

Hubungan Antara *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Trie Myta Pradina^{1*}, Kresna Febriyanto²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: trmyprdn03@gmail.com

Diterima:19/07/21

Revisi:15/11/21

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk mengetahui Hubungan Antara *Shift* Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Pemasyarakatan

Metodologi: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang dilakukan kepada petugas Lembaga Pemasyarakatan di Kota Tenggarong. Penelitian ini menggunakan desain *Cross Sectional*, yang mana desain ini mempelajari kolerasi antara faktor risiko dengan akibat dengan cara pendekatan observasi atau pengumpulan data. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis bivariat dengan menggunakan uji statistik yaitu uji *statistic spearman rho* dengan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$).

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stress kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan dengan nilai $p\text{-value} = 0.682 > 0.05$.

Manfaat: Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi dalam penyelenggaraan program pendidikan ilmu kesehatan masyarakat, sebagai indikator keberhasilan dalam proses belajar mengajar selama perkuliahan, sebagai sumber referensi dan acuan dalam penelitian berikutnya serta sebagai informasi mengenai hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada petugas Lembaga Pemasyarakatan.

Abstract

Purpose of study: To find out the relationship between shift work and work stress among the wardens

Methodology: This study used a quantitative approach, which was carried out on correctional officers in Tenggarong City. This study uses a cross sectional design, in which this design studies the correlation between risk factors and consequences by using an observation approach or data collection. The analysis used in this study was bivariate analysis using statistical tests, namely statistical spearman test with a significant level ($\alpha = 0.05$).

Results: The results of this study indicate that there is not significant relationship between shift work and work stress among the wardens with the value of sig (2-tailed) = $0,682 > 0,05$.

Applications: The results of this study can be used as an evaluation material in the implementation of public health science education programs, as an indicator of success in the teaching and learning process during lectures, as a source of reference and reference in subsequent research and as information about the relationship between shift work and work stress among the wardens.

Kata kunci: *Shift Kerja, Stres Kerja, Lembaga Permasayarakatan*

1. PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan memiliki risiko dan potensi kerugian yang dapat menimbulkan bahaya terhadap tenaga kerja. Risiko potensi bahaya mungkin muncul dalam bentuk gangguan fisik dan mental. Salah satu pekerjaan yang dapat berpotensi membuat stres adalah menjadi petugas Lembaga Pemasyarakatan (Lapas). Petugas lembaga pemasyarakatan sering menangani beban kerja melebihi standar salah satunya dapat berdampak pada kurangnya pengawasan petugas karena jumlah petugas lebih sedikit daripada jumlah tahanan/narapidana, tujuan kinerja pegawai adalah untuk melakukan pembinaan terhadap tahanan agar dapat menjalankan tugasnya secara optimal (Kesuma, 2017).

Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) merupakan suatu upaya yang terencana untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja atau orang lain untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan penyakit akibat kerja, dengan memahami hal-hal yang dapat menimbulkan potensi kecelakaan serta penyakit akibat kerja (Yamin, 2020). Kesehatan kerja mengacu pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosional, atau rasa nyeri yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Sedangkan, keselamatan kerja sendiri mengacu pada kondisi aman dari penderitaan, kerugian atau kerusakan ditempat kerja (Maulana, 2020).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 tentang kesehatan tahun 2009, kesehatan kerja terbukti dapat melindungi hidup sehat pekerja, bebas dari gangguan kesehatan dan dampak buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga sudah seharusnya pihak lembaga permasyarakatan melaksanakan upaya K3 dilapas, maka untuk mengurangi dan mencegah risiko bahaya tersebut perlu ditetapkan standar K3 dilapas (Ivana et al., 2014).

Stres kerja dilingkungan lembaga permasyarakatan juga terkait dengan kinerja kerja yang buruk, ketidakpuasan kerja, dan tingkat *turnover* yang tinggi (Schiff & Leip, 2018). Stres kerja merupakan tekanan yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang berada diluar kemampuan seseorang untuk menanggungnya, sehingga dapat menimbulkan berbagai reaksi, antara lain reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Menurut *National Safety Council* penyebab stres kerja dibedakan menjadi tiga karakteristik, yaitu organisasi, individu, dan lingkungan. Karakteristik organisasi antara lain kurangnya otonomi, karier, beban kerja, interaksi, masa kerja, dan *shift* kerja terutama *shift* malam yang dapat menimbulkan kelelahan. Karakteristik individual meliputi dukungan keluarga, motivasi kerja, usia, dan jenis kelamin. Karakteristik lingkungan meliputi kebisingan dan polusi (Rhamdani & Wartono, 2019).

Shift kerja merupakan sistem yang digunakan perusahaan untuk mengoptimalkan bekerja selama 24 jam sehari dan terus meningkatkan produksi (Sitorus, 2017). *Shift* kerja adalah pola penyesuaian waktu kerja dari perusahaan bagi petugas untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab (Zahra & Hidayat, 2015). *Shift* kerja merupakan mode penyesuaian jam kerja pada suatu instansi untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas yang telah di berikan, pembagian waktu di bagi menjadi tiga bagian, yaitu pagi, sore, dan malam (Santoso et al., 2015).

Sistem *shift* kerja yang diakui secara umum biasanya dibagi menjadi 3 periode, masing-masing 8 jam, termasuk istirahat. Dibagi menjadi *shift* pagi, sore dan malam. *Shift* kerja dari pukul 08.00-16.00. 16.00-24.00 dan 24.00-08.00 *shift* kerja memiliki banyak keunggulan baik dari segi fisiologi maupun sosial. Di setiap *shift*, pekerja hanya memiliki satu kesempatan dalam satu waktu. Makan bersama keluarga dan tidur nyenyak, terutama saat giliran kerja cepat atau lambat. *Shift* kerja yang ada yang tidak dapat dikelola dengan baik akan mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya adalah stress kerja (Winarsunu, 2008).

Stres kerja didefinisikan sebagai respon karyawan terhadap karakteristik tempat kerja yang dapat menimbulkan ancaman psikologi dan fisik. Stres kerja yang tinggi akan membuat karyawan tidak sehat, kurang motivasi, kurang produktif dan kurang aman ditempat kerja, stres kerja tidak hanya akan mempengaruhi kesehatan tetapi juga mempengaruhi kinerja yang menyebabkan ketidakhadiran atau pengunduran diri (Lu et al., 2017). Kelelahan ditempat kerja dapat berupa pola tidur yang terganggu, waktu reaksi yang lebih singkat, kapasitas kerja yang kurang, dan motivasi kerja yang kurang (Rožman et al., 2019). Lembaga permasyarakatan adalah satu-satunya intitusi yang menahan orang-orang yang bertentangan dengan keinginan orang-orang (mereka yang dapat membedakan antara yang baik dan yang jahat, yang dilarang dan di perbolehkan) dan kebutuhan mereka hamper seluruhnya bergantung pada petugas (Ilana, 2019).

Dari uraian di atas, dimana *shift* kerja sangat mempengaruhi stres kerja terutama pada para petugas lembaga permasyarakatan kelas II A Kota Tenggarong . maka oleh itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini bertujuan untuk mengukur adanya hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga pemasyarakatan ,karena *shift* kerja dan stres kerja merupakan variabel yang saling mempengaruhi dan berkaitan satu sama lain. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “HUBUNGAN ANTARA *SHIFT* KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN”

2. METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross-sectional* (Assa et al., 2021). Penelitian kuantitatif adalah metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel biasanya diukur dengan alat penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis sesuai dengan prosedur statistik (Kusumastuti et al., 2020). Yang bertujuan untuk menganalisis adanya hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Lokasi penelitian bertempat di Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong yang terletak di Jl. Mangkuraja, Loa Ipuh, Kec.Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara, Provinsi Kalimantan Timur. Lembaga permasyarakatan tersebut memiliki 50 pekerja yang terbagi dalam beberapa bagian tim, ada petugas pintu utama, penjaga blok, penjaga pos atas, dan kepala regu pengamanan. . adapun responden pada penelitian ini yaitu Petugas Lembaga Permasyarakatan yang mana penelitian ini membahas tentang hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh petugas Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) dengan sampel 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Uji Statistic Spearman Rho Correlation* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang terdiri dari pertanyaan identitas responden, variabel independen dan dependen penelitian yaitu *shift* kerja dan stress kerja. Variabel independen dalam penelitian ini adalah *shift* kerja sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja dikur dengan menggunakan kuisioner Depression Anxiety Stress Scale 21 (DASS 21) dengan 21 pertanyaan yang berkaitan dengan Depression, Anxiety dan Stress, yang menggunakan 5 skala dalam hasil ukurnya dengan bobot skor 0-14 = Normal, 15-18 = Stres Ringan, 19-25 = Stres Sedang, 26-33 = Stres Parah dan skor >34= Sangat Parah. Hasil dari data yang diperoleh kemudian akan dikategorikan berdasarkan tingkat stres kerja yang mana kuisioner ini bertujuan untuk mengetahui *shift*

kerja dan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Analisis data mencakup analisis univariat dan analisis bivariat yang menggunakan uji statistik *Spearman Rho Correlation* dengan tingkat signifikan ($\alpha=0,05$).

3. HASIL DAN DISKUSI

3.1 Analisis Univariat

A. Karakteristik Responden

Tabel 1: Distribusi Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Masa Kerja, *Shift* Kerja

USIA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
17-25	32	64.0
26-35	13	26.0
36-50	5	10.0
TOTAL	50	100.0
JENIS KELAMIN	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Laki-laki	46	92.0
Perempuan	4	8.0
TOTAL	50	100.0
MASA KERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
<5 Tahun	38	76.0
>5 Tahun	12	24.0
TOTAL	50	100.0
SHIFT KERJA	JUMLAH	PERSENTASE (%)
Pagi	16	32.0
Sore	11	22.0
Malam	23	46.0
TOTAL	50	100.0

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1, diperoleh hasil responden menurut usia yang tertinggi adalah 17-25 tahun sebanyak 32 responden dengan presentase (64.0%) dan terendah pada usia 36-50 tahun sebanyak 5 responden dengan presentase (10.0%). Menurut penelitian (Aprianti & Surono, 2018) Usia merupakan salah satu faktor yang menyebabkan pekerja menanggung stres akibat pekerjaan yaitu pekerja yang usianya lebih muda rentan mengalami stres dibandingkan dengan usia yang lebih tua kemungkinan stres kerja semakin rendah, karena kesehatan mental pekerja yang lebih tua semakin matang.

Hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 responden didapatkan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 responden dengan presentase (92.0%) dan sebanyak 4 responden berjenis kelamin perempuan dengan presentase (8.0%). Banyak petugas laki-laki yang lebih banyak mengalami stress kerja dibandingkan perempuan karena memiliki emosi yang stabil untuk mengontrol emosi (Rhamdani & Wartono, 2019).

Hasil penelitian berdasarkan masa kerja <5 tahun diperoleh hasil sebanyak 38 responden dengan presentase (76.0%) dan >5 tahun diperoleh hasil sebanyak 12 responden dengan presentase (24.0%). Masa kerja mempengaruhi timbulnya stres kerja. Seseorang yang memiliki banyak pengalaman kerja cenderung lebih tahan terhadap tekanan yang dialami ditempat kerja, daripada pekerja yang masa kerjanya lebih pendek karena memiliki sedikit pengalaman (Manabung et al., 2019).

Hasil penelitian berdasarkan beban kerja responden tertinggi pada kategori beban kerja adalah beban kerja ringan sebanyak 29 responden dengan presentase (58.0%), beban kerja sedang sebanyak 19 responden dengan presentase (38.0%) dan beban kerja tinggi sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%). Beban Kerja merupakan salah satu jenis beban kerja yang terlalu banyak aktivitas dan akan menimbulkan stres, disebabkan karena tingkat keterampilan yang dibutuhkan terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu banyak (Sari & Rayni, 2020).

Hasil penelitian berdasarkan motivasi kerja responden tertinggi pada kategori motivasi kerja adalah motivasi kerja tinggi sebanyak 48 responden dengan presentase (96.0%), motivasi kerja rendah sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%) dan motivasi kerja sedang sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%). Motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kepada bawahan agar mereka dapat bekerja keras dan memberikan kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Anuari et al., 2017).

Hasil penelitian berdasarkan gaya kepemimpinan menunjukkan responden pada kategori gaya kepemimpinan baik sebanyak 15 responden dengan presentase (30.0%) dan gaya kepemimpinan sedang sebanyak 35 responden dengan presentase (70.0%). Gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing dan menunjukkan kemampuannya agay tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Yulia, 2017).

Hasil penelitian berdasarkan *shift* pagi diperoleh hasil sebanyak 16 responden dengan presentase (32.0%), *shift* sore sebanyak 11 responden dengan presentase (22.0%) dan *shift* malam sebanyak 23 responden dengan presentase (46.0%). Berdasarkan hasil uji statistik *Spearman Rho Correlation* yaitu (α 0,682 > 0.05). Hasil ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan *shift* kerja pagi,sore, dan malam dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan atau H0 ditolak. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Seguh et al., 2019) Hasil uji hubungan antara *shift* kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bhayangkara Tingkat III Manado dengan menggunakan uji korelasi chi-square mendapatkan nilai $p=0,163(p<0,05)$, yang menunjukkan tidak terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan kinerja perawat.Hal ini dapat disebabkan karena *shift* kerja yang diterapkan oleh pihak Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado sudah teratur dan sebagian besar perawat yang berada di ruang rawat inap mengikuti pen-jadwalannya *shift* kerja sesuai jadwal yang telah ditentukan sehingga responden tidak berisiko mengalami penurunan kinerja. *Shift* kerja yang diikuti sesuai dengan penjadwalan sangat membantu perawat dalam melaksanakan pekerjaannya

Berdasarkan hasil kuesioner yang telah dibagikan kepada responden, sebagian petugas mengalami stres kerja ringan sebanyak 6 responden dengan presentase (28.0%) dari 50 responden, petugas yang mengalami stres sedang sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%), petugas yang mengalami stres parah sebanyak 5 responden dengan presentase (10.0%), dan kategori sangat parah sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%), sedangkan petugas yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 36 responden dengan presentase (72.0%) dari 50 responden. Stres adalah reaksi/reaksi tubuh menentang berbagai tuntutan atau beban non-spesifik. Namun di luar itu, stres juga bisa menjadi pemicunya pada saat yang sama sebagai akibat dari gangguan atau penyakit (Pongoh et al., 2015).

3.2 Analisis Bivariat

Analisis bivariate dilakukan untuk melihat hubungan antar dua variabel. Analisis bivariat dalam penelitian ini adalah Hubungan *Shift* Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Lembaga Perasyarakatan Kelas IIA Tenggarong diantaranya sebagai berikut :

Tabel 2: Hasil Korelasi Rank Spearman Antara *Shift* Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Perasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong

	Stres Kerja					Total	Sig. (2-Tailed)
	Tidak Stres	Stres Ringan	Stres Sedang	Stres Parah	Sangat Parah		
Shift Kerja		12 (24.0%)	2 (4.0%)	0 (0.0%)	2 (4.0%)	0 (0.0%)	16 (32.0%)
	Pagi	6 (12.0%)	2 (4.0%)	1 (2.0%)	1 (2.0%)	1 (2.0%)	11 (22.0%)
	Sore	18 (36.0%)	2 (4.0%)	1 (2.0%)	2 (4.0%)	0 (0.0%)	23 (46.0%)
Malam							
Total	36 (72.0%)	6 (28.0%)	2 (4.0%)	5 (10.0%)	1 (2.0%)	50 (100%)	0.682

Sumber : Data Primer

Dari hasil Tabel 2 didapatkan hasil analisis korelasi rank spearman, N menunjukkan jumlah responden sebanyak 50, responden yang bekerja pada *shift* pagi pada kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 12 responden dengan presentase (24.0%), responden yang bekerja pada *shift* sore pada kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 6

responden dengan presentase (12.0%) dan responden yang bekerja pada *shift* malam pada kategori tidak mengalami stres kerja sebanyak 18 responden dengan presentase (36.0%). Terkait responden yang bekerja pada *shift* pagi pada kategori stres ringan sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%), responden yang bekerja pada *shift* sore pada kategori stres ringan sebanyak 2 orang dengan presentase (2.0%), dan petugas yang bekerja pada *shift* malam pada kategori stres ringan sebanyak 2 responden dengan presentase (2.0%). Responden yang bekerja pada *shift* pagi pada kategori stres sedang tidak terdapat responden yang mengalami stres kerja, responden yang bekerja pada *shift* sore pada kategori stres sedang sebanyak 1 orang dengan presentase (2.0%), dan petugas yang bekerja pada *shift* malam pada kategori stres ringan sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%). Responden yang bekerja pada *shift* pagi pada kategori stres parah sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%), responden yang bekerja pada *shift* sore pada kategori stres parah sebanyak 1 orang dengan presentase (2.0%), dan petugas yang bekerja pada *shift* malam pada kategori stres parah sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%). Responden yang bekerja pada *shift* pagi dan malam pada kategori stres sangat parah tidak ada petugas yang mengalami stres sangat parah, dan responden yang bekerja pada *shift* sore pada kategori stres sangat parah sebanyak 1 orang dengan presentase (2.0%).

Nilai korelasi koefisien diperoleh angka -0.059. Besar korelasi yang terjadi antara kedua variabel adalah -0.059. Artinya, tingkat kekuatan hubungan korelasi antara *shift* kerja dengan stres kerja sebesar -0.059 atau sangat lemah, sedangkan angka sig.(2-tailed) adalah 0.682 ($\alpha > 0.05$) sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan. Hal ini dikarenakan selama kerja *shift* tidur paling terganggu selama jadwal kerja rotasi dan *shift* malam. Kerja *shift* pagi juga bisa menyebabkan tidur pendek karena sulit untuk tidur lebih awal pada malam hari. Hasil studi epidemiologi menunjukkan bahwa waktu tidur yang singkat, gangguan tidur dan insomnia simptomatik merupakan faktor penting yang berhubungan dengan peningkatan risiko penyakit dan penyakit pada pekerja *shift* (Moreno et al., 2019).

Petugas lembaga permasyarakatan kelas II Kota Tenggarong memiliki stres kerja yang normal. Hal ini dikarenakan *shift* malam mempunyai durasi kerja yang lebih lama yaitu selama 10 jam, stres kerja yang dirasakan setiap petugas berbeda-beda karena kondisi narapidana dilapas juga berbeda. Disebutkan bahwa bekerja pada *shift* malam cenderung menyebabkan rasa lelah yang berlebih hal ini dikarenakan durasi kerja pada *shift* malam sedikit lebih banyak dibandingkan dengan *shift* pagi dan sore. Selain itu terkadang para pekerja tidak dapat untuk beristirahat sebelum masuk pada *shift* malam hal ini dapat menyebabkan rasa kantuk ketika bekerja sehingga konsentrasi terhadap pekerjaan dapat menurun. Sedangkan para pekerja ketika masuk pada *shift* pagi merasa lebih baik hal ini dikarenakan para pekerja dapat beristirahat ketika malam hari sehingga tenaga dan pikiran menjadi lebih segar.

Berdasarkan hasil penelitian (Pongoh et al., 2015) Berdasarkan hasil penelitian pada perawat yang melaksanakan *shift* kerja pagi berjumlah 8 (40%) responden yang didapati mengalami stres kerja ringan dan 2 responden (10%) mengalami stres kerja berat. Kemudian hasil penelitian pada perawat yang melaksanakan *shift* sore berjumlah 9 (45%) responden yang didapati mengalami stres kerja ringan dan 1 responden (5%) mengalami stres kerja berat, sehingga hasil penelitian perbedaan stres kerja antara *shift* pagi dan *shift* sore berdasarkan uji statistik *Spearman Rho Correlation* yaitu ($\alpha 0,645 \geq 0,05$). Hasil ini membuktikan bahwa tidak ada perbedaan stres kerja antara *shift* pagi dan *shift* sore pada perawat pelaksana di Ruang Gawat Darurat Medik atau H0 gagal ditolak. Hal ini dijelaskan perawat *shift* pagi dan sore melalui proses istirahat yang cukup pada malam hari sehingga *shift* pagi dan sore pada perawat dapat di jalankan dengan baik tanpa ada kendala.

Sejalan dengan penelitian (Has, 2019) Berdasarkan hasil uji chi-square memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas *shift* kerja adalah p-value = 0,248 atau < nilai- α = 0,05. Hal ini membuktikan *shift* kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II B Meulaboh.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Petugas Lembaga Permasyarakatan kelas IIA di Tenggarong, maka dapat disimpulkan dari hasil identifikasi *shift* kerja didapatkan banyak petugas yang bekerja pada *shift* malam sebanyak 23 responden dengan presentase (46.0%) dibandingkan petugas yang bekerja pada *shift* pagi dan sore. Hasil identifikasi stres kerja didapatkan pekerja yang mengalami stres kerja normal atau tidak mengalami stres kerja sebanyak 36 responden dengan presentase (72.0%), dibandingkan dengan pekerja yang mengalami stres ringan sebanyak 6 responden dengan presentase (12.0%), pekerja yang mengalami stres sedang sebanyak 2 responden dengan presentase (4.0%), pekerja yang mengalami stres parah sebanyak 5 responden dengan presentase (10.0%) dan pekerja yang mengalami stres sangat parah sebanyak 1 responden dengan presentase (2.0%). Didapatkan hasil 0.682 > 0.05 dan memiliki koefisien korelasi -0.059 dengan hasil sangat lemah artinya pada penelitian ini tidak terdapat hubungan yang signifikan yang kuat antara *shift* kerja dan stres kerja pada Petugas Lembaga Permasyarakatan Kelas II A Kota Tenggarong.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan telah diperoleh maka peneliti memberikan saran untuk perbaikan selanjutnya Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, dalam penelitian ini diharapkan bias menjadi salah satu acuan kedepannya untuk pemahaman tentang hubungan *shift* kerja dan stres kerja pada petugas lembaga permasyarakatan sebagai referensi dan peneliti lainnya yang ingin melanjutkan penelitian ini dapat menambah variable lainnya. Bagi lembaga permasyarakatan, diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi para pegawai Lembaga Perasyarakatan agar memperhatikan aspek psikologis dari pegawai lapas dengan cara memberikan semangat, dukungan, serta motivasi agar pegawai lebih giat bekerja, hendaknya pihak atasan memberikan pelayanan berupa konseling psikologi terhadap pegawai yang membutuhkan, dikarenakan dengan keadaan psikologis yang baik bagi pegawai dapat memberikan ketenangan dan semangat bagi pegawai. Bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih saya kepada Kepala Lembaga Perasyarakatan Kelas IIA Kota Tenggarong yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian. Terimakasih juga saya ucapkan kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang telah menyelenggarakan dan mendukung proyek KDM (Kalaborasi Dosen Mahasiswa) untuk menyelesaikan skripsi bagi mahasiswa tingkat akhir. Serta saya ucapkan kepada Dosen Pembimbing saya Bapak Kresna Febriyanto, M.PH yang telah membimbing saya dalam menyelesaikan penelitian. Dan saya ucapkan terimakasih juga kepada teman satu kelompok KDM (Kolaborasi Dosen Mahasiswa) saya yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan penelitian ini.

REFERENSI

- Anuari, R., Utami, H., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan Pt Pelabuhan Indonesia Iii (Persero) Kantor Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 42(1), 102–109.
- Aprianti, R., & Surono, A.-. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes Y Bengkulu. *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan*, 9(1), 189–196. <https://doi.org/10.37859/Jp.V9i1.1082>
- Assa, W. Y., Warouw, F., & Asrifuddin, A. (2021). Hubungan Antara Shift Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. 10(1), 129–137.
- Has, N. (2019). *Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pegawai Lembaga Perasyarakatan Kelas Ii B Meulaboh*. Institut Kesehatan Helvetia Medan
- Iiana, G. (Ili). (2019). Prison Management In Israel. *Israel Affairs*, 25(3), 514–534. <https://doi.org/10.1080/13537121.2019.1593659>
- Ivana, A., Widjasena, B., & Jayanti, S. (2014). Analisa Komitmen Manajemen Rumah Sakit (Rs) Terhadap Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Pada Rs Prima Medika Pernalang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (E-Journal)*, 2(1), 35–41.
- Kesuma, M. S. (2017). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Perasyarakatan (Lapas) Narkotika Kelas Iii Kota Pangkalpinang*. Universitas Bangka Belitung.
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work-Family Conflict, And Turnover Intention Among Physicians In Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *Bmj Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2019). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung. *Kesmas*, 7(5).
- Maulana, V. A. (2020). *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Petugas*. 17(2), 270–277.
- Moreno, C. R., Marqueze, E. C., Sargent, C., Jr, W. K. P., Ferguson, S. A., & Tucker, P. (2019). Working Time Society Consensus Statements: Evidence-Based Effects Of Shift Work On Physical And Mental Health. *Industrial Health. Surgo; Glasgow University Medical Journal*, 13(2), 73–75. <https://doi.org/10.2105/Ajph.7.3.322>
- Pongoh, V., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Perbedaan Stres Kerja Antar Shift Perawat Di Ruang Gawat Darurat Medik Rsup Prof Dr. R. D. Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan Unsrat*, 3(2), 114114.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.V2.104-110>
- Rožman, M., Grinkevich, A., & Tominc, P. (2019). *Occupational Stress , Symptoms Of Burnout In The Workplace And Work Satisfaction Of The Age-Diverse Employees*. 52(1). <https://doi.org/10.2478/Orga-2019-0005>
- Santoso, S., Oktaviani, L. W., & Yannie Isworo. (2015). Hubungan Shift Kerja Dan Status Gizi Dengan Kelelahan Kerja Subyektif Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Kelas Iii Rsd A.M. Parikesit Tenggarong Kutai Kartanegara. *Cybrarians Journal*, 1–11. <https://doi.org/10.12816/0013114>
- Sari, I. P., & Rayni. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsi Nashrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit*, 12(1), 9–17.
- Seguh, F., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. . (2019). Hubungan Shift Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat Iii Manado. *Ebiomedik*, 7(2). <https://doi.org/10.35790/Ebm.7.2.2019.24753>

- Schiff, M., & Leip, L. (2018). The Impact Of Job Expectations, Workload, And Autonomy On Work-Related Stress Among Prison Wardens In The United States. *Criminal Justice And Behavior*, 46(1), 136–153. <https://doi.org/10.1177/0093854818802876>
- Sitorus, C. I. (2017). *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operator Dcs Departemen Produksi Pt Toba Pulp Lestari, Tbk. Tahun 2017*. Universitas Sumatera Utara.
- Winarsunu. (2008). *Psikologi Keselamatan Kerja*. Umm Press.
- Yamin, M. (2020). *Perilaku Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Siswa Dalam Pembelajaran Praktikum Di Smkn 2 Sidenreng*. 1(3), 207–214.
- Yulia, E. (2017). Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Ptpn Xi Unit Usaha Pg Semboro). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 51(2), 22–31
- Zahra, A. A., & Hidayat, S. (2015). Gambaran Tingkat Stress Kerja Antar Shift Kerja. *The Indonesian Journal Of Occupational Safety And Health*, 4, 123–133.