

Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

*Rosmiati¹, Rasyidin Abdullah¹, Andi Nurlinda¹

¹Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

*Email: Rosmiati925@gmail.com

ABSTRACT

Background: Fatigue (burnout) can be influenced by a high workload and the attitude of the individual in carrying out nursing. Fatigue due to work is often interpreted as a process of decreased efficiency, work performance, and reduced physical strength or endurance to continue with the activities that must be done. This study aims to determine the influence of workload and attitudes on work fatigue on nurses in the inpatient room of the Islamic Hospital of Faisal Makassar. **Methods:** The research is a quantitative study with an analytic survey design, cross sectional study approach. Sampling was done by purposive sampling method with a total sample of 73 people. Methods of data analysis using statistical analysis calculations using the SPSS program using simple linear regression analysis. **Results:** The results showed that there was a significant effect of workload on work fatigue with a p value of $0.000 < 0.05$ and there was a significant influence of attitudes on work fatigue with a p value of $0.000 < 0.05$. **Conclusion:** Fatigue in the inpatient room of the Islamic Hospital of Faisal Makassar. So it is recommended that the hospital improve the work system so that there is no work fatigue which can affect the performance of nurses.

Keywords: *Workload, attitude and work fatigue*

ABSTRAK

Latar belakang: Kelelahan kerja (*burnout*) dapat dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan sikap dari individu dalam melaksanakan keperawatan. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. **Metode:** Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei analitik, pendekatan *Cross Sectional Study*. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *total sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 73 orang. Metode analisis data menggunakan analisis statistik perhitungan menggunakan program SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kelelahan kerja dengan nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan terdapat pengaruh signifikan sikap terhadap kelelahan kerja dengan nilai $p < 0,000 < 0,05$. **Kesimpulan:** Kesimpulan dari penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Sehingga disarankan pihak rumah sakit untuk memperbaiki sistem kerja agar tidak terjadi kelelahan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Kata Kunci : *Beban kerja, sikap dan kelelahan kerja*

LATAR BELAKANG

Rumah Sakit, sebagai salah satu organisasi pelayanan kesehatan, menurut Undang - Undang No.44 Tahun 2009, mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Hal ini terkait erat dengan mutu pelayanan kesehatan. Mutu pelayanan kesehatan, menjadi isu utama dalam upaya pembangunan kesehatan (1).

Salah satu unsur yang sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit adalah peran tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan rumah sakit yang memiliki peranan sangat besar adalah perawat, hal ini disebabkan profesi perawat memiliki proporsi relatif besar yaitu hampir melebihi 50% dari seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit. Disamping itu, kerja dan tugas perawat lebih banyak dibanding tenaga lain, karena sifat dan fungsi tenaga ini adalah mendukung pelayanan medik berupa pelayanan

keperawatan yang dikenal dengan Asuhan Keperawatan. Pelaksanaan Asuhan Keperawatan merupakan salah satu indikator penilaian kinerja perawat, dimana secara tidak langsung menjadi tolak ukur kualitas pelayanan rumah sakit (1)

Dalam survey tahun 2017, 60% pekerja mengatakan bahwa tekanan terkait pekerjaan telah meningkat selama 5 tahun terakhir. Lebih dari sepertiga responden menyebutkan beban kerja yang berlebihan dan tenggat waktu yang sempit sebagai masalah terbesar mereka. 22% lainnya berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi (2)

Perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi, khususnya perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap. Hal ini disebabkan karena Instalasi Rawat Inap seluruh asuhan keperawatan dilakukan 24 jam selama 7 hari, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan perawat

yang bertugas di instalasi lainnya. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut menyebabkan aktivitas kerja perawat juga meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja perawat, salah satunya adalah tingginya beban kerja perawat. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan terjadinya kelelahan kerja, yang mana memberi kontribusi sebesar 50% terhadap kejadian kecelakaan kerja (3).

Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Selain itu faktor belum meratanya proporsi antara jumlah pasien dan perawat yang tidak seimbang menyebabkan beban kerja perawat terlalu berat serta masih simpang siurnya pekerjaan ditempat kerja. Pembentukan rasio perawat dan pengkajian ulang masalah beban kerja perawat merupakan suatu strategi bagi rumah sakit sebagai organisasi kesehatan untuk mengatur tentang tugas pokok utama perawat secara jelas agar mengurangi beban kerja yang tinggi dan efek kelelahan pada perawat serta meningkatkan keselamatan pasien dan perawat, dikarenakan kinerja perawat berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan yang berpengaruh terhadap kepuasan pasien (4).

Beban kerja yang terdistribusi secara merata pada masing-masing ruangan rawat inap, akan dapat memperingan tugas perawat dalam melayani pasien yang sakit. Banyaknya jumlah rekan kerja yang ikut bertugas di ruangan juga menjadi hal yang dapat berguna apabila salah seorang perawat mengalami kelelahan sehingga dapat digantikan sementara tugas untuk melayani

pasien. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi kinerja perawat (5).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulia (2016) di Klinik Jember menunjukkan bahwa hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) bahwa nilai koefisiensi variabel sebesar 0,294 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,043. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin tinggi beban kerja maka burnout yang dirasakan akan semakin meningkat (H2 diterima). Beban kerja yang tinggi seperti beban waktu, beban fisik serta beban mental terkait pekerjaan yang membutuhkan kecekatan dalam penanganan, kehati-hatian, stamina dan konsentrasi yang tinggi sepanjang waktu dalam memberikan pelayanan, maka seorang perawat akan mudah mengalami burnout berupa kelelahan (6)

Disamping faktor beban kerja dalam kaitannya dengan peningkatan kelelahan kerja (*burnout*) faktor sikap perawat juga mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Sikap yang dimiliki perawat merupakan respon batin yang timbul dan diperoleh berdasarkan pengetahuan yang dimiliki. Pengetahuan dan sikap akan mempengaruhi perilaku seseorang. Sikap merupakan suatu pola perilaku, tendensi atau kesiapan antisipatif, predisposisi untuk menyesuaikan diri dalam situasi sosial atau secara sederhana, sikap adalah respon terhadap stimuli sosial yang telah terkondisikan (7).

Hal ini sejalan dengan penelitian Hermawan & Widodo Haryanto (2017) bahwa berdasarkan analisis multivariat

menunjukkan variabel yang paling memengaruhi kelelahan kerja adalah sikap ($p\text{-value}=0,022$) dengan tingkat risiko 3 kali lebih besar pada sikap dan usia $p\text{-value} = 0,019$ (8).

Semakin baik dan profesional sikap kerja perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien maka semakin meningkatkan kinerjanya (9).

Perawat harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi atau mengenal emosi dirinya sendiri serta memahami hubungan antara emosi, pikiran dan tindakan, kemampuan untuk mengelola emosi, kemampuan untuk memotivasi diri dengan sikap optimis dan berpikir positif, dan kemampuan untuk membina hubungan dengan orang lain. Hal-hal inilah yang harus diperhatikan oleh pihak rumah sakit dalam menjalankan aktivitasnya. Pihak manajemen harus memastikan bahwa petugas harus bersikap sopan santun serta mesti ramah kepada pasien. Dimana kondisi ini yang dapat meningkatkan hubungan emosional antara pasien dan petugas (10).

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, pengelompokan rumah sakit berdasarkan penyelenggaraan, yaitu rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, dan rumah sakit swasta. Menurut data Kementerian Kesehatan tahun 2019, perkembangan jumlah rumah sakit umum dan rumah sakit khusus di Indonesia tahun 2015-2019 mengalami peningkatan sebesar 13,52%. Pada tahun 2015 jumlah rumah sakit sebanyak 2.488 meningkat menjadi 2.877 pada tahun 2019. Jumlah rumah sakit di Indonesia sampai dengan tahun 2019 terdiri dari 2.344 Rumah Sakit Umum (RSU) dan 533 Rumah Sakit

Khusus (RSK). Rumah Sakit Umum terdiri dari 8 jenis RS berdasarkan penyelenggaranya diantaranya 3 jenis oleh pemerintah pusat (Kemenkes, TNI/Polri, K/L, dan BUMN), 2 jenis oleh pemerintah daerah (Provinsi, Kabupaten/ Kota) dan RS Umum milik swasta (11).

Menurut data Kementerian Kesehatan tahun 2019, Rumah sakit di Indonesia dikelompokkan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan, menjadi Kelas A, Kelas B, Kelas C, dan Kelas D. Jumlah rumah sakit (RS) di Indonesia menurut kelas terbanyak yaitu kelas C (1.484 RS), kemudian kelas D dan D Pratama (846 RS), kelas B (428 RS), serta kelas A (60 RS) dan RS yang belum ditetapkan kelas (59 RS) (11).

Data jumlah rumah sakit menurut kelas di Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019 terbanyak yaitu kelas C (63 RS), kemudian kelas D dan D Pratama (18 RS), Kelas B (25 RS), serta kelas A (2 RS) dan RS yang belum ditetapkan kelas (3 RS) (11).

Dalam standar WHO, standar terpenuhi atau tidaknya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan rujukan dan perorangan di suatu wilayah dapat dilihat dari rasio tempat tidur terhadap 1.000 penduduk. Standar WHO adalah 1 tempat tidur untuk 1.000 penduduk. Rasio tempat tidur di rumah sakit di Indonesia sejak tahun 2014 hingga 2019 yaitu lebih dari 1 per 1.000 penduduk. Sehingga, Jumlah tempat tidur di Indonesia sudah tercukupi menurut WHO.

Secara nasional, rasio jumlah tempat tidur terhadap 1.000 penduduk di Indonesia pada tahun 2019 telah mencapai standar minimal dari WHO. Meskipun demikian, terdapat 8 provinsi yang rasio tempat tidurnya belum dapat memenuhi

standar ini, yaitu Provinsi Nusa Tenggara Barat (0,74), Nusa Tenggara Timur (0,83), Banten (0,87), Jawa Barat (0,87), Lampung (0,90), Sulawesi Barat (0,92), Kalimantan Tengah (0,94), dan Riau (0,98). Sedangkan rasio tempat tidur rumah sakit per 1.000 penduduk di provinsi Sulawesi Selatan tahun 2019 yaitu (1,61). Rasio tempat tidur rumah sakit per 1.000 penduduk di provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018-2019 yaitu jumlah tempat tidur 14.233 dan jumlah penduduk 8.851.240 (11).

Menurut data kementerian kesehatan, rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk merupakan indikator untuk mengukur ketersediaan tenaga kesehatan untuk mencapai target pembangunan kesehatan tertentu. Berdasarkan Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 54 Tahun 2013 tentang Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan terhadap jumlah penduduk pada tahun 2019 di antaranya rasio dokter umum 45 per 100.000 penduduk, rasio dokter gigi 13 per 100.000, rasio perawat 180 per 100.000, dan rasio bidan 120 per 100.000 penduduk.

Data rasio perawat terhadap 100.000 penduduk di Indonesia. Secara nasional rasio perawat adalah 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih jauh dari target tahun 2019 yaitu 180 per 100.000 penduduk. Angka ini juga masih belum mencapai target tahun 2014 yang sebesar 158 per 100.000 penduduk. Namun, terdapat 2 provinsi dengan rasio perawat yang sudah memenuhi target tahun 2019 yaitu Kalimantan Utara (211,08 per 100.000 penduduk) dan Kalimantan Timur (187,12 per 100.000 penduduk). Provinsi dengan rasio perawat terendah yaitu Jawa Barat (47,70 per 100.000 penduduk).

Sedangkan rasio perawat di Sulawesi Selatan (131,15 per 100.000 penduduk) (11).

Rumah Sakit Islam Faisal Makassar adalah Rumah Sakit milik Organisasi Islam Kota Makassar yang kedalam RS Tipe B dan telah terdaftar sejak 02/02/2016 dengan surat izin 07376/YANKES-2/V/2010 dan tanggal surat izin 27/05/2010 dari Kepala Dinas Kesehatan Kota Provinsi Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini bertempat di Jl. AP Pettarani, kota Makassar, Indonesia.

Berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan beberapa perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar, peneliti mendapatkan informasi bahwa beberapa perawat mengeluhkan tentang beban kerja yang semakin meningkat diakibatkan karena perawat harus menangani pasien dua sampai tiga orang pasien setiap shiftnya, jam kerja yang tinggi, perawat juga harus melakukan pengkajian asuhan keperawatan, membawa pasien ke ruang operasi dan radiologi. Selain itu pergantian shift kerja dilakukan pada pagi, sore dan malam. Dimana setiap ruangan berbeda - beda jumlah perawat yang berjaga pada tiap shift.

Konflik sesama tim kesehatan atau kepala ruangan merupakan pemicu terjadinya *burnout*. Tetapi perawat tetap berusaha menjaga kinerjanya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Berdasarkan data sekunder yang di dapatkan jumlah perawat berstatus pegawai tetap di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu 73 perawat. Ruang rawat INAP Rumah Sakit Islam Faisal Makassar terdiri dari ruang ICU, As-Syifa, perinatology, perawatan I, perawatan II, perawatan III, perawatan IV, perawatan VII. Kapasitas tempat tidur pada ruang

rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yaitu 257 TT.

Peraturan perundang - undangan yang mengatur standarisasi ketenagaan di RS adalah Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 262/Menkes/Per/VII/1979. Peraturan Menteri sampai saat ini masih berlaku. Standarisasi yang dimaksud dalam Permenkes 262 tahun 1979 ini didasarkan pada rasio jumlah tenaga dengan tempat tidur rumah sakit masing - masing kelasnya. Untuk RSUD Kelas A dan Kelas B, adalah: Tempat tidur (4-7) : tenaga medis 1, tempat tidur (3-4) : perawat 2, tempat tidur 3 : non perawat 1, tempat tidur 1 : non medis 1.

Allen (2013) mengatakan rasio perawat - pasien sebaiknya tidak lebih, karena akan berdampak kepada beban kerja yang meningkat dan menyebabkan perawat kelelahan. Selain itu faktor lain yang berpengaruh adalah sikap perawat yang dapat dipengaruhi karena adanya masalah pribadi atau masalah pekerjaan yang dapat mempengaruhi kinerja perawat itu sendiri (12).

Dengan demikian beban kerja dan sikap di lingkungan pelayanan kesehatan dapat mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Semakin tinggi beban kerja yang diterima maka dapat menyebabkan kelelahan kerja dan berpengaruh terhadap ketidakpuasan pasien yang dapat menyebabkan kunjungan pasien akan berkurang. Hal ini juga tentunya berpengaruh besar terhadap pencapaian tujuan suatu Rumah Sakit dalam memberikan pelayanan prima.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti berkeinginan untuk melakukan penelitian “Pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada

perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain survei, pendekatan *cross sectional study*. Pada penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Metode analisis data menggunakan analisis statistik perhitungan dengan menggunakan program SPSS dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti dengan mengacu kerangka konsep dan variable - variabel yang akan diteliti kepada responden. Kuesioner dalam bentuk angket, yang diisi oleh pasien rawat Inap di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Populasi dari penelitian ini adalah perawat berstatus pegawai tetap di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang berjumlah 73 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling* yakni seluruh populasi.

Pengumpulan data dilakukan sejak bulan Januari sampai Februari 2021 tentang pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

HASIL

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan sikap

terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam faisal makassar diperoleh data :

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelompok Usia di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Usia	N	(%)
21-30 tahun	26	35.6
31-40 tahun	40	54.8
41-50 tahun	6	8.2
> 50 tahun	1	1.4
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.3 diatas menunjukkan kelompok umur yang paling banyak adalah kelompok umur antara 31-40 tahun sebanyak 40 orang (54,8%) disusul kelompok umur 21-30 tahun sebanyak 26 orang (35,6%) dan kelompok umur 41-50 tahun sebanyak 6 orang (8,2%) sedangkan kelompok umur terkecil > 50 tahun sebanyak 1 orang (1,4%).

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Jenis Kelamin	N	(%)
Laki - laki	15	20,5
Perempuan	58	79,5
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden lebih didominasi oleh perempuan yaitu sebesar 58 orang (79,5%) sedangkan yang berjenis kelamin laki-laki hanya 15 orang (20,5%).

Tabel 5.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Pendidikan	N	(%)
DIII Keperawatan	40	54.8
S1 Keperawatan	15	20.5
Profesi Ners	18	24.7
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.5 diatas menunjukkan bahwa karakteristik jenjang

pendidikan dengan kategori DIII Keperawatan sebanyak 40 orang (54,8%), dengan kategori SI keperawatan sebanyak 15 orang (20,5%), dan dengan kategori profesi Ners sebanyak 18 orang (24,7%).

Tabel 5.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Masa Kerja	N	(%)
< 10 Tahun	43	58.9
>= 10 Tahun	30	41.1
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa karakteristik status masa kerja dengan kategori <10 tahun sebanyak 43 orang (58,9%) dan dengan kategori >= 10 Tahun sebanyak 30 orang (41,1%).

Tabel 5.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Status	N	(%)
Menikah	60	82.2
Belum Menikah	13	17.8
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.7 diatas menunjukkan karakteristik status pernikahan dengan kategori menikah sebanyak 60 orang (82,2%) dan dengan kategori belum menikah sebanyak 13 orang (17,8%).

Tabel 5.8
Responden Berdasarkan beban kerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Beban Kerja	N	(%)
Tinggi	69	94,5
Rendah	4	5,5
Total	73	100

Sumber: data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.8 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan beban kerja tinggi berjumlah

69 orang (94,5%) dan beban kerja rendah berjumlah 4 orang (5,5%).

Tabel 5.9
Responden Berdasarkan Sikap Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Sikap	N	(%)
Baik	61	83,6
Kurang	12	16,4
Total	73	100

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.9 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan sikap baik berjumlah 61 orang (83,6%) sedangkan sikap kurang berjumlah 12 orang (16,4%).

Tabel 5.10
Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021

Kelelahan Kerja	N	(%)
Tinggi	63	86,3
Rendah	10	13,7
Total	73	100

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.11 diatas menunjukkan bahwa persepsi responden mengatakan kinerja baik berjumlah 59 orang (80,8%) sedangkan kinerja kurang berjumlah 14 orang (19,2%).

Tabel 5.11
Pengaruh beban kerja (X1) Dan Sikap (X2) Terhadap Kelelahan Kerja (Y1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.305	2.273		-1.014	.314
1 Beban Kerja (X1)	.383	.051	.657	7.454	.000
Sikap (X2)	.174	.042	.362	4.108	.000

Sumber data primer 2021

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dapat disimpulkan untuk pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja adalah sebagai berikut:

$$Y1 = -2.305 + (0,657)X1 + (0,362)X2$$

Dimana:

Y1 : Kelelahan Kerja

X1 : Beban Kerja

X2 : Sikap

Berdasarkan tabel 5.11 dapat diperoleh interpretasi model 1 sebagai berikut:

1. Konstanta

Nilai konstanta -2.305 bermakna apabila beban kerja (X1) dan sikap (X2) bernilai tetap atau konstan atau bernilai nol maka kelelahan kerja (Y1) perawat akan meningkat sebesar -2.305

2. Koefisien Variabel Beban Kerja

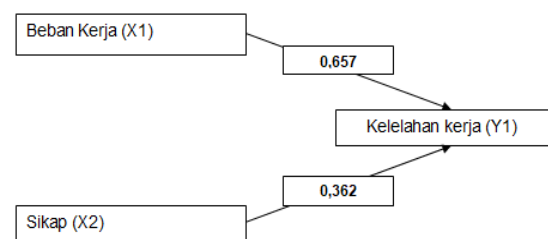
Nilai beban kerja (X1) sebesar 0,657 memberi makna bahwa apabila beban kerja (X1) bertambah 1 poin, maka kelelahan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,657

3. Koefisien Variabel Sikap

Nilai sikap (X2) sebesar 0,362 memberi makna bahwa apabila sikap (X2) bertambah 1 poin, maka kelelahan kerja (Y1) akan meningkat sebesar 0,362

4. Nilai p beban kerja (X1) = 0.000 ($\alpha:0.05$) yang bermakna H0 ditolak dan Ha diterima

5. Nilai p sikap (X2) = 0.000 ($\alpha:0.05$) yang bermakna H0 ditolak dan Ha diterima



Gambar 5.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 5.12
Pengaruh Langsung

Koefisien Jalur	Standardized Coefficient	T hitung	Ket
Beban Kerja (X1) → Kelelahan Kerja (Y1)	0,657	7,454	H1 diterima
Sikap (X2) → Kelelahan Kerja (Y1)	0,362	4,108	H2 diterima

Sumber data primer 2021

Nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kelelahan kerja diperoleh

sebesar 7,454 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,986 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu 0,657 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 1 diterima.

Nilai t hitung untuk variabel sikap terhadap kelelahan kerja diperoleh sebesar 4,108 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,986 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Berdasarkan hasil diatas maka hipotesis 2 diterima.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengelolaan data dengan menggunakan uji statistik, maka setiap variabel akan dibahas dan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel beban kerja terhadap kelelahan kerja diperoleh sebesar 7,454 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel 1,986 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur

menunjukkan tanda positif yaitu 0,657 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Kota Makassar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharja (2015) dengan judul “Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Perawat Di Instalasi Rawat INAP RSUD Haji Surabaya menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang dan mengalami kelelahan kerja tingkat sedang. Selain itu hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja memiliki hubungan searah dan kuat (13).

Adapun hasil penelitian yang dilakukan oleh Mulfiyanti (2020) menunjukkan bahwa perawat yang merasakan kelelahan tinggi sebanyak 43,1%. Perawat dengan beban kerja sedang sebanyak 61,5%. Dari hasil penelitian yang didapatkan tentang hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat memiliki nilai $p = 0,001$ ($p < 0,05$), artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat (14).

Berdasarkan analisa peneliti bahwa kelelahan kerja dapat dengan mudah menyerang perawat, mengingat bahwa perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan lebih baik dengan bekerja 24 jam selama 7 hari dengan sistem shift kerja. Selain itu, 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 dan mengganggu irama biologis tubuh. 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.

Peran dan wewenang perawat dalam menjalankan tugasnya berdasarkan Undang - Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan dimana tugas pokok perawat yaitu melakukan pengkajian keperawatan secara holistik, menetapkan diagnosis keperawatan, merencanakan tindakan keperawatan, melaksanakan tindakan keperawatan, mengevaluasi hasil tindakan keperawatan, melakukan rujukan, memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi, memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter, melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling, melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas (15).

Selain tugas pokok perawat, ada juga tugas tambahan yang dilakukan perawat ialah seperti administrasi (menginput dan mengelola data pasien) membuat laporan visum, pengambilan obat, merapikan tempat tidur pasien, membantu memandikan pasien dan pergi ke dokter spesialis mendampingi pasien. Hal ini akan berpengaruh besar atau menambah waktu kerja perawat

dalam bertugas dengan pembagian jumlah perawat yang tidak proporsional sehingga perawat merasa beban kerjanya tinggi karena waktu kerjanya terkadang berlebihan. Hal ini diakibatkan oleh karena banyaknya pasien yang masuk, belum lagi jika ada kejadian luar biasa seperti kecelakaan yang membawa korban begitu banyak, sehingga perawat dalam penanganannya menjadi kewalahan dan memerlukan waktu tambahan. (16)

Tingkat beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. Kelelahan kerja memungkinkan terjadinya penurunan prestasi. Kelelahan kerja mempunyai berbagai kriteria, termasuk diantaranya adalah kelelahan yang bersifat fisik dan psikis, motivasi yang menurun, rasa mudah lelah dan menurunnya kerja fisik. Kelelahan yang melebihi ambang batas bisa mempersulit berkonsentrasi, berpikir, lelah bicara, dan mudah lupa. Tanda dari terjadinya kelelahan adalah kemauan bekerja yang berkurang disebabkan oleh monoton dalam bekerja, lamanya kerja, dan beban kerja yang berlebihan. (17)

Apabila kelelahan kerja tidak segera ditangani dan segera beristirahat, maka akan terjadi akumulasi kelelahan dalam sehari, sehingga dapat berdampak lebih parah terhadap kesehatan. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut menyebabkan aktivitas kerja perawat juga meningkat. Tingginya tuntutan kerja tersebut dapat mengganggu kesehatan perawat (17).

2. Pengaruh sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai t hitung untuk variabel sikap terhadap kelelahan kerja diperoleh sebesar 4,108 dengan nilai signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa nilai t lebih besar dari nilai t tabel 1,986 dan nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05, dan nilai koefisien jalur menunjukkan tanda positif yaitu 0,362 maka dapat disimpulkan bahwa variabel sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hermawan & Widodo Haryanto (2017) bahwa berdasarkan analisis multivariat menunjukkan variabel yang paling memengaruhi kelelahan kerja adalah sikap (p -value = 0,022) dengan tingkat risiko 3 kali lebih besar pada sikap dan usia p -value = 0,019 (18)

Serta penelitian yang dilakukan oleh Pradnyawati (2017) menunjukkan bahwa tingkat kelelahan ringan pada karyawan PT. Sucofindo Cabang Denpasar sebelum dilakukan intervensi sikap kerja sebanyak 77 % dan yang mengalami lelah ringan sebanyak 23%. Terdapat penurunan kelelahan kerja sebesar 28.6% setelah dilakukan intervensi sikap kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah intervensi sikap kerja dapat menurunkan kelelahan dan keluhan musculoskeletal pada karyawan di PT. Sucofindo Cabang Denpasar. (19)

Menurut asumsi peneliti terdapat pengaruh sikap terhadap kelelahan kerja. Hal ini disebabkan karena perawat di ruang rawat INAP Rumah Sakit Islam Faisal selalu merespon segera bentuk keluhan

pasien, memberikan instruksi atau mengajari pasien tentang penyakit dan terapinya serta menjelaskan bagaimana kondisi pasien setiap harinya dengan menggunakan bahasa yang sopan dan mudah dipahami, kurangnya istirahat serta banyaknya pasien yang harus di kontrol. Hal ini membuat perawat mengalami kelelahan. (20)

Menurut Schaufeli dan Jauczur (1994) mengatakan bahwa dalam menjalani dan fungsinya seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya. Disisi lain, keadaan psikologis perawat sendiri juga tetap harus terjaga. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, ia akan memberikan perhatian, pelayanan bantuan dan dukungan kepada klien atau pasien hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan kerja. (21)

Profesi yang sifatnya membantu orang lain, seperti tenaga medis profesional, memiliki risiko untuk mengalami kelelahan emosional. Kelelahan emosional ini disebabkan oleh jalinan empati yang mereka rasakan terhadap pasien. Oleh karena itu, semakin dalam empati yang dirasakan oleh tenaga medis terhadap pasien atau kliennya maka akan semakin besar kelelahan yang dirasakannya. Risiko lainnya yang juga dihadapi mereka adalah kelelahan kerja (*burnout*) *Burnout* yang dimaksud secara spesifik disini adalah gejala kelelahan emosional, *depersonalisasi*, serta menurunnya pencapaian yang dapat terjadi dalam

pekerjaan yang terkait dengan orang lain.

Sikap perawat terhadap pekerjaan, misalnya ekspektasi yang ideal akan profesi, terbukti mempengaruhi awal terjadinya *burnout*. Sebagai contoh, ketika seorang perawat berharap perawatan yang diberikannya dapat selalu mengarah pada membaiknya kondisi pasien. Akan tetapi, perawat tersebut dapat merasakan stress karena tuntutan yang mereka buat terhadap diri sendiri yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Para tenaga medis profesional ini juga sebaiknya mengenali gejala - gejala kelelahan kerja sehingga mereka dapat segera mengatasinya ketika gejala - gejala tersebut muncul. (22)

KESIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh beban kerja dan sikap terhadap kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

SARAN

1. Rumah Sakit

Pihak rumah sakit khususnya pimpinan dan kepala ruangan harus memperhatikan proporsi beban kerja bagi perawat yang ada di instalasi rawat inap yang dapat berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Pihak rumah sakit juga perlu memperhatikan aspek seperti, jasa pelayanan, asuransi kesehatan, kesempatan melanjutkan pendidikan, pemberian reward sehingga diharapkan sebagai salah satu

upaya dalam memberikan motivasi dan semangat kerja perawat sehingga lebih memaksimalkan hasil kerja yang dicapai oleh rumah sakit.

2. Peneliti selanjutnya

Untuk penelitian yang akan datang disarankan menambahkan variabel independen lainnya seperti motivasi, usia dan masa kerja yang dapat mempengaruhi variabel dependen kelelahan kerja agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel - variabel independen lain diluar penelitian ini yang bisa mempengaruhi kelelahan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Istiqomah. (2015). Analisis Pengaruh Pengetahuan, Sikap Dan Motivasi Perawat Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Rsud Kabupaten Bekasi T. *uia.e-journal.id*.
2. Antonius, Rino Vanchapo. 2020. Beban Kerja dan Stress Kerja. Jawa Timur : Penerbit CV. Qiara Media : 4-5,7
3. Rizky Maharja. 2015. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat INAP RSUD Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4 No. 1 : 94
4. Deni, Rusmaya. 2015. Hubungan Kebisingan Dengan Persepsi Masyarakat Di Ruang Rawat INAP Rumah Sakit Kelas A, Kelas B dan Kelas C Kota Bandung. *Journal of Community Based Environmental*

- Engineering and Management* 1(1): 25
5. Bawono, Dimas C. Rini Nugraheni. 2015. Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpinan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang). Volume 4, Nomor 3 : 4
 6. Yulia. Kusumaningrum I. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Jurnal Bisnis Dan Manajemen Vol. 10, No. 3: 330,339
 7. Saifuddin, Azwar. 2015. Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya Edisi ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
 8. Faradilla., DN. 2016. Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta : 9
 9. Hermawan, B., & Widodo Haryono , S. (2017). Sikap, beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health*, Vol 33(4).
 10. Ikhsan. Akbar M. 2020. Hubungan Kecepatan Mendapatkan Layanan, Ramah Dan Sikap Santun Petugas Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Buton Utara. Jurnal: Vol 3. No.1 : 15
 11. Hannani., Ahmad. 2016. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSUD Wisata UIT Makassar. Jurnal Mirai Management, Volume 1 Nomor 2 : 518
 12. Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit
 13. Hanny Handiyani., dkk. 2018. *Health Nurse : Napping* Sehat Bagi Perawat dan Tenaga Kerja. Jakarta : Penerbit UI Publishing : 19
 14. Maharja, R. (2015). Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, vol 4(1).
 15. Mulfiyanti, D. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat DI RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, Vol 6(2).
 16. Wirentanus Lalu. 2019. Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan. EDIA Keadilan Jurnal Ilmu Hukum. Volume10 Nomor 2 : 157
 17. Sriwenty AB., Chaeruddin. 2014. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Dan Ruang Iccu Rsud Labuang Baji Makassar. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis volume 4 Nomor 4 : 434

18. Setyawati. (2010). *Selintas Tentang kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
19. Hermawan, B., & Widodo Haryono, S. (2017). Sikap, beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health*, Vol 33(4).
20. Pradnyawati, M. A., & I Ketut Tunas, N. L. (2017). Intervensi Sikap Kerja Dapat Menurunkan Kelelahan Kejadian Keluhan Muskuloskeletal pada Karyawanpt. Sucofindo Cabang Denpasar. *Jurnal Kesehatan Terpadu* , Vol 1(1) : 30 -37.
21. Nurmianto, E. 2008. *Ergonomi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
22. Harnida, Hanna. 2015. Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. Vol. 4, No. 01 : 31 -43
23. Widhi Adhiatma. Laurentius PC., 2019. *Suara Psikologi Untuk Insan Indonesia*. Penerbit: Universitas Katolik Indonesia Atma jaya, Jakarta : 122-123