

**PENGARUH STRES KERJA DAN *SHIFT* KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUANG INAP
RUMAH SAKIT WAVA HUSADA KEPANJEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:
IHDA MAUHIBATIL MAWADDAH
(1961201009)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2023**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH ANTARA STRES KERJA DAN *SHIFT* KERJA TERHADAP
KINERJA PERAWAT RUANG INAP
RUMAH SAKIT WAVA HUSADA KEPANJEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana
Pada Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:
IHDA MAUHIBATIL MAWADDAH
(1961201009)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2023**

TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Antara Stres Kerja Dan Shift Kerja Terhadap
Kinerja Perawat Ruang Inap (Studi Kasus Pada Rumah
Sakit Wawa Husada Kepanjen)

Disusun Oleh : Ihda Mauhibatli Mawaddah
NIM : 1961201009
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan

Di depan tim penguji

Malang, 25 September 2023

Mengetahui & Menyetujui



Kaprodi,

(Adita Nafisa, S.E, M.M)

Pembimbing,

(R.M Mahrus Alie, S.Sos)

TANDA PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI, PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS, UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG.

NAMA : Ihda Mauhibatil Mawaddah
NIM : 1961201009
HARI : Senin
TANGGAL : 08 Mei 2024
JUDUL : Pengaruh stres kerja dan shift kerja terhadap kinerja perawat ruang inap rs wawa husada

DINYATAKAN LULUS

MAJELIS PENGUJI



Niki Puspita Sari, S.Pd., M.M
NIDN. 0721088801



Erna Resmiatini, SMB., M.Sc
NIDN. 0715069004



R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
NIDN. 0721087601

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan,



Dr. M. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M
NIDN. 0713047901

PERNYATAAN ORISINILITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak dapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya dan pasal 70 yang berbunyi: lulusan yang karya ilmiahnya digunakan untuk mendapat gelar akademik, profesi atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidanakan dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan atau pidana denda paling banyak Rp 200.000.000.00 (dua ratus juta rupiah).

Malang, 15 Agustus 2023

Yang Menvatakan,



Ihda Mauhibatli Mawaddah

LEMBAR PERSEMBAHAN

Tiada lembar yang paling inti dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan, laporan skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda

bukti kepada orangtua, sahabat, serta teman hidup, semua teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib. Alangkah kerdilnya jika mengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus.

Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai?

Karena mungkin ada suatu hal dibalik itu semua, dan percayalah alasan saya disini merupakan alasan yang sepenuhnya baik.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRAKSI

Ihda Mauhibatil Mawaddah. 2023. Pengaruh Stres Kerja dan *Shift* Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap (RS. Wawa Husada Kapanjen) Kabupaten Malang (Pembimbing : R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan *shift* kerja terhadap kinerja perawat ruang inap pada RS Wawa Husada Kapanjen Kab. Malang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 orang, sampel yang digunakan sebanyak 53 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS versi for windows*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan pertama secara parsial stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kedua secara parsial *shift* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Ketiga secara simultan stres kerja dan *shift* kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : *Stres kerja, Shift Kerja, dan Kinerja Perawat.*



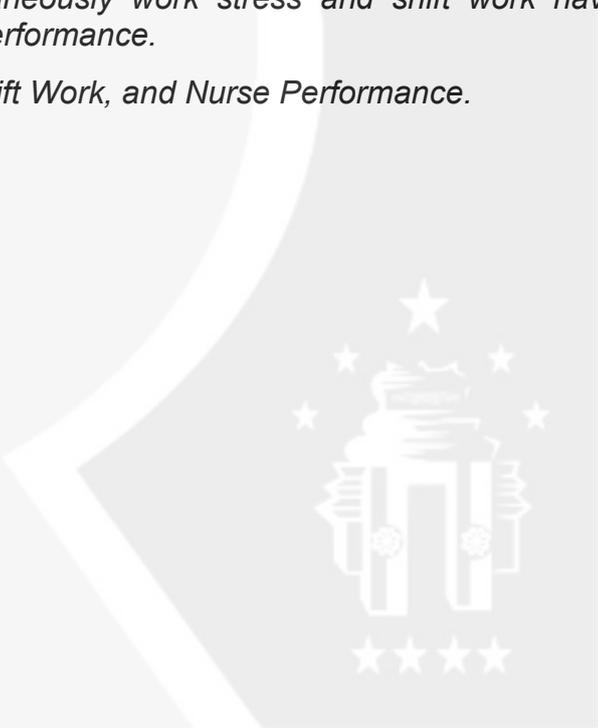
UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

ABSTRACT

Ihda Mauhibatil Mawaddah. 2023. *Effect Of Work Stress and Shift Work on Nurse Performance (RS. Wava Husada Kepanjen) Malang Regency (Supervisor: R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.si)*

This study aims to determine and analyze the effect of work stress and shift Work on Nurse Performance at RS. Wava Husada Kepanjen. The population in this study were 110 people, the sample used was 53 people. Data collection techniques used in this study were questionnaires. The method of analysis in this study is a quantitative method. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression using the SPSS version for windows program. The results of this study indicate that the first partially work stress has no significant effect on nurse performance. Second, partially the shift work has a significant effect on nurse performance. Third, simultaneously work stress and shift work have a significant effect on nurse performance.

Keywords: *Work Stress, shift Work, and Nurse Performance.*



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunian-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan mengambil judul **“Pengaruh Stres Kerja dan *shift* Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Inap RS. Wawa Husada Kepanjen”** Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai gelar sarjana ekonomi dan program Studi Manajemen. Adapun dalam proses penyelesaian, banyak pihak-pihak yang sangat membantu baik yang secara langsung maupun tidak langsung.

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Imron Rosyadi Hamid, S.E, M.Si. selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang sudah memberikan kesempatan dan pelayanan kepada penulis untuk menyelesaikan studi di kampus Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Bapak Dr. Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Raden Rahmat Malang
3. Ibu Adita Nafisa, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
4. Bapak R.M. Mahrus Alie, S.Sos., M.si selaku Dosen Pembimbing penelitian skripsi yang telah memberikan masukan, saran serta bimbingan dalam proses penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan Ibu penguji yang telah memberikan waktunya untuk memberikan arahan kepada saya.

6. Bapak/ibu dosen Universitas Islam Raden Rahmat yang telah memberikan dedikasinya untuk menyalurkan ilmunya selama perkuliahan.
 7. Pimpinan Rumah Sakit Wawa Husada Kepanjen beserta seluruh karyawan yang telah memberikan izin, bantuan dan ikut berperan dalam penelitian skripsi yang saya lakukan.
 8. Sujud dan terima kasih yang dalam saya persembahkan kepada orang tua tercinta dan keluarga besar, atas dukungan dan semangat yang diberikan kepada saya, serta do'a sehingga saya dapat melaksanakan skripsi dengan lancar.
 9. Dan masih banyak pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu semoga amal baik dan do'a yang diberikan mendapat balasan yang terbaik pula dari Allah yang Maha Kuasa *jazakumullah khoiron ahsanal jaza*
 10. Terakhir, terima kasih untuk diri sendiri, karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. Mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan di luar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin. Ini merupakan yang patut dibanggakan untuk diri sendiri.
- Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Kritik dan saran selalu penulis harapkan dan berbagai pihak agar bisa menjadikan

penulis lebih maju memperbaiki diri juga demi memperbaiki
kesalahan yang terdapat skripsi ini.

Malang, 15 Agustus 2023

Ihda Mauhibatil Mawaddah



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	i
TANDA PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAKSI.....	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Empiris.....	10
2.2 Kajian Teori.....	14
2.2.1 Stres Kerja	14
2.2.2 <i>Shift</i> Kerja.....	22
2.2.3 Kinerja	27
2.3 Hubungan Antara Stres Kerja dan <i>Shift</i> Kerja pada Kinerja Perawat di ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen.....	34
2.3.1 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	34
2.4 Hubungan Antara <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Perawat di ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen.....	35
2.4.1 Pengaruh <i>Shift</i> Kerja Terhadap Kinerja Perawat.....	35
2.4.2 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Shift</i> Kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RS Wava Husada	36
2.5 Model Konsep.....	36
2.6 Hipotesis.....	37
BAB III Metode Penelitian.....	38
3.1 Rancangan Penelitian.....	38
3.2 Lokasi dan Waktu	38
3.3 Variabel Penelitian Dan Pengukurannya	39
3.3.1 Variabel Penelitian	39

3.3.2 Definisi Operasional Variabel	39
3.4 Populasi dan Sampel	43
3.4.1 Populasi	43
3.4.2 Sampel	43
3.5 Sumber Data	44
3.6 Metode Pengumpulan Data	44
3.7 Teknik Analisis Data	45
3.7.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	45
3.7.2 Uji Asumsi Klasik	46
3.7.3.1 Uji Normalitas	46
3.7.3.2 Multikolinearitas	47
3.7.3.3 Heterokedastisitas	47
3.7.4 Analisis Regresi Linier Berganda	48
3.7.5 Pengujian Hipotesis	48
3.7.5.1 Uji Signifikan Parsial (Uji Statistik t)	48
3.7.5.2 Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)	49
3.7.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	56
4.1 Profil Rumah Sakit Wava Husada	56
4.1.1 Visi dan Misi Rumah Sakit Wava Husada Kapanjen	58
4.2 Hasil Penelitian	58
4.2.1 Deskripsi Profil Responden	59
4.3 Deskripsi Data Penelitian	60
4.4 Pembahasan	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN-LAMPIRAN	83

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	KETERANGAN	HAL
Gambar 1	Kerangka Konseptual.....	37
Gambar 2	Model Hipotesis Penelitian.....	37
Gambar 3	Grafik P Plot.....	64
Gambar 4	Grafik Scatterplot SPSS 21.....	66



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

DAFTAR TABEL

TABEL	KETERANGAN	HAL
Tabel 1.	Penelitian Terdahulu.....	10
Tabel 2.	Variabel, Indikator dan item:.....	42
Tabel 3.	Skala Likert.....	45
Tabel 4.	Jenis Kelamin Responden.....	59
Tabel 5.	Usia Responden.....	59
Tabel 6.	Hasil Statistik Dan Statistik Deskriptif.....	61
Tabel 7.	Validitas Pernyataan Stres Kerja (X1).....	62
Tabel 8.	Validitas Pernyataan <i>Shift</i> Kerja (X2).....	62
Tabel 9.	Validitas Pernyataan Kinerja Perawat (Y).....	63
Tabel 10.	Uji Reliabilitas.....	63
Tabel 11.	Uji Multikolinieritas.....	65
Tabel 12.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
Tabel 13.	Hasil Uji t.....	68
Tabel 14.	Hasil Uji F.....	69
Tabel 15.	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	70



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, masing-masing organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya ini termasuk sumber daya alam, sumber daya keuangan, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan *public* yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan atau kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak dapat berjalan dengan baik. Menurut Ardana (2012) mengatakan bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek terpenting dalam perusahaan di antara sumber daya lainnya. Sumber daya memiliki pengaruh dan pendapat perhatian secara khusus karena sumber daya manusia merupakan perilaku dari seluruh kegiatan atau proses mulai dari tingkat perencanaan sampai dengan pengevaluasian pekerjaan.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu selama melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Sinambela, 2018). Kinerja adalah akibat dari pekerjaan atau perilaku yang telah diselesaikan dalam melakukan pekerjaan dan kewajiban yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016). Kinerja adalah istilah keseluruhan yang dipakai untuk semua atau sebagian kegiatan atau pelaksanaan suatu perkumpulan dalam suatu periode berdasarkan efektivitas, kewajiban atau tanggung jawab pengurus atau semacamnya (Rival, 2014).

Untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan harus memaksimalkan kinerja yang dia miliki. Kinerja karyawan penting bagi organisasi, karena dapat mempengaruhi pencapaian tujuan dan kemajuan dalam persaingan global yang sering berubah-ubah.

Menurut Simonmari (1995:327) dalam Petalolo (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja karyawan tidak akan optimal apabila hanya mengendalikan mesin produksi tanpa memperhatikan aspek manusianya. Harulah diingat bahwa dalam suatu organisasi perusahaan, aspek manusia yang berkemampuan, berketrampilan, bertanggung jawab sebagai karyawan merupakan suatu aset perusahaan yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreativitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang. Juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya memberikan kontribusi pada kinerja

organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari jumlah bagian-bagiannya (Suprihati, 2014). Perhatian terhadap kinerja karyawan sangatlah diperlukan untuk pencapaian sasaran dan target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sebaliknya kinerja yang menurun dapat merugikan perusahaan.

Dalam menghadapi arus globalisasi, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan dan harapan organisasi.

Memasuki era globalisasi, perkembangan dunia usaha semakin berkembang pesat sejalan dengan ekonomi dan juga diikuti oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Persaingan dan tuntutan kerja pun semakin tinggi yang menimbulkan banyaknya tekanan-tekanan yang harus dihadapi individu dalam lingkungan kerja. Selain tekanan yang berasal dari lingkungan keluarga, lingkungan kerja dan lingkungan sosial juga berpotensi menimbulkan kecemasan. Dampak yang sangat merugikan dari adanya kecemasan yang sering dialami oleh Masyarakat dan karyawan khususnya disebut dengan stres.

Stres merupakan fenomena yang sering dialami oleh manusia dan bisa terjadi di berbagai lingkup bidang pekerjaan. Faktor-faktor dalam kehidupan manusia yang mengakibatkan terjadinya respon stres disebut stresor. Pekerjaan menjadi stresor paling utama karena sebagian besar orang menghabiskan waktu untuk bekerja. Seseorang dengan presentase stres kerja yang lebih tinggi mungkin

tidak puas dengan pencapaian hasil kerjanya. Karyawan yang tidak puas dengan hasil kerjanya dapat dikarenakan karyawan yang tidak senang bekerja di lingkungan tersebut.

Lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung akan membuat pekerja karyawan merasa tidak nyaman dan terancam secara fisik ataupun mental. Banyak keluhan yang dialami oleh karyawan seperti merasakan tertekan, pusing akibat banyak pekerjaan, gangguan tidur yang tidak maksimal dan kelelahan selama bekerja. Stres ditempat kerja adalah pengalaman emosional negatif yang mengancam di lingkungan kerja, tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat menyebabkan stres. Menurut Handoko (2011) beberapa faktor penyebab stres diantaranya adalah lingkungan kerja yang mempunyai resiko kekerasan yang tinggi, tempat kerja yang tidak nyaman, beban kerja perawat yang mempunyai tanggung jawab penuh dalam memberikan asuhan keperawatan dan konflik peran dengan perawat lain seperti perbedaan pendapat dalam memberikan asuhan keperawatan dan kurangnya dukungan antar rekan kerja.

Stres kerja berhubungan langsung dengan masalah kesehatan akut dan kronis sehingga dalam laporan pemerintah Amerika Serikat, "Stres kerja" dijuluki sebagai "penyakit abad ke-20". Selain itu, jumlah klaim untuk kompensasi pekerja yang berkaitan dengan stres menjolak tajam dari angka yang dilaporkan satu dekade lalu (National Safety Council, 2004).

Perawat Indonesia yang bekerja di empat provinsi sebanyak 50,9 % mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah tidak ada istirahat karena beban terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Perawat yang bekerja di rumah sakit swasta dengan gaji yang lebih baik mengalami stres kerja yang lebih besar dibandingkan perawat yang bekerja di rumah sakit pemerintah dengan penghasilan yang lebih rendah (PPNI dalam Prismaanti, 2012)

Tenaga perawat merupakan komponen penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selama dua puluh empat jam perawat menjadi tuan rumah yang harus siap melayani kebutuhan pasien. Implikasi 24 jam ini mengharuskan perawat di suatu ruang rawat bekerja dalam *shift*. Dengan demikian, harus ada pengelolaan yang baik dalam ketenagaan keperawatan. Standar tenaga keperawatan adalah penetapan kebutuhan tenaga keperawatan baik jumlah, kualifikasi maupun kualitas untuk melaksanakan pelayanan keperawatan yang telah ditetapkan (Depkes RI dalam Hariyati,2014)

Perawat merupakan petugas pelayanan kesehatan di rumah sakit yang bekerja secara *shift*. *Shift* kerja di rumah sakit yang ada di Indonesia secara umum terdiri dari tiga *shift* yaitu: *shift* pagi bekerja selama 7 jam mulai dari jam 07.00-14.00, *shift* sore bekerja 7 jam mulai jam 14.00-21.00, dan *Shift* malam bekerja 10 jam mulai jam 21.00-7.00 (Wijaya dalam Saftarina, 2014).

Perawat ialah salah satu unsur SDM yang sangat penting peranannya karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di Rumah Sakit. Perawat merupakan tenaga kerja paling lama yang kontak atau berhubungan dengan pasien yaitu selama 24 jam. Hal ini kan menyebabkan stressor yang kuat pada perawat di dalam lingkungan pekerjaannya. *Shift* kerja merupakan sumber utama dari stres bagi tenaga kerja. Banyak keluhan akibat *sift* kerja seperti gangguan tidur, selera makan menurun, gangguan pencernaan dan kelelahan selama atau setelah bekerja pada *shift* kerja (Konoralma dkk,2011).

Sistem kerja bergilir (*shift*) mengakibatkan stres kerja. Stres kerja terjadi karena tubuh harus berusaha beradaptasi dengan sistem *shift* kerja dengan waktu yang relatif singkat (Kepmennakertrans, 2003). Pekerja *shift*, terutama *shift* malam mengalami gangguan dalam ritme biologi atau yang dinamakan *shift* dapat menyebabkan penurunan kapasitas kerja dan ketahanan tubuh serta risiko

kecelakaan kendaraan dan kecelakaan ditempat kerja meningkat. Kekurangan tidur pada perawat menyebabkan kemampuan berpikir dan bergerak menjadi lambat, lebih banyak membuat kesalahan dan mempunyai kesulitan untuk mengingat sesuatu sehingga dapat menurunkan produktivitas kerja dan juga dapat menyebabkan kecelakaan. *Shift* kerja dapat mempengaruhi perubahan fisik dan psikologis tubuh manusia diantaranya ialah kelelahan. Upaya kesehatan kerja merupakan upaya penyesuaian anatara kapasitas, beban dan lingkungan kerja agar setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan diri sendiri maupun masyarakat disekelilingnya, agar diperoleh produktivitas kerja yang optimal (UU kesehatan 1992).

Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen sebagai tempat kerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan beroperasi 24 jam setiap harinya. Oleh karena itu *shift* kerja harus diterapkan. Untuk memenuhi tuntutan ini Rumah Sakit Wava Husada memberlakukan tiga *shift* kerja setiap harinya, yaitu *shift* pagi, sore, malam. Dan ditinjau dari lokasi yang cukup strategis memungkinkan terjadinya peningkatan pasien. Dengan banyaknya pasien yang masuk, kemungkinan yang akan timbul adalah munculnya kelelahan kerja dan beban kerja yang berlebihan sehingga menyebabkan perawat mengalami stres kerja.

Alasan penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen ialah karena rumah sakit ini banyak menerima pasien sehingga aktivitas karyawan benar-benar dipertaruhkan kinerjanya. Pihak manajemen rumah sakit sedang berusaha meningkatkan kualitas layanan di seluruh sektor sehingga penelitian ini dapat dijadikan masukan yang positif.

Dari penjelasan latar belakang diatas penulis tertarik melakukan penelitian tentang **"Pengaruh antara Stres kerja dan Shift kerja dengan kinerja Perawat Ruang Inap RS Wava Husada Kepanjen, Kabupaten Malang"**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan di Latar Belakang tersebut maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan yaitu:

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat ruang inap Rumah sakit Wava Husada?
2. Bagaimana pengaruh *shift* kerja terhadap kinerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan *shift* kerja terhadap kinerja perawat ruang inap di Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini mengungkapkan sasaran pada hal-hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Tujuan penelitian yang ada di rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat ruang inap RS. Wava Husada Kepanjen.
- b. Untuk menganalisis pengaruh *shift* Kerja terhadap kinerja perawat RS. Ruang inap Wava Husada Kepanjen
- c. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja Dan *shift* kerja terhadap kinerja perawat ruang inap RS. Wava Husada Kepanjen.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penulisan dan bahan bacaan terkait yang sama dengan penelitian ini.

2. Manfaat praktis

- a. Manfaat untuk tempat penelitian.

Dalam penelitian ini, bagi instansi atau tempat penelitian dapat digunakan sebagai masukan dan informasi untuk membantu dalam memecahkan masalah

yang dihadapi terkait pengaruh *shift* kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat ruang inap di rumah sakit wawa husada dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan guna mengembalikan langkah-langkah selanjutnya dalam menyusun strategi sumber daya manusia yang akan datang.

b. Manfaat untuk penelitian lebih lanjut atau peneliti yang tertarik yang sejenis.

Dalam penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi untuk kedepannya melakukan penelitian guna dikembangkan suatu ilmu pengetahuan khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan dapat dijadikan bahan pustaka bagi Jurusan Manajemen Fakultas Ilmu dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT