dalam setiap organisasi kedudukan pemimpin sangat penting, seorang pemimpin melalui pengaruhnya dapat memberikan dampak yang sangat berarti terhadap aktifitas kerja karyawan. Dalam pekerjaan yang bersifat stressfull, para karyawan bekerja lebih baik jika pimpinannya mengambil tanggung jawab lebih besar dalam memberikan pengarahan.

Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stress dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi.

Yang termasuk dalam kategori faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan ialah tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik misalnya faktor kebisingan. Sedangkan faktor-faktor tugas mencakup: kerja malam, beban kerja, dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

a) Tuntutan fisik : kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap feel dan psikologis diri seseorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stress (stressor). Suara bising selain dapat menimbulkan gangguan pendengaran sementara atau tetap pada pendengaran kita, juga dapat merupakan sumber stress yang menyebabkan peningkatan dari kesiagaan dan ketidakseimbangan psikologis kita. Kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan. Misalnya tidak mendengar suara-suara peringatan sehingga timbul kecelakaan. Ivancevich & Matteson (dalam Munandar, 2001) berpendapat bahwa bising yang berlebih (sekitar 80 desibel) yang berulang kali didengar, untuk jangka waktu yang lama, dapat menimbulkan stress. Dampak psikologis dari yang berlebih ialah mengurangi toleransi dari tenaga kerja terhadap

pembangkit stress yang lain, dan menurunkan motivasi kerja. Bising oleh para pekerja pabrik dinilai sebagai pembangkit stress yang membahayakan.

- b) Tuntutan tugas : penelitian menunjukkan bahwa shift/ kerja malam merupakan sumber utama dan stress bagi pekerja pabrik Monk & Tepas (2001). Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut daripada para pekerja pagi/siang dan dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut.

Menurut penjelasan diatas dapat disimpulkan faktor-faktor penyebab stres yaitu stressor lingkungan, stressor individu, kelompok, beban kerja, sikap pemimpin dan waktu kerja.

3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (dalam Setiyana, V.Y., 2013) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: Physiology, Psychology dan Behavior : (1) Physiology (fisiologi), masalah kesehatan fisik mencakup: masalah sistem kekebalan tubuh seperti terdapat pengurangan kemampuan untuk melawan rasa sakit dan infeksi, masalah sistem kardiovaskular seperti tekanan darah tinggi dan penyakit jantung, masalah sistem musku losketal (otot dan rangka) seperti sakit kepala dan sakit punggung, masalah sistem gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. (2) Psychology (psikologikal), ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, depresi, kebosanan, mudah marah, hingga sampai pada tindakan agresif seperti sabotase, agresi antar pribadi, permusuhan dan keluhan. (3) Behavior (tingkah laku) memiliki indikator yaitu: terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, meningkatnya konsumsi rokok, alkohol obat-obatan, dan susah tidur.

Terry Beehr dan John Newman (dalam Widyasari P, 2014) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga aspek dari stres pada individu.

1. Gejala psikologis

Berikut ini adalah gejala-gejala psikologis yang sering ditemui pada hasil penelitian mengenai stres pekerjaan :

- a. Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- c. Sensitif dan *hyperreactivity*
- d. Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- e. Komunikasi yang tidak efektif
- f. Perasaan terkucil dan terasing
- g. Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- h. Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- i. Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- j. Menurunnya rasa percaya diri

2. Gejala fisiologis

Gejala-gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah:

- a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- b. Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh: adrenalin dan noradrenalin)
- c. Gangguan gastrointestinal (misalnya gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- e. Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*chronic fatigue syndrome*)

- f. Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 - g. Gangguan pada kulit
 - h. Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 - i. Gangguan tidur
 - j. Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker
3. Gejala perilaku

Gejala-gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah:

- a. Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- b. Menurunnya prestasi (*performance*) dan produktivitas
- c. Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- d. Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- e. Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas
- f. Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi
- g. Meningkatnya kecenderungan berperilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- h. Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- j. Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri

Sedangkan menurut Cox dalam Retyaningyas (dalam Fauji, H. 2013) membagi menjadi 5 efek dari stres kerja yaitu :

- a) Subyektif, berupa kekawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali dan emosi, penghargaan diri yang rendah dan gugup, kesepian.
- b) Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c) Kognitif, berupa ketidak mampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitive terhadap kritik, hambatan mental.
- d) Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas dan dingin.
- e) Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing dari mitra kerja, serta komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Sehingga perlu adanya beberapa upaya yang harus dilakukan oleh sebuah organisasi atau instansi untuk menghindari atau mengurangi tingkat stres pada perawat.

C. SISTEM KERJA SHIFT

1. Definisi Shift Kerja

Shift kerja merupakan periode waktu seseorang dalam melakukan pekerjaannya biasanya dalam periode 8 jam (Muchinsky, 2003). Shift kerja merupakan bentuk dari pembagian jadwal menjadi dua atau lebih dalam satu hari penuh (Schermerhorn, 2013). Menurut Riggio (1996) shift kerja merupakan bentuk dari penjadwalan kerja dimana tiap individu dapat terus bekerja dalam memanfaatkan keseluruhan waktu untuk perpanjangan operasi.

Bagi seorang pekerja, shift kerja berarti berada pada tempat kerja yang sama waktunya teratur dan sama (shift kontinu) atau pada waktu yang berlainan (Shift kerja rotasi). Shift kerja berbeda dengan jam kerja biasa, jam kerja yang biasa biasanya memiliki waktu kerja yang teratur dan waktunya telah ditentukan sedangkan shift kerja dilakukan lebih dari satu kali dalam 24 jam (Eko, 2004).

Dari paparan diatas peneliti memberikan kesimpulan bahwa shift kerja merupakan bentuk penjadwalan yang dilakukan setiap hari dan berada pada tempat kerja yang sama dan waktu yang teratur.

2. Pembagian Shift

Perawat menggunakan shift kerja yang berbeda-beda. Pembagian shift kerja menurut Muchinsky (2003) ialah :

- a. Shift Pagi : dimulai pukul 07.00-15.00
- b. Shift Malam : dimulai pukul 23.00-07.00

3. Sistem Shift Kerja

Menurut william (2004), ada dua macam sisitem shift berupa :

- a. Shift rotasi merupakan sistem penjadwal kerja yang tetap, bekerja pada tiap shift yang tetap setiap harinya.
- b. Shift rotasi merupakan jenin shift yang mengganggu irama circadian dibandingkan dengan shift permanen bila berlangsung dalam jangka panjang. ILO menyatakan pergantian shift yang normal adalah 8 jam pada setiap shift. Shift kerja yang dilaksanakan 24 jam termasuk hari minggu dan hari libur. Inggris menggunakan sistem 2-2-2, sistem ini disebut dengan sistem rotasi pendek dan masing-masing lamanya 2 hari dan pada akhir shift diberikan libur 2 hari.

Berdasarkan paparan diatas peneliti memberikan kesimpulan bahwa sistem shift kerja merupakan jadwal shift yang bisa berganti, pergantian shift yang norma 8 jam setiap shift.

D. Perbedaan Stres Kerja Terhadap Perawat Yang Bekerja Pada Shift Pagi dan Malam.

Lazarus (dalam Sarafino, 2011) mengemukakan bahwa stres merupakan suatu peristiwa atau keadaan yang mendesak dan melebihi kemampuan manusia untuk mengatasinya. Stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan ditempat kerja yang bersifat merugikan (Spears, 2008).

Ada beberapa sumber stres kerja, di mana salah satunya merupakan shift kerja. Robbins (2013) menjelaskan bahwa ada tiga faktor yang menyebabkan stres berupa : faktor lingkungan, organisasi dan pribadi. Tuntutan tugas yang terdapat pada faktor organisasi yang berupa shift kerja. Winarsunu (2008) juga berpendapat bahwa satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah sistem shift kerja. Penggunaan shift kerja memiliki beberapa dampak yang kurang baik, terutama terhadap kesehatan baik secara fisik, psikologis, dan sosial.

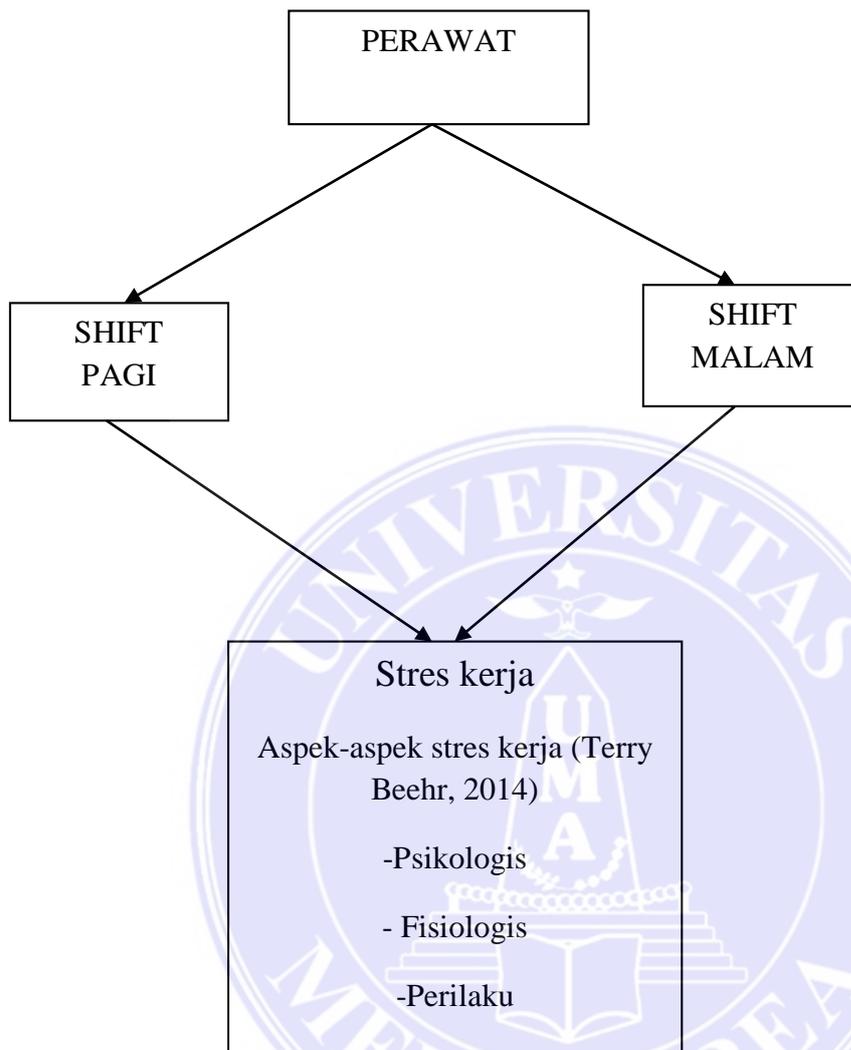
Adapun beberapa gejala yang ditimbulkan dari stres kerja dapat dilihat dari berbagai faktor yang menunjukkan perubahan. Pertama, perubahan fisiologis, yang berupa gangguan tidur, penyakit gastrointestinal, ketegangan otot, kelelahan fisik, dan sakit kepala. Kedua, perubahan psikologis, ditandai dengan kecemasan yang terus-menerus, perasaan tertekan, perasaan frustrasi dan marah, menarik diri, kehilangan konsentrasi, kebosanan dan ketidakpuasan kerja. Ketiga, perubahan perilaku, ditandai dengan menghindari pekerjaan, penurunan prestasi, makan berlebihan, kehilangan nafsu makan, dan memburuknya hubungan dengan keluarga (Rice, 1987).

Seperti pada penelitian terdahulu Prismayanti menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan ($p < 0,000$) antara shift kerja dan stres kerja pada perawat rawat inap dengan arah korelasi yang positif, artinya semakin tidak teratur shift maka akan semakin berat pula tingkat stres yang di derita perawat dan begitu pula sebaliknya semakin teratur sistem shift maka semakin kecil peluang terjadinya stres pada perawat.

Shift kerja menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang tidak atau kurang nyaman maupun kurang menyesuaikan diri dengan jam kerja yang dijalankan, terutama pada shift kerja malam. Salah satu masalah yang mungkin dapat timbul adalah terjadinya stres pada tenaga kerja (Balatif, 2008).

Penelitian Widyasrini menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap stres kerja $P\text{-value} = 0,000$ berarti $P\text{-value} 0,000 \leq 0,05$. Hal yang sama ditunjukkan penelitian Marchelia tentang stres kerja di tinjau dari shift kerja pada karyawan bahwa ada perbedaan stres kerja yang signifikan di tinjau dari shift kerja pada karyawan $P = 0,000$ ($P < 0,05$) dimana shift malam lebih tinggi tingkat stresnya dibanding shift pagi dan siang.

E. Kerangka konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis penelitian ini adalah ada perbedaan stres kerja pada perawat di tinjau dari shift kerja di rumah sakit haji adam malik. Dengan asumsi perawat yang bekerja pada shift malam lebih tinggi tingkat stresnya dibandingkan dengan shift pagi.

BAB III

Metode Penelitian

A. Tipe penelitian

Metode penelitian merupakan hal yang penting dalam proses penelitian, sebab untuk menjaga agar pengetahuan yang dicapai dari sesuatu penelitian dapat memiliki harga keilmiahannya yang tinggi (Hadi, 2000). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Erlina, 2011). Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari sistem kerja shift pada perawat.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

Variabel tergantung	: Stres kerja
Variabel bebas Shift kerja	: Shift pagi (08.00-15.00)
Shift kerja	: Shift siang (15.00-21.00)
Shift kerja	: Shift malam (21.00-09.00)

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja

Stres kerja adalah suatu kesatuan fisik yang berkaitan dengan perubahan-perubahan yang terjadi didalamnya, sedang bagi sebagian yang lain stres dianggap sesuatu yang

bersifat subyektif dan hanya berhubungan dengan kondisi psikologis dan emosional seseorang. Stres kerja dapat diukur menggunakan skala Terry Beehr dan John Newman (dalam Widayarsi, 2014) mengkaji ulang beberapa kasus stres pekerjaan dan menyimpulkan tiga aspek dari stres pada individu yaitu psikologis, fisiologis dan perilaku.

2. Sistem kerja shift

Sistem kerja shift adalah jadwal shift yang bisa tiap hari berganti, pergantian shift yang normal 8 jam setiap shift.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan sekelompok individu yang mewakili satu atau lebih karakteristik umum yang menjadi pusat penelitian. Populasi dapat berupa semua individu yang dapat mewakili pola kelakuan tertentu atau sebagian (Hadi, 2003). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit Adam Malik, dengan jumlah sebanyak 700 orang.

Menurut Hadi (2003), sampel adalah sebagian dari populasi atau wakil populasi yang diteliti dan sebaliknya memiliki satu sifat yang sama. Hasil penelitian terhadap sampel, diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Syarat utama agar dapat dilakukan generalisasi adalah bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dapat mencerminkan keadaan populasinya. Dalam penelitian ini, hanya pada perawat ruang UGD sebanyak 60 orang.

2. Teknik pengambilan sampel

Jalaluddin (1995) menyatakan bahwa quota sampling yaitu pengambilan anggota sampel berdasarkan jumlah yang diinginkan oleh peneliti. Kelebihan dari pengambilan

menurut jumlah ini adalah praktis karena jumlah sudah ditentukan dari awal. Jumlah sampel yang penulis tentukan adalah 60 orang .

Ciri-ciri atau karakteristik subjek dalam penelitian ini adalah:

- a. Perawat yang sudah bekerja lebih dari 2 tahun
- b. Yang bekerja pada shift

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperoleh bahan-bahan relevan dan akurat untuk mendapatkan hasil pengukuran yang memuaskan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode:

1. Skala Stres Kerja

Penyusunan skala stres kerja ini disusun berdasarkan empat aspek-aspek stres kerja yang dikemukakan oleh Terry Beehr & John Newman (1987). Skala stres kerja ini mencakup tiga gejala stres kerja yaitu fisiologis, psikologis, dan perilaku. Skala ini menyediakan empat rentang respon, dari sangat sesuai dengan sangat tidak sesuai.

Skala dalam penelitian ini berbentuk tipe pilihan dan tiap butir diberi empat pilihan jawaban. Untuk butir *favourable*, jawaban “SS (Tidak Sesuai)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Sesuai)” diberi nilai 1. Untuk butir *unfavourable*, jawaban SS (sangat Sesuai)” diberi nilai 1, jawaban “S” (Sesuai) diberi nilai 2, jawaban TS (Tidak Sesuai) diberi nilai 3 dan jawaban “STS” (Sangat Tidak Sesuai) diberi nilai 4. Adapun bentuk empat pilihan jawaban dipakai dalam penyusunan skala ini adalah karena untuk menghindari kemungkinan jawaban di tengah-tengah. Dalam pengisian skala ini, subjek diminta memilih salah satu dari keempat alternatif jawaban yang tersedia, yang sesuai dengan keadaan dan perasaan subjek.

2. Pada skala stres kerja, tepatnya pengisian identitas diri. Kolom tersebut akan berisi nama/inisial, jenis kelamin, dan shift. Shift kerja dapat diukur dengan memberikan kolom bekerja pada shift pagi atau malam.

F. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas alat ukur

Validitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur betul-betul mengukur apa yang perlu diukur (Anco, 1989). Sedangkan Arikunto (1986) mengatakan bahwa validitas adalah suatu alat pengukur yang dapat mengungkapkan dengan tepat gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur dan sejauh mana alat pengukur itu dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat tentang keadaan gejala atau bagian gejala.

Untuk menguji kesahihan suatu alat ukur diperlukan teknik uji validitas internal dan validitas eksternal. Validitas internal adalah merupakan ukuran tentang kebenaran data yang diperoleh dengan instrumen secara keseluruhan, apakah sungguh-sungguh mengukur variabel yang dimaksud. Sedangkan validitas eksternal adalah perbandingan yang berasal dari luar alat ukur yang disebut kriteria luar.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis kovarians satu variabel, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-data penelitian, yaitu:

- a. Uji normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas, yaitu untuk mengetahui apakah dua variabel penelitian bersifat homogen.

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan derajat keajegan konsistensi alat ukur, bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2004). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi atau alat kepercayaan hasil alat ukur yang mengandung mana kecermatan pengukur (Azwar, 2000).

Menurut Arikunto (2006), instrument yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrument yang sudah dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama. Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliable artinya dapat dipercaya, jadi dapat diandalkan.

G. Analisis Data

Metode analisis data adalah cara untuk mengolah data, menganalisis data sehingga menghasilkan kesimpulan atau informasi yang bermakna dalam suatu penelitian. Karena data yang terkumpul berupa angka-angka maka metode yang digunakan adalah metode statistik. Menurut Hadi (1997) alasan digunakan metode statistic, karena bekerja secara universal dalam arti dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian.

Untuk menguji hipotesa yang telah ditetapkan, penulis menganalisis data dengan menggunakan formula *t-test*, yakni untuk melihat perbedaan dalam perbandingan jumlah yang sama.

Adapun rumus dan rancangan Analisis *t-test* adalah sebagai berikut :

$$t - test = \frac{X_{A1} X_{A2}}{\sqrt{\left\{ \frac{X_{A1}^2 + X_{A2}^2}{N_{A1} + N_{A2} - 2} \right\} \left\{ \frac{1}{N_{A1}} + \frac{1}{N_{A2}} \right\}}}$$

Keterangan :

t -test = Koefisien perbedaan

X^2 = Jumlah kwadrat perbedaan

A1 = Kelompok 1, yaitu perbedaan pada shift pagi

A2 = Kelompok 2, yaitu perbedaan pada shift malam

1. = Bilangan konstanta

2. = Bilangan konstanta untuk dua kelompok

N = Jumlah subjek penelitian

Sebelum dilakukan analisis data ini, semua data yang telah diperoleh dari subjek penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

- a. Uji normalitas, yaitu untuk menganalisis apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar normal.
- b. Uji homogen varians, yaitu untuk melihat atau menguji, apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

Daftar Pustaka

- Azwar, S. (2000). *Rehabilitas validitas : Seri Pengukuran Psikologi*. Yogyakarta : Sigma Alpha.
- Anoraga (2009). *Psikologi Kerja cetakan ke 5*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Cooper (2004). *Stress Brief History, USA : Blackwell Brief History of Psychology*
- Gibson, Ivancevich & Donelly (1996). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur & proses edisi 4*. Jakarta : Erlangga.
- Hadi, S. (2000). *Methodology Research Jilid I*. Yogyakarta: Andi Offset
- Hariyono W, Suryani D, Wulandari Y, (2009). *Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta*.
- Mandasari, E. 2015. *Perbedaan stres kerja ditinjau dari sistem kerja shift pada perawat*
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Surabaya: Guna Wijaya
- McShane, Steven L, Glinow, Mary A.V. 2003. *Organizational behavior emerging realities for the workplace revolution*. New york: McGraw-Hill
- Muchinsky, P. M. (2008). *Psychology applied work*. Edition 7. Belmont, CA : Wadsworth/Thompson Learning.
- Munandar S, (2016). *Perbedaan stres kerja ditinjau dari shift pagi dan shift malam pada perawat di Rumag Sakit Umum daerah kota Kendari*.
- Nursalam. (2007). *Manajemen keperawatan aplikasi dalam praktik keperawatan*. Jakarta : salemba media.
- Rice. (2000) . *Handbook of stress, coping & health*. London : Sage Publication Inc.

Sumarni T, Suandika M, Lintang R, (2015). *Hubungan antara beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di Bangsa Bedah Rumah Sakit Umum daerah dr. R. Goeteng Tarunadibrata Purbalingga.*

Widyasari, P. (2014). *Stres Kerja*. Diunduh : <http://www.psychoshare.com/file-256/psikologi-industri-dan-organisasi/stres-kerja.html>

Winarsunu, T. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Jakarta: EGC

Wijaya, Maurits, LS, & Suparniati, E. (2006). *Hubungan antara shift kerja dengan gangguan tidur dan kelelahan kerja perawat instalasi rawat darurat rumah sakit dr. Sardjito Yogyakarta Sains Kesehatan.*



SHIFT MALAM

NO	1	3	4	6	7	8	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22	26	27	28	29	30	33	34	39	42	43	44	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	TOTAL						
1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131	
2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	2	135	
3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	4	4	3	2	4	3	2	3	1	4	3	2	3	2	3	131		
4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	149	
5	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	116		
6	2	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	124	
7	4	1	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	3	2	3	4	4	142			
8	2	4	4	2	4	4	3	1	4	4	4	4	1	4	1	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	141		
9	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	109			
10	2	2	4	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2	4	3	3	2	2	2	2	2	101			
11	2	2	4	3	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	110		
12	4	4	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	1	2	2	4	4	3	4	2	4	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	130			
13	1	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	2	1	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	2	2	4	4	1	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	133			
14	4	4	4	3	2	2	3	1	3	4	4	1	1	4	3	4	3	2	2	4	2	3	1	1	4	1	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	1	2	4	4	4	2	121			
15	4	1	4	2	1	1	3	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	136		
16	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	4	2	3	2	3	4	2	4	2	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	117		
17	3	2	4	2	3	2	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	2	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	2	3	4	3	3	4	3	2	2	3	4	3	2	128			
18	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	2	4	2	112		
19	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	3	2	3	4	3	129		
20	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4	4	2	3	4	3	4	2	2	2	4	4	1	2	2	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	123			
21	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2	4	3	1	4	3	1	3	2	1	3	1	3	1	3	102				
22	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	3	4	2	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	121		
23	4	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	124				
24	1	1	4	2	1	1	2	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	128		
25	2	2	4	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	124		
26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	124
27	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	123
28	4	2	3	3	3	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	4	4	4	1	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	123		
29	3	2	3	3	3	1	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	134
30	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	140	



SHIFT PAGI

NO	1	3	4	6	7	8	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22	26	27	28	29	30	33	34	39	42	43	44	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	TOTAL	
31	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	71	
32	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	1	1	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	73
33	1	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	1	4	4	1	3	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	69	
34	1	3	1	3	1	3	1	1	1	1	3	1	1	2	1	1	4	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2	69
35	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	3	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	4	1	1	2	1	1	1	1	1	3	1	4	1	4	3	1	1	3	1	1	91	
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	85	
37	3	2	3	4	2	3	2	1	3	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	3	92
38	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	87	
39	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	1	2	2	1	1	2	1	1	4	3	1	1	4	3	1	1	3	1	1	1	1	2	1	4	2	1	1	1	1	2	1	1	79	
40	1	1	4	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	4	1	4	2	1	2	1	4	79		
41	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	3	1	1	2	88
42	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	1	81	
43	4	2	4	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	3	4	3	1	4	3	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	1	95	
44	3	1	3	2	2	3	4	3	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	2	1	1	3	1	1	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	93	
45	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	91
46	3	3	4	2	2	3	2	2	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	3	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	3	88	
47	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	96
48	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	3	1	4	2	1	4	2	1	1	1	1	1	1	85
49	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	2	87	
50	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	4	99		
51	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92	
52	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	99	
53	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	96
54	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	96
55	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	2	4	3	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	86
56	3	3	4	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	86	
57	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	83	
58	1	1	4	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	3	1	1	1	3	1	2	2	2	4	4	2	4	4	1	1	2	4	2	1	84	
59	3	2	4	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	78
60	1	2	1	4	1	2	1	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4	78



Reliability

Notes

Output Created		27-May-2017 06:11:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet6
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 VAR00032 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00036 VAR00037 VAR00038 VAR00039 VAR00040 VAR00041 VAR00042 VAR00043 VAR00044 VAR00045 VAR00046 VAR00047 VAR00048 VAR00049 VAR00050 VAR00051 VAR00052 VAR00053 VAR00054 VAR00055 VAR00056 VAR00057 VAR00058 VAR00059 VAR00060 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.	
Resources	Processor Time	00:00:00.031
	Elapsed Time	00:00:00.023

[DataSet6]

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

	N	%

Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

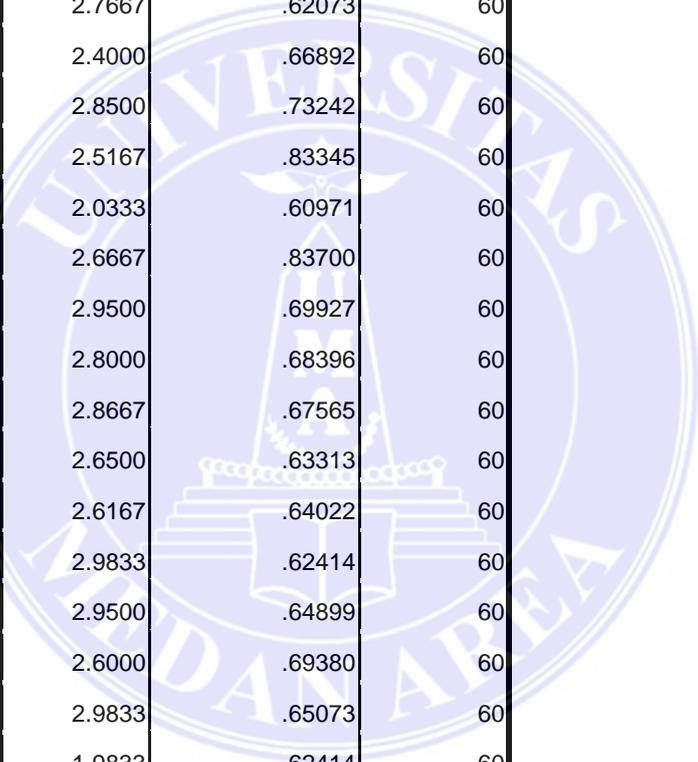
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2.3667	.88234	60
VAR00002	2.9000	.89632	60
VAR00003	1.9833	.62414	60
VAR00004	3.5000	.65094	60
VAR00005	2.4500	.62232	60
VAR00006	2.3167	.62414	60
VAR00007	2.1833	.65073	60
VAR00008	2.1667	.64221	60
VAR00009	2.1500	.79883	60
VAR00010	2.2500	.77295	60
VAR00011	2.5333	.76947	60
VAR00012	2.3000	.80885	60
VAR00013	2.5667	.59280	60
VAR00014	2.3833	.76117	60
VAR00015	2.2500	.67961	60
VAR00016	2.1833	.79173	60
VAR00017	2.2833	.78312	60
VAR00018	2.3667	.71228	60



VAR00019	1.9833	.62414	60
VAR00020	1.9000	.65613	60
VAR00021	2.3500	.68458	60
VAR00022	2.2000	.57637	60
VAR00023	2.8333	.49289	60
VAR00024	2.0000	.68889	60
VAR00025	2.9667	.60971	60
VAR00026	2.2500	.70410	60
VAR00027	2.7667	.62073	60
VAR00028	2.4000	.66892	60
VAR00029	2.8500	.73242	60
VAR00030	2.5167	.83345	60
VAR00031	2.0333	.60971	60
VAR00032	2.6667	.83700	60
VAR00033	2.9500	.69927	60
VAR00034	2.8000	.68396	60
VAR00035	2.8667	.67565	60
VAR00036	2.6500	.63313	60
VAR00037	2.6167	.64022	60
VAR00038	2.9833	.62414	60
VAR00039	2.9500	.64899	60
VAR00040	2.6000	.69380	60
VAR00041	2.9833	.65073	60
VAR00042	1.9833	.62414	60
VAR00043	2.4167	.69603	60
VAR00044	2.4167	.76561	60
VAR00045	2.4000	.66892	60
VAR00046	2.1500	.63313	60
VAR00047	2.5667	.69786	60
VAR00048	2.4000	.64309	60
VAR00049	2.5167	.91117	60
VAR00050	2.6000	.94241	60
VAR00051	2.6333	.99092	60

VAR00052	2.5000	.89253	60
VAR00053	2.6333	.93820	60
VAR00054	2.5500	.92837	60
VAR00055	2.4667	.89190	60
VAR00056	1.8667	.56648	60
VAR00057	2.3500	.81978	60
VAR00058	2.4667	.85304	60
VAR00059	2.4500	.89110	60
VAR00060	2.3500	.84020	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	145.6000	267.905	.682	.897
VAR00002	145.0667	286.436	.037	.905
VAR00003	145.9833	275.373	.609	.899
VAR00004	144.4667	289.101	-.052	.905
VAR00005	145.5167	288.661	-.032	.905
VAR00006	145.6500	279.452	.409	.901
VAR00007	145.7833	274.851	.607	.899
VAR00008	145.8000	275.620	.579	.899
VAR00009	145.8167	285.440	.085	.904
VAR00010	145.7167	283.088	.180	.903
VAR00011	145.4333	276.419	.444	.900
VAR00012	145.6667	273.718	.523	.899
VAR00013	145.4000	280.685	.369	.901
VAR00014	145.5833	279.874	.311	.902
VAR00015	145.7167	275.427	.553	.899
VAR00016	145.7833	272.342	.589	.899
VAR00017	145.6833	273.000	.570	.899
VAR00018	145.6000	277.193	.450	.900
VAR00019	145.9833	282.390	.267	.902

VAR00020	146.0667	280.436	.342	.901
VAR00021	145.6167	278.647	.405	.901
VAR00022	145.7667	278.928	.473	.900
VAR00023	145.1333	289.846	-.102	.904
VAR00024	145.9667	285.287	.112	.903
VAR00025	145.0000	290.305	-.111	.905
VAR00026	145.7167	272.783	.649	.898
VAR00027	145.2000	281.485	.312	.902
VAR00028	145.5667	280.284	.341	.901
VAR00029	145.1167	275.664	.500	.900
VAR00030	145.4500	274.184	.489	.900
VAR00031	145.9333	282.165	.285	.902
VAR00032	145.3000	280.451	.258	.902
VAR00033	145.0167	279.305	.367	.901
VAR00034	145.1667	276.006	.524	.900
VAR00035	145.1000	293.820	-.255	.907
VAR00036	145.3167	288.864	-.042	.905
VAR00037	145.3500	285.248	.125	.903
VAR00038	144.9833	288.288	-.014	.904
VAR00039	145.0167	280.525	.342	.901
VAR00040	145.3667	289.795	-.081	.905
VAR00041	144.9833	284.695	.148	.903
VAR00042	145.9833	281.678	.301	.902
VAR00043	145.5500	280.387	.322	.902
VAR00044	145.5500	274.523	.523	.899
VAR00045	145.5667	281.843	.271	.902
VAR00046	145.8167	291.915	-.182	.906
VAR00047	145.4000	275.329	.542	.899
VAR00048	145.5667	275.911	.564	.899
VAR00049	145.4500	271.608	.531	.899
VAR00050	145.3667	271.897	.502	.899
VAR00051	145.3333	271.582	.484	.900
VAR00052	145.4667	272.558	.510	.899

VAR00053	145.3333	274.701	.411	.901
VAR00054	145.4167	271.671	.518	.899
VAR00055	145.5000	274.458	.444	.900
VAR00056	146.1000	282.125	.311	.902
VAR00057	145.6167	271.901	.584	.899
VAR00058	145.5000	272.593	.534	.899
VAR00059	145.5167	271.406	.551	.899
VAR00060	145.6167	275.868	.423	.900

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.4797E2	288.372	16.98151	60

NPar Tests

Notes		
Output Created		06-Jul-2017 21:28:56
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Stress_Kerja /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00.000
	Elapsed Time	00:00:00.003
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Stress_Kerja	60	1.0588E2	22.42584	69.00	149.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Stress_Kerja
N		60
Normal Parameters ^a	Mean	105.8833
	Std. Deviation	22.42584
Most Extreme Differences	Absolute	.150
	Positive	.137
	Negative	-.150
Kolmogorov-Smirnov Z		1.161
Asymp. Sig. (2-tailed)		.135
a. Test distribution is Normal.		

T-Test

Notes

Output Created		05-Jul-2017 19:56:16
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	User defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each analysis are based on the cases with no missing or out-of-range data for any variable in the analysis.
Syntax		T-TEST GROUPS=Kelompok(1 2) /MISSING=ANALYSIS /VARIABLES=Stress_Kerja /CRITERIA=CI(.9500).
Resources	Processor Time	00:00:00.016
	Elapsed Time	00:00:00.009

[DataSet0]

Group Statistics

	Kelompok	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Stress_Kerja	Shift Malam	30	126.03	10.568	1.929
	Shift Pagi	30	85.73	8.452	1.543

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Stress_Kerja	Equal variances assumed	.954	.333	16.311	58	.000	40.300	2.471	35.354	45.246
	Equal variances not assumed			16.311	55.328	.000	40.300	2.471	35.349	45.251

IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini :

1. Nama / Inisial :
2. Bekerja di shift :
3. Lamanya bekerja di RS HAM:

PETUNJUK PENGISIAN

Nyatakanlah jawaban Saudara/i dengan memberikan tanda (√) pada salah satu kolom skala yang paling sesuai dengan diri Saudara/i, dengan pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Contoh :

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban

1	Saya merasa detak	SS	S √	TS	STS
---	-------------------	----	--------	----	-----

SELAMAT MENGERJAKAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	TS	STS
1	Saya gelisah saat menangani pasien yang kritis				
2	Saya tidak bisa tidur ketika banyak pasien yang baru masuk.				
3	Saat menangani pasien yang kritis saya menghadapinya dengan tenang				
4	Tidur saya nyeyak ketika pasien masuk				
5	Saya jadi malas melayani pasien ketika mereka terlalu banyak berkomentar				
6	Sikap saya akan berubah menjadi jutek ketika pasien memarahi saya				
7	Saya akan menghadapi pasien dengan tenang sekalipun pasien banyak maunya				
8	Sikap saya tenang apabila pasien memarahi saya				
9	Saya kesulitan untuk fokus dalam menyelesaikan pekerjaan di rumah sakit				
10	Saya tidak merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan di rumah sakit				
11	Saya merasa bosan bila harus berjaga di shift				

	malam				
12	Saya sering bermain hp saat bekerja untuk meghilangkan rasa bosan				
13	Saya senang ketika berjaga di shift malam				
14	Ketika saat bekerja saya tidak pernah bermain hp				
15	Jantung saya berdebar kencang ketika saya menghadapi banyak pekerjaan				
16	Saya berdebar saat menerima pasien kritis				
17	Saya tetap tenang saat menghadapi pasien yang sedang kritis				
18	Jantung saya tidak berdebar ketika banyak menghadapi pasien				
19	Tekanan darah saya naik ketika jadwal kerja berubah tiba-tiba				
20	Saya akan marah ketika sedang banyak pekerjaan				
21	Saya tidak marah ketika ada perubahan shift kerja				
22	Saya tidak akan marah ketika sedang banyak pekerjaan				
23	Saya telat makan ketika tugas belum terselesaikan				
24	Perut saya mules dan kembung saat merawat pasien kritis				
25	Saya akan makan ketika jam makan sudah waktunya walaupun sedang ada pekerjaan				

26	Perut saya normal ketika menghadapi pasien kritis				
27	Badan saya pegal-pegal setelah selesai bekerja				
28	Kepala saya pusing ketika banyak tugas yang di selesaikan di rumah sakit				
29	Ketika saya banyak jalan di rumah sakit kaki saya terasa pegal				
30	Badan saya berkeringat ketika merawat pasien dengan kondisi kritis				
31	Saya tetap bersemangat bekerja walaupun banyak pasien/pekerjaan				
32	Badan saya tidak merasakan capek ketika banyak bekerja				
33	Ketika banyak jalan kaki saya tidak merasakan pegal				
34	Saya tidak merasakan berkeringat ketika merawat pasien dengan kondisi kritis				
35	Saya tidak bisa tidur ketika pekerjaan belum terselesaikan				
36	Saya tidak bisa tidur apabila memiliki permasalahan di rumah sakit				
37	Ketika saya dimarahi atasan saya tidak bisa tidur				
38	Saya lelap tidur walaupun banyak masalah yang terjadi				
39	Walaupun banyaknya pekerjaan yang belum terselesaikan saya tetap bisa tidur dengan lelap				

40	Meskipun dimarahi dengan atasan saya tetap bisa tidur				
41	Saya pernah tidak masuk kerja karena sakit				
42	Banyak pekerjaan membuat saya males dinas				
43	Banyaknya pekerjaan yang saya lakukan tidak berpengaruh bagi saya				
44	Walaupun kondisi kesehatan menurun saya tetap bekerja				
45	Saya mengalami kehilangan nafsu makan ketika banyak masalah dalam pekerjaan				
46	Porsi makan saya bertambah dari biasanya ketika saya banyak masalah				
47	Banyaknya masalah yang ada dalam pekerjaan tidak mempengaruhi makan saya				
48	Ketika banyak masalah dalam pekerjaan nafsu makan saya tetap Stabil				
49	Saya meninggalkan pekerjaan karena terlalu banyak yang harus diselesaikan				
50	Saya membuat schedule pekerjaan agar tersusun dengan baik				
51	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan schedule yang sudah ditetapkan				
52	Walaupun schedule pekerjaan saya tidak tersusun dengan baik saya tetap bekerja				
53	Kinerja saya akan menurun saat banyak pasien di rumah sakit				
54	Saya bekerja secara maksimal saat pekerjaan tidak menumpuk				

55	Sebanyak apapun pasien di rumah sakit saya akan bekerja semaksimal mungkin				
56	Meskipun pekerjaan saya menumpuk saya tetap bekerja dengan maksimal				
57	Banyaknya pasien yang ada di rumah sakit membuat saya jarang berkomunikasi dengan perawat lain				
58	Saya jarang berkumpul dengan keluarga karena banyak tugas yang harus diselesaikan				
59	Saya memiliki hubungan yang baik sesama perawat				
60	Banyaknya pekerjaan tidak membuat saya mengabaikan teman perawat yang mengajak berbicara				



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Sarayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 ☎ (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 466 /FPSI/01.10/IV/2017 Medan, 11 April 2017
 Lampiran : -
 Hal : Pengambilan Data

Yth, **Direktur RS Haji Adam Malik Medan**
Jl. Bunga Lau No. 17
 Di
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Resa Syahpriani
 NPM : 13 860 0168
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **RS Haji Adam Malik Medan Jl. Bunga Lau No. 17** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Perbedaan Stres Kerja Pada Perawat Di Tinjau Dari Shift Kerja Di Rumah Sakit Haji Adam Malik Medan"**.

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Bidang Akademik,

Enji Birdiman, S.Psi, M.Psi

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



KEMENTERIAN KESEHATAN RI

DIREKTORAT JENDERAL PELAYANAN KESEHATAN

RUMAH SAKIT UMUM PUSAT

H. ADAM MALIK

Jl. Bunga Lau No. 17 Medan Tuntungan Km. 12 Kotak Pos 246
Telp. (061) 8364581 - 8360143 - 8360051 Fax. 8360255
MEDAN - 20136



SURAT KETERANGAN
NOMOR : LB.02.03.II.4.670

Yang bertanda tangan di bawah ini :

N a m a : Dr.dr.Fajrinur,SpP(K)
N.I.P : 196405311990 02 2001
Jabatan : DIREKTUR SDM & PENDIDIKAN
Alamat : Jln.Bunga Lau No.17 Medan

Dengan ini menerangkan bahwa mahasiswa :

N a m a : Resa Syahpriani
N I M : 13 860 0168
Institusi : Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
J u d u l : Perbedaan stres kerja perawat ditinjau dari shirf kerja di RSUP H Adam Malik Medan.

Benar telah melaksanakan penelitian dan telah mengikuti Prosedur dan Ketentuan penelitian yang berlaku di RSUP H Adam Malik Medan

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat Dipergunakan Seperlunya,

28 Mei 2017
Direktur SDM & Pendidikan
Dr.dr.Fajrinur SpP (K)
NIP.196405311990 02 2001