



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINGKAT STRES PADA PEKERJA DENGAN JAM KERJA
MEMANJANG DI PERUSAHAAN X TANGERANG**

SKRIPSI

SAWITI RETNO UTAMI

1106009356

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
PROGRAM SARJANA REGULER
DEPOK**



UNIVERSITAS INDONESIA

**TINGKAT STRES PADA PEKERJA DENGAN JAM KERJA
MEMANJANG DI PERUSAHAAN X TANGERANG**

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Keperawatan

SAWITI RETNO UTAMI

1106009356

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

PROGRAM SARJANA REGULER

DEPOK

JULI 2015

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri,
dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Sawiti Retno Utami

NPM : 1106009356

Tanda Tangan :



Tanggal : 2 Juli 2015

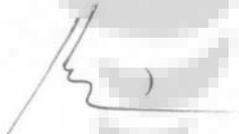
HALAMAN PENGESAHAN

Proposal skripsi ini diajukan oleh:

Nama : Sawiti Retno Utami
NPM : 1106009356
Program Studi : Sarjana Ilmu Keperawatan
Judul proposal : Tingkat Stres Pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang
di Perusahaan X Tangerang

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana Program Studi Sarjana, Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.

DEWAN PENGUJI

Pembimbing : Ns. Henny Permatasari, M.Kep.Sp.Kep.Kom ()

Penguji : Wiwin Wiarsih, S.Kp., MN ()

Ditetapkan di : Fakultas Ilmu Keperawatan, Depok

Tanggal : Juli 2015

KATA PENGANTAR

Puji syukur dipanjatkan kepada Allah SWT atas segala rahmat dan ridho-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penulisan skripsi ini dibuat dalam rangka memenuhi tugas akhir memperoleh gelar sarjana. Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, dukungan, semangat dan doa dari pihak lain maka penulis tidak akan dapat menyelesaikan tugas ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini.
2. Kedua orangtua dan keluarga saya, mamah yang telah membantu memberikan motivasi dan semangat dalam penyusunan laporan ini dan papah yang telah memberikan dukungan moriil maupun materiil serta membantu dalam proses pengumpulan data.
3. Ibu Dra. Junaiti Sahar, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia.
4. Ibu Ns. Henny Permatasari, M.Kep, Sp.Kep.Kom selaku pembimbing proposal skripsi yang telah memberikan masukan, meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Wiwin Wiarsih, S.Kp., MN selaku penguji skripsi yang telah memberikan masukan dan kritik terhadap skripsi ini.
6. Ibu Kuntarti, S.Kp., M.Biomed selaku koordinator Mata Ajar Skripsi yang telah memfasilitasi, memberi ilmu, dan mengkoordinir penyusunan skripsi hingga selesai.
7. Ibu Efy Afifah, selaku pembimbing akademis yang sejak awal perkuliahan hingga saat ini telah memberikan motivasi.
8. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia yang telah berkontribusi memberikan ilmunya.

9. Bapak Supriyadi, SH selaku narasumber dari Perusahaan PT. Primajaya Eratama yang telah membantu saya dalam pemberian informasi dan perizinan penelitian.
10. Sahabat tercinta saya Dea Ananditasari dan Citra Hafilah Shabrina yang senantiasa selalu memberikan masukan dan ide untuk bertukar pikiran selama proses penyusunan skripsi.
11. Teman seperjuangan Dea Ananditasari dan Kartika Rosalia Indah yang selalu senantiasa memberikan ide, masukan, dan tempat untuk memacu motivasi.
12. Sepupu tersayang Andwi Priyandoko yang telah membantu untuk memberikan arahan, masukan, serta membuat saya lebih berpikir kritis dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Adik-adik saya Ananda Dimas Dwi Prasetyo, Nurayu Wulandari, dan Fitri Handayani yang telah membantu dan memberikan motivasi terbaik dalam penyelesaian skripsi ini.
14. Sahabat ke-11an tersayang Alita, Dea, Citra, Yusnita, Yuli Mirani, Sartika, Mutiara, Iis, Dara, dan Uswatun yang senantiasa tiada henti untuk membantu menyemangati, tempat berkeluh kesah, memotivasi, memberikan informasi dan pelajaran yang sangat berharga untuk saya.
15. Sahabat Detinyva.Fk tercinta Devanty, Debby, Vany, Eva dan Febby yang menjadi motivasi saya untuk segera menyelesaikan skripsi ini.
16. Sahabat Alay termanis, Gigih, Intan, Debby, Choi, Puni dan Fauziah yang senantiasa memberikan motivasi untuk saya.
17. Teman-teman kontributif yang memberikan semangat, dorongan dan masukan terhadap penyusunan skripsi ini.
18. Seluruh pihak yang tak dapat disebutkan satu per satu yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan semua pihak yang telah membantu. Penulis berharap skripsi ini dapat menjadi manfaat bagi pembaca khususnya bidang keperawatan dan masyarakat pada umumnya.

Depok, Juli 2015

Penulis

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sawiti Retno Utami
NPM : 1106009356
Program Studi : S-1 Reguler
Fakultas : Ilmu Keperawatan
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“Tingkat Stres pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan
X Tangerang”**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Indonesia berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Depok

Pada tanggal : Juli 2015

Yang menyatakan,



(Sawiti Retno Utami)

ABSTRAK

Nama : Sawiti Retno Utami
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Judul : Tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang

Pekerja beresiko mengalami gangguan kesehatan karena *health hazard*, jam kerja dan gaya hidup. Pekerja terdiri dari pekerja *shift* dan *non shift*. Tingkat stress tertinggi pekerja disebabkan karena jam kerja yang memanjang. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk melihat tingkat stress pada 56 pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X di Tangerang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling kuota dan insidental sampel untuk menentukan sampel. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner Gejala Stres Kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pada pekerja *shift* pagi sebagian besar mengalami stres berat dan pekerja *shift* malam mengalami stres ringan ($\text{mean} = \geq 55,75$) dengan melihat dari 5 indikator gejala stres kerja yang dijabarkan dalam kuesioner.

Kata kunci: Jam kerja, pekerja *shift* panjang, stres kerja

ABSTRACT

Nama : Sawiti Retno Utami
Studi Program : Faculty of Nursing
Title : Level of stress in workers with a long shift in 'X'
Company, Tangerang

Workers risk to have a health problems because of health hazard, their long shift, and their life style. Workers are consists of shift and non shift workers. The highest level of stress was caused by a long shift. This study used descriptive with cross sectional method which aims to see level of stress in workers with a long shift in X company, Tangerang. This study used quota sampling technique and incidental sample for specify a sample. Collecting data used questionnaire Symptoms of Work Stress. The results showed that on the morning shift workers are subjected to severe stress and night shift workers experiencing mild stress (mean = ≥ 55.75) with a view of the 5 indicators of job stress symptoms described in the questionnaire.

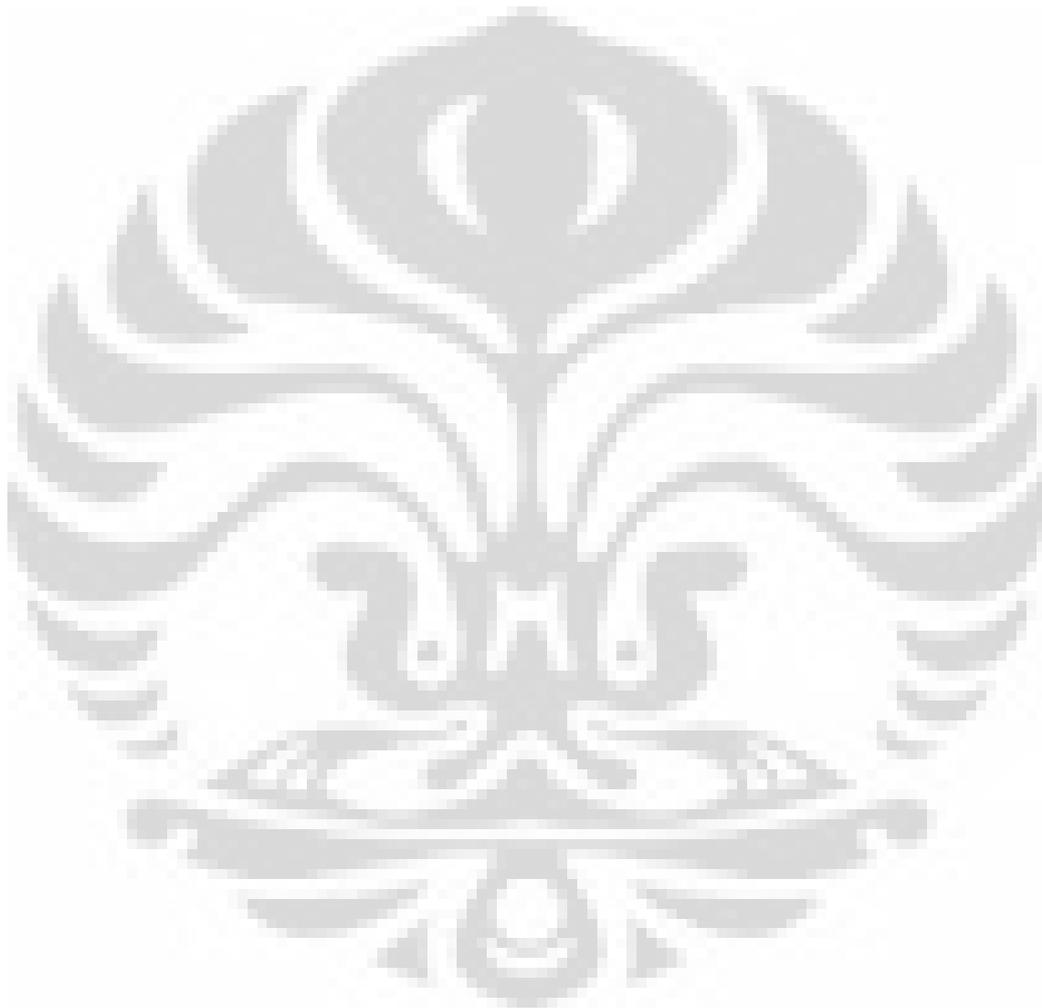
Keywords: level of stress, long shift, workers with a long shift

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.3.1 Tujuan Umum.....	6
1.3.2 Tujuan Khusus.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN LITERATUR.....	8
2.1 Pekerja Sebagai Agregat Yang Memiliki Faktor Risiko.....	8
2.2 Stres dan Koping Pekerja.....	10
2.2.1 Faktor Penyebab Stres	12
2.2.2 Gejala Stres Kerja.....	14
2.2.3 Dampak Stres Kerja.....	15
2.2.4 Koping Pekerja	16
2.3 <i>Shift</i> Kerja.....	17
2.3.1 Sistem <i>Shift</i> Kerja	17
2.3.2 Karakteristik <i>Shift</i> Kerja	20
2.3.3 Perputaran dan Rekomendasi <i>Shift</i> Kerja	20
2.3.4 Manajemen Jadwal Istirahat Satu Periode Hari Kerja.....	21
2.4 Peran Perawat dalam Kesehatan Kerja	21
2.5 Kerangka Teori.....	26

BAB 3	KERANGKA KONSEP PENELITIAN	27
3.1	Kerangka Konsep	27
3.2	Definisi Operasional	28
BAB 4	METODE DAN PROSEDUR PENELITIAN	30
4.1	Desain Penelitian.....	30
4.2	Populasi dan Sampel	30
4.2.1	Populasi Penelitian	30
4.2.2	Besar Sampel	30
4.3	Cara Pemilihan Sampel.....	32
4.4	Waktu dan Tempat Penelitian.....	32
4.5	Etika Penelitian	33
4.6	Alat pengumpul data	33
4.6.1	Alat pengumpul data	33
4.6.2	Uji Instrumen	34
4.7	Prosedur Penelitian	35
4.8	Pengolahan Data dan Analisis Data.....	36
4.9	Jadwal Kegiatan	37
BAB 5	HASIL PENELITIAN	38
5.1	Pelaksanaan Penelitian.....	38
5.2	Penyajian Hasil Penelitian	38
5.2.1	Gambaran Umum Perusahaan.....	38
5.2.2	Karakteristik Responden berdasarkan Umur	39
5.2.3	Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	39
5.2.4	Karakteristik Responden berdasarkan Jam Kerja	40
5.3	Hasil Pengukuran Tingkat Stres.....	40
BAB 6	PEMBAHASAN.....	41
6.1	Gambaran Institusi Kerja	41
6.2	Interpretasi dan Diskusi Hasil.....	42
6.3	Keterbatasan Penelitian.....	48
6.4	Implikasi Keperawatan	48
6.4.1	Pelayanan Keperawatan	48
6.4.2	Pendidikan Keperawatan.....	48

6.4.3 Penelitian Keperawatan.....	49
BAB 7 KESIMPULAN DAN SARAN	50
7.1 Kesimpulan	50
7.2 Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	52



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Faktor dan Bahaya Ditempat Kerja.....	8
Tabel 2 Kerangka Teori	26
Tabel 3 Kerangka Konsep.....	27
Tabel 4.1 Distribusi Pernyataan Kuesioner.....	34
Tabel 4.2 Analisis univariat	37
Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan	37
Tabel 5.1 Distribusi Responden berdasarkan Umur	38
Tabel 5.2 Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja	38
Tabel 5.3 Distribusi Responden berdasarkan Jam Kerja	40
Tabel 5.4 Distibusi Komponen Variabel Hasil Pengukuran	40
Tabel 5.5 Distribusi Hasil Pengukuran Tingkat Stres.....	40

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Standar Internasional bagi Pekerja Malam

Lampiran 2 Surat Perizinan Melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 3 Surat Bukti telah Melakukan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Lampiran 4 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran 5 Surat Bukti telah Melakukan Penelitian

Lampiran 6 Surat Izin Rujukan Penelitian Kota Depok

Lampiran 7 Surat Izin Rujukan Penelitian Provinsi Jawa Barat

Lampiran 8 Surat Izin Rujukan Penelitian Provinsi Banten

Lampiran 9 Surat Izin Rujukan Penelitian Kabupaten Tangerang

Lampiran 10 Kuesioner Uji Validitas

Lampiran 11 Kuesioner Penelitian

Lampiran 12 Daftar Riwayat Hidup



BAB 1

Pendahuluan

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

1.1 Latar Belakang

Indonesia sebagai negara yang memiliki banyak sumber daya alam, dapat menghasilkan banyak lapangan pekerjaan bagi warga negaranya jika diolah dengan baik. Lapangan pekerjaan dapat berasal dari perusahaan swasta maupun milik negara. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS, 2013) jumlah perusahaan industri besar sedang menurut subsektor di Indonesia sebesar 23.941 perusahaan. Jumlah perusahaan di kota dan kabupaten Tangerang hampir mencapai separuh jumlah keseluruhan industri di provinsi Banten yaitu 748 perusahaan dari seluruh total perusahaan di provinsi Banten 1570 perusahaan. Perusahaan industri karet, bahan dari karet dan plastik masuk dalam 5 (lima) industri terbesar di Indonesia yaitu 1.592 perusahaan. Jumlah industri terbesar di provinsi Banten yaitu industri karet, bahan dari karet dan plastik sebesar 208 perusahaan (BPS, 2013).

Masing-masing dari industri tersebut memiliki pekerja. Berita Resmi Statistik (2014) menyebutkan jumlah angkatan kerja di Indonesia mencapai 125,3 juta orang, dengan 15,39 juta orang bekerja pada bidang industri. Jumlah pekerja yang menjadi karyawan sebesar 43,35 juta orang. Jumlah pekerja di provinsi Banten sebesar 4. 637.019 orang, di kabupaten Tangerang mencapai 1.282.137 orang pekerja dengan sekitar 415.000 pekerja menjadi karyawan (Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banten, 2013).

Sebagai pekerja, sudah sepatutnya mematuhi dan melaksanakan semua bentuk aturan dan konsekuensi dari perusahaan tempatnya bekerja. Termasuk dalam hal pembagian jam kerja atau yang sering disebut dengan *shift* kerja. *Shift* kerja merupakan periode waktu dimana sekelompok pekerja akan memulai

pekerjaannya sementara kelompok yang lain telah menyelesaikan pekerjaannya (*Oxford Advanced Learner's Dictionary*, 2005).

Jam kerja perusahaan di Indonesia telah diatur dalam pasal 77 sampai 85 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur. Dalam Perjanjian Kerja Bersama telah diatur secara lebih terinci terhadap pembagian jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur berdasarkan sistem *shift* yang diperuntukkan bagi setiap divisi (contoh: divisi produksi, keamanan, pengiriman dan lain-lain). Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 77 sampai 85 juga mengatur ketentuan jam kerja dalam 2 (dua) sistem yaitu 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk masa 6 hari kerja dalam 1 minggu dan 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk masa kerja selama 5 hari dalam 1 minggu.

Periode ini juga dikategorikan menurut Monk dan Folkard dalam Wijayanti (2005) berupa *shift* permanen, sistem rotasi cepat, dan sistem rotasi *shift* lambat. Selama masa kerja dalam 1 hari seorang pekerja membutuhkan waktu istirahat, dimana waktu istirahat ini juga telah ditentukan oleh kebijakan dari masing-masing perusahaan yang telah diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP), atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dimana biasanya perusahaan menetapkan waktu istirahat pada jam makan siang, seperti pukul 11.30-12.30 atau 12.00-13.00 ada pula yang memberikan waktu pukul 12.30-13.30. Namun apabila jam kerja lebih dari 7 atau 8 jam per hari atau kerja pada waktu istirahat mingguan dan atau pada hari libur resmi maka masuk dalam kategori waktu lembur, waktu lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam/hari dan 14 jam dalam 1 minggu diluar istirahat mingguan atau hari libur resmi.

Kurangnya waktu istirahat para pekerja serta perpanjangan waktu bekerja dapat menjadi stresor bagi pekerja tersebut. Stresor bagi pekerja dapat terjadi karena adanya faktor dan potensi bahaya di tempat kerja atau karena gaya hidup yang tidak teratur. Menurut *International Labour Organization* (2013) yang termasuk

dalam Keselamatan dan Kesehatan Kerja Sarana untuk Produktivitas, jam kerja masuk dalam Bahaya Faktor Ergonomi dan Pengaturan Kerja. Stresor ini dapat menjadi stres kerja bagi para pekerja. Stres dapat mempengaruhi penurunan kualitas kesehatannya seperti masalah konsentrasi dan kelelahan kerja yang berdampak pada kualitas produktivitas pekerjaan.

Stres merupakan gangguan psikologis yang dapat dialami oleh semua orang pada keadaan tertentu, tetapi dapat pulih seperti semula sama pengertiannya dengan gangguan mental emosional (Risksedas, 2013). Berdasarkan laporan hasil Riskesdas (2013) prevalensi gangguan emosional secara nasional adalah 6,0 %, pada penduduk di Provinsi Banten sebesar 5,1 % dan 14,6% berada pada Kabupaten Tangerang, pada rentang usia produktif 15-24 tahun sebesar 10,6% dan pada tingkat pekerjaan karyawan sebesar 10,6%.

Gangguan ini dapat berlanjut menjadi hal yang serius apabila tidak cepat diidentifikasi dan ditanggulangi dengan baik. Keadaan ini dipertegas oleh Jostling (1998) dalam artikel yang berjudul *Shift Work and III-Health* dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Learning Centre* di Amerika Serikat menyatakan bahwa para pekerja *shift* terlebih untuk pekerja dengan *shift* malam hari akan mengalami beberapa masalah kesehatan seperti, gangguan gastrointestinal, gangguan tidur, penyakit jantung, hipertensi dan kelelahan. Pietroiusti dkk (2006) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa prevalensi pekerja *shift* mengalami ulkus peptikum sekitar 28,7 % (29 orang dari 101 responden) sedangkan untuk pekerja biasa sekitar 9,3 % (23 orang dari 247 responden).

Dalam penelitiannya Ho-Seob Lihm dkk (2012) juga menyebutkan dari 25.536 responden diantaranya 15.178 responden laki-laki mendapati hubungan antara stres kerja yang dialami di tempat kerja dan penyakit lambung yaitu berkisar 11,2 % (1.699) mengalami refluks esofagitis, 4,2% (632) mengalami ulkus lambung, 2,8% (421) mengalami ulkus duodenum dan 0,33% (50) mengalami kanker lambung.

Kerugian ekonomi minimal menurut perhitungan terhadap masalah kesehatan jiwa berdasarkan Riskesdas (2013) sebesar 14 Triliun rupiah. Beberapa penelitian (Afif, 2007; Venny, 2014; Arif & Rotua, 2006; Lisa, 2011) menghasilkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan tingkat stres pada pekerja *shift*, dimana tingkat stres tertinggi dialami oleh pekerja *shift* malam yang menimbulkan keluhan dalam performansi kerja, kesehatan fisik dan psikososial yang melibatkan tentang cara kerja, jenis pekerjaan dan beban kerja. Bahkan untuk dampaknya sendiri dari stres pada pekerja dapat membuat kualitas kesehatannya menurun yang dibuktikan dengan data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa dalam jumlah hari yang digunakan oleh pekerja untuk izin karena mengalami gangguan kesehatan terkait stres mencapai 20 hari. Hal ini diperkirakan oleh Departemen Dalam Negeri terhadap keluar masuknya tenaga kerja sebanyak 40% disebabkan oleh masalah stres, ini didasari oleh 60-90% kunjungan tenaga kerja pada tenaga kesehatan disebabkan karena masalah-masalah terkait stres (Losyk, 2005).

Tingkat stres dapat terjadi apabila terdapat stresor yang mengawalinya, dimana semakin tinggi stresor yang ada maka tingkat stres nya juga semakin meningkat. Stresor yang paling tinggi terkait pengaruh stres dalam kinerja karyawan adalah kurangnya dukungan dan tekanan pekerjaan. Maka salah satu pernyataan terhadap jam kerja karyawan dalam hubungannya dengan tingkat stres yaitu melibatkan manajemen stres individu serta manajemen jam kerja bagi perusahaan. Manajemen stress individu ini dapat berupa tindakan/hal yang dilakukan oleh pekerja terhadap stressor yang didapatnya, tindakan ini yang biasa disebut sebagai koping. Koping pada pekerja ini merupakan kebutuhan dan keinginan dari pekerja tersebut yang harus terpenuhi baik oleh perusahaan ataupun dari pekerja tersebut (UU No. 13 Tahun 2003).

Pada salah satu perusahaan swasta di daerah kabupaten Tangerang terdapat penerapan sistem jam kerja dengan *long shift* (shift panjang) dimana waktu kerja dibagi menjadi hanya 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan *shift* malam dengan waktu kerja

sekitar 12 jam. Waktu kerja ini dibagi menjadi 8 jam waktu kerja normal, 1 jam istirahat dan 3 jam waktu lembur. Bagian yang mengalami *shift* kerja tersebut yaitu pada bagian produksi dan bagian pergudangan. Waktu kerja ini juga diterapkan oleh bagian tersebut pada hari libur yaitu sabtu dan minggu yang dihitung dalam waktu lembur.

Perusahaan ini merupakan perusahaan industri plastik terbesar di kabupaten Tangerang (Profil perusahaan X Tangerang). Menurut studi pendahuluan informasi yang didapat dari HRD perusahaan (Februari, 2015) bahwa belum ada yang melakukan penelitian terkait stres di perusahaan ini, dan belum ada survei dari puskesmas setempat dalam pemeriksaan kesehatan. Peran perawat disini sangat penting sebagai tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan komunitas di pekerja, sebagai pemberi promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif secara biopsikososial.

Maka dari itu sangat penting diidentifikasi masalah stres ditempat kerja ini, dari fenomena tersebut peneliti merasa bahwa penelitian ini dapat dilakukan ditempat tersebut. Mengingat bahwa stres merupakan hal yang sering terjadi pada pekerja namun besar dampaknya terhadap pekerja, perusahaan ataupun pemerintah. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk mencari gambaran tingkat stress pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang.

1.2 Rumusan Masalah

Seorang pekerja yang mengalami banyak tuntutan dari perusahaan rentan mengalami stres terhadap pekerjaannya baik stres fisik maupun psikososial. Pekerja dengan sistem 3 *shift* telah diketahui memiliki tingkat stres tertinggi pada pekerja dengan *shift* malam, namun belum diketahui apabila di perusahaan tersebut menggunakan sistem jam kerja *long shift* yaitu waktu kerja 12 jam dengan pembagian hanya 2 *shift*. Maka penelitian ini akan meneliti bagaimana tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Didapatkan gambaran karakteristik pekerja (usia & masa kerja) pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang
2. Didapatkan tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Setelah dilakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan ilmu keperawatan komunitas terkait tingkat stres berdasarkan jam kerja pada pekerja *shift* panjang.

b. Manfaat Praktis

1) Praktik Pelayanan Keperawatan

Diharapkan dengan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan bagi peneliti, institusi pendidikan ataupun ilmu pengetahuan sebagai kepastiaan keilmuan tentang stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang.

2) Pelayanan

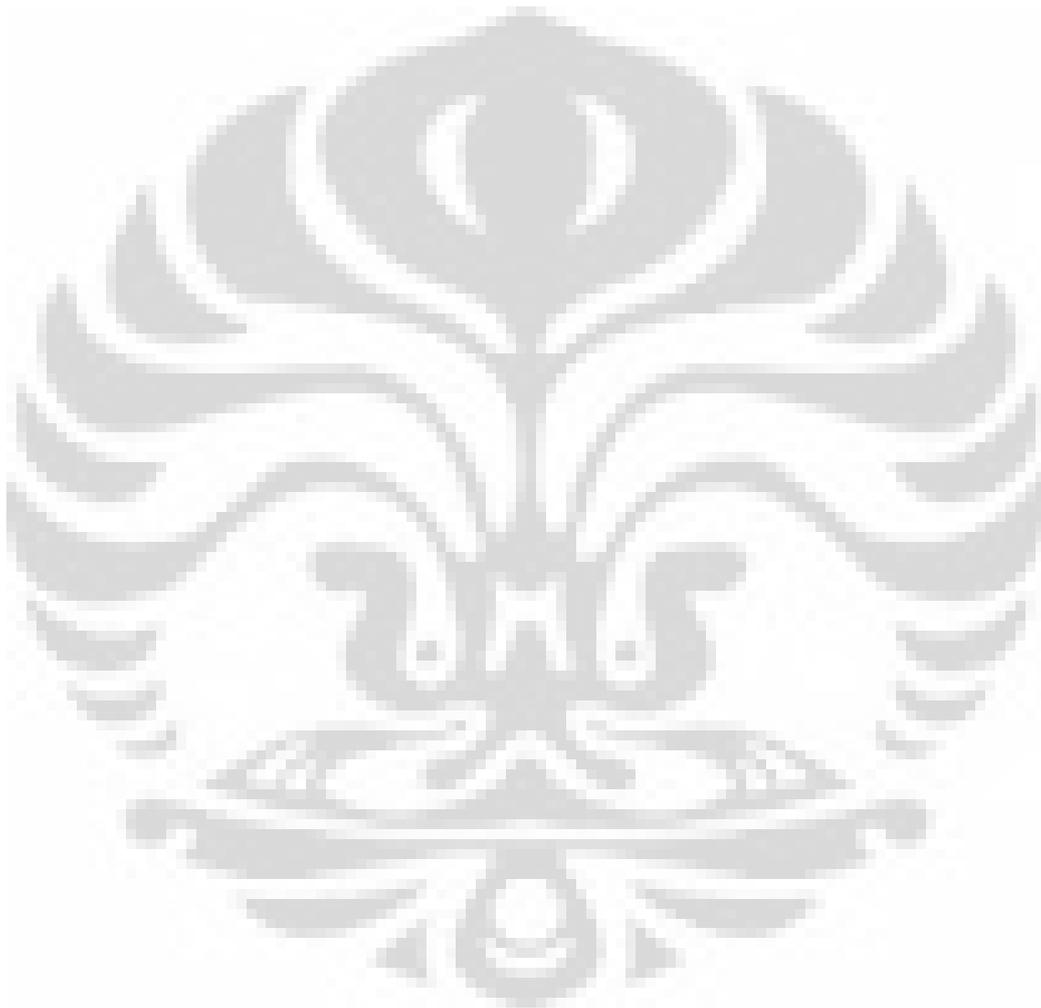
Penelitian ini diharapkan sebagai sarana peningkatan kualitas pelayanan tenaga kesehatan terhadap kesehatan tenaga kerja. Untuk masyarakat, melihat pentingnya pencegahan stres pada pekerja diharapkan perusahaan mampu mengontrol dan menyesuaikan jam kerja dengan kebutuhan dasar para pekerjanya dalam upaya pencegahan stres dan menjaga kualitas kesehatan pekerja. Untuk pemerintah secara tidak langsung diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan pembuatan sebuah kebijakan terhadap penetapan jam kerja, waktu istirahat dan waktu lembur bagi pekerjanya. Hal ini juga bisa berdampak terhadap penurunan nilai kerugian ekonomi karena kesehatan jiwa.

3) Penelitian

Diharapkan penelitian bisa menjadi dasar acuan untuk penelitian selanjutnya dalam pengembangan ilmu keperawatan komunitas untuk agregat pekerja.

4) Perusahaan

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi informasi dasar tentang kesehatan pekerja agar perusahaan dapat memperhatikan kualitas dan kuantitas pekerja dari sudut kesehatan.



BAB 2

Tinjauan Pustaka

Bab ini menjelaskan tentang kepustakaan yang digunakan untuk memperkuat karya ilmiah yang dibuat.

2.1 Pekerja sebagai agregat yang memiliki faktor resiko

Pekerja merupakan individu yang memiliki banyak faktor yang berpengaruh terhadap kegiatan dan kehidupannya sehari-hari. Seorang pekerja yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap produktivitas perusahaan rentan mengalami berbagai tekanan aspek dalam pekerjaannya. Pekerja pada masing-masing perusahaan ditempatkan berdasarkan divisi dan kinerja produktivitasnya, pekerja juga dibedakan menurut waktu kerja dan tingkat beban kerjanya. Setiap tempat kerja dapat memiliki potensi ataupun resiko bahaya terhadap keselamatan dan kesehatan para pekerjanya. Kedua hal ini memiliki arti yang berbeda dimana potensi bahaya merupakan suatu keadaan yang berpotensi menimbulkan terjadinya insiden yang dapat berakibat pada kerugian, sedangkan risiko adalah kombinasi dan konsekuensi suatu kejadian yang berbahaya dan berpeluang untuk terjadinya kejadian tersebut (ILO, 2013).

Tabel 1 Faktor dan bahaya ditempat kerja

Faktor	Bentuk	Masalah kesehatan yang mungkin terjadi
Fisik	Penerangan, kebisingan, vibrasi mekanik, iklim kerja dan radiasi	Penurunan konsentrasi dalam bekerja
Kimia	Gas, uap, debu, kabut fame, asap, awan, cairan dan benda padat	Gangguan pernapasan, kulit dan penglihatan, alergi, iritasi
Biologis	Mikroorganisme, bakteri dan virus	Gangguan pencernaan, pernapasan infeksi bakteri dan virus
Ergonomi	Posisi duduk, sikap kerja, lama duduk, alat pelindung diri	Cedera, resiko injury, dan kelelahan
Psikologis	Beban kerja, rutinitas kerja, konflik antara pekerja dengan pekerja dan pekerja dengan pimpinan, suasana kerja yang buruk	Bosan, jenuh, stress dan penurunan produktifitas kerja

Sumber: Departemen Tenaga Kerja tahun 2004

Faktor-faktor tersebut merupakan risiko dan bahaya yang dapat terjadi pada pekerja, khususnya pekerja *long shift*. Dimana pekerja *long shift* merupakan jenis pekerja dengan waktu kerja yang menurut UU No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu pekerja *shift* yang memiliki waktu kerja > 8 jam per hari, dan waktu kerja tersebut dimasukkan dalam waktu kerja lembur. Faktor penyebab stress pekerja selanjutnya yaitu karakteristik pekerja.

Karakteristik pekerja terdiri dari usia dan masa kerja. Penduduk usia kerja adalah penduduk berumur 15 tahun atau lebih yang memiliki pekerjaan (Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.250/MEN/XII/2008). Sedangkan usia pensiun normal bagi tenaga kerja adalah 55 (lima puluh lima) tahun (Peraturan Menteri Tenaga Kerja RI No. Per02/MEN/1993). Semakin bertambah usia seseorang maka makin bertambah pula tanggung jawab yang dimiliki, contohnya pekerja yang memiliki keluarga akan bertanggung jawab penuh pada keluarganya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, maka menuntut pekerja bekerja keras sehingga dapat menimbulkan stres (Greenberg, 2004).

Disamping itu karakteristik pekerja yang lainnya berupa: jenis kelamin, status perkawinan, kebangsaan dan suku bangsa, taraf hidup, banyaknya perubahan yang dialami semasa hidup, kecenderungan *work addict*, kecenderungan neurotic dan depresi, fleksibilitas kepribadian, mekanisme pertahanan diri yang dipergunakan, *self esteem*, makna pekerjaan bagi individu, lama kerja, dan beban kerja (Greenberg, 2004). Menurut UU No. 13 Tahun 2003 pasal 50 menyebutkan bahwa masa kerja adalah hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Masa kerja ini juga dapat menjadi salah satu cara indikator stress kerja.

Selain itu hal yang sangat menimbulkan resiko terjadinya stres pada pekerja yaitu tentang pembagian jam kerja seperti yang telah dijelaskan oleh Jostling (1998) dalam artikel yang berjudul *Shift Work and III-Health* dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh *The Circadian Learning Centre* di Amerika Serikat

menyatakan bahwa para pekerja *shift* terlebih untuk pekerja dengan *shift* malam hari akan mengalami beberapa masalah kesehatan seperti, gangguan gastrointestinal, gangguan tidur, penyakit jantung, hipertensi dan kelelahan. Pietroiusti, et al.(2006) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa prevalensi pekerja *shift* yang mengalami ulkus peptikum sekitar 28,7 % (29 orang dari 101 responden) sedangkan untuk pekerja biasa sekitar 9,3 % (23 orang dari 247 responden). Ho-Seob Lihm, et al.(2012) juga menyebutkan dari 25.536 responden diantaranya 15.178 responden laki-laki mendapati hubungan antara stres kerja yang dialami di tempat kerja dan penyakit lambung yaitu berkisar 11,2 % (1.699) mengalami refluks esofagitis, 4,2% (632) mengalami ulkus lambung, 2,8% (421) mengalami ulkus duodenum dan 0,33% (50) mengalami kanker lambung.

2.2 Stres dan Koping Pekerja

Stres merupakan suatu hal yang biasa terjadi pada setiap individu. Hal ini sebenarnya harus mendapat perhatian terhadap masalah yang terjadi, mengingat kejadian stres sangat sering dirasakan. Namun, individu yang mengalaminya bahkan seakan-akan merasa tidak sedang mengalami stres karena sudah menjadi hal yang biasa. Sebagai individu yang mempunyai kebutuhan dasar yang harus selalu terpenuhi, wajib mengetahui tentang masalah stres ini karena stres bisa jadi menghambat atau mengganggu proses pemenuhan kebutuhan dasar individu tersebut.

Stres pada umumnya didefinisikan oleh beberapa sumber, menurut Budi (2013) stres merupakan sebuah perubahan hidup seseorang yang memerlukan penyesuaian. Penyesuaian ini dapat menjadi indikator dalam pemenuhan kebutuhan masing-masing individu sebagai dalam menjalani tuntutan-tuntutan yang didapat dengan kemampuan yang dimiliki (Locker, Terry, Gregson, Olga, 2005). Namun, didalam kehidupan setiap tuntutan yang diterima sebagai stresor oleh seseorang harus mendapatkan respon terhadap tuntutan tersebut sehingga dapat dilakukan sebagai tindakan (Potter & Perry, 2005). Respon dan tindakan tersebut dapat diindikasikan sebagai reaksi atau respon tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental atau beban kehidupan) yang diterima seseorang

(Sunaryo, 2004). Secara kompleks biologisnya stres menurut Palupi (2004) adalah ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi ancaman yang dirasakan dari keadaan mental, fisik, emosional, dan spiritual diri.

Dalam menghadapi stresor menurut Morgan dan King (dalam Khaerul Umam, 2010), terkadang menuntut keadaan dalam diri individu yang bersifat internal untuk bereaksi karena adanya tuntutan fisik (badan) atau lingkungan, dan situasi sosial yang dapat merusak dan tidak terkontrol. Stresor yang diterima seseorang tersebut merupakan rangsangan atau aksi yang berasal baik dari luar ataupun dari internal tubuh seseorang tersebut yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak merugikan mulai dari penurunan kesehatan hingga timbulnya berbagai penyakit (Tarwaka, 2010).

Dari berbagai definisi yang telah disebutkan terkait stres dapat disimpulkan bahwa stres dapat terjadi apabila seseorang tidak lagi bisa menyesuaikan diri terhadap stresor yang datang dengan kemampuan diri untuk menghadapinya yang berupa rangsangan atau aksi dari internal ataupun eksternal tubuh seseorang tersebut, stres dapat terjadi apabila terdapat stresor yang mengancam baik secara mental, fisik, emosional, dan spiritual seseorang yang dapat mempengaruhi dan merusak lingkungan dan situasi sosial seseorang tersebut.

Sedangkan stres kerja merupakan reaksi dari para pekerja terhadap stresor yang dihadapi berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku yang dipersepsikan oleh para pekerja sebagai tuntutan yang dapat menimbulkan kerusakan atau terganggunya proses bekerja. Menurut Mendelson (dalam Tarwaka, 2004) stres kerja merupakan keadaan dimana pekerja tidak mampu untuk menanggulangi atau menyelesaikan tuntutan tugas karena adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. Stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai ketegangan yang terjadi yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Handoko, 2001), dimana hal ini juga dapat menjadi sebuah proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis pada stresor itu sendiri yang memiliki respon singkat, dampak kesehatan dan variable-variabelnya saling berkaitan (Cooper, 2003). Secara umum stres kerja

dapat disimpulkan sebagai kondisi dimana seorang pekerja mengalami tuntutan atau tekanan yang tidak dapat diatasi dan berpengaruh terhadap tingkat emosional, proses berpikir dan kondisi fisik yang berdampak pada penurunan kesehatan pekerja tersebut.

2.2.1 Faktor Penyebab Stres

Masalah kesehatan yang muncul dan dapat menimbulkan stres juga dipengaruhi oleh faktor-faktor penyebab stres yang diterima oleh para pekerja berupa hal-hal yang dapat diindikasikan menjadi stresor dan proses awal terjadinya stres. Faktor stres dapat berupa faktor psikologis dan faktor sosial, Patton (dalam Tarwaka, 2010) menyebutkan bahwa kondisi individu (seperti: jenis kelamin, umur, temperamen, *genetic*, intelegensia, pendidikan dan lain-lain), ciri kepribadian seseorang (seperti; *introverts* dan *ekstrovert*), tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri dan lain-lain, sosial- kognitif seperti ada atau tidaknya dukungan sosial terhadap lingkungan sekitarnya merupakan faktor penyebab stres yang muncul.

Faktor stres kerja menurut Manuaba (2005) berupa: tuntutan pekerjaan terlalu berat atau terlalu rendah, pekerja tidak memiliki hak/tidak diikuti dalam mengorganisir kerja mereka, rendahnya dukungan dari manajemen dan teman sepekerjaan, konflik karena tuntutan yang tinggi seperti tercapainya kualitas dan produktivitas. Pengendalian yang buruk terhadap timbulnya stres dapat berakibat pada penyakit dan menurunnya penampilan serta produktivitas.

Sedangkan Cary Cooper (2003) menyebutkan tentang sumber stres kerja berupa: Kondisi kerja meliputi keadaan *quantitative work overload*, *qualitative work overload*, *assembly line-hysteria*, pengambilan keputusan, kondisi fisik yang berbahaya, pembagian waktu kerja dan kemajuan teknologi. Faktor interpersonal merupakan faktor terpenting untuk mencapai kepuasan kerja. Hal ini didasari adanya dukungan sosial dari teman kerja, pihak manajemen, maupun keluarga yang dapat menghambat timbulnya stres dan dapat menjaga hubungan yang harmonis. Perkembangan karier juga dapat menimbulkan stres,

dimana biasanya pekerja memiliki pengharapan terhadap perkembangan kariernya yang diajukan sebagai apresiasi dan pencapaian prestasi dalam pemenuhan kebutuhan perusahaan.

Namun, apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan tersebut maka pekerja akan kehilangan harapan dan dapat menimbulkan gejala perilaku stres. Struktur Organisasi: dapat menimbulkan stres apabila perusahaan tidak melibatkan pekerja/pegawai dalam pengambilan keputusan dan tidak adanya dukungan dari perusahaan terhadap kreativitas pekerja. Hubungan antara pekerjaan dan rumah dapat menimbulkan tekanan bagi pekerja apabila terjadi masalah dan keluarga merupakan pendukung terpenting bagi pekerja. Apabila dukungan tersebut minim maka tekanan yang dihadapi dapat menimbulkan stres kerja dan berpengaruh terhadap produktivitas dan kinerja kerja.

Faktor penyebab stres pada pekerja selain yang telah disebutkan diatas dapat juga digolongkan dalam stres karena kerja, dimana stres yang dialami merupakan reaksi terhadap stresor dari pekerjaan itu sendiri. Cartwright (dalam Tarwaka, 2004) membedakan stres karena kerja sebagai berikut: Faktor intrinsik pekerjaan: meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, transportasi menuju tempat kerja bermasalah, jam kerja yang panjang, pembebanan pekerjaan yang berlebih dan pekerjaan yang beresiko tinggi dan berlebih dan lain-lain. Sunyoto (2001) menyebutkan bahwa faktor ini memiliki bagian yang meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan tugas yang dimaksud adalah: kerja *shift* atau kerja malam dimana pada keadaan ini biasanya sistem kerja di pekerja pabrik, dimana para pekerja ini mengeluhkan tentang kondisi kesehatannya yang sering bermasalah seperti masalah pencernaan yang sangat tinggi. Lalu beban kerja seperti pembagian dalam beban kerja juga dapat memicu timbulnya stres, seperti ketidakadilan dalam pembagian antara beban kerja individu yang memiliki beban banyak dengan beban yang sedikit.

Faktor peran individu dalam organisasi kerja yang berhubungan erat kaitannya dengan beban kerja seseorang, beban kerja yang berlebih dan bersifat mental

dan tanggung jawab lebih beresiko memberikan stres yang tinggi dibandingkan dengan beban kerja secara fisik. Beban kerja yang bersifat mental sangat erat kaitannya dengan reaksi psikologis individu dalam menerima stressor. Menurut Sunaryo (2004) sumber stres pada psikologis dapat mengakibatkan terjadinya, frustrasi, konflik, tekanan dan krisis yang mempengaruhi peran para pekerja dalam melakukan pekerjaannya.

Pada hakikatnya setiap pekerja selalu bermain peran dalam melakukan pekerjaannya, namun terkadang banyak dari pekerja yang gagal memainkan perannya dengan baik sehingga menurut Sunyoto (2001) ketidakberhasilan pekerja dalam memainkan perannya dapat menimbulkan adanya konflik peran dan keterpaksaan peran yang dapat menimbulkan stres bagi pekerja tersebut. Faktor hubungan kerja dimana komunikasi dan sosialisasi antar pekerja ditempat kerja merupakan stressor yang potensial dapat menimbulkan stres bagi pekerja. Berbagai faktor yang telah dijelaskan merupakan faktor penyebab stres yang didapat oleh para pekerja dan faktor tersebut telah dibahas oleh Marchelia (2014) dalam penelitiannya terkait stres kerja ditinjau dari *shift* kerja pada karyawan yang memiliki 3 *shift* kerja menyimpulkan bahwa tingkat stres tertinggi terjadi pada pekerja dengan *Shift* malam sebesar 71,25, sedangkan tingkat stres terendah berada pada *Shift* siang sebesar 60,72.

2.2.2 Gejala Stres Kerja

Stres selain memiliki faktor yang berhubungan dengan timbulnya stressor yang dapat mengakibatkan terjadinya stres, dapat pula diidentifikasi melalui tanda dan gejala stres pada setiap individu. Robbins (2005) telah mengelompokkan gejala stres dalam 3 (tiga) aspek yaitu: Pertama gejala fisiologi memiliki tanda dan gejala yang dimunculkan secara fisik dinilai tidak objektif dalam mengukur tingkat stres seorang pekerja karena biasanya gejala fisik ini ditimbulkan akibat ketidakmampuan individu dalam usaha menangani stres yang muncul sehingga sudah menjadi alarm terjadinya stres pada pekerja tersebut, gejala yang berkaitan dengan fisik yaitu sebagai seperti: sakit perut, denyut nadi meningkat dan sesak napas, tekanan darah meningkat, sakit kepala, serangan jantung.

Kedua adalah gejala psikologi dimana hal ini sering menjadi identifikasi untuk menilai tingkat stres individu melihat gejala yang sering dimunculkan merupakan akibat ketidakpuasan pekerja dalam memenuhi pekerjaannya. Gejala yang dimunculkan berupa: kecemasan, ketegangan, kebosanan, ketidakpuasan dalam bekerja, iritabilitas, menunda-nunda pekerjaan. Ketiga yaitu gejala perilaku, gejala ini ditunjukkan dengan tindakan yang diluar dari kebiasaan individu dalam mengatasi stresor yang muncul yang dapat berdampak pada penurunan kesehatannya. Gejala perilaku ini dapat digambarkan dengan: meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, melakukan sabotase pekerjaan, makan yang berlebihan atau mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri, tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun, gelisah dan mengalami gangguan tidur, berbicara cepat. Menurut Anoraga (2009) gejala yang ditunjukkan individu yang mengalami stres dapat dibedakan dalam 3 (tiga) fase yaitu gejala ringan, sedang dan berat.

2.2.3 Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja merupakan akibat yang ditimbulkan dari stres yang dialami oleh pekerja baik karena pekerjaan ataupun stresor yang lainnya. Handoyo (2001) membedakan 4 (empat) jenis konsekuensi yang ditimbulkan karena stres, yaitu: pengaruh psikologis yang dapat berupa kegelisahan, agresi, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, kekecewaan, kehilangan kesabaran, serta harga diri rendah. Pengaruh perilaku meliputi terjadinya peningkatan konsumsi alkohol, ketidakteraturan makan, penurunan semangat, timbulnya beberapa penyakit, peningkatan intensitas kecelakaan, baik dirumah, dijalan ataupun ditempat kerja. Pengaruh kognitif dimana individu tidak mampu untuk mengambil keputusan, kurangnya konsentrasi, dan peka terhadap ancaman. Pengaruh fisiologis dimana dapat berdampak terganggunya kesehatan fisik, berupa penyakit yang pernah diderita muncul kembali dan memicu untuk timbulnya penyakit baru tertentu.

2.2.4 Koping Pekerja

Setiap individu memiliki faktor penyebab stres, individu tersebut juga memiliki cara untuk menghadapi stres tersebut yang disebut sebagai koping, dimana koping merupakan respon individu dalam mengatasi stres baik secara fisik ataupun psikologis (Losyk, 2005). Koping pekerja salah satunya merupakan kebutuhan dan keinginan dari pekerja itu sendiri terhadap *reward* nya dalam pekerjaan. Setiap pekerja memiliki kebutuhan yang beranekaragam sesuai dengan individu tersebut.

Heidjrachman (2002: 184-190) mengelompokkan kebutuhan karyawan menjadi 3 (tiga) macam yaitu: kebutuhan fisiologis dasar, kebutuhan ini menyangkut hak-hak dasar yang harus diperoleh sebagai pekerja terhadap perusahaan dari hasil bekerja dan dedikasi terhadap perusahaan selama bekerja. Kebutuhan ini meliputi, uang dan keamanan. Kebutuhan sosial dimana setiap manusia tentunya tidak dapat berdiri sendiri dan hidup sendiri, pasti memiliki teman untuk bersosialisasi. Begitupun ditempat bekerja, selain sebagai rekan kerja terkadang para pekerja memiliki bentuk sosialisasi internal atau sebuah kelompok yang tumbuh dalam suatu perusahaan, yang melibatkan tidak hanya rekan kerja tetapi juga atasan, karena sesungguhnya para pekerja ingin pendapatnya didengar oleh atasan, dan diperlakukan secara adil terhadap pekerja yang lain. Kebutuhan egoistic ini berkaitan dengan keinginan manusia untuk independent, dan berkeinginan untuk melakukan sesuatu yang menghasilkan sebuah pencapaian meliputi: prestasi, otonomi, dan pengetahuan.

Koping memiliki mekanisme yang dibagi penggolongannya menjadi dua oleh Stuart (2007) yaitu mekanisme koping adaptif dan mekanisme koping maladaptif. Mekanisme koping adaptif merupakan respon individu dalam menghadapi stresor yang muncul yang dapat mendukung fungsi integrative, pertumbuhan, belajar dan mencapai tujuan. Contohnya seperti berbicara pada orang lain, memecahkan masalah secara efektif, melakukan tehnik relaksasi, latihan seimbang dan aktifitas konstruksi. Sedangkan untuk mekanisme koping maladaptif merupakan respon yang menghambat fungsi integrasi, memecah

pertumbuhan, menurunkan otonomi dan cenderung menguasai lingkungan. Contohnya seperti makan yang berlebihan/tidak makan, bekerja yang berlebihan, dan menghindar.

Rice (2000) mengklasifikasikan strategi koping menjadi dua yaitu *combative coping* dan *preventive coping*. *Combative coping* merupakan respon terhadap stresor yang dilakukan untuk menghilangkan atau menekan stresor dan koping ini dilakukan saat stresor sudah diterima oleh individu. Sedangkan *preventive coping* merupakan usaha proaktif dari individu yang dilakukan untuk mencegah stresor sebelum terjadi. Riggio (2003) juga mengemukakan strategi koping menjadi: *individual coping* yaitu usaha yang dilakukan oleh individu baik secara behavioral dan kognitif yang digunakan untuk mengatur tuntutan internal dan konflik yang telah melewati sumber koping individu, contohnya yang paling banyak digunakan seperti olah raga, diet, dan melakukan relaksasi untuk mengurangi tegangan yang bersifat negative. *Organizational coping* merupakan strategi koping yang berupa langkah-langkah yang dilakukan oleh organisasi untuk mengurangi level stres pada organisasi terutama pada pegawai (Burke dalam Riggio, 2003) meliputi perbaikan dalam pekerjaan, perbaikan dalam pelatihan, orientasi pegawai, meningkatkan *sense of control* pegawai, mengurangi hukuman pada pegawai, menghilangkan kondisi yang membahayakan, membangun dukungan, membangun iklim kerja sama antar pegawai dan memperbaiki komunikasi.

2.3 Shift Kerja

Shift kerja merupakan batasan dimana seorang pekerja memiliki jam kerja setiap harinya. Jam kerja ini yang akan mengatur seluruh aktivitas setiap harinya dan mempengaruhi produktivitas dari pekerjaannya. Jam kerja di Indonesia telah diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta pada setiap perusahaan telah ditetapkan juga dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

2.3.1 Sistem Shift Kerja

UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pada pasal 77 sampai dengan pasal 85 telah mengatur tentang jam kerja di Indonesia. Pada

pasal 77 ayat 1 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja yang telah diatur dalam 2 sistem yaitu waktu kerja per-hari selama 7 jam dengan 1 jam masuk waktu istirahat, masa kerja selama 6 hari (senin-sabtu) dan waktu kerja per-hari 8 jam dengan 1 jam masuk waktu istirahat, masa kerja selama 5 hari (senin-jumat).

Sistem kerja ini juga diatur dalam UU No. 13 tahun 2003 dalam pasal 85 ayat 2 yang mengecualikan sistem kerja ini dalam sector usaha atau pekerjaan tertentu seperti pekerjaan pengeboran minyak lepas pantai, sopir angkutan jarak jauh, pekerjaan di kapal (laut) atau penebangan hutan. Maka untuk sistem kerja yang telah ditetapkan tersebut dan dilakukan secara terus menerus diatur dalam Kepmenakertrans No. Kep-233/Men/2003 tahun 2003 tentang Jenis dan Sifat Pekerjaan yang Dijalankan Terus Menerus. Dalam penerapannya maka sistem kerja tersebut dijalankan dengan pembagian waktu kerja ke dalam *shift-shift*.

Sistem kerja ini menurut perputaran waktu dapat diatur dalam berbagai macam cara, umumnya dalam 1 hari (24 jam) dibagi menjadi 3 *shift* dengan panjang waktu kerja yang sama (Grandjean, 1986 dalam Nurmianto, 2004).

a. Jadwal kerja 3 (tiga) *shift* dalam 4 Group

Penjadwalan ini dilaksanakan pada pekerjaan yang beroperasi penuh selama 24 jam sehari dan sepanjang tahun dengan waktu libur hanya pada hari Raya Idul Fitri dan Tahun Baru. *Shift* 1 (pagi): Pukul . 07.00 – 15.00 , *Shift* 2 (sore) : Pukul.15.00 – 23.00 , *Shift* 3 (malam) : Pukul. 23.00 – 07.00. Urutan Putaran *shift* : *Shift* 3 - *Shift* 2 - *Shift* 1, Pergesaran Shift menuju dan setelah *Shift* 3 karyawan mendapat libur lebih banyak (2 hari) sebelum memasuki jadwal *shift* 1. Dua hari sebelum libur sebelum *shift* 3, aktual libur adalah 1 hari. Satu harinya lagi merupakan hari pertengahan, tapi karyawan harus mulai masuk pada malam harinya (Pukul. 23.00).

b. Jadwal kerja 3 (tiga) *shift* dalam 3 Group

Penjadwalan sistem ini memberikan waktu istirahat lebih teratur dibanding dengan penjadwalan 4 grup, dan biasanya penjadwalan ini memerlukan

karyawan yang lebih sedikit. Jam kerja perhari 7+1 (7 jam kerja, 1 jam istirahat), kecuali hari sabtu 5 jam kerja dengan total 40 jam dalam 1 minggu. Waktu memulai *shift* fleksibel, untuk *shift* 1 (pagi) bisa memulai pukul 06.00 atau pukul 07.00, *shift* selanjutnya menyesuaikan, Putaran *shift* 3-2-1, Penjadwalan ini juga dapat digunakan pada penjadwalan 2 grup dalam 2 *shift*. Berdasarkan Keputusan Menteri Kep.102/MEN/2004, Pasal 3 ayat 1, “Waktu Kerja Lembur hanya dapat dilakukan paling banyak 3 jam dalam 1 hari dan 14 jam dalam 1 minggu”. Untuk *shift* 1 dapat diberlakukan *Long shift* (Pukul 07.00-19.00) dengan istirahat maksimal individu 15 jam/minggu.

c. Jadwal kerja *Long shift*

Penjadwalan ini biasa digunakan untuk sistem kerja *security* ataupun karyawan yang sudah melakukan perjanjian kerja dengan pihak manajemen perusahaan. Sistem jadwal kerjanya menggunakan formasi 2-2-2, yaitu dalam 1 minggu kerja terdiri dari 2 hari *shift* 1 dan 2 hari *shift* 2, dan 2 hari libur. *Shift I*: Senin – Kamis: Jam 08.00- 20.00 wib; Sabtu – Minggu: Jam 08.00 - 20.00 wib; Istirahat: Jam 12.00 - 13.00 wib; Break: Jam 17.00 - 17.05 wib; Jumat: Jam 08.00 - 20.00 wib; Istirahat: Jam 11.45 - 13.15 wib; Break: Jam 17.30 - 17.35 wib. *Shift II*: Senin – Jumat: Jam 20.00 - 08.00 wib; Sabtu – Minggu: Jam 20.00 - 08.00 wib; Istirahat: Jam 00.00 - 01.00 wib; Break: Jam 05.00 - 05.05 wib.

d. Ketentuan Jam Kerja Lembur

Pemerintah memberikan batasan maksimal bagi setiap perusahaan dalam memberikan waktu lembur bagi karyawannya dan memberikan syarat untuk memberikan kerja lembur berupa: ada perintah tertulis, pekerja setuju untuk melaksanakan kerja lembur, adanya rincian pelaksanaan kerja lembur, dan adanya bukti tanda tangan kedua belah pihak. Bagi perusahaan yang menerapkan sistem tersebut mempunyai kewajiban untuk: membayar upah kerja lembur, memberikan kesempatan para pekerja untuk beristirahat secukupnya, memberikan makanan dan minuman sekurang-kurangnya 1400 kalori apabila waktu lembur selama 3 jam atau lebih, dan pemberian makanan dan minuman tersebut tidak boleh digantikan dengan uang.

2.3.2 Karakteristik *Shift* Kerja

Terdapat beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam membuat *shift* kerja seperti jenis *shift* (pagi, siang, malam), panjang waktu tiap *shift*, waktu dimulai dan diakhirinya satu *shift*, distribusi waktu istirahat dan arah transisi *shift*. *Shift* kerja memiliki 2 karakteristik yaitu jenis *rotation* (perputaran) dan jenis *permanent* (tetap). Pada perputaran *shift* (*rotation*) ada 2(dua) hal yang harus diperhatikan (Nurmianto, 2004): Kekurangan waktu istirahat dan tidur bisa diminimalkan sehingga meminimalkan terjadinya kelelahan kerja serta sediakan waktu untuk berada dengan keluarga dan bersosialisasi. Knauth (1988) dalam jurnal *The Design of Shift Systems* mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) faktor utama yang harus diperhatikan dalam *shift* kerja, seperti jenis *shift* (pagi, sore, malam), panjang waktu tiap *shift*, waktu dimulai dan diakhirinya satu *shift*, distribusi waktu istirahat, arah transisi *shift*.

Hal yang harus diperhatikan dalam mendesain *shift* kerja yaitu, setidaknya ada jarak 11 jam antara permulaan dua *shift* yang berurutan, seorang pekerja tidak boleh lebih dari tujuh hari berturut-turut (seharusnya 5 hari kerja dan 2 hari libur), menyediakan libur diakhir pekan (minimal 2 hari), rotasi *shift* mengikuti arah matahari, dan membuat jadwal yang sederhana dan mudah diingat.

2.3.3 Perputaran dan Rekomendasi *Shift* Kerja

Dalam pembuatan jadwal *Shift* kerja perlu memperhatikan aspek-aspek yang mempengaruhinya seperti: Pekerja *Shift* malam sebaiknya berusia 25-50 tahun, Pekerja yang memiliki masalah dalam pencernaan dan masalah emosi yang tidak stabil disarankan tidak ditempatkan pada *shift* malam, Lokasi tempat tinggal karyawan yang tidak ramai aksesnya tidak diizinkan untuk dipekerjakan pada *shift* malam, Sistem *shift* 3 rotasi berganti pada pukul 06.00-14.00-22.00 lebih baik diganti dengan 07.00-15.00-23.00 atau 08.00-16.00-24.00, Jadwal rotasi pendek lebih baik daripada rotasi panjang karena menghindari kerja malam secara terus menerus, Rotasi yang baik 2-2-2 (metropolitan pola) atau 2-2-3 (*continental* pola) (Grandjean, 1986 dalam Nurmianto, 2004). Kerja malam 3

hari secara berturut-turut harus diikuti dengan waktu istirahat paling sedikit 24 jam, perencanaan jadwal *shift* meliputi akhir pekan dengan 2 hari libur berurutan, tiap waktu istirahat per *shift* disediakan waktu untuk cukup makan.

2.3.4 Manajemen Jadwal Istirahat Satu Periode Hari Kerja

Waktu istirahat sangat diperlukan bagi pekerja untuk mengembalikan stamina se usai bekerja. Jumlah waktu istirahat yang diperlukan bagi pekerja sebesar 15% dari seluruh total waktu kerja yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya. Untuk jenis pekerjaan normal fisik berat dan kasar dapat menghabiskan waktu istirahat sebesar 30% dari seluruh total waktu kerja. Upayakan lebih sering untuk beristirahat pendek sekitar 3-5 menit itu lebih baik dari jarang istirahat, dan istirahat pendek dan sering ini dapat menimbulkan dampak yang baik daripada waktu istirahat sekaligus dalam waktu yang panjang (Nurmianto, 2004).

2.4 Peran Perawat dalam Kesehatan Kerja

Perawat Kesehatan Kerja atau yang biasa disebut dengan perawat *Occupational Health Nursing* (OHN) merupakan salah satu area pelayanan keperawatan komunitas pada level *advance* (lanjut) dan pelayanan yang diberikan merupakan pelayanan spesialisik (Ervin, 2008). Pelayanan ini berfokus pada kegiatan promosi, proteksi dan pemulihan kesehatan tenaga kerja yang berhubungan dengan keselamatan dan lingkungan kerja yang sehat (KONAS I PERKESJA, 2014). Perawat Kesehatan Kerja ini bisa didefinisikan dengan perawat pemberi pelayanan dengan pengaplikasian konsep dan berbagai disiplin ilmu pada tenaga kerja, kelompok kerja dan pada keluarga.

Standar Profesi Perawat Kesehatan Kerja menurut AAOHN 1999 meliputi: Pengkajian (*Assesment*), ini merupakan standar umum yang harus dilakukan oleh seorang perawat dan biasanya pengkajian ini dilakukan secara sistematis terhadap status kesehatan pekerja, keluarga dan kelompok. Hal yang menjadi kriteria umum yang dilakukan oleh perawat saat melakukan pengkajian berupa; status kesehatan pekerja (data objektif dan data subjektif), metode pengumpulan data

yang benar untuk memperoleh informasi dari pekerja, petugas kesehatan kerja lainnya dan lingkungan kerja itu sendiri, penggunaan data awal untuk menentukan masalah keperawatan (diagnosis keperawatan), mengkomunikasikan hasil pengkajian sesuai dengan wewenang, menyimpan data dengan baik dan dapat ditinjau kembali dengan mempertahankan kerahasiaan.

Selanjutnya yaitu penegakan diagnosis keperawatan oleh perawat dalam kesehatan kerja yang memiliki kriteria umum yang dilakukan yaitu: menetapkan diagnosis berdasarkan pengkajian yang telah dilakukan, melakukan validasi diagnosis dengan pekerja dan petugas kesehatan lainnya, menetapkan label diagnosis actual, potensial dan risiko, serta mendokumentasikan diagnosis secara sistematis untuk perencanaan, intervensi dan evaluasi program. Standar yang ketiga yaitu tentang Identifikasi hasil program (*Outcome*), kriteria umum yang dilakukan oleh perawat yaitu menentukan kriteria hasil berdasarkan diagnosis yang telah ditetapkan, menformulasikan kriteria hasil yang spesifik dapat diukur dan ada waktu pencapaian didasarkan kepada tenaga dan sumber daya yang tersedia, mengkomunikasikan hasil kepada pihak terkait sebagai bagian dari program berkelanjutan, dan mendokumentasikan hasil sebagai penilaian dari target dan sifatnya objektif.

Kemudian standar perencanaan yang merupakan program comprehensive dan diformulasikan dalam pencapaian target, dimana standar ini memiliki kriteria umum yang biasanya dilakukan oleh perawat yang meliputi penyusunan perencanaan yang didasarkan dari hasil diskusi dengan pihak terkait, lalu menyusun perencanaan yang sesuai diagnosis keperawatan yang telah ditetapkan, penyusunan perencanaan harus didasarkan pada *SMART Spesifik, Measurable, Achievement, Reasonable and Time*), serta mendokumentasikan perencanaan dan memodifikasi sesuai kebutuhan.

Standar yang berikutnya yaitu implementasi yang dilakukan oleh perawat adalah Melakukan implementasi dengan strategi tindakan mandiri, kolaborasi, observasi, pendidikan kesehatan dan rujukan. Melakukan implementasi dengan strategi

tingkat pencegahan primer, sekunder dan tersier serta mendokumentasikan dan mengkomunikasikan implementasi dengan pihak terkait. Lalu standar yang keenam yaitu tentang evaluasi, dimana kriteria umum yang dilakukan perawat yaitu melakukan evaluasi dengan membandingkan hasil dengan standar, melakukan evaluasi secara berkelanjutan, dan mendokumentasikan dan mengkomunikasikan hasil evaluasi dengan pihak terkait.

Standar yang selanjutnya yaitu pengembangan profesional dimana standar ini dilakukan untuk meningkatkan profesional dan kompetensi para perawat OHN dengan mengikuti kegiatan seperti seminar, pelatihan dan pendidikan berkelanjutan. Selain itu terdapat standar kolaborasi dimana standar ini merupakan bentuk kerjasama antar perawat OHN dengan pekerja, pimpinan dan multidisiplin lain dalam pelaksanaan program promotif, preventif, kuratif dan rehabilitative untuk memastikan lingkungan yang aman. Adapula manajemen sumber daya, penelitian untuk menunjang pengembangan kesehatan kerja, dan tak lupa yang paling penting adalah etik yang dijadikan sebagai panduan dalam mengambil sebuah keputusan dan melakukan penyelesaian masalah selama praktik.

Setelah memiliki standar dan kriteria untuk perawat OHN, mereka juga memiliki peran dan kompetensi sebagai perawat OHN. Peran dan kompetensi ini akan dibagi menjadi 2 (dua) (KONAS I PERKESJA, 2014) yaitu peran dan kompetensi perawat OHN generalis serta peran dan kompetensi perawat OHN Spesialis. Peran dan kompetensi perawat OHN generalis yaitu: pertama sebagai pemberi pelayanan kesehatan (*Care Provider*), dan kompetensi yang harus dimiliki: memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan melalui pendekatan proses keperawatan, menerapkan proses keperawatan untuk asuhan keperawatan baik individu ataupun keluarga, memberikan pertolongan pertama yang sesuai dengan protocol pengobatan, melakukan pemeriksaan fisik, memahami protocol imunisasi, melakukan penanganan kegawatdaruratan yang umum terjadi ditempat kerja, memiliki pengetahuan tentang *trend* dan isu kesehatan terkini, memiliki tanggung jawab hukum dan etika, memiliki

pengetahuan tentang standar praktek profesi perawat kesehatan kerja dan kode etik, memiliki pengetahuan tentang UU, peraturan, kebijakan pemerintah tentang praktik keperawatan khususnya praktik keperawatan kesehatan kerja, memiliki pengetahuan tentang dokumentasi keperawatan untuk memenuhi aspek etik dan legal, membuat sistem tanggap darurat, mampu memastikan kesiapan dan kelengkapan peralatan medis dan P3K, melakukan *drill and exercise* secara periodic untuk perbaikan berkelanjutan.

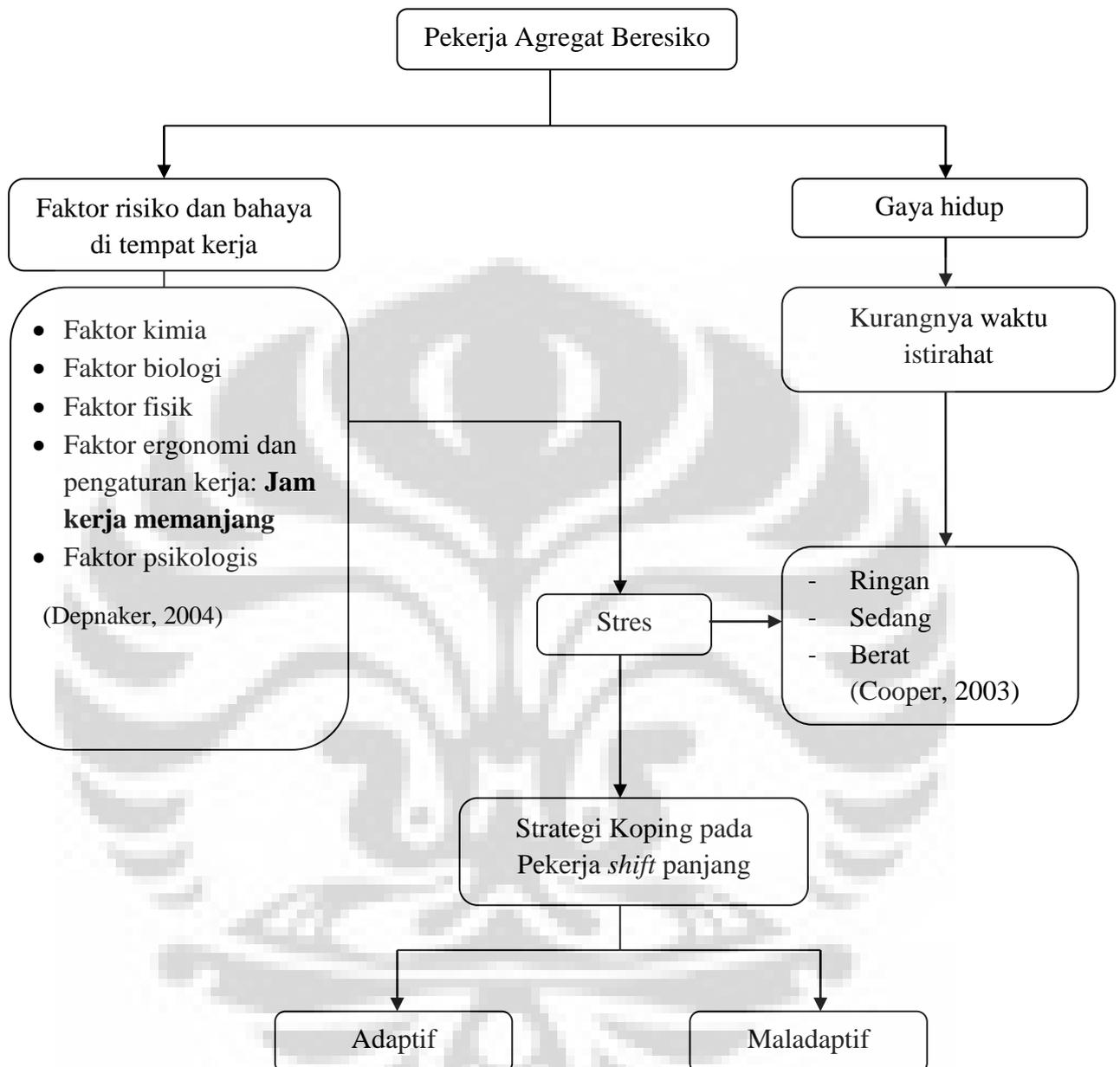
Yang kedua yaitu peran sebagai penemu kasus (*Case Finder*), dimana kompetensi yang harus dimiliki yaitu memahami hubungan antara status kesehatan pekerja dan lingkungan kerja, memiliki pengetahuan tentang operasional pabrik (institusi kerja), proses manufaktur, dan jenis-jenis pekerjaan yang lainnya, mengidentifikasi bahaya potensial / *Health Hazard* di tempat kerja, melakukan identifikasi dan penilaian risiko potensi bahaya (*hazard*) di tempat kerja, mengetahui dampak potensi bahaya ditempat kerja, memberikan rekomendasi yang tepat terhadap pengendalian bahaya di tempat kerja, memiliki pengetahuan tentang toksikologi, epidemiologi, dan prinsip-prinsip ergonomis, memahami upaya control yang tepat, teknik, administrasi, dan peralatan pelindung untuk mencegah eksposur berbahaya bagi kesehatan di tempat kerja, serta memahami peran dan bekerjasama dengan kelompok lintas fungsional lainnya sebagai bagian integral dari tim inti multi disiplin kesehatan kerja.

Peran yang selanjutnya yaitu perawat pendidik (*Nurse Educator*) yang memiliki kompetensi mampu mengidentifikasi kebutuhan belajar pekerja, membuat rancangan promosi kesehatan termasuk pendidikan kesehatan, merancang media promosi kesehatan yang akan digunakan, menggunakan strategi pembelajaran/pendidikan/pelatihan yang sesuai untuk pekerja termasuk pekerja dengan sistem *Shift*, melakukan pendidikan/pelatihan sesuai dengan tujuan dan sasaran, mengevaluasi keberhasilan program pendidikan/pelatihan serta mengembangkan modul-modul pelatihan berkelanjutan.

Peran yang kelima yaitu sebagai pemberi layanan konseling (*counselor*) yang memiliki kompetensi seperti mengidentifikasi kebutuhan emosional/psikososial pekerja, melaksanakan konseling, melakukan rujukan yang tepat untuk pekerja yang memiliki masalah psikososial, memiliki kemampuan mendengar aktif, serta memberikan pelayanan keperawatan kegawatdaruratan psikososial (pekerja dengan masalah psikososial). Selanjutnya yaitu peran sebagai peneliti (*researcher*) yang memiliki kompetensi melaksanakan penelitian, mengaplikasikan hasil-hasil yang berhubungan dengan penelitian pelayanan keperawatan kesehatan kerja, mengumpulkan, menganalisis data dari berbagai sumber termasuk data yang bersumber dari Kementerian Tenaga Kerja, serta menguasai *trend* isu yang berhubungan dengan keperawatan kesehatan kerja serta isu-isu kesehatan pekerja, merencanakan, mengembangkan dan melakukan survey.

Peran perawat OHN generalis yang terakhir adalah tanggung jawab hukum dan etika yang memiliki kompetensi memahami peraturan dan perundangan yang berlaku terhadap keselamatan dan kesehatan kerja, memahami aspek legal dalam memberikan pelayanan keperawatan kesehatan kerja, memahami standar profesi dan etika, memahami batasan hubungan perawat dengan klien serta menghormati hak-hak klien. Untuk peran dan kompetensi perawat OHN spesialis pada dasarnya sama dengan perawat generalis namun ada beberapa kompetensi tambahan yaitu pada peran pemberi pelayanan kesehatan (*Health Provider*) kompetensi yang dimiliki seperti mendengar aktif, manajemen alergi, reduksi kecemasan, support pembuatan keputusan terhadap masalah klien, keperawatan tindak kegawatdaruratan, support emosional, manajemen lingkungan: komunitas, safety, skrining kesehatan, bimbingan system kesehatan, manajemen imunisasi/vaksinasi, perlindungan kejadian infeksi, pendidikan kesehatan untuk orang tua dengan anak remaja, orang tua dengan perawatan anak dan keluarga, perawatan sebelum persalinan, monitoring system pernapasan, identifikasi risiko, perlindungan NAPZA, *treatment* pengguna NAPZA, termasuk melakukan rujukan, manajemen teknologi, *triage*: disaster, manajemen berat badan, bantuan mengurangi berat badan dan perawatan luka.

2.5 Kerangka Teori



Gambar 2 Kerangka Teori

BAB 3

Kerangka Konsep Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang kerangka konsep dan definisi operasional yang mencakup tentang variabel-variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini.

3.1 Kerangka Konsep

- Variabel Penelitian
1. Karakteristik Pekerja:
umur dan masa kerja
 2. Tingkat Stres Pekerja:
berat dan ringan

Tabel 3 Kerangka Konsep

Keterangan

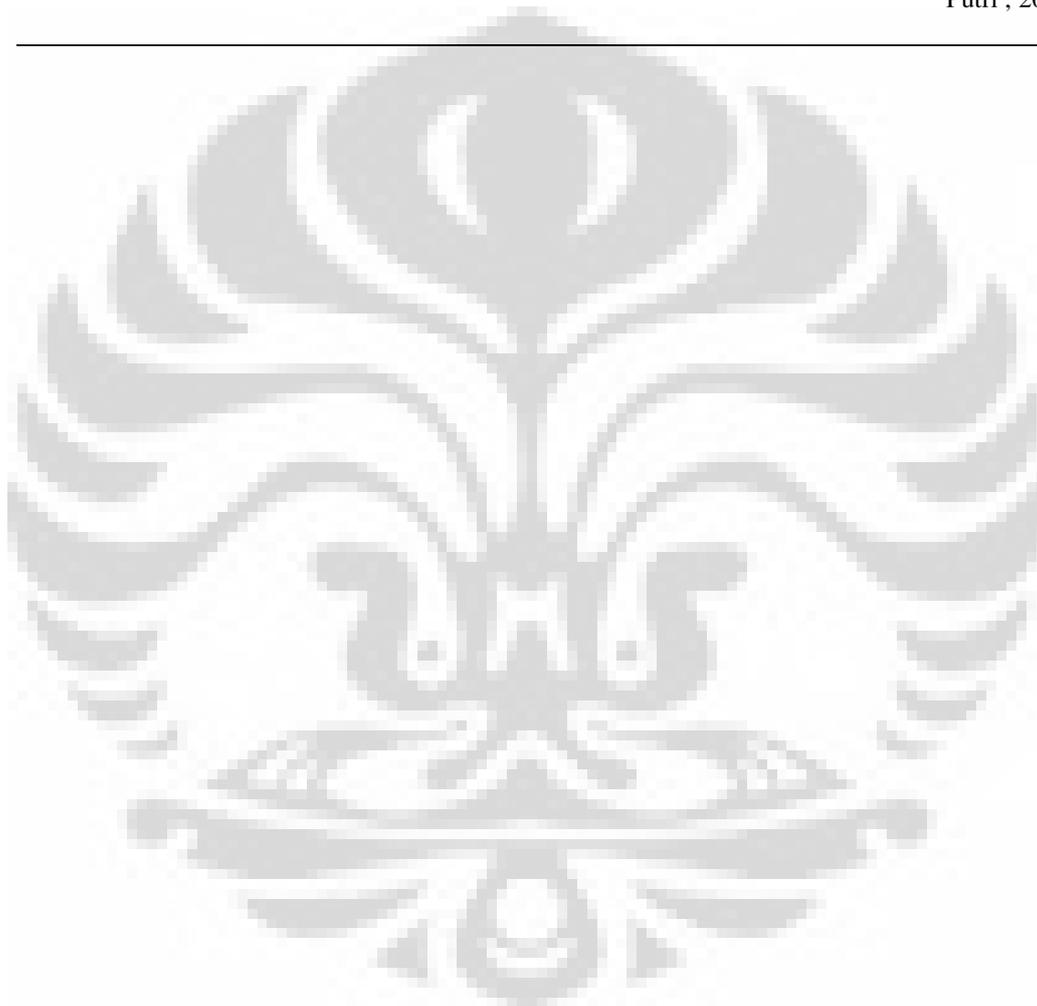


: Variabel yang diteliti

3.2 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Skala Ukur	Hasil Ukur
Tingkat Stres Kerja	Tingkatan stres yang dialami oleh pekerja merupakan dampak dari stres kerja yang ditimbulkan oleh stresor dalam pekerjaan tersebut (Tarwaka, 2010)	Kuesioner Gejala Stres Kerja	Perhitungan Gejala Stres Kerja dengan 27 pernyataan dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert yaitu untuk pernyataan positif: <ul style="list-style-type: none"> • Selalu= 4 • Sering= 3 • Kadang-kadang= 2 • Tidak pernah= 1 Untuk pernyataan negative: <ul style="list-style-type: none"> • Selalu= 4 • Sering= 3 • Kadang-kadang= 2 • Tidak pernah= 1 	Ordinal	1. Stres ringan (apabila hasil \leq mean= 55, 75) 2. Stres berat (apabila hasil perhitungan \geq mean 55,75)
Jam kerja	Waktu yang dibutuhkan oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya (UU No. 13 tahun 2003)	Kuesioner (Data demografi) Mengisi isian yang kemudian akan dikalkulasikan menurut UU No. 13 tahun 2003	Total Penambahan jam kerja diluar waktu kerja normal 40 jam/minggu (tambahan maksimal 14 jam/minggu)	Nominal	1. Pagi 2. Malam
Usia	Lama waktu hidup seseorang sejak dilahirkan	Kuesioner (Data demografi)	Mengisi pada bagian data demografi dengan isian kemudian diklasifikasikan menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.250/MEN/	Ordinal	1. 17-25 tahun 2. 26-35 tahun 3. 36-45 tahun 4. 46-55 tahun (Departemen Kesehatan RI, 2009)

XII/2008					
Masa kerja	Hubungan kerja yang terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh (UU No. 13 Tahun 2003 Pasal 50)	Kuesioner (Data demografi)	Mengisi pada bagian data demografi dengan isian	Nominal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Singkat (< 1 tahun) 2. Sedang (1-5 tahun) 3. Lama (> 5 tahun)
					(Penelitian Putri , 2010)



BAB 4

Metodologi dan Prosedur Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi, sampel, prosedur penelitian, uji instrumen, alat pengumpul data sampai rencana analisis data.

4.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian Deskriptif menggunakan pendekatan *Cross Sectional* karena pada penelitian ini peneliti ingin mengetahui tentang tingkat stres berdasarkan jam kerja pada pekerja *shift* panjang di perusahaan X Tangerang. Penelitian ini juga dilakukan dalam sekali waktu pengambilan data (Dahlan, 2010).

4.2 Populasi dan Sampel

4.2.1 Populasi Penelitian

Merupakan keseluruhan subjek analisis yang karakteristiknya akan diduga (Sabri & Hastono, 2014). Pada penelitian populasinya adalah bagian gudang dan produksi di perusahaan X Tangerang sebesar 100 karyawan (Bagian HRD perusahaan, 2015).

4.2.2 Besar Sampel

Sampel merupakan sebagian unit dari populasi yang ciri-cirinya akan diukur atau diselidiki (Sabri & Hastono, 2014). Untuk mendapatkan hasil yang maksimal dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling kuota dimana teknik ini dilakukan untuk menentukan sampel dari sebuah populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan. Teknik ini tidak mementingkan adanya perbedaan antar anggota sampel yang lain. Peneliti menggunakan teknik *non probability sampling* karena peneliti tidak memiliki kerangka sampling atau daftar sampling untuk random *sampling*, dan tidak ada pengelompokan dalam kategori untuk *cluster sampling*, maka peneliti menentukan untuk mengambil teknik *quota sampling* (Kriyantono, 2012).

Pada penelitian ini terdapat 2 (dua) kriteria sampel yaitu kriteria inklusi dan kriteria eksklusi. Dimana kriteria ini digunakan untuk menyaring sampel yang tersedia dalam populasi dijadikan responden atau tidak. Kriteria inklusi merupakan kriteria yang dilihat untuk menentukan karakteristik dan syarat menjadi sampel. Sedangkan kriteria eksklusi merupakan kriteria yang tidak memiliki syarat sebagai sampel penelitian.

Kriteria inklusi pada penelitian ini adalah:

- a. Karyawan *shift* panjang
- b. Bekerja pada divisi gudang dan produksi

Kriteria eksklusi pada penelitian ini adalah:

Karyawan yang sakit saat penelitian berlangsung

Besar Sampel dalam penelitian ini akan diukur menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + N\alpha^2}$$

Keterangan

- n : Perkiraan jumlah sampel
 N : Perkiraan jumlah populasi
 α : Standar skor sampel yang dipilih (10%)

Perhitungan besar sampel

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times (0,1)^2}$$

$$n = \frac{100}{2} = 50 \text{ karyawan}$$

Besar sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini sebesar 50 orang yang artinya 50 orang dibutuhkan sebagai sampel agar 90% percaya dalam

melakukan estimasi prevalensi. Untukantisipasi *drop out* menurut Sastroasmoro (2008):

$$n = \frac{n}{1 - f} = \frac{50}{1 - 0,1} = 55,55 \text{ dibulatkan menjadi } 56$$

Keterangan :

n' : Perkiraan jumlah sampel untukantisipasi *drop out*

f : Perkiraan proporsi *drop out* (10%)

Maka jumlah seluruh sampel yang dibutuhkan yaitu 55,55 orang yang dibulatkan menjadi 56 orang pekerja.

4.3 Cara pemilihan sampel

Peneliti mengunjungi 2 (dua) divisi yaitu divisi gudang dan produksi yang menjadi target responden. Total seluruh responden adalah 56 pekerja maka peneliti memisahkan pekerja pagi dengan pekerja malam masing-masing sebanyak 28 pekerja. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) divisi, maka dari masing-masing pekerja pagi dan malam dibagi menjadi 2 (dua) yaitu 14 untuk divisi gudang dan 14 untuk divisi produksi. Setelah didapatkan pembagian responden peneliti menggunakan teknik insidental sampel untuk menentukan sampel, ini merupakan teknik sampel yang memilih responden secara kebetulan ditemui dan memenuhi kriteria untuk diteliti (Mulyatiningsih, 2014).

4.4 Waktu dan tempat penelitian

Waktu pengambilan data dan penelitian ini dalam satu periode saja karena desain penelitian ini menggunakan desain *cross sectional*. Setiap kegiatan penelitian dimasukkan kedalam jadwal penelitian. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Perusahaan X di Kabupaten Tangerang, khususnya perusahaan industri plastik. Peneliti memilih perusahaan ini karena menurut studi pendahuluan perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan terbesar di kabupaten Tangerang yang memiliki

karyawan dengan kriteria yang dimaksud oleh peneliti. Menurut data BPS Provinsi Banten (2014) industri yang paling banyak di provinsi Banten yaitu industri karet, barang dari karet dan industri plastik. Selain itu pada studi pendahuluan juga disebutkan bahwa perusahaan ini belum pernah ada penelitian terkait stres kerja, dan menurut narasumber penelitian ini sangat diperlukan sebagai masukan dan evaluasi bagi kinerja manajerial perusahaan

4.5 Etika Penelitian

Sebuah penelitian harus memenuhi beberapa syarat agar dapat dilaksanakan, penelitian yang menggunakan subjek manusia harus memiliki etika dalam penelitian yang telah disusunnya. Dahlan (2010) menjelaskan bahwa penelitian dapat dikatakan memenuhi etika apabila dalam konteks ilmiah mengandung konsistensi, *important*, dan valid. Sedangkan secara etika harus memenuhi prinsip keadilan, prinsip manfaat dan prinsip menghormati orang lain. Apabila semua elemen tersebut telah terpenuhi maka penelitian tersebut dikatakan etis.

4.6 Alat Pengumpul Data

4.6.1 Alat pengumpul data

Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Responden diminta kesediaannya untuk mengisi seluruh komponen yang tertera dalam kuesioner secara tertulis. Kuesioner tersebut terdiri dari 2 (dua) bagian, bagian A dan bagian B. Lembar pertama merupakan keterangan penelitian (pengenalan peneliti, maksud dan tujuan penelitian), kode responden, lembar persetujuan (untuk ditandatangani sebagai persetujuan menjadi responden), Bagian A merupakan petunjuk pengisian sedangkan bagian B yaitu tentang data demografi dan pernyataan mengenai tingkat stres pada pekerja. Lembar pertama kode responden diisi oleh peneliti dan selanjutnya lembar persetujuan diisi dan ditandatangani oleh responden, lalu responden mengisi bagian tingkat stres dengan pernyataan positif bernilai selalu= 4, sering= 3, kadang-kadang= 2, dan tidak pernah= 1. Untuk pernyataan negatif selalu= 4, sering= 3, kadang-kadang= 2, tidak pernah= 1. Hasil ukurnya terdiri dari 2 (dua) kategori yaitu stres berat (skor \geq mean = 55,75) dan stres ringan (skor $<$ mean = 55,75).

Tabel 4.1 Distribusi pernyataan kuesioner

No	Komponen	Nomor kuesioner		Jumlah
		Positif	Negatif	
1.	Gejala stres yang terjadi pada sistem fisiologis tubuh	Kuesioner bagian B 1,2,3,4,5	-	5
2.	Gejala stres yang terjadi pada sistem psikologis tubuh	Kuesioner bagian B nomor 6,7,8,9,10,12	Kuesioner bagian B nomor 11	7
3.	Gejala stres yang terjadi pada sistem perilaku	Kuesioner bagian B 13,14, 15, 16	Kuesioner bagian B nomor 17	5
4.	Gejala stres yang terjadi akibat faktor instrinsik pekerjaan	Kuesioner bagian B nomor 18,19,20,23	Kuesioner bagian B nomor 21,22	6
5	Gejala stres yang terjadi pada sistem sosial	Kuesioner bagian B nomor 25,26,27	Kuesioner bagian B nomor 24	4
Total				27

4.6.2 Uji Instrumen

Kuesioner yang digunakan dalam setiap penelitian melalui proses pengujian agar hasil penelitian dapat dipercaya dan akurat. Terdapat dua tahapan uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Kuesioner ini menggunakan validitas konstruk (Dahlan, 2010) dimana sebuah kuesioner perlu dilakukan uji validitas dengan koefisien korelasi antar pernyataan dengan total pernyataan, teknik korelasi yang digunakan yaitu teknik korelasi *Pearson Product Moment* (Hastono, 2006):

Proses uji instrumen dilakukan kepada pekerja didivisi dan perusahaan yang sama dengan saat pengambilan data namun pekerjaanya yang berbeda. Semua bagian kuesioner dilakukan uji validitas, reliabilitas dan uji keterbacaan. Uji keterbacaan ini dilakukan kepada seluruh responden untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat dimengerti oleh responden atau tidak. Pada saat uji keterbacaan dari 27 pernyataan yang belum dimengerti oleh pekerja ada 5 (lima) pernyataan yang kurang dimengerti oleh pekerja yaitu pernyataan nomor 4, 9,

16, 17 dan 27. Kemudian pernyataan tersebut didiskusikan dan diperbaiki dengan bimbingan dosen ahli.

Hasil uji validitas kuesioner B (Gejala stres kerja) dinyatakan dari 27 pernyataan terdapat 9 pernyataan yang valid $r \geq 0,361$ (kuesioner no 1, 3, 4, 9, 11, 12, 15, 16, dan 17) dan terdapat 18 pernyataan tidak valid $r \leq 0,361$. Setiap item pernyataan yang tidak valid dilakukan perubahan kalimat dan didiskusikan dengan dosen pembimbing.

Uji reliabilitas dimana sebuah kuesioner dapat dipercaya dan konsisten bila diukur dua kali atau lebih terhadap masalah dan dengan alat ukur yang sama menggunakan *Cronbach Alpha* yang reliable apabila nilai *Cronbach Alpha* nya $\geq 0,6$ (Dahlan, 2010). Proses uji reliabilitas dilakukan oleh peneliti sendiri karena kuesioner ini merupakan buatan dari peneliti sendiri, yang menghasilkan dari 27 pernyataan semua dinyatakan reliable karena memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,673, nilai $0,673 > 0,6$ maka seluruh pernyataan dinyatakan reliabel.

4.7 Prosedur Pengumpulan Data

Tahap-tahap pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Peneliti membuat proposal penelitian dan disetujui oleh dosen pembimbing. Kemudian diujikan dalam seminar proposal untuk mendapat persetujuan dari dosen penguji. Setelah mendapatkan izin dari dosen pembimbing, penguji dan fakultas, peneliti membuat surat izin penelitian kepada bagian KPS S1 FIK UI. Kemudian peneliti mengambil surat dari KPS S1 FIK UI untuk ditujukan kepada perusahaan tempat diadakannya penelitian, namun sebelum ditujukan ketempat yang bersangkutan peneliti harus melewati beberapa prosedur perizinan dikarenakan penelitian ini dilakukan berbeda provinsi dengan pusat studi.

Selanjutnya peneliti melakukan perizinan ke Kepala Bagian Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kota Depok sebagai izin domisili pusat studi, lalu dari Kesbangpol Depok diberikan surat rujukan kepada Kepala Kesbangpol Provinsi Jawa Barat untuk mendapatkan surat izin kepada Kepala Kesbangpol Provinsi Banten, selanjutnya peneliti juga mengurus surat izin penelitian ke kantor Kesbangpol Kabupaten Tangerang dikarenakan tempat penelitian berlokasi di

Kabupaten Tangerang. Setelah melewati semua prosedur perizinan penelitian, peneliti mengajukan surat kepada Bagian HRD Perusahaan X Tangerang. Surat izin diproses selama 3 (tiga) hari untuk melakukan uji instrumen dan pengambilan data. Peneliti dibimbing oleh bagian HRD dalam proses penelitian, hal ini dimaksudkan agar tidak mengganggu waktu kerja para pekerja.

Lalu setelah diberikan izin, peneliti memilih responden yang bekerja *shift* malam terlebih dahulu karena pekerja malam belum melakukan pergantian *shift* peneliti kemudian menjelaskan maksud dan tujuan penelitian, setelah responden bersedia peneliti memberikan kuesioner untuk diisi. Selanjutnya setelah kuota responden *shift* malam telah terpenuhi peneliti menunggu pekerja *shift* pagi berganti *shift* dan melakukan prosedur yang sama. Semua kuesioner yang telah diisi dikembalikan kepada peneliti.

4.8 Pengolahan Data dan Analisis Data

Interpretasi kesimpulan sebuah penelitian harus mengacu dengan langkah-langkah dalam menganalisis data penelitian, langkah-langkah tersebut berupa tahap pertama *editing* dimana tahap ini dilakukan setelah peneliti mendapatkan semua data yang telah dikumpulkan untuk dikoreksi kembali dan seluruh kuesioner dikembalikan secara lengkap, tahap kedua yaitu *koding* merupakan pemberian kode pada data sehingga mudah dalam mengelompokkan data.

Kode untuk variabel usia yaitu “1” 17-25 tahun, “2” 26-35 tahun, “3” 36-45 tahun, “4” 46-55 tahun. Kode untuk masa kerja “1” untuk masa kerja > 1 tahun, “2” untuk masa kerja 1-5 tahun, “3” untuk masa kerja > 5 tahun. Kode untuk variabel jam kerja “1” untuk 44 jam/minggu, “2” untuk 60 jam/minggu, “3” untuk > 60 jam/minggu. Tahap ketiga yaitu *entry* merupakan tahapan dimana data-data yang telah diberikan kode dimasukkan sesuai dengan kodenya kedalam program SPSS, tahap yang terakhir yaitu *tabulasi* yang merupakan tahapan untuk mengelompokkan data sesuai dengan variabel.

Tabel 4.2 Analisis univariat

Variabel	Jenis data	Analisi data
Usia	Kategorik	Proporsi
Masa kerja	Kategorik	Proporsi
Jam kerja	Kategorik	Proporsi
Tingkat stres	Kategorik	Proporsi

4.9 Jadwal Kegiatan

Tabel 4.3 Jadwal Kegiatan

Kegiatan	Bulan									
	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul
Penyusunan proposal penelitian										
Pengumpulan dan seminar proposal penelitian										
Perizinan penelitian										
Penyusunan dan uji validitas dan reliabilitas instrument										
Pengumpulan data										
Penyusunan laporan hasil										
Pengumpulan hasil dan sidang akhir penelitian										

BAB 5

Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang pelaksanaan penelitian dan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti. Hasil penelitian ini berupa analisa univariat. Pelaksanaan penelitian menjelaskan mengenai pengambilan data, lokasi pengambilan data dan responden yang mengikuti penelitian. Hasil penelitian ini disesuaikan dengan tujuan penelitian.

5.1 Pelaksanaan penelitian

Penelitian tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang dilaksanakan pada tanggal 20 April 2015 disalah satu perusahaan swasta di Kabupaten Tangerang. Penelitian dilakukan oleh pekerja baik dari pekerja *shift* pagi atau pekerja *shift* malam dengan mengisi kuesioner terkait gejala stres kerja. Kuesioner yang telah dibagikan kepada pekerja untuk diisi dikembalikan lengkap sesuai dengan kriteria peneliti yaitu sebanyak 56 kuesioner.

5.2 Penyajian hasil penelitian

Hasil penelitian terdiri bagian 3 bagian yaitu gambaran umum perusahaan, karakteristik responden dan hasil pengukuran tingkat stres pekerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah jam kerja/waktu kerja, sedangkan variabel independen dalam penelitian ini adalah tingkat stres pekerja dan variabel *confounding* dalam penelitian ini adalah karakteristik pekerja yang terdiri dari usia dan masa kerja. Dalam penelitian ini semua variabel disajikan dalam analisa univariat.

5.2.1 Gambaran umum perusahaan

Perusahaan X merupakan perusahaan produksi kemasan plastik. Perusahaan X saat ini berlokasi di kabupaten Tangerang dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak \pm 900 orang. Pekerja yang diterima oleh perusahaan ini mulai dari usia \pm 20 tahun atau setelah lulus sekol 40 engah atas dan sederajat. Pekerja di perusahaan X sebagian besar berjenis kelamin laki-laki hanya pada bagian kantor terdapat beberapa wanita. Peraturan perusahaan ini mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang hak dan kewajiban pekerja. Perusahaan X

menetapkan jam kerja menjadi 3 (tiga) bagian yaitu jam kerja normal (07.00 – 16.00), 3 (tiga) *shift* (pagi, siang, malam) dan 2 (dua) *shift* (pagi dan malam). Fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan X terdiri dari jaminan kesehatan dan rekreasi.

5.2.2 Karakteristik pekerja berdasarkan umur

Tabel 5.1 Distribusi pekerja berdasarkan umur di Perusahaan X Tangerang Mei 2015 (n=56)

Kategori Umur	Jumlah	Persentase
17-25 tahun	21	37,5
26-35 tahun	28	50,0
36-45 tahun	7	12,5
45-55 tahun	0	0
Total	56	100

Penelitian ini diikuti oleh pekerja dengan usia minimal 19 tahun dan usia maksimal 39 tahun. Berdasarkan umur di perusahaan X Tangerang pekerja mayoritas berada pada fase dewasa awal yaitu usia 26-35 tahun. Rentang usia tersebut masuk dalam usia produktif.

5.2.3 Karakteristik pekerja berdasarkan masa kerja

Tabel 5.2 Distribusi pekerja berdasarkan masa kerja di perusahaan X Tangerang Mei 2015 (n=56)

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
> 1 tahun	4	7,14
1-5 tahun	28	50,0
> 5 tahun	24	42,86
Total	56	100

Masa kerja pekerja dalam penelitian ini sebagian besar berada pada rentang 1-5 tahun.

5.2.4 Karakteristik pekerja berdasarkan jam kerja

Tabel 5.3 Distribusi pekerja berdasarkan jam kerja di perusahaan X Tangerang Mei 2015 (n=56)

Kategori Jam Kerja Memanjang	Jumlah	Persentase
Pagi	28	50,0
Malam	28	50,0
Total	56	100

Pada variabel jam kerja kriteria dalam penelitian ini didapatkan persebaran merata pada masing-masing jam kerja.

5.3 Hasil pengukuran tingkat stres

5.4 Tabel frekuensi komponen variabel hasil pengukuran tingkat stres pada pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang Mei 2015 (n= 56)

Mean	Median	Modus	Skewness	Standar error Skewness	Min-Maks
55,75	57	57	0,304	0,319	40-78

Berdasarkan tabel diatas perbandingan nilai Skewness dengan standar error $\frac{0,304}{0,319} = 0,957$. Angka 0,957 berada diantara -2 sampai 2, hal tersebut menyatakan bahwa data tersebut dikatakan normal sehingga menggunakan *cut off point* yaitu mean. Nilai mean yang diperoleh yaitu 55,75 dengan nilai minimal 40 dan maksimal 78. Kriteria stres ringan apabila hasil pengukuran stres berada < 55,75 dan kriteria stres berat apabila hasil pengukuran stres berada $\geq 55,75$.

5.5 Tabel hasil pengukuran tingkat stres pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang Mei 2015 (n= 56)

Kategori Jam kerja memanjang	Stres				Total	Mean
	Ringan		Berat			
	n	%	n	%		
Pagi	11	39,28	17	60,72	100	55,75
Malam	15	53,57	13	46,43	100	
Jumlah	26		30		56	

Berdasarkan tabel 5.5 didapatkan hasil bahwa pekerja pagi paling banyak mengalami stres berat dan pekerja malam mengalami stres ringan.

BAB 6

Pembahasan

Bab ini membahas dan menjelaskan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan implikasi penelitian bagi keperawatan. Penjelasan ini disesuaikan dengan tujuan penelitian dan hasil penelitian akan dibandingkan dengan teori yang ada serta hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan ini akan membahas tentang 2 bagian yaitu gambaran institusi kerja dan interpretasi hasil penelitian.

6.1 Profil institusi kerja

Perusahaan X merupakan perusahaan produksi kemasan plastik, perusahaan ini menggunakan sistem produksi jasa. Perusahaan ini berdiri pada tahun 1989 yang awalnya memiliki lokasi di Jl. Jaya 25 Jakarta Barat dan di Cikande. Pada tahun 2002 perusahaan ini bergabung menjadi satu dan berpusat di daerah Kosambi Kabupaten Tangerang. Semenjak 2002 hingga saat ini perusahaan terus mengalami perkembangan pesat, selain itu perusahaan ini merupakan perusahaan industri plastik terbesar di Kabupaten Tangerang (Profil Perusahaan) dengan jumlah seluruh karyawan sebanyak ± 900 orang.

Luas bangunan sampai dengan tahun 2015 9.000 m² dengan luas area sekitar 9 – 10 Ha. Dengan pembagian pekerja terdiri atas bagian kantor, *blowing*, *printing*, gudang, *cutting*, *process*, *office boy*, pengiriman, dan satpam. Pekerja yang diterima oleh perusahaan ini mulai dari usia ± 20 tahun atau setelah lulus dari sekolah menengah atas dan sederajat, dengan masa pensiun untuk wanita 52 tahun dan laki-laki 55 tahun. Seluruh pekerja di perusahaan ini hampir semua berjenis kelamin laki-laki dikarenakan para pekerja sebagian besar mengoperasikan mesin-mesin besar dan berat, kecuali pada bagian kantor terdapat beberapa wanita. Peraturan Perusahaan ini mengacu pada UU No. 13 tahun 2003 tentang hak dan kewajiban pekerja. Perusahaan ini menetapkan sistem jam kerja kantor (07.00 – 16.00) sistem kerja 3 (tiga) *shift* pagi, siang dan malam, serta sistem kerja *shift* panjang yaitu 2 (dua) *shift* pagi dan malam, dengan waktu pergantian *shift*nya tiap 1 (satu) minggu. Asuransi kesehatan yang disediakan oleh perusahaan pada awalnya jamsostek dan mulai tahun 2015 dipindahalihkan menggunakan Badan

Pelayanan Jaminan Kesehatan (BPJS) yang diambil 0,5 % dari sistem *reimbeurs* atau potongan gaji pekerja dan selebihnya ditanggung oleh perusahaan.

Kecelakaan kerja ditanggung oleh jamsostek dan BPJS Ketenagakerjaan, mengingat alat-alat yang digunakan untuk kegiatan produksi merupakan alat-alat berat maka perusahaan pun menyediakan pelayanan kesehatan umum untuk pekerja terdapat kotak P3K dimasing-masing departemen dan didistribusikan di departemen HRD dan untuk masalah kesehatan umum perusahaan bekerjasama dengan salah satu klinik kesehatan. Untuk pekerja pemeriksaan kesehatan hanya dilakukan pada saat melamar pekerjaan yaitu surat keterangan sehat. Perusahaan sampai saat ini belum memiliki perawat OHN untuk bekerja sama dalam masalah kesehatan pekerja, sehingga kesehatan pekerja belum ditangani dengan maksimal.

Kegiatan yang diadakan oleh perusahaan selain menyediakan pelayanan kesehatan terdapat acara *tour* yang diadakan 2 tahun sekali, mengingat para pekerja juga membutuhkan kegiatan untuk melepas kepenatan selama bekerja. Menurut hasil wawancara dari salah satu pekerja (Februari, 2015) dimensi *Health Hazard* yang paling berpengaruh terhadap pekerja diperusahaan ini adalah dimensi psikologi dimana salah satunya diakibatkan karena jam kerja khususnya divisi gudang dan produksi yang mengalami jam kerja panjang (2 *shift*), divisi ini selain memiliki jam kerja yang panjang juga memiliki tanggung jawab pekerjaan yang berat seperti mengoperasikan mesin besar dan berat (divisi produksi) dan mengangkat hasil produksi ke mobil (divisi gudang) hal ini yang dapat memicu terjadinya stres

6.2 Interpretasi dan diskusi hasil

Pekerja yang berpartisipasi dalam penelitian ini seluruhnya adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian besar pekerja di perusahaan X ini adalah laki-laki kecuali pada bagian kantor terdapat beberapa perempuan. Perbandingan antara laki-laki dan perempuan disini sekitar 1:100 (HRD perusahaan, 2015). Menurut kriteria inklusi peneliti pekerja yang menjadi responden adalah pekerja yang berada pada divisi produksi dan pergudangan sehingga seluruh responden dipastikan berjenis kelamin laki-laki. Peneliti berasumsi bahwa perusahaan

merekrut pekerja yang berjenis kelamin laki-laki dikarenakan proses produksi dan kegiatan kerja lebih dominan membutuhkan tenaga yang besar. Sehingga dalam penelitian ini seluruh pekerja yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki.

Menurut Soeprapto (2003) pekerja wanita memiliki daya tahan tubuh yang berbeda dengan pria, biasanya pekerja pria lebih bisa mengerjakan hal yang berat dan membutuhkan banyak tenaga sedangkan pekerja wanita biasanya lebih dibutuhkan terkait keterampilan dan tidak membutuhkan banyak tenaga. Sebagai pekerja wanita (Nurmianto, 2004) memiliki standar internasional bagi pekerja malam yang salah satunya melindungi wanita dari penugasan malam hari atau *shift* malam. Mulyono (2000) meneliti terkait tingkat stres pada pekerja wanita sebagian besar berasal dari luar pekerjaan seperti masalah keluarga, hal ini ditunjukkan dengan hasil tingkat stres ringan-sedang dialami oleh pekerja wanita yang belum menikah sedangkan stres berat dialami oleh pekerja wanita yang sudah menikah.

Hasil penelitian mendapatkan sebagian besar usia pekerja berada pada rentang 26-35 tahun, usia ini menurut Departemen Kesehatan RI (2009) masuk kedalam usia dewasa awal. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.Kep.250/MEN/XII/2008 usia pekerja ini masuk dalam kategori usia produktif. Perusahaan menetapkan bagi pelamar yang ingin bekerja di perusahaan tersebut yaitu berusia ± 20 tahun atau baru menyelesaikan studi pendidikan Sekolah Menengah Atas dan sederajat. Hal ini dipertimbangkan perusahaan mengingat dalam rentang usia dewasa awal atau usia produktif ini individu memiliki semangat yang tinggi, tenaga yang besar dan memiliki keinginan untuk bekerja keras.

Hal ini didukung oleh Zhafira (2013) yang menyebutkan bahwa pada tahap dewasa awal ini dikenal sebagai masa yang produktif, masa terjadinya ketegangan emosional, masa ketergantungan, masa terjadinya perubahan nilai diri, penyesuaian diri dengan kehidupan baru. Sebelum seorang individu masuk dalam masa ini individu memiliki keterikatan yang kuat dengan teman sebaya, namun dimasa dewasa awal ini hal tersebut sudah mulai longgar mereka sudah

mulai selektif dalam berhubungan dengan seseorang yang biasanya hanya sepemahaman saja, dapat dikatakan pada masa dewasa awal ini individu lebih menempatkan kepentingan pribadi diatas kepentingan yang lainnya. Hal tersebut didukung oleh teori Erikson (dalam Koeswara, 2001) bahwa adanya kecenderungan maladaptif yang ditunjukkan oleh seseorang yaitu sikap acuh, merasa terlalu bebas sehingga tindakan pekerja tidak dapat terkontrol, ini merupakan sikap yang ditunjukkan para pekerja yang melebihi ketentuan pekerjaan.

Peneliti berpendapat bahwa sebagian besar pekerja melakukan lembur dihari libur adalah sikap yang berlebihan dan tidak terkontrol dalam pekerjaan, hal ini yang menimbulkan terjadinya stres kerja. Selain itu para pekerja dalam usia ini juga sudah memiliki rasa tanggung jawab baik untuk keluarga ataupun untuk pribadi. Greenberg (2004) menjelaskan bahwa semakin bertambahnya umur seseorang maka makin bertambah pula tanggung jawab yang dimiliki, seperti contohnya untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarga, kebutuhan pribadi, saudara dll. Selain itu usia dewasa awal – dewasa akhir sering berperilaku konsumtif sehingga mempengaruhi pula tingkat kebutuhannya, sehingga menuntut para pekerja untuk bekerja lebih keras, hal inilah yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Peneliti berasumsi bahwa usia produktif beresiko terjadinya stres kerja dimana seseorang sangat bekerja keras untuk memenuhi segala tuntutan baik secara pribadi ataupun dari keluarga, hal ini dapat menimbulkan sikap yang berlebihan terhadap pekerjaan sehingga dapat memicu datangnya stressor kerja baik berasal dari individu ataupun faktor yang lainnya. Oleh karena ini penting adanya identifikasi dini terhadap gejala stres kerja pada usia produktif tersebut.

Sebagian besar pekerja berada pada masa kerja sedang yaitu 1-5 tahun. Suma'mur (2009) menjelaskan bahwa tenaga kerja mengalami tingkat kepuasan kerja setelah mencapai masa kerja 5 tahun dan setelah itu kepuasan kerja akan mengalami penurunan hingga tahun ke- 8, namun selanjutnya akan kembali mengalami peningkatan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa pada rentang masa kerja sedang tersebut pekerja berada pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi

yang menuntut pekerja bekerja lebih keras dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasan pekerja tersebut. Pada rentang masa kerja sedang ini pekerja belum terbiasa untuk menangani stressor yang muncul dikarenakan pekerja sedang berada pada tingkat kepuasan kerja. Hal ini menyebabkan pekerja untuk bekerja lebih keras dimasa kepuasannya tanpa memperhatikan stressor kerja yang dialaminya. Peneliti berpendapat bahwa masa kerja sedang ini merupakan masa kepuasan kerja para pekerja sehingga menuntut pekerja untuk lebih keras dalam pekerjaannya, karena tingkat kepuasan kerja sedang meningkat.

Kalangit (2014) meneliti kelelahan kerja yang ternyata dapat ditimbulkan dari tingginya tingkat kepuasan kerja. Tingkat kepuasan kerja ini berada dalam masa kerja yang menyebabkan pekerja bekerja keras untuk memenuhi kepuasan kerja tersebut. Sehingga pekerja yang berada dalam rentang kepuasan kerja yang tinggi beresiko mengalami kelelahan kerja.

Penelitian ini menghasilkan stres berat dialami oleh pekerja pagi dan stres ringan dialami oleh pekerja malam. Afif (2007) dalam penelitiannya menghasilkan bahwa tingkat stres terberat dialami oleh pekerja malam yang bekerja di warung-warung pinggir jalan. Achmad (2011) dalam penelitiannya juga menghasilkan bahwa pekerja yang mengalami dampak stres kerja adalah pekerja malam. Marchelia (2014) dalam penelitiannya terkait stres kerja ditinjau dari *shift* kerja pada pekerja yang memiliki 3 *shift* kerja juga menyimpulkan bahwa tingkat stres terberat terjadi pada pekerja dengan *shift* malam, dari 3 (tiga) penelitian yang telah ada dapat disimpulkan bahwa pekerja yang mengalami stres berat dan dampaknya terhadap kesehatan adalah pekerja malam.

Perbedaan hasil ini disebabkan karena perusahaan X menetapkan sistem jam kerja memanjang yang terdiri dari 2 (dua) *shift* yaitu pagi dan malam. Pekerja pagi mengalami stres berat dikarenakan tuntutan produksi yang banyak saat pagi hari yang berdampak bagi kesehatan fisik, tekanan masing-masing atasan yang biasanya lebih dikontrol pada pagi hari dan dapat berdampak pada kesehatan psikologis. Kemudian pekerja pagi sebagian besar melakukan lembur dihari minggu, menurut peraturan perusahaan sistem jam kerja memanjang ini adalah 5

hari kerja full, hari sabtu setengah hari kerja, hari minggu libur dan hari senin perputaran *shift*. Namun sebagian besar pekerja pagi selain mengambil jam lembur dihari minggu juga mengambil jam lembur disetiap harinya hingga melebihi 12 jam/hari. Hal inilah yang memicu terjadinya stres kerja pada pekerja pagi.

Potensi yang terjadi terhadap pekerja dengan jam kerja memanjang ini juga dikarenakan responden berasal dari divisi produksi dan pergudangan dimana menurut studi pendahuluan dan saat berlangsungnya proses pengambilan data responden terpapar oleh faktor-faktor penyebab stres. Seperti vibrasi mesin produksi, gas, uap, bakteri, beban kerja yang berat, pekerjaan yang dilakukan secara berulang, tekanan dari atasan, serta sikap ergonomi dimana untuk bagian produksi dipastikan bahwa pekerja harus dapat fokus terhadap mesin sehingga sikap duduk pada saat bekerja sangat mendukung resiko datangnya stressor.

Menurut International Labour Organization (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor resiko penyebab stres dikelompokkan menjadi faktor fisik, kimia, biologi, ergonomi dan psikologis dapat menimbulkan masalah kesehatan bagi pekerja. Faktor yang diperoleh responden saat bekerja sangat beresiko menimbulkan gejala stres yang akan dirasakan bagi tubuh. Faktor-faktor tersebut selain memicu timbulnya stressor bagi pekerja juga dapat menimbulkan reaksi pada tubuh yang disebut dengan gejala stres.

Menurut Anoraga (2009) gejala stres dikelompokkan menjadi 3 yaitu gejala stres ringan, sedang dan berat. Gejala berat yang ditunjukkan dapat berupa kematian, gangguan jiwa (psikosis), dan hilang kontak sama sekali dengan lingkungan sosial. Sedangkan gejala ringan sampai sedang dapat ditunjukkan sebagai berikut: 1) Gejala badan: meliputi sakit badan, sakit maag, gangguan pola tidur, nafsu makan menurun, dan lain-lain. 2) Gejala emosional: meliputi pelupa, sulit berkonsentrasi, sulit mengambil keputusan, cemas, khawatir, mudah marah, mudah menangis, gelisah, pandangan putus asa dan sebagainya. Sedangkan gejala sosial: meliputi menarik diri dari lingkungan dan pergaulan sosial, mudah bertengkar, membunuh dan banyak merokok/minum/makan.

Dampak yang terlihat pada pekerja pagi dalam penelitian ini yaitu sebagian besar ditimbulkan oleh gejala fisiologis yang merupakan kelelahan akibat penambahan jam lembur disetiap harinya dan dihari minggu, serta sikap kerja yang dilakukan oleh pekerja divisi produksi dalam mengoperasikan mesin produksi yang besar dan berat dan divisi gudang yang membutuhkan banyak tenaga. Lalu gejala dalam intrinsik pekerjaan seperti, tekanan atasan, tuntutan produksi yang mencapai target, beban kerja serta tanggung jawab terhadap atasan. Terakhir adalah gejala psikologis, ditunjukkan dengan sering marah tanpa alasan karena terganggunya pekerjaan, mudah tersinggung, sulit tidur dan sulit bersantai pada saat istirahat jam kerja. Peneliti berpendapat bahwa pekerja pagi mengalami stres berat dikarenakan penambahan jam lembur setiap hari dan di hari minggu, yang menimbulkan kelelahan fisik yang berdampak pada kurangnya pekerja menghadapi stressor yang ada sehingga timbullah stres kerja. Tidak adanya waktu istirahat juga menimbulkan stres kerja berat pada pekerja pagi.

Untuk pekerja malam sebagian besar mengalami stres ringan, hal ini disebabkan karena pada jam malam atasan tidak semuanya mengontrol kegiatan produksi dan terbilang longgar, sehingga tuntutan dari atasan tidak terlalu besar. Dampak yang ditimbulkan dari stressor kerja sebagian besar ditimbulkan oleh gejala sosial dan fisiologis, hal ini dikarenakan pekerja malam kurang mengalami sosialisasi dengan rekan kerjanya sebab selesai *shift* malam dipergunakan untuk istirahat. Gejala fisiologis disebabkan oleh kelelahan bekerja diwaktu malam, dimana seharusnya tubuh beristirahat digantikan dengan tubuh yang harus bekerja.

Peneliti berasumsi bahwa belum adanya perawat OHN diperusahaan juga dapat berkontribusi terhadap rendahnya pelayanan kesehatan pekerja sehingga pekerja kurang memperhatikan kesehatannya. Kurangnya pemahaman pekerja tentang kesehatan juga dapat memicu timbulnya perilaku yang tidak sehat dalam bekerja, hal ini merupakan faktor intrinsik pekerjaan yang belum secara maksimal dipenuhi oleh perusahaan untuk perbaikan dan peningkatan kesehatan bagi pekerja.

6.3 Keterbatasan penelitian

Penelitian terkait tingkat stres pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang ini tidak terlepas dari segala keterbatasan yang dialami oleh peneliti selama berlangsungnya penelitian. Berikut dijelaskan keterbatasan-keterbatasan yang dialami oleh peneliti:

1. Izin dari perusahaan yang menganjurkan untuk tidak mengganggu jam kerja para pekerja, sehingga penelitian dilakukan pada saat pergantian *shift*.
2. Pengurusan surat izin penelitian yang memerlukan waktu cukup lama karena lokasi penelitian dengan pusat studi berbeda provinsi

6.4 Implikasi keperawatan

6.4.1 Pelayanan keperawatan

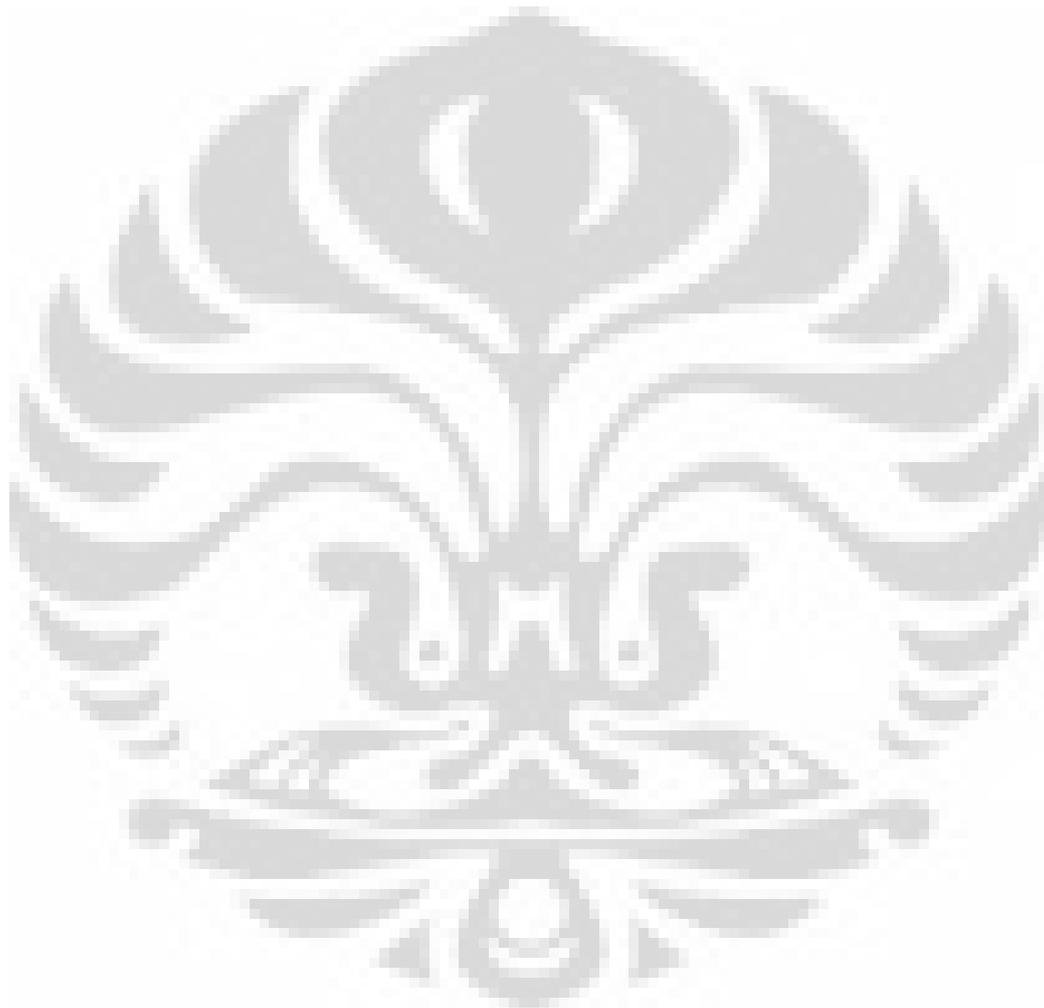
Hasil Penelitian tingkat stres pekerja ini diharapkan dapat menjadi dasar masukan untuk perawat komunitas khususnya perawatan pekerja (OHN) harus lebih memperhatikan setiap resiko yang dapat terjadi pada pekerja, dan lebih menjalankan tugas sebagai keperawatan komunitas yang tidak hanya memberikan pelayanan kuratif dan rehabilitatif tetapi harus juga diberikan perawatan preventif. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi bagi perawat dalam melakukan kegiatan intervensi dalam agregat pekerja, serta dapat diharapkan untuk perawat OHN dapat terlibat dalam masalah peningkatan kualitas kesehatan dari pekerja secara langsung dan penuh namun tidak lepas dari pengawasan pihak perusahaan.

6.4.2 Pendidikan keperawatan

Salah satu agregat terpenting dalam keperawatan komunitas adalah pekerja, agregat ini butuh pendidikan kesehatan serta pencerdasan terkait tingkat stres pekerja. Oleh karena itu hasil dari penelitian tingkat stres pada pekerja ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang relevan untuk perawat komunitas dalam merubah perilaku hidup sehat kepada para pekerja yang sebagian besar kurang mengetahui tentang masalah kesehatan, serta meminimalkan adanya pekerja yang mengalami kecelakaan kerja. Untuk mahasiswa keperawatan untuk mempelajari lebih dalam terkait agregat pekerja dikarenakan pekerja juga memiliki resiko mengalami gangguan kesehatan.

6.4.3 Penelitian keperawatan

Hasil Penelitian tingkat stres pekerja dengan jam kerja memanjang ini dapat digunakan sebagai informasi dasar dalam pengembangan penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa lebih menggambarkan hubungan antara faktor-faktor *Health Hazard* , perbedaan tingkat stres dengan perbedaan penambahan jam kerja dan hubungannya dengan dampak yang ditimbulkan terhadap kesehatan.



BAB 7

Kesimpulan dan Saran

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan akhir laporan penelitian serta saran yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

7.1 Kesimpulan

Faktor-faktor yang menyebabkan stressor pada pekerja bukan hanya dari *Health Hazard* tetapi faktor intrinsik pekerjaan juga dapat menimbulkan terjadinya stres kerja, contohnya adalah jam kerja yang memanjang. Jam kerja yang memanjang berkontribusi dalam memicu terjadinya stres kerja pada pekerja. Jam kerja memanjang ini perlu diperhatikan dalam penggunaannya dikarenakan penggunaan yang tidak terkontrol dapat menimbulkan stres yang berat pada pekerja dan dapat mengganggu berlangsungnya proses bekerja. Stres kerja berdampak langsung bagi kesehatan pekerja, produktivitas pekerja, serta tanggung jawab pekerja kepada perusahaan.

7.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini serta keterbatasan penelitian yang dimiliki, maka dapat direkomendasikan hal-hal sebagai berikut:

7.2.1 Bagi Pekerja

Hasil penelitian tingkat stres pekerja ini dapat dijadikan informasi dasar kesehatan individu dalam bekerja, sehingga dapat lebih memperhatikan waktu istirahat dan pengaturan hidup sehat. Lebih menjaga asupan makanan, pemanfaatan waktu istirahat baik saat istirahat kerja ataupun istirahat di rumah. Pekerja sebagai tenaga kerja yang dibayar oleh perusahaan memiliki kewajiban untuk mentaati seluruh peraturan perusahaan untuk dapat menghasilkan produktivitas yang baik, namun perlu diperhatikan bahwa pekerja juga memiliki hak memperoleh keadilan dan kesejahteraan sebagaimana mestinya seperti yang telah dijelaskan dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang tenaga kerja.

7.2.2 Bagi Perusahaan

Hasil pengukuran tingkat stres ini harus disosialisasikan kepada perusahaan dan pekerja untuk dapat mengantisipasi dan memberikan gambaran gejala stres kerja agar para pekerja dapat lebih memperhatikan kesehatannya. Perusahaan dapat menetapkan peraturan terkait jam lembur agar para pekerja tidak mengambalnya diwaktu senggang karena dapat mempengaruhi kualitas kesehatan dan produktivitas pekerja tersebut, atau dapat mengubah peraturan jam kerja 2 (dua) *shift* menjadi 3 (tiga) *shift*. Perusahaan dapat mengadakan kegiatan atau dapat bekerjasama dengan pelayanan kesehatan dalam mengurangi dampak stres kerja. Semua dapat berjalan dengan baik tanpa merugikan salah satu pihak apabila dapat diselaraskan antara kewajiban dan hak perusahaan, karena dampak buruk yang dialami oleh pekerja terhadap kesehatannya akan berdampak buruk pula pada produktivitas pekerja dalam bekerja.

7.2.3 Bagi Penelitian

Penelitian selanjutnya, dapat melakukan penelitian lebih rinci lagi terkait faktor yang dapat mempengaruhi perbedaan tingkat stres pada pekerja dengan 3 *shift* dan pekerja dengan 2 *shift*, faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stres kerja dengan alat ukur yang sama, jumlah sampel yang sama namun dengan desain, metode dan teknik penelitian yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Anna, Budi. (2013). *Management Stres*. [PowerPoint Slides]
- Anoraga,P. (2009). *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Badan Pusat Statistik Banten.<http://banten.bps.go.id/index.php?hal=tabel&id=232>
diakses Februari 2015
- Badan Pusat Statistik Republik Indonesia.(2013). www.bps.go.id/tab_sub/view.php?kat=2&tabel=1&daftar=1&id_subyek=09¬ab=2 diakses Maret 2015
- Berita Resmi Statistik No. 38/05/Th. XVII, 5 mei 2014 (diakses Maret 2015)
- Cooper, C. L.,Dewe, P. J. and O`Driscoll, M. P. (2003). *Organizational Stres: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Sage Publications, CA.
- Dahlan, M. Sopiudin.(2010). *Langkah-langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. Seri 3 Edisi 2. Jakarta: Sagung Seto
- Departemen Kesehatan Republik Indonesia.(2009). *Profil Kesehatan Indonesia*. Jakarta: Departemen Republik Indonesia
- Departemen Tenaga Kerja.(2004). Peraturan Daerah Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta No.06 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.
- Ervin. (2008). *Advance Nursing Practice*
- Fraenkel, Jack R. & Norman E. Wallen. (1993). *How to Design and Evaluate Research in Education*. New York: McGraw-Hill Inc
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Cetakan ke-15*. Edisi 2. Yogyakarta: BPF
- Hastono, S. P., & Sabri, L.(2006). *Statistik Kesehatan*. Akarta: Rajagrafindo

- Heidjrachman, dan Suad Husnan. (2002). *Manajemen Personalia* . Yogyakarta: BPFE
- Hidayat, C.(2011). Studi Korelasi Antara Status Sosial Ekonomi Orang Tua Dengan Minat Siswa Sekolah Menengah Pertama Untuk Melanjutkan ke Sekolah Menengah Kejuruan” . Jurnal Universitas Negeri Jakarta.
- International Labour Organization .(2013). *Keselamatan dan Kesehatanm Kerja Sarana untuk Produktivitas: Pedoman Pelatihan untuk Manajer dan Pekerja Modul Lima*. Jakarta: ILO
- Indonesia. *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja*. <http://hukum.unsrat.ac.id/naker/naker.htm> diakses Oktober 2014
- Josling, Leanne. (2014). *Shift Work and III-Health*. World Socialist Website: http://www.wsws.org/articles/1999/sep1999/shift-s06_prn.shtml. Accessed: Nov 01, 2014.
- Kalangit, F. Febrian, Kawatu, P., Malonda, N. (2014). *Perbedaan Kelelahan Kerja pada Karyawan Shift Pagi dan Shift Malam di Bagian Produksi PT. Putra Karangentang Popontolen Minahasa Selatan*. Jurnal pdf. <http://fkm.unsrat.ac.id/wp-content/uploads/2014/11/Jurnal-Febrian.pdf> diunduh 05 Juli 2015
- Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, Direktorat Jendral Bina Gizi dan Kesehatan Ibu Anak, Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga. (2012). *Modul Pelatihan Perawatan Kesehatan Kerja (OHN)*. Jakarta
- Kepala HRD Perusahaan X .(2015, 7 Februari). Wawancara Personal
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kep.No.102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Normal
- Kertohadi (1994) dalam artikel *Media Litbangkes Vol. IV No. 01/1994 “Sekilas Mengenai Manajemen Stres”*. Diunduh dari <http://ejournal.litbang.depkes.go.id/index.php/MPK/article/viewFile/764/886> . Accessed Okt 28 2014.

- Koeswara, E.(2001). *Teori-teori Kepribadian*. Bandung: Eresco
- KONAS I PERKESJA INDONESIA. (2014). *Pembentukan Himpunan Perawat Kesehatan Kerja Indonesia (PERKESJA INDONESIA)*. Jakarta
- Kriyantono, Rachmat .(2012). *Teknik Praktis Riset Komunikasi* . Jakarta: Prenada
- Kurniawan, Afif.(2007). *Hubungan Waktu Kerja dengan Terjadinya Stres pada Pekerja Warung-warung Kopi disekitar jalan Samanhudi Medan [Skripsi]*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Provinsi Banten Tahun 2013
- Lihm, Ho-Seob, dkk. (2012). *Relationship Between Occupational Stres and gastric disease in Male Workers*. Korean J Fam Med
- Losyk, B. (2005). *Kendalikan Stres Anda*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Manuaba, A. (2005). *Ergonomic, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Proceeding Seminar Nasional Ergonomi*, Editor: Wignyosoebroto, S & Wiranto, S.E. Surabaya: Guna Widya
- Marchelia, Venny.(2014). *Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Karyawan [Skripsi]*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
- Mulyono.(2000). *Stres Psikososial pada Pekerja Wanita Status Nikah di PT. Tulus Tritunggal Gresik*. <http://www.libunair@indo.net.id> (diakses 16 Juni 2015 pukul 20.15)
- Munandar, Sunyoto. (2001). *Era Baru Manajemen*. Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat
- Oxford University Press. (2005). *Oxford Advanced Learner's Dictionary*. UK p-1400
- Palupi. (2004). *Manajemen Stres (National Safety Council)*. Jakarta: EGC

- Pietroiusti, dkk. (2006). *Shift Work Increases the Frequency of Duodenal Ulcer in H Pylory Infected Workers*. Dipublikasikan di (www.occenvmed.com)
- Perry, Anne. G., & Potter, Patricia. A. (2005). *Fundamental Keperawatan*. Edisi 7. Jakarta: EGC
- Putri, Vera P. (2010). *Hubungan antara Masa Kerja dengan Kejadian Gingival Lead pada Pedagang Kaki Lima di Kota Semarang [Artikel Ilmiah]*. Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro
- Rice, Virginia Hill. (2000). *Handbook of Stres, Coping and Health*. Sage Publication Inc
- Riggio, Ronald E. (2003). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. New Jersey Inc
- Rini, Jacinta F. (2002). *Stres Kerja*, <http://www.e-psikologi.com>, diperoleh tanggal 11 November 2014
- Robbins, Stephen.P. (2006). *Perilaku Organisasi (alih bahasa Drs. Benjamin Molan)*. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT. INTAN SEJATI
- Stanhope & Lancaster. (2012) *Community Health Nursing*
- Stuart, G.W.(2007). *Buku saku keperawatan iwa*. (Edisi 5). Jakarta : EGC
- Sunaryo . (2004). *Psikologi untuk Keperawatan*. Jakarta: EGC
- Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep.233/Men/2003 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat Pada Sektor Usaha Energi dan Sumber Daya Mineral Daerah Tertentu
- Suroso, Arif I & Rottua S.(2006). *Pengaruh Stres dalam Pekerjaan terhadap Kinerja Kerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Agribisnis Vol. 3 No.1 : 19-30
- Tarwaka. (2004). *Ergonomic untuk Keselamatan , Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Ed. 1st, Cet 1. Surakarta: UNIBA PRESS

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia

Widiana, Lisa R.(2011). *Hubungan Stres dengan Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Bagian Linting Rokok di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta [Skripsi]*. Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.

Wijayanti, Sri R. (2005). *Shift Kerja dan Karakteristik Individu dengan Kinerja Perawat di Ruang ICU Rumah Sakit Haji Medan Tahun 2004 [Skripsi]*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera

Zhafira, M. S.(2013). *Psikologi Kepribadian*. Artikel Ilmiah diakses 22 Juni 2015



Standar International bagi Pekerja Malam

No.	Bidang	Ukuran
1	Jam kerja normal	Tidak lebih dari 8 jam per hari
2	Overtime	Tidak ada <i>shift</i> kerja yang penuh berurutan
3	Waktu istirahat	Sekurang-kurangnya 11 jam antar <i>shift</i>
4	Jam kerja istirahat	Istirahat untuk makan dan istirahat
5	Ibu/calon ibu	Penugasan di siang hari (sebelum dan sesudah kehamilan)
6	Pelayanan social	Batas waktu transportasi, biaya dan perbaikan keselamatan, perbaikan kualitas istirahat
7	Situasi khusus	Toleransi pada pekerja yang mempunyai tanggung jawab bagi keluarga, pekerja yang lamban dan tua
8	Pelatihan	Mendapatkan kesempatan pelatihan
9	Transfer	Pemikiran khusus untuk ditugaskan siang hari (setelah bertahun-tahun bekerja pada malam hari)
10	Pensiun	Pemikiran khusus bagi pekerja yang pensiun sebelum waktunya

Sumber: *Work in Fitti (E. Grandjean, Night Work and Shift ng The Task To The Man, 1986 dalam Nurmianto, 2004)*



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

Gedung Fakultas Ilmu Keperawatan
Kampus UI, Depok Jawa Barat 16424
T. 62 21 788 49 120 F. 62 21 786 41 24
E. fik@ui.ac.id | www.fik.ui.ac.id

Nomor : 1972 /UN2.F12.D/PDP.04.04/2015

13 April 2015

Lamp : --

Perihal : Permohonan ijin penelitian

Yth. Kepala Kesbangpol Depok
Jl. Proklamasi Raya No. 18
Komplek BKPM Depok II Tengah
Kota Depok

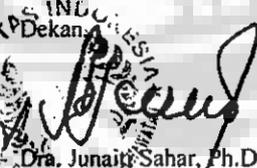
Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI):

Nama mahasiswa : Sawitri Retno Utami
NPM : 1106009356

akan melakukan pengumpulan data penelitian dengan judul "**Tingkat Stress Pada Pekerja Dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang**".

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Saudara membuat surat pengantar pengumpulan data penelitian di PT. Primajaya Eratama Tangerang ke Kesbangpol Jawa Barat pada bulan April s.d Mei 2015.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, disampaikan terima kasih.


Dekan
Dra. Junaiti Sahar, Ph.D
NIP: 19570115 198003 2 002

Tembusan:

1. Kepala Kesbangpol Jawa Barat
2. Ketua Pusat Administasi Fakultas FIK-UI
3. Manajer Pendidikan dan Kemahasiswaan FIK UI



PT. PRIMA JAYA ERATAMA
ROTOGRAVURE PRINTING, FLEXO & CONVERTING
PLASTIC PACKAGING INDUSTRY

General Packaging PP / PE / HD / OPP / CPP / ETC

Shopping Bag, Supermarket Bag, Garment Bag, Center Seal Bag, Three Side Seal Bag, Handie Bag, Flower Bag, Pen Bag, Bag On Roll, etc.

OFFICE : Jl. Raya Kosambi Barat No. 8 Kec. Kosambi, Tangerang Telp. 5593 3778 (Hunting) Fax. 5593 3814

E-mail : marketing@primajayaeratama.com, accounting@primajayaeratama.com

SURAT KETERANGAN

Nomor :

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia nomor: 1972/ UN2.F12.D/PDP.04.04/2015, April 2015, tentang Permohonan Ijin Penelitian, berkaitan dengan kegiatan tersebut Pimpinan PT. Primajaya Eratama Tangerang menerangkan bahwa:

Nama : **SAWITI RETNO UTAMI**

NPM : 1106009356

Yang bersangkutan diatas adalah Mahasiswa yang hadir pada hari/tanggal Rabu 6 Mei 2015 telah melakukan kegiatan dalam rangka Pengumpulan data untuk uji instrumen penelitian dengan judul: "*Tingkat Stres pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang*" di divisi gudang dan produksi yang terdiri dari 15 pekerja dari setiap divisi untuk mengisi kuesioner (angket).

Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada Mahasiswa tersebut sebagai persyaratan penyelesaian tugas akhir (Skripsi) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Tangerang, 6 Mei 2015
Pimpinan PT. Primajaya Eratama





UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

Gedung Fakultas Ilmu Keperawatan
Kampus UI, Depok Jawa Barat 16424
T. 62 21 786 49 120 F. 62 21 786 41 24
E. fiki@ui.ac.id | www.fiki.ui.ac.id

Nomor : *W73* /UN2.FI2.D/PDP.04.04/2015

13 April 2015

Lamp : --

Perihal : Permohonan data penelitian

Yth. Pimpinan
PT. Primajaya Eratama
Tangerang

Dalam rangka penyelesaian tugas akhir (skripsi) bagi mahasiswa Program Studi Sarjana (S1) Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia (FIK UI):

Nama mahasiswa : Sawitri Retno Utami
NPM : 1106009356

akan melakukan pengumpulan data penelitian dengan judul "Tingkat Stress Pada Pekerja Dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang".

Sehubungan dengan hal tersebut, bersama ini kami mohon dengan hormat kesediaan Saudara mengijinkan mahasiswa FIK-UI tersebut untuk melakukan pengumpulan data penelitian di PT. Primajaya Eratama Tangerang pada bulan April s.d Mei 2015.

Atas perhatian dan ijin yang diberikan, disampaikan terima kasih.

Dra. Junaiti Sahar, Ph.D.
NIP. 19570115 198003 2 002

Tembusan:

1. Kepala Pusat Administrasi Fakultas
2. Manajer Pendidikan dan Kemahasiswaan FIK UI



PT. PRIMA JAYA ERATAMA
ROTOGRAVURE PRINTING, FLEXO & CONVERTING
PLASTIC PACKAGING INDUSTRY

General Packaging PP / PE / HD / OPP / CPP / ETC

Shopping Bag, Supermarket Bag, Garment Bag, Center Seal Bag, Three Side Seal Bag, Handie Bag, Flower Bag, Pen Bag, Bag On Roll, etc.

OFFICE : Jl. Raya Kosambi Barat No. 8 Kec. Kosambi, Tangerang Teip. 5593 3778 (Hunting) Fax. 5593 3814

E-mail : marketing@primajayaeratama.com, accounting@primajayaeratama.com

SURAT KETERANGAN

Nomor :

Berdasarkan surat dari Dekan Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia nomor: 1973/ UN2.F12.D/PDP.04.04/2015, April 2015, tentang Permohonan Ijin Penelitian, berkaitan dengan kegiatan tersebut Pimpinan PT. Primajaya Eratama Tangerang menerangkan bahwa:

Nama : **SAWITI RETNO UTAMI**
NPM : 1106009356
Program Studi : Ilmu Keperawatan
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)
Fakultas : FIK-UI

Yang bersangkutan diatas adalah Mahasiswa yang hadir pada hari/tanggal Rabu 27 Mei 2015 telah melakukan kegiatan penelitian untuk persiapan penyusunan tugas akhir yang merupakan salah satu syarat menyelesaikan studi akhir dengan judul: ***"Tingkat Stres pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang"***

Surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada Mahasiswa tersebut sebagai persyaratan penyelesaian tugas akhir (Skripsi) untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Tangerang, 6 Mei 2015

Pimpinan PT. Primajaya Eratama





PEMERINTAH KOTA DEPOK
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. Proklamasi Raya No. 18 Komp. BKPM Depok II Tengah - KOTA DEPOK
 Telp/Fax. (021) 7717809

Depok, 14 April 2015

Nomor : 070 / 260 - Kesbang Pol
 Lampiran : -
 Perihal : Pengantar Untuk Rekomendasi

Kepada
 Yth Kepala Kantor/Badan/ Kesatuan Bangsa
 dan Politik Provinsi Banten

di-
 Tempat

Membaca : Surat dari : Universitas Indonesia Fakultas Ilmu Keperawatan
 Nomor : 1972/UN2.F12.D/PDP.04.04/2015
 Tanggal : 13 April 2015
 Perihal : Permohonan Surat Pengantar

Memperhatikan : 1. Peraturan Daerah Kota Depok Nomor 19 tahun 2012, tentang:
 Organisasi Perangkat Daerah (OPD),
 2. Peraturan Walikota Depok Nomor 57 tahun 2012, tentang :
 Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Kantor Kesatuan Bangsa
 Politik
 3. Peraturan Wali Kota Depok Nomor : 39 Tahun 2014 Tentang
 Pedoman Penerbitan Rekomendasi Ijin Penelitian / Riset /
 Pendidikan Sistem Ganda di Kota Depok

Mengingat : Kegiatan yang bersangkutan tersebut diatas maka;
 Dengan ini kami tidak berkeberatan untuk membuat surat pengantar
 ke Dinas/Badan/Kantor/ Kesbangpol sbb:
 Nama : Sawitri Retno Utami
 NPM : 1106009356
 Alamat : Jl. Kayu Besar Rt. 004/012 Kel. Tegal Alur
 – Kec. Kalideres Jakarta Barat
 Telepon : 087885026429
 Departemen : -
 Program Studi : Ilmu Keperawatan
 Judul : "Tingkat Stress Pada Pekerja Dengan Jam
 Kerja Memanjang di Perusahaan X
 Tangerang"

Demikian Surat Pengantar ini disampaikan mohon ditindaklanjuti dan atas
 perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

an. KEPALA KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK



Tembusan : Disampaikan kepada Yth,
 1. Walikota Depok (sebagai laporan);
 2. Gubernur Banten;
 3. Ybs;



PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jalan Supratman No. 44 Telp. (022) 7206174 - 7205759
Faksimil : (022) 7106286 website : www.bakesbangpol.jabarprov.go.id
e-mail : bakesbangpolinmasda@jabarprov.go.id
BANDUNG Kode Pos 40121

SURAT KETERANGAN

Nomor : 070/689/IV/Rekomlit/KESBAK/2015

1. Yang bertanda tangan di bawah ini :

Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat

Berdasarkan surat dari : Kasubag TU Kesbangpol Kota Depok
Nomor : 070/260-Kesbang Pol
Tanggal : 14 April 2015
Menerangkan bahwa :

a. Nama	: Sawiti Retno Utami
b. Tlp/Email	: 087885026429 / wiwit.utami28@gmail.com
c. Tempat/Tgl. Lahir	: Banyumas, 27 September 1993
d. Agama	: Islam
e. Pekerjaan	: Mahasiswi
f. Alamat	: Jl. Kayubesar RT. 04/012 Kel. Tegal Alur Kec. Kalideres Jakarta Barat
g. Peserta	: -
Maksud	: Penelitian
i. Untuk Keperluan	: Penelitian untuk Skripsi dengan Judul : Tingkat Stres Pada Pekeja Dengan Jam Kerja Memanjang Di Perusahaan X Tangerang.
j. Lokasi	: Kabupaten Tangerang
k. Lembaga/Instansi yang dituju	: Badan Kesbangpol Provinsi Banten

- Sehubungan dengan maksud tersebut, diharapkan agar pihak yang terkait dapat memberikan bantuan/ fasilitas yang diperlukan.
- Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya, surat keterangan ini berlaku sampai dengan **30 Mei 2015**.

Bandung, 16 April 2015

An. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
PROVINSI JAWA BARAT
Kepala Bidang Ketahanan Ekonomi, Seni, Budaya
Agama dan Kemasyarakatan



WY SUNARYA, SH, MM.
NIP. 19620823 198403 1 005



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KAWASAN PUSAT PEMERINTAHAN PROVINSI BANTEN (KP3B)
Jl. KH. Syech Nawawi Al-Bantani Palima - Serang Telp. (0254) 267142 Fax. (0254) 267143

PENGANTAR PENELITIAN

NOMOR : 070/PP/97-Kesbangpol/2015

Serang, 27 April 2015

Kepada Yth:

Kepala Kantor Kesbangpol dan Litmas Kabupaten Tangerang

Di -

Tempat

Terlampir disampaikan Surat Pemberitahuan Penelitian Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten Nomor : 070/97 Kesbangpol/2015 tanggal 27 April 2015 tentang Rekomendasi Penelitian yang diberikan kepada :

Nama : Sawiti Retno Utami
NIM/NIP/KTP : 1106009356
Alamat : Kayu Besar RT/RW 004/012 Kel/Desa Tegal Alur Kec. Kalideres - Jakarta Barat
Judul Penelitian : Tingkat Stres Para Pekerja Dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang
Maksud dan Tujuan : Untuk mengetahui bagaimana tingkat stres para pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang

Demikian disampaikan, untuk menjadi pertimbangan.

A.n KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
PROVINSI BANTEN
Badan Nasional.



Tembusan Yth ;

Kepala Badan Kesbang dan Politik Provinsi Banten (sebagai laporan).



PEMERINTAH PROVINSI BANTEN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

KAWASAN PUSAT PEMERINTAHAN PROVINSI BANTEN (KP3B)
Jl. KH. Syech Nawawi Al-Bantani Palima - Serang Telp. (0254) 267142 Fax. (0254) 267143

SURAT PEMBERITAHUAN PENELITIAN

Nomor : 070 /97-Kesbangpol /2015

- Membaca : Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Barat Nomor : 070/689/IV/Rekomlit/KESBAK/2015, Tanggal 16 April 2015, Perihal Surat Keterangan.
- Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130 Tahun 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Departemen Dalam Negeri;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian;
3. Peraturan Gubernur Banten Nomor 14 Tahun 2013 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Banten.

Memperhatikan : Proposal yang bersangkutan

MEMBERITAHUKAN BAHWA

- Nama : Sawiti Retno Utami
- Alamat : Kayu Besar RT/RW 004/012 Kel/Desa. Tegal Alur Kec. Kalideres – Jakarta Barat
- NIM/NIP/KTP : 1106009356
- Pekerjaan : Mahasiswi
- Kebangsaan : Indonesia
- Judul Penelitian : Tingkat Stres Para Pekerja Dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang
- Bidang : Keperawatan
- Daerah Penelitian : Kabupaten Tangerang
- Status Penelitian : Baru
- Lama Penelitian : April s/d September 2015
- Pengikut Peserta : -
- Penanggungjawab : Ns. Henny Permatasari, M.Kep.Sp.Kep.Kom
- Maksud dan Tujuan : Untuk mengetahui bagaimana tingkat stres para pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang

SEBELUM MELAKUKAN PENELITIAN, AGAR MEMENUHI KETENTUAN SEBAGAI BERIKUT:

1. Melaporkan kedatangannya, kepada Bupati / Walikota cq. Kepala Badan/ Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik setempat dengan menunjukkan surat pemberitahuan ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian/Survey/PKL yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan penelitian dimaksud;
3. Harus mentaati ketentuan perundang-undangan yang berlaku serta mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Apabila masa berlakunya Surat Pemberitahuan ini sudah berakhir, sedangkan pelaksanaan penelitian belum selesai, perpanjangan Penelitian/Survey/PKL harus diajukan kembali kepada instansi pemberi izin;
5. Setelah selesai melakukan Kegiatan Penelitian/Survey/PKL, agar segera melaporkan hasilnya ke Gubernur cq. Kepala Badan Kesbang dan Politik Provinsi Banten, paling lambat 6 bulan setelah penelitian;
6. Surat Pemberitahuan ini akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang Surat Pemberitahuan ini tidak mentaati/mengindahkan ketentuan-ketentuan seperti tersebut diatas;
7. Kepada semua instansi/lembaga yang terkait agar dapat memakluminya.

Serang, 27 April 2015

**KEPALA BADAN KESBANG DAN POLITIK
PROVINSI BANTEN**



Drs. RUSDIIMAN SOEMAMADJA, M.Si
Pembina Utama Madya / IV.d
NIP: 19571023 198103 1 009



PEMERINTAH KABUPATEN TANGERANG
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
Komplek Pertokoan dan Bisnis BIZPOINT Blok R2 No. 9 Cikupa

REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 070/ 43 - KKBP/2015

- a. Dasar : 3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2014 perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2011 tentang Pedoman Penerbitan Rekomendasi Penelitian, tanggal 20 Desember 2011;
4. Peraturan Bupati Tangerang Nomor 58 Tahun 2010 tanggal 21 Desember 2010 tentang Rincian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja pada Kantor Kesbang dan Politik Kabupaten Tangerang.
- b. Menimbang : Surat dari Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Banten Nomor : 070/PP/74-Kesbangpol/2015 tanggal 7 April 2015 Perihal Pengantar Penelitian.

BUPATI TANGERANG memberikan Rekomendasi Penelitian kepada :

- a. Nama/Obyek : Sawiti Retno Utami
b. Pekerjaan : Mahasiswi
c. Alamat : Kayu Besar RT/RW 004/012 Kel/Desa. Tegal Alur Kec.Kalideres – Jakarta Barat
d. NIM/NIP/KTP : 1106009356
e. Untuk : 9) Melakukan penelitian, dengan proposal berjudul "Tingkat Stres Para Pekerja Dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang"
10) Lokasi penelitian :
- Kecamatan Kosambi
11) Waktu/lama penelitian : April s.d. September 2015
12) Anggota Tim Peneliti : Sawiti Retno Utami
13) Penanggungjawab : Ns.Henny Permatasari, M.Kep.Sp.Kep.Kom
14) Bidang penelitian : Keperawatan
15) Status penelitian : Baru
16) Maksud dan Tujuan : Untuk mengetahui bagaimana tingkat stres para pekerja dengan jam kerja memanjang di perusahaan X Tangerang.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Di Keluarkan : di Tigaraksa
Pada Tanggal : 29 April 2015

An. BUPATI TANGERANG
KEPALA KANTOR KESBANG DAN POLITIK
KABUPATEN TANGERANG


OSMAN JAYANI, S.Sos., M.Si.
Pembina Tingkat I
NIP. 19620707 198603 1 023

Lampiran 10

--	--	--

Kode Responden
(diisi oleh peneliti)



**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS INDONESIA**

Selamat pagi/siang/sore,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia angkatan 2011 yang saat ini sedang berada pada tingkat akhir perkuliahan. Untuk kepentingan tugas akhir, saya sedang melakukan penelitian mengenai “Tingkat Stres pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres pekerja mana yang paling tinggi pada jam kerja memanjang tersebut, oleh karena itu saya meminta kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi persetujuan menjadi responden.

Kuesioner ini memiliki 5 (lima) komponen yang terdiri atas gejala stres. Jumlah keseluruhan isi kuesioner yaitu 27 butir bentuk pernyataan individu terkait gejala stres yang dirasakan. Semua bentuk pernyataan tersebut dinilai benar karena merupakan gambaran pendapat masing-masing individu.

Dalam proses pengisian kuesioner ini diharapkan dibaca dan dipahami dengan benar serta diisi secara lengkap hingga tidak ada yang terlewatkan. Untuk itu dimohon waktu dan kesediaannya dalam menjadi responden dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Depok, 2015

Sawiti Retno Utami

NPM 1106009356

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Penelitian ini akan diberi kode responden dan menggunakan nama inisial untuk menjaga privacy responden, dan selama masa penelitian dan proses pengolahan data peneliti akan menjamin kerahasiaan data responden 100 % dari public, dan data ini sebenar-benarnya hanya akan digunakan dalam keperluan penelitian peneliti saja. Data ini akan segera dihanguskan setelah 5 tahun setelah masa pengolahan data dan selama itu kerahasiaan responden akan tetap terjaga.

Setelah membaca lembar persetujuan ini saya bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Tangerang, 2015

Responden

(tanda tangan)

Bagian A

KUESIONER

Petunjuk pengisian kuesioner

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan terkait gejala stres kerja dan strategi koping yang telah dilakukan. Mohon dibaca dengan cermat dan kemudian berilah tanda centang (V) pada pernyataan yang sesuai dengan apa yang anda alami.

Contoh:

Pada setiap pernyataan akan ditemukan symbol

S : Selalu mengalami pernyataan tersebut

SR: Sering mengalami pernyataan tersebut

KD : Kadang-kadang mengalami pernyataan tersebut

TP: Tidak Pernah mengalami pernyataan tersebut

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1.	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut			V	

Keterangan: Berarti anda kadang-kadang mengalami kejadian pada pernyataan tersebut

Apabila ingin mengganti jawaban ikuti petunjuk berikut:

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1.	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut		V	V	

Keterangan: Berarti anda mengganti jawaban dari kadang-kadang menjadi sering pada pernyataan tersebut

Peneliti sangat mengharapkan SEMUA JAWABAN yang diberikan adalah sejujur-jujurnya yang anda rasakan. Semua jawaban akan DIRAHASIAKAN. Setelah selesai mohon diperiksa kembali dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat. Terima kasih

Bagian B

Data Demografi

Nama responden (Inisial):

Usia :

Masa kerja :

Jam kerja :

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut				
2	Saya mengalami sesak napas				
3	Saya merasa jantung berdebar-debar kencang				
4	Saya merasa sulit bersantai				
5	Saya merasa sakit kepala				
6	Saya mudah tersinggung pada hal sepele				
7	Saya mudah marah				
8	Saya merasa agresif dalam bekerja				
9	Saya merasa sulit berhubungan dengan orang lain				
10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan				
11	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan saya				
12	Saya merasa orang lain lebih baik dalam bekerja daripada saya				
13	Saya merokok berlebihan				
14	Saya minum-minuman				

	beralkohol secara berlebihan				
15	Saya makan dengan cepat dan terburu-buru				
16	Saya mengalami kesulitan untuk tertidur				
17	Saya tidak bisa tenang dan mudah gelisah				
18	Saya mentaati setiap peraturan perusahaan				
19	Saya melakukan lembur setiap minggu				
20	Saya merasa tempat saya bekerja tidak nyaman				
21	Saya merasa tidak adil dalam pembagian tugas kerja				
22	Saya merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang saya jalani				
23	Saya datang tepat waktu ke tempat kerja				
24	Saya merasa tidak memiliki teman baik				
25	Saya menghindar apabila sedang ada masalah				
26	Saya bertengkar dengan teman kerja				
27	Saya berkumpul dengan teman kerja				

--	--	--

Kode Responden
(diisi oleh peneliti)



FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
UNIVERSITAS INDONESIA

Selamat pagi/siang/sore,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Indonesia angkatan 2011 yang saat ini sedang berada pada tingkat akhir perkuliahan. Untuk kepentingan tugas akhir, saya sedang melakukan penelitian mengenai “Tingkat Stres pada Pekerja dengan Jam Kerja Memanjang di Perusahaan X Tangerang”. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres pekerja mana yang paling tinggi pada jam kerja memanjang tersebut, oleh karena itu saya meminta kesediaan saudara untuk berpartisipasi dalam penelitian ini dengan mengisi persetujuan menjadi responden.

Kuesioner ini memiliki 5 (lima) komponen yang terdiri atas gejala stres. Jumlah keseluruhan isi kuesioner yaitu 27 butir bentuk pernyataan individu terkait gejala stres yang dirasakan. Semua bentuk pernyataan tersebut dinilai benar karena merupakan gambaran pendapat masing-masing individu.

Dalam proses pengisian kuesioner ini diharapkan dibaca dan dipahami dengan benar serta diisi secara lengkap hingga tidak ada yang terlewatkan. Untuk itu dimohon waktu dan kesediaannya dalam menjadi responden dalam penelitian ini. Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Depok, 2015

Sawiti Retno Utami

NPM 1106009356

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Penelitian ini akan diberi kode responden dan menggunakan nama inisial untuk menjaga privacy responden, dan selama masa penelitian dan proses pengolahan data peneliti akan menjamin kerahasiaan data responden 100 % dari public, dan data ini sebenar-benarnya hanya akan digunakan dalam keperluan penelitian peneliti saja. Data ini akan segera dihanguskan setelah 5 tahun setelah masa pengolahan data dan selama itu kerahasiaan responden akan tetap terjaga.

Setelah membaca lembar persetujuan ini saya bersedia menjadi responden pada penelitian ini.

Tangerang, 2015

Responden

(tanda tangan)

Bagian A

KUESIONER

Petunjuk pengisian kuesioner

Dibawah ini terdapat beberapa pernyataan terkait gejala stres kerja dan strategi koping yang telah dilakukan. Mohon dibaca dengan cermat dan kemudian berilah tanda centang (V) pada pernyataan yang sesuai dengan apa yang anda alami.

Contoh:

Pada setiap pernyataan akan ditemukan symbol

S : Selalu mengalami pernyataan tersebut

SR: Sering mengalami pernyataan tersebut

KD : Kadang-kadang mengalami pernyataan tersebut

TP: Tidak Pernah mengalami pernyataan tersebut

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1.	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut			V	

Keterangan: Berarti anda kadang-kadang mengalami kejadian pada pernyataan tersebut

Apabila ingin mengganti jawaban ikuti petunjuk berikut:

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1.	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut		V	V	

Keterangan: Berarti anda mengganti jawaban dari kadang-kadang menjadi sering pada pernyataan tersebut

Peneliti sangat mengharapkan SEMUA JAWABAN yang diberikan adalah sejujur-jujurnya yang anda rasakan. Semua jawaban akan DIRAHASIAKAN. Setelah selesai mohon diperiksa kembali dan pastikan tidak ada pernyataan yang terlewat. Terima kasih

Bagian B

Data Demografi

Nama responden (Inisial):

Usia :

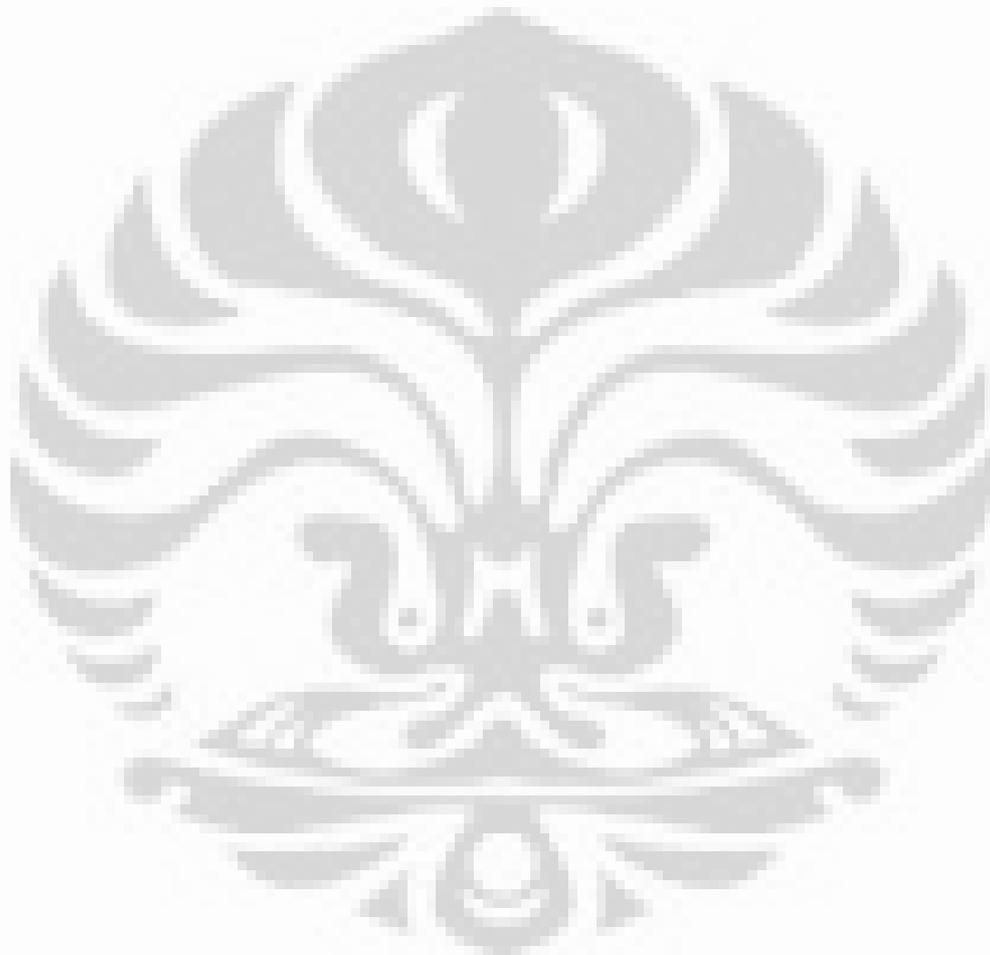
Masa kerja :

Jam kerja :

No.	Pernyataan	S	SR	KD	TP
1	Saya pernah mengalami sakit pada bagian perut				
2	Saya mengalami pegal-pegal dan lelah setelah bekerja				
3	Saya merasa jantung berdebar-debar kencang				
4	Saya merasa sulit bersantai pada saat istirahat kerja				
5	Saya merasa sering pusing saat bekerja				
6	Saya mudah tersinggung pada hal sepele tentang pekerjaan				
7	Saya mudah marah apabila terganggu saat bekerja				
8	Saya menghabiskan waktu dan tenaga hanya untuk pekerjaan				
9	Saya merasa sulit berhubungan dengan orang lain saat bekerja ataupun di rumah				
10	Saya merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan setiap hari				
11	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan saya				

12	Saya merasa orang lain lebih baik dalam bekerja daripada saya				
13	Saya merokok lebih dari 1 bungkus dalam sehari				
14	Saya sering minum-minuman beralkohol (missal, bir, anggur, whisky)				
15	Saya makan dengan cepat dan terburu-buru				
16	Saya mengalami kesulitan untuk tertidur saat dirumah				
17	Saya tidak bisa tenang dan mudah gelisah saat sedang bekerja				
18	Saya melakukan kesalahan dalam bekerja				
19	Saya melakukan lembur di hari minggu				
20	Saya merasa tidak nyaman dengan lingkungan tempat kerja				
21	Saya merasa pembagian tugas tidak sesuai dengan kemampuan saya				
22	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang saya lakukan				
23	Saya merasa kurang diperhatikan oleh atasan/ pimpinan				
24	Saya merasa tidak bisa konsultasi masalah pekerjaan dengan teman kerja				
25	Saya merasa tidak bisa menyelesaikan masalah saya				

	sendiri				
26	Saya sering berselisih paham dengan teman kerja				
27	Jika memiliki waktu luang saya berkumpul dengan teman kerja				



Daftar Riwayat Hidup

Nama : Sawiti Retno Utami
 Alamat : Perum Duta Asri 2 Residence Blo C3/6 Rt. 006/004
 Sepatan Kabupaten Tangerang , Provinsi Banten
 No. Hp : 087885026429
 E-mail : wiwit.utami28@gmail.com
 Tempat tanggal lahir : Banyumas, 27 September 1993
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Status : Belum menikah
 Kebangsaan : Indonesia
 Agama : Islam

Riwayat Pendidikan

Tahun	Institusi Pendidikan
2011-2015	Fakultas ilmu keperawatan, universitas Indonesia, depok
2008-2011	SMAN 84 Jakarta Barat
2005-2008	SMPN 249 Jakarta Barat
1999-2005	SDN Tegal Alur 17 Pagi Jakarta
1998-1999	TK Pertiwi Lemberang, Purwokerto