



**Faktor yang Memengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari
Kota Medan**

Influence Factors Of Work Fatigue In Nurses At Sundari General Hospital In Medan

David H.T. Sitompul^{1*}, Khairatunnisa², Marlina³

Prodi S1 Kesmas Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Medan

Abstrak

Latar belakang: Kelelahan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. *International Labor Organization (ILO)* mencatat tahun 2020, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 1 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit dan kelelahan akibat kerja. Kelelahan umumnya ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan psikis. Berdasarkan survei awal kepada 10 orang perawat di RSUD Sundari menunjukkan bahwa 6 orang perawat mengalami kelelahan kerja seperti rasa nyeri pada otot, pusing, mudah mengantuk dan juga tidak bersemangat dalam bekerja, sedangkan 4 perawat lainnya tidak mengalami kelelahan kerja. **Tujuan:** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan. **Metode:** Penelitian menggunakan metode survei analitik dengan pendekatan *Cross sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat sebanyak 50 orang dengan sampel sebanyak 50 orang yang diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat dengan statistik uji regresi logistik. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan nilai *p* untuk variabel jenis kelamin ($p=0,041$), masa kerja ($p=0,021$) dan beban kerja ($p=0,004$). Variabel jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja memiliki persentase besar pengaruh sebesar 58,6%. **Kesimpulan:** Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat, dengan persentase besar pengaruh terhadap kelelahan kerja sebesar 58,6%. Pihak rumah sakit harus memberikan pelatihan kepada seluruh perawat, memperhatikan jumlah perawat, memberikan jenis pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan perawat dan memperhatikan proporsi beban kerja bagi perawat yang dapat berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Perawat, Rumah Sakit

Abstract

Background: Fatigue at work can reduce performance and increase the level of work errors. The *International Labor Organization (ILO)* noted that in 2020, 1 worker in the world died every 1 second due to work accidents and 160 workers experienced illness and fatigue due to work. Fatigue is generally characterized by a reduced willingness to work which is a psychological requirement. Based on an initial survey of 10 nurses at RSUD Sundari, it showed that 6 nurses experienced work fatigue such as muscle pain, dizziness, drowsiness and lack of enthusiasm for work, while the other 4 nurses did not experience work fatigue. **Objective:** The aim of this research is to determine the factors that influence work fatigue among nurses at RSUD Sundari, Medan City in 2022. **Method:** The research uses an analytical survey method with a cross-sectional approach. The research population was all 50 nurses with a sample of 50 people taken using a saturated sampling technique. Data analysis uses univariate, bivariate and multivariate analysis with logistic regression test statistics. **Results:** The research results show the *p* value for the variables gender ($p=0.041$), length of service ($p=0.021$) and workload ($p=0.004$). The variables gender, length of service and workload have a large percentage influence of 58.6%. **Conclusion:** The conclusion of this study is that there is an influence of gender, length of service and workload on work fatigue in nurses, with a large percentage of influence on work fatigue of 58.6%. The hospital must provide training to all nurses, pay attention to the number of nurses, provide types of work that suit the nurses' abilities and pay attention to the proportion of workload for nurses which can influence work fatigue in nurses.

Keyword : Work Fatigue, Nurse, Hospital

Alamat Korespondensi:

David H.T. Sitompul, Institut Kesehatan Helvetia Medan, Indonesia, , 082216155861,
davidsitompul81@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprensif*), penyembuhan penyakit (*kuratif*), dan pencegahan penyakit (*preventif*). Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan perorangan dan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan (1). Keberadaan perawat sebagai ujung tombak pelayanan harus sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri (2).

Perawat merupakan salah satu elemen penting rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Mereka adalah profesional yang lebih sering berinteraksi dengan pasien atau penerima jasa layanan kesehatan lainnya di rumah sakit. Mereka merupakan bagian dari tim kesehatan yang menghadapi permasalahan kesehatan pasien setiap hari selama 24 jam (2). Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan profesional yang mempunyai risiko kecelakaan akibat kerja yang tinggi (3).

Salah satu faktor penyebab utama kecelakaan kerja yang disebabkan oleh manusia adalah kelelahan kerja (*fatigue*). Setiap tahun di seluruh dunia, terjadi jutaan kecelakaan dari yang ringan sampai kepada yang berat. Kerugian-kerugian ini bukan main hebatnya. Data statistik kecelakaan di seluruh dunia menunjukkan bahwa angka kecelakaan kerja terus meningkat sesuai dengan kemajuan dan intensitas penerapan teknologi (4). *International Labor Organization (ILO)* mencatat tahun 2020, 1 pekerja di dunia meninggal setiap 1 detik karena kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit dan kelelahan akibat kerja. Tahun sebelumnya yaitu pada tahun 2019 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan sebanyak 2 juta kasus setiap tahun (5).

Masalah kesehatan potensial pada pekerja adalah kelelahan kerja yang dapat

mengakibatkan kecelakaan kerja. Setiap pekerjaan selalu mengandung potensi resiko bahaya dalam bentuk kecelakaan kerja. Besarnya potensi kecelakaan dan penyakit kerja tersebut bergantung dari jenis produksi, teknologi yang dipakai, bahan yang digunakan, tata ruang dan lingkungan bangunan serta kualitas manajemen dan tenaga-tenaga pelaksana (5). Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan bahwa kasus kecelakaan peserta program Jaminan Kecelakaan Kerja di Indonesia tahun 2019 mencapai 105.182 kasus. Meskipun mengalami penurunan dari tahun sebelumnya, angka ini masih terbilang cukup tinggi mengingat bahwa masih adanya kasus-kasus kecelakaan yang tidak tercatat atau dilaporkan (6).

Saat ini profesi perawat banyak dibutuhkan dan diusahakan kualitas profesinya. Profesi perawat sangat berbeda dengan profesi pekerjaan lain sebab perawat menjadi sarana untuk memenuhi kebutuhan pasien. Pekerja pelayanan kesehatan dihadapkan pada manusia bukan benda mati sehingga menuntut adanya pencurahan emosional yang tinggi. Setiap perawat juga harus memiliki kemampuan yang sama dalam merawat setiap pasien dengan penyakit yang berbeda-beda, sehingga setiap pasien mendapatkan perawatan yang baik dari setiap perawat. Akibat tingginya beban kerja pada perawat mengakibatkan perawat mengalami gangguan kesehatan seperti contohnya kelelahan (7). Menurut hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) pada tahun 2018 didapatkan 50,9% perawat yang bekerja di Indonesia mengalami kelelahan (2).

Kelelahan kerja diartikan sebagai ketidakmampuan sementara, atau penurunan kemampuan, atau rasa keengganan yang kuat untuk merespon situasi yang ada, karena aktifitas berlebihan yang dilakukan sebelumnya, baik mental maupun fisik. Kelelahan dalam bekerja dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Kelelahan kerja tidak hanya mengakibatkan terjadinya kecelakaan pada tenaga kerja itu sendiri, tetapi juga pada masyarakat sekitarnya.

Kecelakaan yang menimpa masyarakat ini terjadi akibat kesalahan tenaga kerja yang terkait, pada bidang kesehatan banyak kasus seperti seorang perawat yang bekerja dengan shift ganda yang tidak sengaja memberikan obat atau dosis yang salah pada pasien (8).

Kelelahan kerja yang tidak dapat diatasi akan menimbulkan berbagai permasalahan kerja yang fatal dan mengakibatkan kecelakaan kerja sehingga rumah sakit wajib mengetahui tingkat kinerja dan hal yang dapat menimbulkan permasalahan dalam bekerja, salah satunya kelelahan kerja pada perawat (9). Perawat merupakan seorang yang mempunyai kemampuan khusus untuk memberikan pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab dalam pencegahan penyakit baik pasien maupun dirinya sendiri (8).

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi shift kerja, faktor individu (kesehatan/penyakit, jenis kelamin, umur, pendidikan, beban kerja, masa kerja dan status gizi) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi). Kelelahan kerja di rumah sakit antara lain kelelahan yang disebabkan faktor fisik seperti suhu, penerangan, mikroorganisme, zat kimia, kebisingan dan *circadian rhythm* (siklus tidur-bangun yang diulangi kira-kira setiap 24 jam terutama pada perawat shift malam), sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik di tempat kerja maupun di rumah atau masyarakat sekeliling (9).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ferusgel tentang faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia Medan, menunjukkan bahwa masa kerja ($p=0,003$) dan beban kerja ($p=0,000$) berpengaruh terhadap kelelahan kerja (10). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tenggor tahun 2019 tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado, menunjukkan bahwa ada hubungan usia ($p=0,006$) dan beban kerja ($p=0,031$) dengan kelelahan kerja (11).

Rumah Sakit Umum Sundari merupakan salah satu rumah sakit di Kota Medan yang memberikan pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Sundari Medan ditinjau dari lokasi yang cukup strategis memungkinkan terjadi peningkatan jumlah pasien, dengan banyaknya jumlah pasien yang masuk menambah beban kerja perawat yang pada akhirnya akan menurunkan gairah kerja serta kelelahan kerja pada perawat. RSUD Sundari memiliki perawat sebanyak 50 orang dengan jumlah pasien sebanyak 1.888 dari bulan Maret-Mei atau dengan rata-rata 20 pasien/hari.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti kepada 10 orang perawat di RSUD Sundari menunjukkan bahwa perawat 6 orang perawat mengalami kelelahan kerja seperti rasa nyeri pada otot, pusing, mudah mengantuk dan juga tidak bersemangat dalam bekerja, sedangkan pada 4 perawat lainnya tidak mengalami kelelahan kerja. Hasil observasi dapat dilihat bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada perawat bisa disebabkan oleh faktor jenis kelamin.

Sebagian besar perawat yang memiliki jenis kelamin perempuan lebih cepat lelah dibandingkan dengan perawat laki-laki. Perawat yang bekerja di rumah sakit memerlukan tenaga ekstra untuk melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien seperti mendorong kursi roda dan tempat tidur, membantu mengangkat pasien ataupun tindakan darurat lainnya. Oleh karena itu, perawat laki-laki lebih dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan di rumah sakit. Hal ini disebabkan karena perawat yang berjenis kelamin laki-laki tidak mudah lelah dari pada perawat perempuan.

Masa kerja perawat juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yang terjadi pada perawat di RSUD Sundari, dimana perawat dengan masa kerja yang lebih dari 6 tahun memudahkan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan perawat telah beradaptasi dan menguasai pekerjaan yang selalu dilakukannya, namun pada perawat dengan

masa kerja kurang dari 6 tahun lebih cepat mengalami lelah dikarenakan perawat tersebut merasa belum terbiasa dengan pekerjaan yang terus dilakukannya.

Menurut Budiono, masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Secara garis besar masa kerja dikatakan baru apabila pekerja bekerja selama < 6 tahun, masa kerja sedang 6-10 tahun dan masa kerja dikatakan lama apabila > 10 tahun (12).

Selanjutnya beban kerja yang tinggi pada perawat di RSUD Sundari sering menyebabkan terjadinya kelelahan pada perawat. Beban kerja yang berlebih pada perawat terjadi karena tidak sebandingnya rasio tenaga perawat dengan pasien, dimana terkadang 1 perawat melayani 7 pasien (7 tempat tidur) seharusnya berdasarkan Permenkes No. 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, 2 orang tenaga perawat pada rumah sakit tipe C memberikan pelayanan kepada 3 pasien (3 tempat tidur) (1). Selain itu beban kerja yang tinggi dari perawat juga disebabkan dari pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh perawat namun harus diselesaikan oleh perawat dan mendapatkan pekerjaan yang sulit diselesaikan oleh perawat seperti melakukan pemindahan pasien yang dilakukan oleh perawat perempuan dikarenakan perawat laki-laki memiliki pekerjaan lain dan tidak dapat membantu. Perawat juga harus mendorong

tempat tidur pasien sendiri tanpa dibantu oleh perawat lain.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSUD. Sundari Kota Medan .

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSUD. Sundari Kota Medan .

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah survei analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* (13). Populasi penelitian adalah seluruh perawat sebanyak 50 orang dengan sampel sebanyak 50 orang yang diambil menggunakan teknik *sampling* jenuh. Alat untuk pengumpulan data adalah kuesioner. Data yang telah dikumpulkan diolah dengan analisis univariat, bivariat dan multivariat dengan statistik uji *regresi logistic*.

HASIL

Tabel 1 diketahui bahwa dari 50 responden, sebanyak 6 responden (12,0%) memiliki umur 23-26 tahun dan 27-30 tahun sebanyak 8 responden (16,0%), 31-34 tahun sebanyak 15 responden (30,0%), 35-38 tahun sebanyak 14 responden (28,0%), 39-42 tahun sebanyak 5 responden (10,0%) dan 43-46 tahun sebanyak 2 responden (4,0%). Selanjutnya pada karakteristik pendidikan, responden yang memiliki pendidikan DIII Keperawatan sebanyak 40 responden (80,0%) dan sebanyak 10 responden (20,0%) memiliki pendidikan SI Keperawatan.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik	f	%
Umur		
23-26 Tahun	6	12,0
27-30 Tahun	8	16,0
31-34 Tahun	15	30,0
35-38 Tahun	14	28,0
39-42 Tahun	5	10,0
43-46 Tahun	2	4,0
Jumlah	50	100,0

Tabel 1. Lanjutan

Karakteristik	f	%
Pendidikan		
DIII Keperawatan	40	80,0
SI Keperawatan	10	20,0
Jumlah	50	100,0

Pada Tabel 2. tabulasi silang antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja, diketahui bahwa sebanyak dari 32 responden (64,0%) yang berjenis kelamin perempuan, sebanyak 25 responden (50,0%) mengalami kelelahan kerja yang tinggi dan sebanyak 7 responden (14,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Selanjutnya sebanyak 18 responden (36,0%) yang berjenis kelamin laki-laki, sebanyak 2 responden (4,0%) mengalami kelelahan kerja yang tinggi dan sebanyak 16 responden (32,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan jenis kelamin memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan .

Tabulasi silang antara masa kerja dengan kelelahan kerja, diketahui bahwa sebanyak dari 26 responden (52,0%) yang memiliki masa kerja < 6 tahun, sebanyak 22 responden (44,0%) mengalami kelelahan kerja yang tinggi dan sebanyak 4 responden (8,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Selanjutnya sebanyak 24 responden (48,0%) yang memiliki masa kerja ≥ 6 tahun, sebanyak 5 responden (10,0%) mengalami kelelahan

kerja yang tinggi dan sebanyak 19 responden (38,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan masa kerja memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan .

Tabulasi silang antara beban kerja dengan kelelahan kerja, diketahui bahwa sebanyak dari 29 responden (58,0%) memiliki beban kerja yang berat, sebanyak 24 responden (48,0%) mengalami kelelahan kerja yang tinggi dan sebanyak 5 responden (10,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Selanjutnya sebanyak 21 responden (42,0%) memiliki beban kerja yang ringan, sebanyak 3 responden (6,0%) mengalami kelelahan kerja yang tinggi dan sebanyak 18 responden (36,0%) mengalami kelelahan kerja yang rendah. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan nilai $p = 0,000 (< 0,05)$. Hal ini membuktikan beban kerja memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan .

Tabel 2. Tabulasi Silang antara Jenis Kelamin, Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat

Variabel	Kelelahan Kerja				Total		Sig-p
	Tinggi		Rendah		f	%	
	f	%	f	%			
Jenis Kelamin							
Perempuan	25	50,0	7	14,0	32	64,0	0,000
Laki-Laki	2	4,0	16	32,0	18	36,0	
Masa Kerja							
< 6 Tahun	22	44,0	4	8,0	26	52,0	0,000
≥ 6 Tahun	5	10,0	19	38,0	24	48,0	
Beban Kerja							
Berat	24	48,0	5	10,0	29	58,0	0,000
Ringan	3	6,0	18	36,0	21	42,0	
Total	27	54,0	23	46,0	50	100,0	

Tabel 3 hasil pengujian ini menunjukkan bahwa variabel yang memengaruhi terhadap kelelahan kerja pada perawat adalah jenis kelamin ($p=0,041$), masa kerja ($p=0,021$) dan beban kerja ($p=0,004$), yang artinya jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat. Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa

$$P = \frac{1}{1+e^{-(a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3)}}$$

Dimana e = bilangan natural yang besarnya (2,718)

$$P = \frac{1}{1+2,718^{-(-3,845+2,367+2,774+3,494)}}$$

$$P = \frac{1}{1+2,718^{(4,789)}}$$

$$P = 0,586 = 58,6\%$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja menunjukkan besar pengaruh sebesar 58,6% terhadap kelelahan kerja pada perawat, serta terdapat 41,4% pengaruh dari faktor lain diluar faktor (jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja) atau variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti faktor umur, status gizi, shift kerja, iklim kerja dan faktor lainnya.

Tabel 3. Uji Regresi Logistik

Variabel	B	Sig.	Exp(B)
Jenis Kelamin	2,367	0,041	10,661
Masa Kerja	2,774	0,021	16,028
Beban Kerja	3,494	0,004	32,901
Constant	-3,845	0,001	0,021

PEMBAHASAN

Pengaruh Jenis Kelamin terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat

Berdasarkan hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel jenis kelamin memiliki nilai $p = 0,041 (< 0,05)$, artinya jenis kelamin memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSU Sundari Kota Medan .

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati tahun 2019 tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Bangkinang, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin responden dengan kelelahan kerja, hal ini dibuktikan dengan ($p=0,016$) (14).

Penelitian yang dilakukan oleh Dwienda tahun 2021 tentang Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis, menunjukkan bahwa ada hubungan antara jenis kelamin responden

dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis dengan nilai ($p = 0,000$) (15).

Jenis kelamin yaitu tanda biologis yang membedakan manusia berdasarkan kelompok laki - laki dan perempuan. Jenis kelamin mengacu pada seseorang berperilaku dan mencerminkan penampilan sesuai dengan jenis kelaminnya (16). Ukuran tubuh dan kekuatan otot tenaga kerja wanita relatif kurang dibanding pria. Secara biologis wanita mengalami siklus haid, kehamilan dan menopause dan secara sosial wanita berkedudukan sebagai ibu rumah tangga. Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologis setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya sehingga akan mempengaruhi kondisi fisik maupun psikisnya dan hal ini akan menyebabkan tingkat kelelahan wanita akan lebih besar dari pada tingkat kelelahan pria (4). Seperti pada fakta lapangan yang sering kita temui saat ini, banyak sekali tenaga kerja

bagian lapangan pada umumnya didominasi oleh laki-laki, sedangkan pada bagian kantor suatu perusahaan pada umumnya didominasi oleh wanita. Hal tersebut bukanlah merupakan suatu kebetulan, melainkan adanya berbagai macam pertimbangan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan berkaitan dengan spesifikasi dari masing-masing gender atau jenis kelamin. Faktor jenis kelamin ikut menentukan tingkat partisipasi dan produktivitas seseorang dalam bekerja. Tenaga kerja pada dasarnya tidak dapat dibedakan berdasarkan pada jenis kelamin. Tetapi pada umumnya laki-laki akan lebih produktif untuk pekerjaan yang mengandalkan kekuatan fisik. Namun dalam keadaan tertentu kadang produktivitas perempuan bisa lebih tinggi daripada laki-laki, dikarenakan perempuan lebih teliti, sabar dan tekun (4).

Menurut asumsi peneliti secara umum wanita hanya mempunyai kekuatan fisik 2/3 dari kemampuan fisik atau kekuatan otot laki-laki. Tetapi dalam hal tertentu, wanita lebih teliti dari pada laki-laki. Pada penelitian ini jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat wanita lebih cepat merasa lelah dibandingkan perawat laki-laki. Hal ini bisa disebabkan karena wanita akan mengalami siklus biologi setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi kondisi fisiknya dan itu akan mempengaruhi kinerjanya.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit memerlukan tenaga ekstra untuk melakukan tindakan keperawatan terhadap pasien seperti mendorong kursi roda dan tempat tidur, membantu mengangkat pasien ataupun tindakan darurat lainnya. Oleh karena itu, perawat laki-laki lebih dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan semacam ini, karena kekuatan fisik yang dimiliki perawat laki-laki lebih baik dibandingkan perawat perempuan. Berdasarkan hasil analisis bivariat juga ditemukan bahwa ada juga perawat perempuan yang mengalami kelelahan kerja rendah. Hal ini terjadi karena sebagian perawat perempuan

telah terbiasa melakukan pekerjaannya dan memiliki beban kerja yang ringan. Sebaliknya perawat laki-laki yang mengalami kelelahan kemungkinan dikarenakan beban kerja yang berat dan dilakukan berulang-ulang serta memiliki masa kerja yang baru sehingga belum terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Pengaruh Masa Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat

Berdasarkan hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai $p = 0,021 (< 0,05)$, artinya masa kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSU Sundari Kota Medan .

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferusgel tentang faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSU Mitra Medika Tanjung Mulia Medan, menunjukkan bahwa masa kerja ($p=0,003$) dan beban kerja ($p=0,000$) berpengaruh terhadap kelelahan kerja kelelahan kerja pada perawat (10). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lutfi tahun 2021 tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (*Burnout*) Perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat, menunjukkan bahwa masa kerja ($p=0,002$), memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat (17).

Masa kerja merupakan jangka waktu seseorang yang sudah bekerja dari pertama mulai masuk hingga bekerja. Masa kerja dapat diartikan sebagai sepenggalan waktu yang agak lama dimana seseorang tenaga kerja masuk dalam satu wilayah tempat usaha sampai batas tertentu. Masa kerja juga merupakan akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (4). Menurut Budiono dalam buku Wulanyani dkk, masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif. akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka

semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut (18).

Tingkat pengalaman kerja seseorang dalam bekerja akan mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja. Hal ini dikarenakan orang yang lebih berpengalaman mampu bekerja secara efisien. Mereka dapat mengatur besarnya tenaga yang dikeluarkan oleh karena seringnya melakukan pekerjaan tersebut. Selain itu, mereka telah mengetahui posisi kerja yang terbaik atau nyaman untuk dirinya, sehingga sehingga produktivitasnya terjaga. Hal tersebut diperkirakan dapat mencegah atau mengurangi terjadinya kelelahan kerja maupun kecelakaan kerja. Di sisi lain, masa kerja yang lebih lama juga dapat mempengaruhi kelelahan kerja secara psikologis, karena terjadinya kejenuhan dalam bekerja (12).

Menurut asumsi peneliti masa kerja perawat juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja yang terjadi pada perawat. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat dengan masa kerja yang lebih dari 6 tahun memudahkan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan perawat telah beradaptasi dan menguasai pekerjaan yang selalu dilakukannya sehingga tidak mengalami kelelahan kerja yang berat, namun pada perawat dengan masa kerja kurang dari 6 tahun lebih cepat mengalami lelah dikarenakan perawat tersebut merasa belum terbiasa dengan pekerjaan yang terus dilakukannya.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki umur di atas 30 tahun, namun masih memiliki masa kerja yang baru di RSUD Sundari. Hal ini dikarenakan ada sebagian perawat yang sering berpindah-pindah di tempat kerja dan ada juga yang lama menganggur sehingga perawat tersebut memiliki masa kerja yang baru di RSUD

Sundari. Kejadian ini juga mengakibatkan perawat belum terbiasa dengan aturan dan pekerjaan yang dilakukan di RSUD Sundari, karena walaupun perawat ada yang sudah pernah bekerja di rumah sakit lain namun aturan dan cara melakukan pekerjaan di RSUD Sundari berbeda dengan pekerjaan yang dilakukan pada rumah sakit sebelumnya, sehingga mengakibatkan perawat dapat mengalami kelelahan kerja karena belum terbiasa dengan pekerjaan yang dilakukan di RSUD Sundari.

Selain itu hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat yang memiliki masa kerja yang lebih 6 tahun mengalami kelelahan kerja tinggi, sedangkan perawat dengan masa kerja kurang 6 tahun hanya mengalami kelelahan kerja yang rendah. Hal ini dikarenakan faktor-faktor lain, dimana perawat yang memiliki masa kerja lebih 6 tahun kemungkinan memiliki beban kerja yang berat, asupan gizi, memiliki masalah pribadi atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga perawat tersebut mengalami kelelahan kerja yang tinggi. Sedangkan pada perawat dengan masa kerja kurang 6 tahun yang hanya mengalami kelelahan kerja rendah dikarenakan perawat tersebut berusaha menikmati pekerjaannya, memiliki beban kerja yang ringan dan memiliki asupan gizi yang cukup.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat

Berdasarkan hasil uji regresi logistik menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $p = 0,004 (< 0,05)$, artinya beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan .

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati tahun 2021 tentang Pengaruh Beban Kerja dan Sikap terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat dengan nilai ($p=0,000$) (19). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh

Hamzah tahun 2019 tentang Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Kerja pada perawat di RSUD Abdul Sjahanie Samarinda, menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat ($p=0,000$) (20).

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban yang dimaksud fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja. Diantara mereka ada yang lebih cocok untuk beban fisik, mental ataupun sosial. Bahkan banyak juga dijumpai kasus kelelahan kerja dimana hal itu adalah sebagai akibat dari pembebanan kerja yang berlebihan (4). Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugastugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (21).

Sebagai persamaan yang umum, masing-masing tenaga kerja hanya mampu memikul beban pada suatu berat tertentu. Bahkan ada beban yang dirasa optimal bagi seseorang (4). Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan. Di mana semakin berat beban kerja, maka akan semakin pendek waktu kerja seseorang untuk bekerja tanpa kelelahan dan gangguan fisiologis yang berarti atau sebaliknya (21).

Menurut asumsi peneliti kelelahan kerja dapat dengan mudah menyerang perawat, menggingat beban kerja perawat dapat semakin bertambah jika perawat melakukan shift terusan. Selain menambah beban kerja fisik, hal tersebut juga dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kelelahan kerja karena berkurangnya waktu tidur. Permasalahan beban kerja lainnya yang juga di hadapi perawat dimana perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Banyaknya tugas pokok perawat

serta adanya tugas tambahan yang dilakukan perawat pada saat shift kerja.

Selain itu beban kerja yang tinggi dari perawat juga disebabkan dari pekerjaan yang seharusnya tidak dikerjakan oleh perawat namun harus diselesaikan oleh perawat dan mendapatkan pekerjaan yang sulit diselesaikan oleh perawat seperti melakukan pemindahan pasien yang dilakukan oleh perawat perempuan dikarenakan perawat laki-laki memiliki pekerjaan lain dan tidak dapat membantu. Perawat juga harus mendorong tempat tidur pasien sendiri tanpa dibantu oleh perawat lain. Hal ini akan berpengaruh besar atau menambah waktu kerja perawat dalam bertugas dengan pembagian jumlah perawat yang tidak proporsional sehingga perawat merasa beban kerjanya berat karena waktu kerjanya terkadang berlebihan yang mengakibatkan perawat mengalami kelelahan kerja yang tinggi.

Hasil penelitian juga didapatkan bahwa terdapat perawat yang memiliki beban kerja ringan namun mengalami kelelahan kerja yang tinggi, sedangkan perawat yang memiliki beban kerja yang berat tetapi hanya mengalami kelelahan kerja yang rendah. Kejadian ini dapat terjadi akibat dari faktor pribadi atau faktor risiko lainnya, seperti pada perawat yang memiliki beban kerja ringan tetapi mengalami kelelahan kerja tinggi bisa dikarenakan usia yang sudah lanjut, masalah pribadi, asupan gizi yang kurang baik atau bahkan perawat memiliki riwayat kesehatan yang kurang baik. Sebaliknya perawat yang memiliki beban kerja yang berat tetapi hanya mengalami kelelahan rendah bisa dikarenakan perawat memiliki usia muda dan masih semangat bekerja, memiliki asupan gizi yang baik dan tidak ada masalah dengan kesehatannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini adalah ada pengaruh jenis kelamin, masa kerja dan beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSUD Sundari Kota Medan, dengan persentase

besar pengaruh terhadap kelelahan kerja sebesar 58,6%.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak/Ibu pimpinan rumah sakit, serta responden di RSUD Sundari Medan yang telah memberikan kesempatan, tempat, waktu dan memberikan arahan kepada peneliti untuk melakukan penelitian ini sampai dengan selesai.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kemenkes RI. Klasifikasi Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia; 2016.
2. PPNI. Standar Intervensi Keperawatan Indonesia: Definisi dan Tindakan Keperawatan. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat Persatuan Perawat Nasional Indonesia; 2018.
3. Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan. 2019;8(5):55.
4. Suma'mur. Higene Perusahaan dan Kesehatan Kerja. Jakarta: Gunung Agung; 2018.
5. ILO. Safety and Health at Work. International Labour Organization; 2020.
6. BPJS Ketenagakerjaan. Angka Kecelakaan Kerja 2019. Jakarta: Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; 2019.
7. Depkes RI. Standar Praktek Keperawatan bagi Perawat Kesehatan. Jakarta: Departemen Kesehatan Republik Indonesia; 2018.
8. Nursalam. Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktek Keperawatan Profesional. Jakarta: Salemba Medika; 2018.
9. Setyawati L. Selintas tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books; 2017.
10. Ferusgel A, Napitupulu LH, Putra RP. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. 2022;7(1):329–37.
11. Tenggor D. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. 2019;
12. Ramdan IM. Kelelahan Kerja pada Penenun Tradisional Sarung Samarinda. Samarinda: Uwais; 2018.
13. Muhammad I. Panduan penyusunan Karya Tulis Ilmiah Bidang Kesehatan Menggunakan Metode Ilmiah. Bandung: Citapustaka Media Perintis; 2016.
14. Rahmawati RSA. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Di RSUD Bangkinang. J Kesehat Masy Univ Pahlawan Tuanku Tambusai Riau. 2019;3(2):41–5.
15. Dwienda O, Ahmad Satria Efendi AS. Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Permata Hati Duri Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis. Pros Hang Tuah Pekanbaru. 2021;17–30.
16. Notoatmodjo S. Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku. Jakarta: Rineka Cipta;
17. Lutfi M, Puspanegara A, Mawaddah AU. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat. J Ilmu Kesehat Bhakti Husada Heal Sci J. 2021;12(2):173–91.
18. Wulanyani NMS, Vembriati N, Astiti DP, Rustika IM, Indrawati KR, Susilawati LKPA, et al. Buku Ajar Ergonomi, Kerekayasaan dalam Psikologi. Denpasar: UNUD; 2019.
19. Rosmiati, Abdullah R, Nurlinda A. Pengaruh Beban Kerja dan Sikap terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. J Muslim Community Heal. 2021;2(3):81–94.
20. Hamzah W. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kelelahan Kerja pada perawat di RSUD Abdul Sjahanie Samarinda. Psikoborneo J Ilm Psikol. 2019;7(2):336–43.
21. Tarwaka, Bakri SHA, Sudiajeng L. Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: Harapan Press; 2016.