

Jurnal Inovasi Kesehatan Masyarakat	Vol. 4 No. 1	Edition: November 2022 – Mei 2023
	<a href="http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM">http://ejournal.delihusada.ac.id/index.php/JIKM</a>	
Received: 9 Mei 2023	Revised: 15 Juni 2023	Accepted: 28 Juni 2023

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM MADANI MEDAN TAHUN 2023**

**Fitri Dahlia<sup>1</sup>, Herlina<sup>2</sup>, Nur Mala Sari<sup>3</sup>, Arlinda<sup>4</sup>, Selamat Ginting<sup>5</sup>**

Institut Kesehatan Deli Husada Deli Tua

Program studi ilmu Kesehatan masyarakat program magister

e-mail : [fitridahlia400@gmail.com](mailto:fitridahlia400@gmail.com)

### **Abstract**

Work fatigue is a pattern that arises in a situation, which generally occurs in everyone, who is no longer able to carry out activities. Nurses who experience work fatigue will not perform optimally and will reduce the productivity of nurses in providing services. This study aims to analyze the factors related to work fatigue in nurses at Madani General Hospital in Medan in 2023.

This type of research is an analytic survey with a cross-sectional explanatory research approach conducted in January with a total sample of 66 people with a total sampling method. The research data was obtained by filling out personal identity data sheets and measuring the level of work fatigue using the KAUPK2 questionnaire.

From the research results of nurse respondents, there is a relationship between workload and work fatigue in nurses at Madani General Hospital in 2023. with a value (p-value 0.001), working period (p-value 0.008), working duration (p-value 0.009), stress Work (p-value 0.002), work attitude (p-value 0.019), and work shift variables have no relationship with value (p-value 0.0602). after being analyzed based on ordinal logistic regression test for work fatigue factors of nurse respondents at Madani Public Hospital Medan The most dominant variable related to nurse fatigue is Workload (RP) 4.84; 95% CI (1.66-14.13) at Medan Madani General Hospital in 2023.

**Keywords:** Work Fatigue, Workload, Years of Service, Duration of Work, Work Stress, Work Attitude, Nurse



## 1. PENDAHULUAN

Dalam dunia persainagan terbuka pada era globalisasi ini, baik di dalam negri maupun di luar negri sudah menerapkan standar acuan terhadap berbagai hal terhadap industri seperti kualitas, manajemen kualitas, manajemen lingkungan, serta keselamatan dan kesehatan kerja. Apabila saat ini industri pengekspor telah dituntut untuk menerapkan Manajemen Kualitas (ISO-9000, QS-9000) serta Manajemen Lingkungan (ISO-14000) maka bukan tidak mungkin tuntutan terhadap penerapan Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja juga menjadi tuntutan pasar internasional (Sucipto,2014).

Rumah Sakit merupakan sarana pelayanan kesehatan yang beroperasi 24 jam. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan rumah sakit dalam perawatan pasien adalah perawat yang dalam segi jumlah menempati urutan teratas, khususnya bangsal rawat inap. Pekerjaan seorang perawat tidak terlepas dari sistem *shift* kerja (Dian & Solikhah, 2012). *Shift* kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan pasien (Joko dkk., 2012). Meskipun memberikan keuntungan terhadap pasien, *shift* kerja dapat memberikan dampak negatif yang salah satunya adalah kelelahan. 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 (Dian & Solikhah, 2012).

Salah satu faktor penyebab utama kecelakan kerja yang disebabkan oleh

manusia adalah kelelahan kerja (*fatigue*). Data dari ILO yang menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Peneliti tersebut menyatakan dari 58.155 sampel, sekitar 18.828 sampel

menderita kelelahan yaitu sekitar 32,8 % dari keseluruhan sampel peneliti (Baiduri, 2020).

Kelelahan kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan kerja (Setyawati, 2011). Menurut Wicken, 2004 (dalam setyawati dan Djati, 2008), kelelahan bisa disebabkan oleh sebab fisik ataupun mental. Salah satu penyebab kelelahan adalah gangguan tidur (*sleep distruption*) yang antara lain dapat dipengaruhi oleh kekurangan waktu tidur dan gangguan pada ritme sirkadian akibat *jet lag* atau shift kerja.

Kelelahan merupakan masalah yang dapat mengancam kualitas hidup, karena kelelahan dapat menyebabkan konsentrasi menurun pada saat bekerja yang nantinya akan mengakibatkan kecelakaan kerja terjadi (Aisbett and Nichols, 2007). Sudah banyak dilakukan penelitian tentang kelelahan, menurut laporan penelitian *Canadian Nurse Association* (2010) bahwa hampir 80% perawat di Kanada mengalami kelelahan. Menurut Lippincott Williams & Wilkins (2007), data dari studi nasional tentang hubungan antara kesehatan dan produktivitas di tempat kerja, diketahui bahwa hampir 29.000 orang dewasa bekerja yang diwawancarai, 38% mengatakan

mereka telah mengalami fungsi kognitif menurun, kurang tidur, atau perasaan kelelahan.

Ilyas (2019) mengatakan beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Lebih lanjut Ilyas menyebutkan kelelahan, keletihan perawat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut.

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 (terutama pada perawat shift malam), sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik di tempat kerja maupun di rumah atau masyarakat sekeliling (Setyawati, 2018).

Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa keadaan yaitu prestasi kerja yang menurun. Kelelahan kerja terbukti memberikan kontribusi lebih dari 60% dalam kejadian kecelakaan di tempat kerja. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja seperti a. Sifat pekerja yang monoton b. Intensitas kerja dan ketahanan kerja mental dan fisik yang tinggi. c. Cuaca ruang kerja; pencahayaan dan kebisingan serta lingkungan kerja lain yang tidak memadai. d. Faktor psikologis, rasa tanggung jawab; ketegangan ketegangan dan konflik-konflik f. Penyakit-

penyakit, rasa kesakitan dan gizi. g. Circadian rhytm. Di informasikan dalam kaitan kejadian kelelahan kerja shift kerja berpeluang menimbulkan gangguan tidur pada pekerja shift kerja malam sekitar 80% (Maurits, 2010).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan di Rumah Sakit Madani medan terhadap 10 orang perawat mengenai kelelahan kerja, 7 diantaranya mengatakan bahwa tingkat kelelahan kerja di RSUD madani medan cukup tinggi dikarenakan beban kerja yang tinggi salah satunya jumlah perawat yang sedikit dengan jumlah pasien yang dilayani sangat banyak sehingga para perawat banyak mengalami kelelahan yang dapat menyebabkan kelelahan serta shift kerja juga dapat mempengaruhi kelelahan kerja ditambah lagi durasi kerja yang melebihi batas waktu yang telah ditentukan sehingga para perawat sangat merasakan stress kerja.

### **Tujuan penelitian**

1. Untuk menganalisis hubungan Beban Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023
2. Untuk menganalisis hubungan Masa Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023
3. Untuk menganalisis hubungan Shif Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023
4. Untuk menganalisis hubungan Durasi Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023
5. Untuk menganalisis hubungan Stress Kerja dengan kelelahann kerja pada

perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023

6. Untuk menganalisis hubungan Sikap Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023
7. Untuk menganalisis factor yang paling dominan berhubungan dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023.

## 2. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian Kuantitatif dengan metode Survei yaitu tanpa melakukan intervensi terhadap subjek penelitian (Notoatmodjo, 2012) dengan pendekatan *explanatory research* yaitu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singrumbun, 2006) dengan rancangan penelitian *cross sectional* yaitu variabel sebab atau risiko dan akibat atau kasus yang terjadi pada objek penelitian diukur atau dikumpulkan secara simultan (Notoatmodjo, 2012).

### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Madani Kota Medan, Propinsi Sumatera Utara yang berjumlah 66 orang.

### Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *non probability sampling* dengan teknik Total sampling adalah Teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2007). Alasan

mengambil total sampling karena menurut Page 2 Sugiyono (2007) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel pada penelitian adalah **66 orang Perawat.**

## 3. HASIL PENELITIAN

### Analisis Univariat

perawat di RSUD Madani Medan dengan Umur mayoritas 32-46 Tahun sebanyak 34 orang (51,5%) dan minoritas Umur perawat 47-60 Tahun sebanyak 9 orang (13,7%). Dan pada jenis kelamin untuk perawat di RSUD Madani Medan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 46 orang (69,7%) dan pada minoritas berjeniskelamin laki-laki sebanyak 20 orang (30,3%) Sedangkan pada Status Perkawinan untuk perawat di RSUD Madani Medan mayoritas menikah sebanyak 48 orang (72,3%) dan pada minoritas belum menikah sebanyak 18 orang (27,7,3%).

No	Variabel	Frekuensi (n=66)	Persentase (%)
<b>Umur</b>			
1	17-31 Tahun	23	34,8
	32-46 Tahun	34	51,5
	47-60 Tahun	9	13,7
Jumlah		66	100
<b>Jenis Kelamin</b>			
2	Laki-laki	20	30,3
	Perempuan	46	69,7
Jumlah		66	100
<b>Status Perkawinan</b>			
3	Belum Menikah	18	27,7
	Menikah	48	72,3
Jumlah		66	100

No	Variabel	Frekuensi (n=66)	Persentase (%)
<b>Masa Kerja</b>			
1	< 5 Tahun	45	68,2
2	≥ 5 Tahun	21	31,8
Jumlah		66	100
<b>Durasi Kerja</b>			
1	< 8 Jam/Hari	49	74,2
2	≥ 8 Jam/Hari	17	25,8
Jumlah		66	100
<b>Shift Kerja</b>			
1	Pagi	34	51,5
2	Siang	17	25,8
3	Malam	15	22,7
Jumlah		66	100
<b>Beban Kerja</b>			
1	Tinggi	43	65,2
2	Rendah	23	34,8
Jumlah		66	100
<b>Sikap Kerja</b>			
1	Kurang Baik	46	69,7
2	Baik	20	30,3
Jumlah		66	100
<b>Stres Kerja</b>			
1	Berat	47	71,2
2	Ringan	19	28,8
Jumlah		66	100
<b>Kelelahan Kerja</b>			
1	Kelelahan Berat	39	59,1
2	Kelelahan Ringan	27	40,1
Jumlah		66	100

perawat di RSUD Madani Medan untuk masa kerja paling tinggi pada masa kerja < 5 tahun berjumlah 45 orang (68,2%), pada durasi kerja yang paling banyak >8

jam/ hari/shift sebanyak 49 orang (74,2%), pada shift kerja ditemukan paling banyak pada shift pagi yang berjumlah 34 orang (51,5%), pada beban kerja masih ditemukan pada beban kerja tinggi sebanyak 43 orang (65,2%), pada sikap kerja lebih tinggi ditemukan pada sikap kerja kurang baik sebanyak 46 orang (69,7%), pada stress kerja lebih dominan ditemukan pada stress kerja berat sebanyak 47 orang (71,2%) dan sedangkan pada kelelahan kerja perawat mayoritas ditemukan pada kelelahan kerja berat sebanyak 39 orang (59,1%) dibandingkan dengan kelelahan kerja ringan sebanyak 27 orang (40,9%).

#### Analisis Bivariat

No	Variabel Penelitian	P- Value
1	Beban Kerja Perawat	0.001
2	Masa Kerja Perawat	0.008
3	Durasi Kerja Perawat	0.009
4	Stres Kerja Perawat	0.002
5	Sikap Kerja Perawat	0.019

Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,001$ ). Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Ratio* (OR) sebesar 6,64 (95%CI: 2,16-20,41) yang berarti beban kerja berat pada perawat 6,64 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan beban kerja rendah dengan kelelahan kerja ringan

Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,008$ ). Hasil penelitian ini juga

menemukan *Odd Rasio* (OR) sebesar 4,92 (95%CI: 1,61-14,98 ) yang berarti bahwa masa kerja < 5 tahun pada perawat 4,92 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan masa kerja > 5 tahun dengan kelelahan kerja ringan .

pada kategori shift kerja lebih tinggi ditemukan pada shift pagi terdapat 19 orang (55,9%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada shift pagi 15 orang (44,1%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya shift siang terdapat 12 orang (70,6%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan shift siang terdapat 5 orang ( 29,4%) mengalami kelelahan ringan, pada shift malam terdapat 8 orang (53,3%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada shift malam 7 orang (46,7%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,602$ ).

Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Rasio* (OR) sebesar 5,44 (95%CI: 1,62-18,19 ) yang berarti bahwa durasi kerja > 8 jam/hari pada perawat 5,44 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan durasi kerja < 8 jam/hari tahun dengan kelelahan kerja ringan.

Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Rasio* (OR) sebesar 7,32(95%CI: 2,19-24,42) yang berarti stres kerja berat pada perawat 7,32 kali lebih besar dapat

berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan stres kerja rendah dengan kelelahan kerja ringan .

Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Rasio* (OR) 4,24 (95%CI: 1,39-12,91 ) yang berarti sikap kerja kurang baik pada perawat 4,24 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan sikap kerja baik dengan kelelahan kerja ringan .

### Analisis Multivariat

Tabel Hasil Tahap Pertama Uji Regresi Logistik

Variabel	B	P-value	RP	95% CI	
				Lower	Upper
<b>Beban Kerja Perawat Durasi Kerja Perawat</b>	1.055	0,110	2.872	0,78	10,46
<b>Durasi Kerja Perawat</b>	1.025	0.167	2,788	0,65	11,93
Constanta	1,062	0,003			

Tabel Hasil Tahap Akhir Uji Regresi Logistik

Variabel	B	P-value	RP	95% CI	
				Lower	Upper
<b>Beban Kerja Perawat</b>	1.579	0,004	4.848	1,66	14,13
Constanta	1,003	0,004			

Diketahui bahwa dari hasil uji regresi tahap akhir kekuatan hubungan terdapat pada variabel beban kerja perawat dengan nilai ( $p=0,004$ ) dengan nilai B ( 1,579) dan rasio prevalens (RP) 4,84; 95%CI (1,66-14,13).

## 4 PEMBAHASAN

### 1. Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Perawat di

RSU Madani

Perawat di RSU Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori Masa Kerja lebih tinggi ditemukan pada beban kerja tinggi terdapat 32 orang (74,4%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada beban kerja perawat tinggi 11 (25,6%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya beban kerja rendah terdapat 7 orang (30,4%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan beban kerja rendah terdapat 16 orang ( 66,7%) mengalami kelelahan ringan. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,001$ ). Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Ratio* (OR) sebesar 6,64 (95%CI: 2,16-20,41 ) yang berarti beban kerja berat pada perawat 6,64 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan beban kerja rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan proporsi perawat dengan beban kerja berlebihan adalah sebanyak 52 orang (80%), jauh lebih tinggi dibandingkan perawat dengan beban kerja normal (20%). Beban kerja merupakan suatu tanggungan yang diperoleh dari aktivitas kerja yang dilakukan seseorang. Beban kerja dapat dikategorikan menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental (Retnosari & Dwiyanti, 2017). Beban kerja yang berat akan mempengaruhi kelelahan perawat, dimana jika pekerjaan yang harus diselesaikannya begitu banyak maka memerlukan waktu dan tenaga yang cukup banyak juga untuk menyelesaikannya, dengan demikian akan membuat seseorang

merasakan kelelahan dalam melakukan pekerjaan (Pada et al., 2019).

Beban kerja perawat disebabkan tugas rutin yang berulang baik yang melibatkan kerja otot maupun emosional erat hubungannya dengan terjadinya kelelahan kerja (M Ramdan & Nursan Fadly, 2016). Rasio tenaga perawat di RSUD Kalideres termasuk kurang bila dibandingkan dengan tingkat kunjungan pasien serta asuhan keperawatan yang harus dilakukan. Uraian tugas perawat yang meliputi memberikan pelayanan perawatan pasien berdasarkan proses perawatan.

## **2. Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Perawat di RSU Madani**

Perawat di RSU Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori Masa Kerja lebih tinggi ditemukan pada masa kerja < 5 tahun 32 orang (71,7%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada masa kerja perawat < 5 Tahun 13 (28,9%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya masa kerja > 5 tahun terdapat 7 orang (33,7%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan masa kerja > 5 tahun terdapat 14 orang ( 66,7%) mengalami kelelahan ringan. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,008$ ). Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Ratio* (OR) sebesar 4,92 (95%CI: 1,61-14,98 ) yang berarti bahwa masa kerja < 5 tahun pada perawat 4,92 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan

dengan masa kerja > 5 tahun dengan kelelahan kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian deivy tenggor,dkk (2019) Berdasarkan hasil uji statistik dengan menggunakan uji chi-square didapatkan p value ( $0,001 < 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Tarutung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh deivy tenggor,dkk (2019) Yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja. Hasil uji statistic diperoleh p value  $0,001 > 0,05$ , hal ini terjadi karena faktor masa kerja dan juga faktor lain seperti umur pekerja yang masih muda sehingga memiliki ketahanan fisik dan tubuh yang masih kuat (Tenggor et al., 2019).

### 3. Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Perawat di RSUD Madani

Perawat di RSUD Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori shift kerja lebih tinggi ditemukan pada shift pagi terdapat 19 orang (55,9%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada shift pagi 15 orang (44,1%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya shift siang terdapat 12 orang (70,6%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan shift siang terdapat 5 orang (29,4%) mengalami kelelahan ringan, pada shift malam terdapat 8 orang (53,3%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada shift malam 7

orang (46,7%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,602$ ).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Setyawati (2011) tentang macam *shift* kerja ada dua macam, yaitu *shift* kerja berputar (berotasi) dan *shift* kerja (permanen). Rotasi yang pendek lebih baik daripada rotasi yang panjang dan sebaiknya dihindarkan kerja malam secara terus menerus. Rotasi yang baik adalah 2-2-2, yaitu kerja di pagi hari dua kali dilanjutkan kerja pada sore hari dua kali dan malam hari dua kali (rotasi ini disebut *metropolitan rota*) atau 2- 2-3,

### 4. Hubungan Durasi Kerja Dengan Kelelahan Perawat di RSUD Madani

Perawat di RSUD Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori durasi Kerja lebih tinggi ditemukan pada durasi kerja > 8 jam/hari 34 orang (69,4%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada durasi kerja perawat >8 jam/hari 15 orang (30,6%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya durasi kerja < 8 jam/hari terdapat 5 orang (29,4%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan durasi kerja < 8 jam/hari terdapat 12 orang (70,6%) mengalami kelelahan ringan. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat ( $p=0,009$ ). Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Ratio* (OR) sebesar 5,44 (95%CI: 1,62-18,19) yang berarti

bahwa durasi kerja > 8 jam/hari pada perawat 5,44 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan durasi kerja < 8 jam/hari tahun dengan kelelahan kerja ringan .

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dyah dewi ( 2015) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 35 responden di RSUD Tarutung, diketahui bahwa perawat yang mempunyai lama kerja  $\leq 8$  jam dalam sehari sebanyak 11 responden dengan prosentase 31,43%, sedangkan responden yang mempunyai lama kerja >8 jam dalam sehari sebanyak 24 responden dengan prosentase 68,57%. Dari ketiga unit kerja memiliki jam kerja yang berisiko dibanding dengan unit kerja bagian IGD.

### **5. Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Perawat di RSUD Madani**

Perawat di RSUD Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori Stres Kerja lebih tinggi ditemukan pada stress kerja berat terdapat 34 orang (72,3%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada stress kerja berat terdapat 13 (27,7%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya stress kerja ringan terdapat 5 orang (26,3%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan stress kerja ringan terdapat 14 orang ( 73,7%) mengalami kelelahan ringan. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan Stres

Penelitian ini Sejalan dengan Ramadani dkk. (2020) menyatakan

bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja perawat dengan kinerja perawat pada ruang rawat Inap Rumah Sakit Islam Aisyah Madiun (Ramadani dkk., 2020). Berdasarkan hasil penelitian jumlah responden yang mengalami stres kerja kategori ringan sebanyak 41 responden, 38 responden (92.7%) diantaranya memiliki kinerja yang baik. Hal ini disebabkan responden yang menjalankan tugasnya dalam melayani pasien covid-19 sudah diberikan pembagian jam kerja sesuai dengan jadwal masing-masing sehingga responden tidak mengalami kelelahan saat bekerja sehingga membuatnya tetap konsentrasi dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan 3 responden (7.3%) mengalami stres kerja yang ringan dengan kinerja kurang baik yang disebabkan merasakan gejala fisik seperti sesak nafas saat memakai perlengkapan APD Covid-19.

### **6. Hubungan Sikap Kerja Dengan Kelelahan Perawat di RSUD Madani**

Perawat di RSUD Madani Medan dengan responden 66 responden pada kategori sikap kerja lebih tinggi ditemukan pada sikap kerja kurang baik terdapat 32 orang (69,9%) perawat yang mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan pada sikap kerja kurang baik terdapat 14 (30,4%) perawat yang mengalami kelelahan ringan, selanjutnya sikap kerja baik terdapat 7 orang (35,0%) perawat mengalami kelelahan berat dibandingkan dengan sikapm kerja baik terdapat 13 orang ( 65,0%) mengalami kelelahan ringan. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat Hubungan beban kerja dengan

kelelahan kerja perawat ( $p=0,019$ ). Hasil penelitian ini juga menemukan *Odd Ratio* (OR) 4,24 (95%CI: 1,39-12,91 ) yang berarti sikap kerja kurang baik pada perawat 4,24 kali lebih besar dapat berpeluang resiko mengalami kelelahan kerja berat dibandingkan dengan sikap kerja baik dengan kelelahan kerja ringan .

Penelitian ini sejalan dengan Ananda Ainun( 2020), Sikap merupakan reaksi atau respons seseorang terhadap stimulus atau objek. Sikap terdiri dari 4 tingkatan yaitu dapat menerima (receiving), mampu merespon (responding), dan menghargai (valuing) serta bertanggung jawab (responsible). Perilaku manusia sangat kompleks dan mempunyai ruang lingkup yang luas. Terbentuknya suatu perilaku baru terutama pada orang dewasa dimulai dari domain kognitif, dalam arti subjek terlebih dahulu mengetahui terhadap stimulus yang berupa materi atau objek luarnya sehingga menimbulkan pengetahuan dan sikap baru pada subyek tersebut.

## 5.KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan Beban Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023. dengan nilai (p-value 0,001).
2. Terdapat hubungan Masa Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023.dengan nilai (p-value 0,008).
3. Tidak Ada hubungan Shift Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023 dengan nilai (p-value 0,0602).
4. Terdapat hubungan Durasi Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023. dengan nilai (p-value 0,009).
5. Terdapat hubungan Stres Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023. dengan nilai (p-value 0,002).
6. Terdapat hubungan Sikap Kerja dengan kelelahann kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Madani Tahun 2023, dengan nilai (p-value 0,019).
7. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan kelelahan kerja perawat adalah Beban Kerja (RP) 4,84; 95%CI (1,66-14,13) di Rumah Sakit Umum Madani Medan Tahun 2023.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisbett & Nichols. Fighting Fatigue whilst Figting Bushfire: an overview of Factors Contributing to Firefegter Fatgue During Bushfi re Suppression. *The Australian*. 2007.
- Anita Mayasari. 2011. Perbedaan Tingkat Kelelahan Wanita di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Sunan Kalijaga Demak, Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Baiduri, W. 2008. *Fatigue Assesment PT.PAMA PERSADA NUSANTARA*.Jakarta
- Canadian Nurses Association. 2010. *Nurse Fatigue and Patient Safety*. Diakses: 30 Desember 2014. /Nurse-Fatigue-and-

Patient-Safety/cna-aiic.ca  
rmao.org.

Fakultas Kedokteran  
Universitas Sebelas Maret.

- Dian K, Solikhah. 2012. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 6(2):162-232.
- Fatona, L. *Perbedaan Tingkat Kelelahan Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Di RS PKU Aisyiyah Boyolali* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). 2015.
- Ilyas, Y. *Perencanaan SDM Rumah Sakit Depok : Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan*. FKM UI.
- Juan Arturo Arta. 2013. *Perbedaan Kelelahan Kerja (burnout) Antara Perawat Laki-laki dengan Perempuan di RSUD Kota Soe, Universitas Kristen Setya Wacana Salatiga*.
- Kudo Y, Satoh, Kido S, Watanabe M, Miki T, Miyajima E, Saegusa Y, Tsunoda M, Aizawa Y. 2008. A pilot study testing the dimensions of safety climate among Japanese nurses. *Industrial Health*. 46(2):158-165.
- Liana, K. 2012. *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Perawat Wanita Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Dr. Oen Surakarta*. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta:
- Mayasari, A. (2011). *Perbedaan Kelelahan Kerja Perawat Wanita Shift Pagi dan Malam*. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. Semarang : UNDIP.
- Moreira, C., Santos, R., Júnior, J.C.F., Vale, S., Santos, P.C., Miranda, L.S., Marques, A.I. and Mota, J. 2011. Metabolic Risk Factors, Physical Activity, and Physical Fitness in Azorean Adolescents: A Cross-Sectional Study. *BMC Public Health*, 11: 214.
- Nursalam. *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Edisi 3. Jakarta : Salemba Medika. 2013.
- Rogers, AE. 2008. The effects of fatigue and sleepiness on nurse performance and patient safety. Pubmed: Patient Safety and Quality: An Evidence-Based Handbook for Nurses: Vol. 2.
- Rohma, Nikmatur, dan Saiful Walid. *Proses Keperawatan Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta : Ar-ruzz Media. 2012.
- 4.