

Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kab. Kolaka Tahun 2023

Factors Associated with Work Fatigue of Nurses in IGD and ICU Rooms BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka Regency in 2023

Widiyanti Nurjannah¹, Febriana Muchtar², Indah Ade Prianti¹

¹Prodi Kesmas, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo Kendari, Indonesia

²Prodi Gizi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo Kendari, Indonesia

Correspondence*:

Address: Kampus Hijau Bumi Tridharma, Kendari, Indonesia (Postal Code: 93232) | e-mail: febrianamuchtar9@uho.ac.id

Indexing

Keyword:

Workload, Work
Fatigue, Tenure, Work
Shift, Attitude

Kata kunci:

Beban Kerja,
Kelelahan Kerja, Masa
Kerja, Shift Kerja,
Sikap

Submitted: 26 Juli 2023

Revised: 09 Agustus 2023

Accepted: 11 Agustus 2023

Abstract

Background: Work fatigue is a condition experienced by workers as a result of job responsibilities that have an impact on endurance and efficiency at work. Fatigue is part of occupational health and safety issues because it can cause accidents at work. Nurses are one of the workforce in hospitals with the responsibility of providing optimal service to patients. The demands of the work carried out by nurses can cause fatigue.

Aims: The purpose of this study was to determine what factors are associated with work fatigue in nurses in the emergency room and ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka Regency in 2023.

Methods: This study was conducted in the field of emergency room services and the field of ICU care BLUD Benyamin Guluh Hospital Kolaka Regency in June 2023. The population and sample of this study were all nurses who worked in the emergency room and ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kolaka Regency which amounted to 47 nurses.

Results: The results showed that workload ($p = 0.032$, $r = 0.314$), attitude ($P = 0.025$, $r = 0.326$), and tenure ($p = 0.018$, $r = 0.343$) are factors that are positively related or proportional to job fatigue, while work shifts ($p = 0.531$, $r = 0.094$) are not related to job fatigue.

Conclusion: Workload, attitude, and tenure are positively related or directly proportional to job fatigue in nurses in the emergency room and ICU BLUD Benyamin Guluh Hospital Kolaka Regency. Based on the results of the study, it is necessary to increase teamwork in completing work, the hospital can add training to nurses so that they are not monotonous in their work, create a mutually supportive work atmosphere, and nurses with a work period of <5 years need to pay attention to their working conditions and environment so that they can adapt and be able to organize work.

Abstrak

Latar Belakang: Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang dialami oleh pekerja akibat dari tanggung jawab pekerjaan yang berdampak pada ketahanan dan efisiensi dalam bekerja. Kelelahan menjadi bagian permasalahan kesehatan dan keselamatan kerja karena dapat menyebabkan kecelakaan pada saat bekerja. Perawat adalah salah satu tenaga kerja di rumah sakit dengan tanggung jawab memberikan pelayanan optimal kepada pasien. Tuntutan pekerjaan yang dilakukan perawat dapat menyebabkan kelelahan kerja.

Tujuan: Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka Tahun 2023.

Metode: Penelitian ini dilaksanakan pada bidang pelayanan IGD dan bidang perawatan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka pada bulan Juni tahun 2023. Populasi dan sampel penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka yang jumlah 47 orang perawat.

Hasil: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja ($p = 0,032$, $r=0,314$), sikap ($P=0,025$, $r=0,326$), dan masa kerja ($p=0,018$, $r=0,343$) merupakan faktor yang berhubungan positif atau berbanding lurus dengan kelelahan kerja, sedangkan shift kerja ($p = 0,531$, $r=0,094$) tidak berhubungan dengan kelelahan kerja.

Kesimpulan: Beban kerja, sikap, dan masa kerja berhubungan positif atau berbanding lurus dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. Berdasarkan hasil penelitian perlu peningkatan kerja sama tim dalam menyelesaikan pekerjaan, pihak rumah sakit dapat menambah pelatihan kepada perawat agar tidak monoton dalam pekerjaannya, menciptakan suasana kerja saling mendukung, dan perawat dengan masa kerja < 5 tahun perlu memperhatikan kondisi dan lingkungan kerjanya sehingga dapat beradaptasi dan mampu mengatur pekerjaan.

PENDAHULUAN

Rumah sakit menjadi suatu bentuk fasilitas pelayanan kesehatan dengan melaksanakan pelayanan kesehatan perindividu secara lengkap yang mana mengadakan beberapa macam pelayanan, diantaranya yaitu pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit sebagai suatu institusi pelayanan kesehatan diharap dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, sehingga dapat membuat konsumen merasa puas (Amran *et al.*, 2022). Perawat adalah sumber daya manusia yang berada pada urutan teratas dari segi jumlah di seluruh rumah sakit. Perawat dituntut memiliki kerja yang tinggi. Tuntutan kerja yang tinggi ini dapat menyebabkan aktivitas kerja perawat yang juga meningkat (Nurchayyo, 2018) *World Health Organization* (WHO) mengungkapkan data pada tahun 2020 perasaan kelelahan yang berat diprediksi menjadi gangguan kesehatan pembunuh ke 2 setelah penyakit jantung (Alfikri *et al.*, 2021). Data *International Labour Organization* (ILO, 2018) menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan di tempat kerja atau penyakit akibat kerja. Dan lebih dari 374 juta orang yang mengalami cedera, luka ataupun jatuh sakit setiap tahun akibat kecelakaan yang terjadi dengan pekerja (Monalisa *et al.*, 2022).

National Safety Council (NSC) 2020 menyatakan bahwa kelelahan yang terjadi pada beberapa tenaga kerja di dunia diakui sebagai masalah yang mempengaruhi tenaga kerja, bahkan hasil penelitian NSC mengungkapkan pekerja yang beroperasi selama 24 jam menunjukkan tingkat kelelahan sebesar 13% serta cedera yang terjadi di tempat kerja dapat dikaitkan dengan kelelahan (Priyatna, 2020). Tahun 2020, didapatkan data kecelakaan kerja di Indonesia sebanyak 177.000 kasus kecelakaan (Alfikri *et al.*, 2021).

Kelelahan kerja banyak terjadi pada profesi yang bersifat pelayanan masyarakat contohnya adalah perawat. Di luar negeri didapatkan jumlah kejadian kelelahan pada perawat sebesar 91,9%. Menurut hasil survey PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) didapatkan 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan (Hermawan & Tarigan, 2021). Banyak faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja diantaranya yaitu beban kerja, sikap kerja, masa kerja, dan *shift* kerja. Beban kerja berat dapat menjadi penyebab timbulnya kejadian kelelahan kerja, dengan memberi pengaruh sebesar 50% terhadap kejadian kecelakaan kerja. Beban kerja tinggi (waktu, fisik, beban mental yang berhubungan dengan pekerjaan dengan kegesitan dalam melakukan penanganan, hati-hati, tenaga dan fokus yang besar selama melayani pasien) dapat menjadi faktor penyebab perawat mudah mengalami kelelahan (Rosmiati *et al.*, 2021).

Selain beban kerja dan sikap, masa kerja dan *shift* kerja juga mempengaruhi kejadian kelelahan kerja. Masa kerja ialah jarak waktu atau rentang waktu seseorang bekerja pada sebuah instansi atau organisasi dalam jarak waktu yang panjang. Lamanya masa kerja dapat dipengaruhi dari kadar kepuasan seorang pekerja pada suatu instansi, stress kerja, jenjang karir yang ditajukan oleh institusi tersebut dan imbalan yang diberikan sebagai hasil kerja (Rahmayani dan Anwar Arbi, 2022). Sementara itu, *shift* kerja pagi ataupun malam dapat berpengaruh pada kondisi fisik, biologis, psikologis, dan sosial pada satu individu dengan individu yang lain. Pelaksanaan periode waktu kerja yang buruk dapat mejadi penyebab munculnya kejadian kelelahan kerja yang harus dikendalikan sebab mengingat kelelahan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kecelakaan kerja (Buanawati, 2019).

Rumah sakit merupakan suatu lembaga pelayanan kesehatan yang lengkap. Di Kabupaten Kolaka hanya terdapat 1 rumah sakit yaitu BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka. Status Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka menjadii BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) Kabupaten Kolaka. Rumah Sakit ini merupakan jenis Rumah Sakit tipe C yang menjadi pusat rujukan unit-unit pelayanan kesehatan dari seluruh kecamatan yang

ada di Kabupaten Kolaka dan sekitarnya (Profil Rumah Sakit Benyamin Guluh Kab. Kolaka Tahun 2021). (Profil Rumah Sakit Benyamin Guluh Kab. Kolaka Tahun 2021). Berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 21 September 2022 menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, didapatkan 8 dari 12 orang perawat (66,7%) mengalami kelelahan kerja kategori berat, sedangkan 4 dari 12 orang (33,3%) mengalami kelelahan kerja kategori ringan. Hal ini dikarenakan banyaknya pasien yang masuk, terlebih lagi BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh menjadi satu-satunya rumah sakit rujukan yang ada di Kabupaten Kolaka. Beberapa gejala yang sering dialami diantaranya yaitu sering menguap saat bekerja, merasa mengantuk saat bekerja, merasa susah berpikir pada saat bekerja, sulit memusatkan perhatian, merasa mudah lupa, merasa sakit/nyeri di beberapa bagian tubuh dan beberapa gejala lainnya. Berdasarkan beberapa uraian yang telah dibahas, dibutuhkan penelitian yang mengangkat kelelahan kerja pada perawat di BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka dikarenakan belum ada yang membahas terkait kelelahan kerja di RS tersebut, sehingga penulis melakukan penelitian mengenai “Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang IGD dan ICU BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka”.

Metode

Penelitian ini merupakan Jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional yang dilaksanakan di bidang pelayanan IGD dan bidang perawatan ICU BLUD Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka Provinsi Sulawesi Tenggara. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Juni tahun 2023. Sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Instrumen penelitian menggunakan lembar kuesioner *Industrial Fatigue Research Commite* (IFRC) yang terdiri dari 30 butir pertanyaan dengan dua pengkategorian yaitu kelelahan kerja ringan dan kelelahan kerja berat, alat dokumentasi berupa kamera handphone, alat tulis dan komputer. Variabel dependen pada penelitian ini ialah kelelahan kerja, dan variabel independennya yaitu beban kerja, sikap, masa kerja, dan shift kerja. Analisis yang dilakukan yaitu dengan menerapkan analisis univariat dan analisis bivariate. Penelitian ini menggunakan uji *pearson correlations* sebagai analisis bivariat dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Hasil dan Pembahasan

Kelelahan merupakan proses alami tubuh makhluk hidup yang mampu bergerak bebas dan merupakan proses yang sedapatnya dihindari oleh para pekerja karena bisa mengurangi kualitas dan konsentrasi dalam bekerja, sehingga pada akhirnya mengurangi produksi serta income perusahaan (Karbitu, & Oksandi, 2020). Kelelahan kerja menjadi salah satu persoalan krusial yang perlu ditanggulangi karena kelelahan dapat menyebabkan kecakapan kerja menghilang, kondisi kesehatan menurun sehingga memicu kecelakaan kerja, serta produktivitas dan prestasi kerja menurun. Kelelahan kerja dalam jangka waktu yang lama juga akan berpengaruh pada kesehatan pekerja. Beberapa risiko kesehatan yang dapat timbul akibat kelelahan kerja yang berkepanjangan meliputi *anxiety*, penyakit jantung, diabetes, tekanan darah tinggi, gangguan *gastrointestinal*, penurunan kesuburan dan depresi (Safira *et al.*, 2020).

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	N	%
Umur		
20-29 Tahun	5	10.6
30-39 Tahun	31	66
40-49 Tahun	11	23.4
Jenis Kelamin		
Laki-laki	17	36.2
Perempuan	30	63.8

Sumber : Data Primer (Juni, 2023)

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 43 responden, sebagian besar responden berusia pada rentang 30-39 tahun dengan jumlah 31 responden (66%), sedangkan responden paling sedikit berusia pada rentang 20-29 tahun dengan jumlah 5 responden (10,6%). Diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 30 responden (63,8%), sedangkan responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 17 responden (23,2%).

Tabel 2. Analisis Univariat

Analisis Univariat	N	%
Kelelahan Kerja		
Kelelahan Ringan	27	57.5
Kelelahan Berat	20	42.5
Beban Kerja		
Ringan	25	53.2
Berat	22	46.8
Sikap		
Baik	23	48.94
Kurang Baik	14	51.06
Masa Kerja		
Lama (≥ 5 tahun)	28	59.6
Baru (< 5 tahun)	19	40.4
Shift Kerja		
Pagi	18	38.3
Sore	15	31.9
Malam	14	29.8

Sumber: Data Primer (Juni, 2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa dari 42 responden, pada distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja didapatkan 27 responden (57,5%) mengalami perasaan kelelahan ringan dan 20 responden (42,5%) mengalami kelelahan kerja berat. Pada distribusi responden berdasarkan beban kerja diperoleh 25 responden (53,2%) dengan beban kerja ringan dan 22 responden (46,8%) memiliki beban kerja berat. Pada distribusi responden berdasarkan sikap didapatkan 23 responden (48,9%) memiliki sikap yang baik dan 19 responden (51,1%) memiliki sikap yang kurang baik. Untuk distribusi responden berdasarkan masa kerja didapatkan 28 responden (59,6%) tergolong ke dalam kategori masa kerja lama (≥ 5 tahun) dan 19 responden (40,4%) tergolong ke dalam kategori masa kerja baru. Untuk distribusi responden berdasarkan shift kerja didapatkan 18 responden (38,3%) bekerja pada shift pagi, 15 responden (31,9%) pada shift sore, dan 14 responden (29,8%) bekerja pada shift malam.

Tabel 3. Analisis Bivariat Beban Kerja, Sikap, Masa Kerja, dan *Shift Kerja* dengan Kelelahan Kerja

Variabel	Kelelahan Kerja				Total		P Value	r
	Ringan		Berat					
	N	%	N	%	N	%		
Beban Kerja								
Ringan	18	72	7	28	25	100	0,032	0,314
Berat	9	10.0	13	59.1	22	100		
Total	27	57.4	20	42,6	47	100		
Sikap								
Baik	17	73,9	6	26.1	23	100	0,025	0.326
Kurang Baik	10	41.7	14	58,3	24	100		
Total	27	57,4	20	42,6	47	100		
Masa Kerja								
Lama	20	71,4	8	28,6	28	100	0,018	0,343
Baru	7	36,8	12	63,2	19	100		
Total	27	57,4	20	42,6	47	100		
Shift Kerja								
Pagi	12	66,7	6	33,3	18	100	0,531	0,094
Sore	8	53,3	7	46,7	15	100		
Malam	7	50	7	50	14	100		
Total	27	57,4	20	42,6	47	100		

Sumber: Data Primer (Juni, 2023)

Beban kerja yaitu keseluruhan sususnan pekerjaan yang dialami seorang pekerja dari pekerjaan di hari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, psikis dan psikologi), dan factor situasional (Buanawati, 2019). Hasil uji korelasi menggunakan uji *Pearson Correlations* menunjukkan hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja diperoleh p-value sebesar 0,032 < 0,05 dengan nilai korelasi (r) antar variabel sebesar 0.314 yang menunjukkan bahwa faktor beban kerja memiliki hubungan yang positif dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benamin Guluh Kabupaten Kolaka. Hal ini disebabkan perawat yang bertugas di IGD dan ICU memiliki tanggung jawab yang besar dengan mengingat bahwa IDG dan ICU merupakan unit pelayanan dan perawatan yang berjalan 24 jam dan membutuhkan berbagai macam keahlian, serta selalu dihadapkan dengan kondisi yang membutuhkan penanganan dan perawatan yang khusus. Terlebih lagi dengan menjadi satu-satunya rumah sakit rujukan dari seluruh unit pelayanan kesehatan yang ada di Kabupaten Kolaka, banyaknya jumlah pasien yang masuk dengan berbagai macam kondisi yang memerlukan penanganan yang cepat dan tepat memberi tekanan kepada perawat ke dalam keadaan yang dapat menimbulkan beban kerja yang tinggi. Terlebih lagi apabila terdapat kejadian luar biasa seperti kecelakaan dengan korban yang banyak dan kondisi yang tidak baik membuat perawat menjadi kewalahan dan memerlukan waktu tambahan dalam melakukan penanganan. Selain Dari pada itu, kelelahan kerja pada perawat juga dipengaruhi karena adanya tuntutan yang berasal dari keluarga pasien, serta beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan salah satunya yaitu menyiapkan rekam medis pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar yang

dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu tanggung jawab yang lebih besar, berkurangnya waktu tidur, dan pekerjaan tambahan pada saat shift kerja yang tidak seimbang dengan jumlah perawat.

Perawat dengan beban kerja berat dan mengalami kelelahan kerja berat dipengaruhi karena beberapa faktor, diantaranya yaitu adanya tuntutan yang berasal dari keluarga pasien, serta beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan salah satunya yaitu menyiapkan rekam medis pasien. Perawat yang mengalami hal tersebut memiliki beberapa keluhan seperti merasa nyeri di bagian punggung, merasa sangat pening pada saat bekerja, merasa cemas dan sulit untuk mengontrol sikap pada saat bekerja. Selain itu, perawat dengan beban kerja berat dan mengalami kelelahan kerja berat dapat disebabkan karena adanya pekerjaan yang cukup banyak dengan jangka waktu pengerjaan yang singkat, hal tersebut menyebabkan perawat perlu mengeluarkan tenaga atau energy yang cukup besar sehingga mengalami kelelahan kerja yang berat. Sebaliknya, perawat dengan beban kerja berat akan tetapi mengalami kelelahan kerja ringan dikarenakan waktu yang dapat digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya cukup banyak, sehingga energi yang dikeluarkan lebih kecil. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Handayani & Hotmaria, (2021)

yang menyatakan bahwa beban kerja yang berat akan mempengaruhi kelelahan perawat, dimana jika pekerjaan yang harus diselesaikan begitu banyak maka memerlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak juga, dengan demikian membuat seorang perawat merasa kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Perbedaan kondisi fisik seseorang juga menjadi penyebab adanya perbedaan tingkat kelelahan yang dirasakan, hal tersebut menjadi penyebab beberapa perawat dengan beban kerja ringan mengalami kelelahan berat. Selain kondisi fisik, perasaan lelah yang diabaikan dan tetap dipaksa bekerja juga menjadi penyebab timbulnya kelelahan kerja berat. Gejala yang sering dialami oleh perawat dengan kondisi tersebut diantaranya yaitu merasa sempoyongan pada saat bekerja, merasa lelah pada seluruh tubuh, dan merasa kurang sehat pada saat bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pantow *et al.*, 2019) yang menyatakan bahwa jika tenaga kerja telah mulai merasa lelah dan tetap dipaksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin bertambah. Kondisi lelah demikian sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada perawat itu sendiri.

Faktor sikap perawat berperan banyak dalam peningkatan kinerja para perawat dan kinerja institusi secara menyeluruh. Sikap perawat yaitu respon yang muncul dan diperoleh sesuai pengetahuan yang dimiliki oleh perawat. Pengetahuan dan sikap berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Sikap tubuh seorang perawat dalam bekerja berkaitan dengan sikap dalam mengontrol emosi, sikap dalam melayani pasien dan juga sikap dalam bertindak atau melakukan sesuatu yang membuat perawat tersebut mengalami kelelahan dalam bekerja (Alfiyah *et al.*, 2022). Hasil uji korelasi menggunakan uji *Pearson Correlations* menunjukkan hubungan sikap terhadap kelelahan kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,025 < 0,05$ dengan nilai korelasi (*r*) antar variabel sebesar 0.326 yang menunjukkan bahwa faktor sikap memiliki hubungan yang positif dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benamin Guluh Kabupaten Kolaka. Hal tersebut disebabkan perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka selalu mendengarkan dengan penuh perhatian setiap keluhan dari pasien, membuat pasien selalu merasa nyaman baik secara fisik dan emosional, melayani pasien secara sukarela tanpa diminta sehingga perawat kurang beristirahat, memenuhi kebutuhan pasien selama perawatan, serta banyaknya jumlah pasien yang masuk dan harus dilayani. Hal ini menyebabkan perawat sering merasa kelelahan dengan beberapa gejala seperti susah memusatkan perhatian terhadap sesuatu, susah berfikir saat bekerja, dan mudah melupakan sesuatu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmiati *et al* (2021) yang menyimpulkan bahwa variabel sikap memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kejadian kelelahan kerja di pada perawat Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar yang mana dikarenakan perawat selalu merespon segala keluhan dari pasien, mengajari pasien terkait penyakit dan terapinya, serta beberapa hal lain yang menyebabkan kurangnya waktu istirahat sehingga perawat mengalami kelelahan.

Adapun penyebab perawat yang memiliki sikap baik mengalami kelelahan berat adalah perawat selalu bersikap baik di depan pasien, perawat selalu membuat pasien merasa nyaman, hal tersebut dapat menguras tenaga dan energi perawat. Sementara itu, perawat dengan sikap yang baik tetapi mengalami kelelahan kerja ringan karena dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki perawat dapat mengatasi perasaan lelah dengan memanfaatkan waktu istirahat dan melakukan hal-hal positif lainnya guna meringankan perasaan kelelahan. Sedangkan perawat dengan sikap yang buruk dan mengalami kelelahan kerja yang berat diakibatkan karena kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki perawat sehingga tidak dapat memanfaatkan waktu istirahat, selain itu perawat dengan masalah internal kerap kali memaksakan diri agar terlihat baik di depan pasien sehingga energi sosial yang dileuarkan perawat menjadi lebih besar sehingga mengalami kelelahan kerja berat dengan gejala salah satunya yaitu sulit untuk mengontrol sikap, malas berbicara pada saat bekerja, pikiran terasa kacau, dan beberapa gejala lainnya. Selain itu, kurangnya dukungan atau motivasi kepada perawat juga mempengaruhi bagaimana sikap atau respon batin dari seorang perawat itu sendiri. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutfi *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa perawat dengan sikap kerja yang baik dapat mengatasi kelelahan kerjanya dengan kemampuan dan penguasaan yang dimilikinya dalam melakukan pekerjaan, sedangkan perawat dengan sikap kerja yang kurang baik akan sulit beradaptasi dengan situasi kerja karena tidak sesuai pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya pada saat bekerja. Selain itu, pemberian intensif kepada perawat dan gaya kepemimpinan akan memberikan motivasi kepada pekerja yang dapat berpengaruh kepada sikap pekerja untuk meningkatkan kinerjanya dan menurunkan resiko mengalami kelelahan kerja.

Masa kerja ialah rentang waktu yang dihitung sejak awal masuk kerja sampai dengan pada saat penelitian dilaksanakan. Rentang waktu masa kerja yang memadai, membuat seorang pekerja memiliki pengalaman yang luas mengenai hambatan dan keberhasilan. Masa kerja memberikan pelajaran mengenai pengalaman kerja, pengetahuan kerja, pengetahuan dan keterampilan pada seorang karyawan (Darwis, 2019). Hasil uji korelasi menggunakan uji *Pearson Correlations* menunjukkan hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja diperoleh *p-value* sebesar $0,018 < 0,05$ dengan nilai korelasi (*r*) antar variabel sebesar 0.343 yang menunjukkan bahwa faktor masa kerja memiliki hubungan yang positif dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benamin Guluh Kabupaten Kolaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja > 5 tahun lebih banyak mengalami kelelahan kerja ringan (20 responden) dibandingkan dengan yang mengalami kelelahan berat (8 responden). Hal ini dikarenakan banyak dari perawat yang bekerja di ruangan IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka memiliki masa kerja dengan kategori lama (> 5 tahun). Dengan masa kerja yang termasuk kategori lama, perawat memiliki keterampilan dan pengalaman yang lebih mumpuni sehingga dapat menyesuaikan diri dengan kondisi pekerjaannya. Sedangkan perawat dengan masa kerja yang kurang dari 5 tahun lebih banyak mengalami kelelahan kerja berat. Hal ini dikarenakan perawat dengan masa kerja baru cenderung belum menguasai kondisi lingkungan kerjanya, belum dapat memanfaatkan waktu untuk beristirahat, dan belum terbiasa dengan aktivitas pekerjaan setiap

harinya. Selain itu, pada perawat dengan masa kerja kategori lama dan mengalami kelelahan berat ini dikarenakan pekerjaan yang dilakukan terus menerus dalam jangka waktu yang lama sehingga mempengaruhi kondisi fisik perawat itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan perasaan kelelahan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,361 dan p value sebesar 0,007. Semakin lama masa kerja maka akan semakin lebih berpengalaman dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya. Akan tetapi semakin lama masa kerjanya juga akan semakin tinggi tingkat risiko terpapar bahaya yang ditimbulkan baik oleh pekerjaan maupun lingkungannya.

Dalam UU Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa tiap perusahaan atau fasilitas pelayanan kesehatan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Dengan adanya peraturan tersebut dengan proses kerja yang berlanjut selama 24 berturut-turut, maka dibuatlah aturan pembagian periode waktu kerja bagi pekerja dengan *shift* kerja. *shift* kerja dibagi menjadi 3 yaitu: *shift* pagi - sore, *shift* sore - malam, dan *shift* malam – pagi (Aini, 2019). Hasil uji korelasi menggunakan uji *Pearson Correlations* menunjukkan tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja diperoleh p-value sebesar $0,531 > 0,05$ dengan nilai korelasi (*r*) antar variabel sebesar 0.094 yang menunjukkan bahwa faktor *shift* kerja tidak memiliki hubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benamin Guluh Kabupaten Kolaka. Hal ini dikarenakan perbedaan karakteristik pasien tiap *shift* tidak terlalu relevan dan rotasi *shift* kerja yang tidak lama dengan membagi tenaga kerja menjadi 4 kelompok kerja dilakukan pergantian *shift* setiap 2 hari sehingga memungkinkan kelelahan yang dialami oleh para perawat di ruang IGD dan ICU berada pada tingkat yang sama. Selain dari pada itu, pembagian tenaga kerja pada setiap *shift* tidak jauh berbeda terkecuali pada *shift* pagi dikarenakan ada kepala ruangan dan tenaga administratif. Hal ini dibuktikan dengan 12 dari 18 perawat pada *shift* pagi menyatakan kelelahan kerjanya lebih ringan. Sedangkan perawat pada *shift* sore dan malam yang menyatakan mengalami kelelahan ringan memiliki jumlah yang hampir sama yaitu 8 orang pada *shift* sore dan 7 orang pada *shift* malam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ginting & Malinti, (2021) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kejadian kelelahan kerja ($p = 0,683$). Hal ini dikarenakan jumlah pasien yang dirawat pada setiap *shift* tidak terlalu berbeda, sehingga perawat mengalami tingkat kelelahan yang sama.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sihombing *et al.*, (2021) dengan hasil uji statistik diperoleh nilai p value ($0,00 < 0,05$) yang berarti bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak (ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Taruntung). Menurut pendapat peneliti, perawat yang bekerja pada *shift* sore tidak mengalami kejadian kelelahan kerja dikarenakan mereka mempunyai masa kerja yang tergolong rendah dengan beban kerja ringan sehingga perawat tidak mengalami kelelahan dan perawat yang bekerja pada *shift* pagi merasakan *burnout syndrome* karena memiliki beban kerja yang tergolong berat selama waktu kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian terkait hubungan beban kerja, sikap, masa kerja, dan *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RD Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka Tahun 2023 dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Beban kerja, sikap, dan masa kerja berhubungan positif atau berbanding lurus dengan kelelahan kerja dan *shift* kerja tidak berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka Tahun 2023.

Saran

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil penelitian ini, saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut: perlu adanya peningkatan kerja sama tim yang lebih dalam menyelesaikan tugas agar perawat tidak merasa terlalu berat dengan pekerjaannya, diharapkan kepada pihak rumah sakit agar dapat menambah pelatihan kepada perawat agar tidak merasa monoton dalam pekerjaannya, dapat menciptakan suasana kerja yang saling mendukung agar perawat memiliki keinginan sendiri untuk melakukan pelayanan secara sukarela kepada pasien, dan untuk perawat dengan masa kerja < 5 tahun perlu memperhatikan kondisi dan lingkungan kerjanya sehingga dapat beradaptasi dan mampu mengatur waktu kerja dan istirahatnya.

Acknowledgment

Terima kasih kepada pihak BLUD RS Benyamin Guluh Kab Kolaka, terkhusus kepada ibu/bapak perawat di ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kab. Kolaka atas partisipasinya menjadi responden dalam penelitian ini.

References

- Aini, N. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Herna Medan Tahun 2018*. 4(1), 45–56.
- Alfikri, R., Halim, R., Syukri, M., Nurdini, L., & Islam, F. (2021). *Status Gizi dengan Kelelahan Kerja Karyawan Bagian Proses dan Teknik Pabrik Kelapa Sawit Nutritional Status with Employee Work Fatigue Palm Oil Mill Process and Engineering Section*. 7(September), 271–276.
- Alfiyah, R., Rasyid, Z., Harnani, Y., & Abidin, A. R. (2022). *Determinan Kelelahan Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center Tahun 2022 Determinants Of Occupational Fatigue On Nurses In The Intensive Department Of Pekanbaru Medical Center Hospital In 2022*. 1(2).
- Amran, R., Apriyani, A., & Dewi, N. P. (2022). Peran Penting Kelengkapan Rekam Medik di Rumah Sakit. *Baiturrahmah Medical Journal*, 1(September 2021), 69–76.
- Buanawati, F. T. (2019). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*.
- Darwis, F. (2019). *Pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap penilaian promosi jabatan karyawan pada pt. Thas power makassar*.
- Erna Dame Juliyanti Sihombing, Girsang, E., & Siregar, S. D. (2021). *Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung Universitas Prima Indonesia , Indonesia*. 6(2), 137–144. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i2.8251>
- Ginting, N. B., & Malinti, E. (2021). *Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di bangsal rawat inap rumah sakit advent bandar lampung*. 1–5.
- Handayani, P., & Hotmaria, N. (2021). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT*. 6(1), 1–5.
- Hermawan, A., & Tarigan, D. A. (2021). *Hubungan antara beban kerja berat, stres kerja tinggi, dan status gizi tidak normal dengan mutu kinerja perawat di ruang rawat inap rs graha kenari cileungsi tahun 2019*.
- Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja*.
- Monalisa, U., Subakir, & Listiawati, R. (2022). *Ulfa Monalisa, Subakir, Renny Listiawati*. 2(10), 3391–3398.
- Nurchahyo, M. (2018). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun*.

-
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). *Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. 113–118
- Profil Rumah Sakit Benyamin Guluh Kabupaten Kolaka Tahun 2021*. 1–58..
- Priyatna, B. S. (2020). *Hubungan shiftkerja dengan kelelahan kerja pada pekerja bagian*. 8(2), 275–283.
- Rahmayani, Anwar Arbi, D. A. (2022). *Perbedaan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rawat Inap Antara Shift Pagi, Shift Siang Dan Shift Malam Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Pidie Jaya Tahun 2022*. 1, 56–69.
- Rosmiati, Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar*. 2(3), 81–94.
- Safira, E. D., Pulungan, R. M., & Arbitera, C. (2020). *Kelelahan Kerja pada Pekerja di PT . Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok Work Fatigue of Workers at PT . Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan (UPJP) Priok*. 11, 265–271.
- Widyastuti, R., Yustiawan, T., Putri, L. M., & Damayanti, N. A. (2019). *Correlation between Employees' Quality of Work Life with Turnover Intention at Holding Hospital*. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(8)