

Shift Kerja Mempengaruhi Motivasi Perawat Di Ruang IGD Dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura

Oleh
Marezky Syawalni¹, Mahdalena², Syamsul Firdaus³

Politeknik Kesehatan Kemenkes Banjarmasin Jurusan Keperawatan
Email : Msyawalni@gmail.com

Abstrak

Shift kerja suatu pengaturan jam kerja di rumah sakit yang berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur, kesehatan fisik, psikologi, serta sosial maupun kehidupan keluarga, dalam jangka waktu yang lama *Shift* kerja dapat mengakibatkan turunnya motivasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif *non-eksperimental*, dengan populasi sebanyak 40 perawat dan menggunakan teknik *total sampling*. Data dianalisa dengan uji *regresi logistik* sederhana dengan tingkat kemaknaan 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan nilai *p-value* 0,040 untuk *Shift* kerja. Bagi perawat pelaksana khususnya ruang IGD dan ICU diharapkan untuk mempertahankan komunikasi dan sikap yang baik dengan atasan maupun rekan kerja sehingga mampu menciptakan suasana yang nyaman, mengurangi stressor dan kebosanan dalam bekerja serta menjadikan *Shift* kerja sebagai motivasi dalam bekerja.

Kata Kunci : Perawat, Motivasi, *Shift* kerja.

Abstract

The work *Shift* is a setting of working hours in the hospital which plays an important important role in human problems that can expand into sleep disorders, physical health, psychology, as well as social and family life, in the long term work *Shifts* can result in decreased motivation. This study aims to determine the effect of work *Shifts* on the motivation of nurses in the emergency room and ICU at Ratu Zalecha Hospital Martapura. The method used is quantitative non-experimental, with a population of 40 nurses and using total sampling techniques. Data was analyzed by simple logistic regression test with a significance level of 0.05. The results showed that there was an effect of work *Shifts* on the motivation of nurses in the emergency room and ICU at Ratu Zalecha General Hospital Martapura with a *p-value* of 0.040 for work *Shifts*. For implementing nurses, especially the emergency room and ICU, they are expected to maintain good communication and attitude with employers and colleagues so as to create a comfortable atmosphere, reduce stressors and boredom at work and make work *Shifts* a motivation for work.

Keywords : Nurses, Motivation, Work *Shift*.

Pendahuluan

Pelayanan pasien gawat darurat adalah pelayanan yang memerlukan pelayanan segera, yaitu cepat, tepat dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Pelayanan ini bersifat penting (*emergency*) sehingga diwajibkan untuk melayani pasien 24 jam, tetapi tidak hanya terjadi di IGD bisa juga terjadi di ICU. Menurut Menteri Kesehatan Nomer: 1778/MenKes/SK/XII/2010 menyatakan bahwa ICU merupakan suatu bagian dari rumah sakit dengan staf dan perlengkapan khusus. Untuk memberikan pelayanan terbaiknya, perawat harus menunjukkan penampilan yang baik yang meliputi penguasaan ilmu, ketrampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik bagi kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan upaya yang dilakukan oleh individu untuk mencapai tujuan organisasi, dimana upaya tersebut juga terkait dengan pemenuhan kebutuhan individu. Individu yang termotivasi akan berada dalam kondisi tegang, untuk mengendurkan harus dikeluarkan upaya yang akhirnya menghasilkan kinerja (Nasser & Saadeh, 2013)

Kinerja seorang perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan tidak terlepas dari pengaturan jam kerja di suatu rumah sakit yang lebih dikenal dengan istilah *Shift* kerja. *Shift* kerja dapat berperan penting terhadap permasalahan pada manusia yang dapat meluas menjadi gangguan tidur (60 – 80%), gangguan kesehatan fisik dan psikologi serta gangguan sosial maupun kehidupan keluarga. Dalam jangka waktu yang lama kerja *Shift* dapat mengakibatkan turunnya motivasi, gangguan tidur dan kelelahan. *Shift* kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan pasien.

Motivasi yang dimiliki oleh individu bisa bersumber dari faktor intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik bisa bersumber dari kesenangan perawat terhadap pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab pada pasien, keinginan untuk prestasi dan kompetisi. Motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari gaji yang tinggi, lingkungan yang nyaman, hubungan antar manusia, dan supervisi dari atasan (Waycott, Sheard, Thompson, & Clerehan, 2013 dalam Retno, 2015).

Dalam teorinya, McClelland (1998) dalam Donsu, (2004) menyatakan bahwa timbulnya tingkah laku karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia, salah satunya adalah motivasi berprestasi (*need for achievement*). *Need for achievement* ini merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang.

Penerapan *Shift* kerja mempunyai efek jangka panjang terhadap kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dalam hal ini muncul permasalahan yaitu efektivitas dari bekerja siang hari dan malam hari serta efek adaptasi terhadap perubahan-perubahan yang terjadi secara berkala dalam siklus kerja. Kondisi demikian bisa saja mempengaruhi motivasi mereka, sehingga pekerja yang bekerja pada *Shift* pagi hari memiliki hasil kerja yang lebih bagus dari pekerja yang bekerja pada *Shift* siang maupun malam (M. Fadli, 2008).

Ketika perawat tidak mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan dalam pemberian asuhan keperawatan, kondisi ini bisa menyebabkan perawat stres dengan pekerjaannya (Ransdell, 2010 dalam Retno, 2015). Hasil penelitian lainnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara kurangnya motivasi dan stres. Ketika orang stres, itu bisa menunjukkan tingkat motivasi yang lebih rendah (Miller dan Smith, 2010 dalam Z.Z.Nkosi 2011).

Kebanyakan rumah sakit membagi *Shift* kerja yaitu *Shift* pagi, *Shift* siang, *Shift* malam, akan tetapi rumah sakit kadang-kadang juga tidak menyadari dampak dari yang ditimbulkan dari *Shift* kerja itu sendiri, jika pihak rumah sakit sedikit peduli untuk mencari informasi maka akan ditemukan informasi yang penting bagi peningkatan mutu pelayanan baik itu pelayanan rawat inap maupun pelayanan kritis dan gawat darurat.

Hasil dari penelitian Endah (2003) dalam M. Fadli (2008) ini menunjukkan penurunan tingkat kewaspadaan pada perawat *Shift* malam dan prevalensi penurunan kewaspadaan sebesar 71,1%. Faktor yang berhubungan paling kuat dengan penurunan kewaspadaan adalah beban kerja berlebih ($p=0,0004$) dan faktor yang tidak bermakna tetapi mempunyai angka yang mendekati adalah pola tidur/lama tidur siang ($p=0,0767$).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan IGD dan ICU dalam kurun waktu 3 bulan terakhir ada 10 kali keluhan yang merugikan pasien yaitu lambatnya penanganan yang diberikan oleh perawat kepada pasien yang dominan terjadi pada *Shift* pagi dan itu mendapatkan komplain dari keluarga yang bersangkutan, yang seharusnya seorang perawat itu cepat tanggap dalam menangani pasien yang baru datang dengan mengesampingkan urusan pribadinya dulu. Disitu bisa kita lihat bahwa seorang perawat di salah satu *Shift* dinas mendapatkan komplain dari keluarga pasien karena hal itu harus di minimalisir dengan cara memberikan masukan maupun motivasi kepada perawat jaga baik itu *Shift* pagi, siang, maupun malam. Untuk meningkatkan motivasi itu sendiri di beberapa rumah sakit yang lain sudah di terapkan sistem pemberian reward bagi petugas yang berprestasi yang menjadi motivasi bagi petugas rumah sakit tersebut agar bisa meningkatkan pelayanan nya di tiap *Shift* dinas. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh *Shift* Kerja Terhadap Motivasi Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura ?

Bahan dan Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana (pria dan wanita) di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura, berjumlah 41 perawat pelaksana yang semuanya dijadikan sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner Analisa data menggunakan uji Regresi Logistik Sederhana.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik perawat IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura tahun 2019

No.	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Usia			
1.	- Tua (≥ 36 tahun)	18	45
	- Muda (< 36 tahun)	22	55
Jumlah		40	100
Tingkat Pendidikan			
2.	- DIII Keperawatan	31	77,5
	- DIV/S1/Ners	9	22,5
Jumlah		40	100
Lama Kerja			
3.	- Lama (> 5 tahun)	35	87,5
	- Baru (≤ 5 tahun)	5	12,5
Jumlah		40	100
Status Perkawinan			
4.	- Kawin	38	95
	- Belum kawin	2	5
Jumlah		40	100
Jenis Kelamin			
5.	- Laki-laki	24	60
	- Perempuan	16	40
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 1 diatas, menunjukkan mayoritas usia responden yaitu usia muda (< 36 tahun) orang (55%), mayoritas tingkat pendidikan responden yang adalah DIII 31 orang (77,5%), mayoritas lama kerja responden yang adalah lama (≥ 5 tahun) 35 orang (87,5%), mayoritas status perkawinan responden yang adalah sudah kawin 38 orang (95%), mayoritas jenis kelamin responden yang adalah laki-laki 24 orang (60%). Berdasarkan statistik ini dapat disimpulkan lebih dari separu populasi perawat IGD dan ICU berusia kurang dari 36 tahun, tingkat pendidikan sebagian besar perawat adalah DIII di ruang IGD dan ICU Ratu Zalecha Martapura, lebih dari separu populasi perawat IGD dan ICU memilih lama kerja ≥ 5 tahun, lebih dari separu populasi perawat IGD dan ICU telah berstatus kawin, lebih dari separu populasi perawat IGD dan ICU berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura

No	Motivasi Perawat	Jumlah	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Tinggi	33	82,5
2	Rendah	7	17,5
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 2 diatas, menunjukkan pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan kategori tinggi sebanyak 33 orang (82,5%).

Tabel 3. Shift kerja di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura

No	Shift Kerja	Jumlah	
		Frekuensi (f)	Persentase (%)
1	Optimal	14	35
2	Belum Optimal	26	65
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 3 diatas, menunjukkan pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura dengan kategori optimal sebanyak 14 orang(35%).

Tabel 4. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Motivasi Perawat di Ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura

Shift Kerja	Nilai		
	B	Sig.	Exp(B)
Shift	1,897	0,040	6,667
Constant	0,588	0,292	1,800

Berdasarkan tabel 4 hasil uji regresi logistik sederhana diperoleh nilai p sig. sebesar 0,040. Nilai p lebih kecil dari α ($0,040 < 0,05$) yang berarti ada pengaruh *Shift* dinas terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura.

Model sederhana regresi dengan satu variabel dependen dan satu variabel independen adalah sebagai berikut:

$$f(z) = \frac{1}{1 + e^{-g(x)}}$$

$$f(z) = \frac{1}{1 + e^{(0,588 - 1,897 \text{ Shift})}}$$

Apabila kemungkinan *Shift* kerja optimal akan meningkatkan motivasi sebanyak 6,667 kali lebih tinggi dibandingkan dengan *Shift* kerja yang belum optimal

Motivasi perawat IGD dan ICU mayoritas tinggi yaitu sebanyak 33 orang (82,5%). Menurut Zulfan Saam dan Sri Wahyuni (2014) motivasi berasal dari kata motif. Motif dalam bahasa inggris disebut motive, yang berasal dari kata motion artinya “gerakan” atau sesuatu yang bergerak. Dalam arti yang lebih luas motif berarti rangsangan, dorongan, atau penggerak terjadinya suatu tingkah laku. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong, atau pendorong seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu. Tingkah laku termotivasi dilatarbelakangi oleh adanya kebutuhan

Pada hasil kuesioner motivasi perawat di ruang IGD dan ICU menunjukkan data perawat yang membutuhkan untuk beprestasi dapat dilihat dari pernyataan nomor 1 sampai 6 dengan skor tertinggi pada nomor 1 yaitu perawat merasa gaji atau pendapatan sebagai perawat sudah

membuat perawat termotivasi dalam bekerja ini merupakan salah satu faktor tinggi nya motivasi dari perawat di ruang IGD dan ICU. Kemudian data perawat yang membutuhkan untuk berafiliasi atau bergabung dengan orang lain dapat dilihat dari pernyataan nomor 7 sampai 14 dengan skor tertinggi pada nomor 12 yaitu bentuk kerjasama tim dalam melakukan pekerjaan di ruang IGD dan ICU bisa membuat perawat termotivasi dalam bekerja. Selanjutnya data perawat yang membutuhkan untuk kekuasaan di suatu pekerjaan dapat dilihat dari pernyataan nomor 15 sampai 19 dengan skor tertinggi pada nomor 17 yaitu sikap dari pimpinan di ruang IGD dan ICU dapat membuat perawat termotivasi demi kenaikan jabatan.

Selain itu hasil dari motivasi kerja perawat menunjukkan apabila perawat itu beprestasi dan mendapatkan imbalan, maka imbalan yang lebih dominan diinginkan yaitu sebuah pengakuan atau kepercayaan dari teman dan atasan mereka, kemudian apabila saat hendak berangkat tugas turun hujan dan kendaraan mogok, maka perawat akan tetap berangkat setelah hujan reda dan setelah kendaraan selesai diperbaiki, selanjutnya apabila saat beristirahat di rumah tiba-tiba dimintai untuk menggantikan teman yang berhalangan perawat menjawab akan berangkat tugas dan pulang sesuai jam dinas yang ada dan apabila ketika waktu pulang tiba dan perawat sudah lama menunggu aplusan pengganti, namun belum datang juga maka perawat akan tetap menunggu sampai pengganti jaga datang, tetap mengobservasi, dan melakukan tindakan keperawatan yang diperlukan pada klien. Ini sesuai dengan teori Douglas Mcgregor yang menyatakan dua pandangan manusia teori X (negative) dan teori Y (positive), dilihat dari teori Y (positive) yaitu: karyawan dapat memandang kerjasama dengan sewajarnya seperti istirahat dan bertugas, akan menjalankan pengarahannya diri dan pengawasan diri jika mereka komit pada sasaran, akan menerima tanggung jawab, dan mampu mengambil keputusan yang inovatif.

Shift kerja perawat IGD dan ICU mayoritas belum optimal yaitu 26 orang (75%). *Shift* kerja adalah periode dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu (Maurits dan Widodo, 2008). *Shift* kerja adalah pengaturan jam kerja oleh suatu tempat kerja untuk mengerjakan sesuatu yang biasanya dibagi atas kerja pagi, kerja siang dan kerja malam (Sumarto, 2016). *Shift* kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan pasien (Angouw, 2016).

Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa *Shift* kerja perawat IGD dan ICU yang menjadi responden, sebanyak 26 orang (75%) belum optimal dalam *Shift* kerjanya. Hal ini didukung oleh jawaban mayoritas responden pada lembar observasi dimana perawat dalam hal kualitas personal yang hanya mendapatkan total skor 94 (58,75%) yaitu perawat terlihat rapi, bersih dan personal hygiene yang baik. Selain itu dilihat dari jam kedatangan dinas pada *Shift* kerja hanya 18 orang (45%) yang datang tepat waktu dan untuk jam kepulangan yang sesuai dengan jadwal sebanyak 20 orang (50%). Berdasarkan data tersebut peneliti menyimpulkan bahwa lebih dari separuh populasi perawat IGD dan ICU kurang dalam kualitas personel pada *Shift* saat ini. Sedangkan hasil yang menunjukkan *Shift* kerja optimal hanya 14 orang (35%), hal ini didukung dari hasil lembar observasi dimana jumlah kehadiran yang 100% dan juga poin tertinggi dalam hal hubungan perawat dan pasien dengan total skor 144 (90%) yaitu perawat sadar dan sensitif terhadap masalah dan kebutuhan pasiennya.

Menurut Stanton (1999) dalam Satrio (2015) dikenal dua macam sistem *Shift* kerja yang terdiri dari: *Shift* permanen yaitu tenaga kerja bekerja pada *Shift* yang tetap setiap harinya dan *Shift* rotasi yaitu tenaga kerja bekerja tidak terus menerus ditempatkan pada *Shift* yang tetap. *Shift*

rotasi adalah *Shift* yang dapat dilakukan dengan rotasi lambat dan rotasi cepat. Rotasi lambat, pergantian *Shift* dilakukan 1 bulan. Untuk rotasi *Shift* cepat dilakukan kurang dari 1 minggu. Sedangkan di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura menerapkan *Shift* kerja yang rotasi.

Hasil uji statistik regresi logistik sederhana enunjukkan ada pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. Mayoritas responden memiliki motivasi yang tinggi sedangkan untuk *Shift* kerja mayoritas responden belum optimal. Berdasarkan tabel 3.6 didapatkan data motivasi yang tinggi oleh perawat sebanyak 33 orang(82,5%) dan pada tabel 3.7 didapatkan data *Shift* kerja yang belum optimal di ruang IGD dan ICU sebanyak 26 orang(75%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh M. Fadli (2008) yang menyatakan bahwa *Shift* kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi berprestasi pramuniaga artinya motivasi pramuniaga yang bekerja pada *Shift* kerja pagi, berbeda ketika ia bekerja pada *Shift* siang. Hal ini dikarenakan pramuniaga memiliki tugas untuk memberikan pelayanan kepada pembeli (konsumen), sehingga mereka akan aktif bekerja ketika pembeli datang, dengan suasana yang kurang santai, dan juga memerlukan konsentrasi yang tinggi. Seperti halnya perawat mereka akan aktif bekerja ketika pasien datang dan ketika pasien datang suasana akan menjadi kurang santai dan juga memerlukan konsentrasi tinggi untuk memberikan pelayanan kepada pasien tersebut.

Peneliti berpendapat bahwa hasil penelitian menunjukkan motivasi perawat yang tinggi namun belum optimalnya *Shift* kerja di ruang IGD dan ICU. Peneliti juga berpendapat bahwa *Shift* kerja memberikan dampak terhadap motivasi berprestasi, ini dilihat dari adanya hasil kerja yang berbeda antara perawat yang bekerja pada *Shift* malam dengan yang bekerja pada *Shift* pagi dimana *Shift* kerja malam sering terjadi kesalahan - kesalahan dalam memberikan obat kepada para pasien. Ini juga didukung oleh data lembar observasi dan kuesioner pada perawat di *Shift* pagi cenderung memiliki motivasi yang tinggi daripada yang *Shift* siang maupun *Shift* malam.

Kesimpulan

Motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura termasuk dalam kategori yang tinggi. *Shift* kerja perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura termasuk dalam kategori belum optimal. Ada pengaruh *Shift* kerja terhadap motivasi perawat di ruang IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. Rumah sakit disarankan untuk meminimalkan terjadinya penurunan motivasi pada tiap *Shift* kerja pada perawat pelaksana dengan cara yaitu misalnya memberikan reward terhadap perawat yang dianggap terampil, disiplin, tanggung jawab, dan berprestasi. Bagi Tenaga Kesehatan (Perawat) diharapkan mampu mempertahankan komunikasi dan sikap yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, mampu menciptakan suasana yang nyaman, mengurangi stressor dan kebosanan dalam bekerja serta menjadikan *Shift* kerja sebagai motivasi dalam bekerja.

Referensi

Donsu, J. D. T. 2017. *Psikologi Keperawatan Aspek-Aspek Psikologi/Konsep Dasar Psikologi Teori Perilaku Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Maurits, L. S dan Imam D. W. 2008. *Faktor dan Penjadualan Shift Kerja*. Teknoin 13 (2): 11-22. Di akses dalam Jurnal <https://journal.uii.ac.id/jurnal-teknoin/article/view/792> pada 20 November 2018 pukul 14.00.

Saam, Zulfan dan Sri Wahyuni. 2014. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Satrio, Pramanos. 2015. *Pengaruh Shift Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Di akses dalam Skripsi. <https://eprints.uny.ac.id/23035/> pada 10 Januari 2019 pukul 20.00 wita

Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Sumarto, Iskandar dkk. 2016. *Perbedaan Stress Kerja Di Tinjau Dari Shift Pagi Siang dan Malam Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari*. Di akses dalam jurnal <http://ojs.uho.ac.id/index.php/JIMKESMAS/article/view/1319> pada 10 Januari 2019 pukul 20.00 wita