

Analisis Faktor Risiko yang Berhubungan dengan Distress Kerja pada Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Balaraja Kabupaten Tangerang Tahun 2025

Nisaa, Puspita Gaharu

Deskripsi Lengkap: <https://lib.fkm.ui.ac.id/detail.jsp?id=138619&lokasi=lokal>

Abstrak

Tenaga kesehatan senantiasa dihadapkan dengan tuntutan kerja dan bahaya risiko psikososial yang berpengaruh terhadap kesehatan mental seperti distress kerja, kondisi tersebut dapat bermanifestasi terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan dan kualitas pelayanan pasien. Tahun 2024, diketahui terdapat tenaga kesehatan di RSUD Balaraja yang memiliki derajat distress sedang hingga berat terkait upaya kerja. Tesis ini bertujuan menganalisis hubungan faktor risiko psikososial serta faktor individu dan distress kerja pada tenaga kesehatan yang bekerja di RSUD Balaraja Kabupaten Tangerang Tahun 2025. Desain penelitian adalah cross-sectional dengan pendekatan kuantitatif pada total 140 tenaga kesehatan (dokter, perawat, farmasi, dan tenaga kesehatan lain seperti bidan, perekam medis, fisioterapis, analis kesehatan, radiografer, dsb.) Distress kerja diukur menggunakan instrumen distress dari DASS-21 yang dikategorikan menjadi "Normal-Ringan" dan "Sedang-Berat". Faktor risiko psikososial (berdasarkan model Effort-Reward Imbalance, COPSOQH III dan NIOSH Generic Stress Scale) dan faktor individu diukur melalui kuesioner. Hasil penelitian ditemukan 14,3% responden dengan distress kerja sedang-berat. Analisis inferensial menunjukkan hubungan signifikan antara faktor psikososial dengan distress kerja. Variabel yang berhubungan dengan distress kerja diantaranya ketidakseimbangan kerja-rumah (OR=17,34; 95% CI 3,84–78,41; $p < 0,001$), komitmen kerja berlebihan (OR=14,48; 95% CI 3,21–65,31; $p < 0,001$), upaya kerja yang tinggi (OR=6,44; 95% CI 2,03–20,44; $p = 0,001$) dan penghargaan kerja yang tidak baik (OR=4,14; 95% CI 1,31–13,10; $p = 0,02$). Tidak ditemukan hubungan statistik yang signifikan antara faktor individu dan distress kerja ($p > 0,05$). Faktor individu yang perlu diberi perhatian yakni pada variabel status single dan perilaku tidak sehat (kurang aktifitas fisik, merokok, minum kopi, dan minum alkohol.) Kesimpulan adalah distress kerja pada tenaga kesehatan di RSUD Balaraja secara dominan berasosiasi dengan faktor psikososial yang bersifat organisasional dan dapat dimodifikasi. Intervensi berbasis prioritas terutama untuk perbaikan area kritis diantaranya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja-rumah serta komitmen berlebihan. Rekomendasi difokuskan pada kebijakan organisasional sehingga tercipta budaya kerja yang sehat, suportif dan positif, diantaranya adalah, pertama, pemberian pelatihan sesuai kompetensi, edukasi pengelolaan distress dan manajemen waktu serta fleksibilitas pemilihan waktu libur atau cuti; Kedua, evaluasi beban kerja agar tidak berlebihan dan lebih merata, fit to work bagi tenaga kesehatan pasca dengan keterbatasan fisik atau pemulihan dari sakit, komunikasi dan transparansi sistem penghargaan maupun kompensasi kepada seluruh tenaga kesehatan, termasuk dalam pemberian insentif dan kebijakan upah kerja lembur dalam rangka keseimbangan upaya kerja dan penghargaan kerja yang lebih baik; Ketiga, evaluasi tugas kerja dan beban kerja oleh manajemen secara periodik yang disertai adanya keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Rekomendasi lain adalah kegiatan senam rutin 150 menit per minggu, kelompok konseling kesehatan mental dan perilaku tidak sehat, serta perbaikan sistem antrian pasien rawat jalan dengan pemberlakuan kode booking kunjungan ulang atau fast track untuk pasien kontrol merupakan strategi yang

dapat diambil untuk peningkatan kesehatan kerja dan upaya penurunan distress kerja bagi tenaga kesehatan di RSUD Balaraja.

Healthcare workers are constantly faced with work demands and psychosocial hazards that affect their mental health, such as work related distress. This condition can manifest in the well-being of healthcare workers and the quality of patient care. In 2024, it was found that a number of healthcare workers at Balaraja Regional General Hospital (RSUD) experienced moderate to severe distress related to their work effort. This thesis aims to analyze of risk factors associated with work-related distress to healthcare workers of RSUD Balaraja, Tangerang Regency In 2025. This study used cross-sectional design with a quantitative approach, involved total 140 healthcare workers as respondents (doctors, nurses, pharmacists, and other health care workers such as midwife, medical recorders, physichal therapist, health analysts, radiographer, etc.) Work related distress was measured using a standardized instrument based on distress scale from DASS 21 and categorized as "Normal-Mild" and "Moderate-Severe". Psychosocial risk factors (based on the Effort-Reward Imbalance model, COPSOQ III, and the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire) and individual factors were measured through a questionnaire. The results showed that 14.3% of respondents experienced moderate-to-severe work related distress. Inferential analysis indicated an association between psychosocial factors and work related distress, included work-life imbalance (OR=17.34; 95% CI 3.84–78.41; p<0.001), overcommitment (OR=14.48; 95% CI 3.21–65.31; p<0.001), high effort (OR=6.44; 95% CI 2.03–20.44; p=0.001), and low reward (OR=4.14; 95% CI 1.31–13.10; p=0.02). No statistical significant association was found between individual factors and work related distress (p > 0.05). Individual factors that may warrant attention include single marital status and unhealthy bahaviors (lack of physical activity, smoking, and consumption of coffee or alcohol.) The conclusion is that work related distress among healthcare workers at RSUD Balaraja is predominantly associated with modifiable, organizational psychosocial factors. Priority-based interventions are needed, especially to improve critical areas such as work-life imbalance and overcommitment. Recommendations focus on organizational policies to create a healthy, supportive, and positive work culture. These include provide competency-based training, education on distress and time management, and offer flexibility in scheduling holiday or day off; Second, conduct workload evaluations to prevent overload and ensure equitable distribution. Implement "fit-to-work" assessments for healthcare workers with physical limitations or recovering from illness. Ensure transparent communication regarding reward and compensation systems for all staff, including incentives and overtime pay policies, to achieve a better effort-reward balance. Third, reviewing workload policies for better distribution and prevention of excessive demands, providing competency-based training, and offering distress management, priority management, and coping mechanisms to restore work-life balance. Other recommendations include group exercise sessions, aiming for 150 minutes per week, Establish counseling groups for mental health support and to address unhealthy behaviors, improve the outpatient queuing system by implementing "a booking code system" for return visits or "a fast-track pathway." Furthermore, promoting a healthy work culture and controlling overcommitment through periodic evaluation of job tasks and workload by management, with input from employees, is advised. These strategies can be adopted to enhance occupational health and reduce work-related distress among healthcare workers at RSUD

Balaraja.

1151.4px;">