

Hubungan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit

Fika Indah Prasetya*¹

¹Stikes Bhakti Al-Qodiri

¹Program Studi S1 Keperawatan

*e-mail: ikaindahp@gmail.com

Nomor Handphone Untuk keperluan koordinasi:

Abstrak

Latar Belakang: Tenaga perawat memiliki urutan teratas dalam segi jumlah SDM di Rumah Sakit. Perawat memiliki waktu lebih panjang bertemu dengan pasien dibandingkan dengan profesi tenaga kesehatan lainnya. Sangat penting bagi Institusi Kesehatan menjaga kinerja perawat. Factor yang dapat dipertimbangkan dalam kinerja perawat adalah beban kerja yang dapat menyebabkan kelelahan. Tujuan penelitian adalah mengetahui hubungan antara kelelahan dan kinerja. **Metode penelitian** yang digunakan metode penelitian survei analitik dengan pendekatan cross sectional, dengan sampel keseluruhan (total sampling) yakni 44 perawat pelaksana, dengan uji pada tingkat kemaknaan 95% ($\alpha = 0,05$). **Hasil Penelitian** dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja perawat berada pada kategori tidak lelah sebanyak 34 (77,5%) responden. kinerja yang sebagian besar termasuk dalam kategori baik yaitu 40 (90,9%) responden, dengan nilai $p 0,021 < \alpha = 0,05$. **Kesimpulan** ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat RS Jember Klinik.

Kata kunci: Kelelahan Kerja, Kinerja Perawat.

Abstract

Background: Nurses have the top rank in terms of the number of human resources in the hospital. Nurses have a longer time to meet with patients compared to other health professional professions. It is very important for Health Institutions to maintain the performance of nurses. Factors that can be considered in nurse performance are workloads that can cause fatigue. The aim of this research is to know the relationship between fatigue and performance. **The research method** used was an analytic survey research method with a cross-sectional approach, with a total sample of 44 practicing nurses, with a test at a significance level of 95% ($\alpha = 0.05$). **The results** of the study can be concluded that the work fatigue of nurses is in the not tired category of 34 (77.5%) respondents. performance, most of which fall into the good category, namely 40 (90.9%) respondents, with a p value of $0.021 < \alpha = 0.05$. **The conclusion** is that there is a relationship between work fatigue and the performance of nurses at Jember Klinik Hospital

Keywords: Work Fatigue, Nurse Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya Manusia yang dibutuhkan dalam pelayanan Kesehatan salah satunya adalah Tenaga Perawat. Tenaga perawat memiliki urutan teratas dalam segi jumlah SDM di Rumah Sakit. Perawat memiliki waktu lebih Panjang bertemu dengan pasien dibandingkan dengan profesi tenaga Kesehatan lainnya. Sangat penting bagi institusi Kesehatan menjaga kinerja

perawat , karna pengguna pelayanan Kesehatan sangat mengharapkan kinerja perawat yang baik untuk membantu kesembuhan pasien

Kinerja perawat dapat dinilai Baik apabila perawat mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan rencana pekerjaannya yang telah disusun. Yaitu asuhan keperawatan Terdapat beberapa factor baik internal maupun external dalam mencapai kinerja yang baik, beban kerja

yang terus meningkat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi. Beban kerja seorang perawat didukung oleh kondisi fisik perawat. Beban kerja yang meningkat dan tidak didukung dengan kondisi fisik yang baik dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja.

Kelelahan merupakan satu sinyal alamiah dari tubuh yang muncul karena terjadi penurunan fungsi tubuh dari kondisi baik ke kondisi kurang baik akibat sebuah proses kerja. Sinyal alamiah tersebut dapat berupa gejala kelelahan yang dirasakan individu baik fisik maupun mental (Carrieri, 2018)

Berdasarkan observasi awal perawat di RS Jember Klinik, terdapat beban kerja yang variasi. Kecenderungan beban kerja perawat rawat inap memiliki aktifitas yang sama dan berulang. Peneliti ingin mengetahui hubungan antara kelelahan kerja perawat dengan Kinerja Perawat.

2. METODE

Desain penelitian adalah observational Analitik dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian adalah di Ruang Rawat Inap RS Jember Klinik . Populasi yang digunakan sebanyak 44 perawat dengan tehnik total sampling yaitu sebanyak 44 responden. Instrument variabel kelelahan menggunakan kuesioner KAUPK2 dan Kinerja menggunakan Kuesioner pengukuran Kinerja. Penelitian telah dilaksanakan pada selama 3 minggu dengan tetap memperhatikan kriteria inklusi dan eklusi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi umur, jenis kelamin, dan masa kerja responden

Umur	N	%
<25 th	14	31,8
26-36	25	56,8
>36 thn	5	11,4
Total	44	100,0
Jenis kelamin	N	%
Laki laki	6	13,6
Perempuan	38	86,4
Total	44	100,0
Masa kerja	n	%
<3 th	27	61,4
>3 th	17	38,6
Total	44	100,0

Data primer (Tahun 202)

Tabel 1 dilihat karakteristik diatas menunjukkan bahwa sebanyak 44 respondens diperoleh data karakteristik usia sebanyak 13,6% laki laki dan 86,4 % perempuan. Karakteristik usia berada pada rentan <25th sebanyak 31,8%, rentan 26-26 tahun sebanyak 56,8%, dan rentang usia >26 tahun sebanyak 11,4 %. Pada karakteristik masa kerja <3 tahun 61,4%, dan > 3 tahun 38,6 %.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi kelelahan kerja

Kelelahan kerja	n	%
Lelah	10	22,7
Tidak Lelah	34	77,3
Total	44	100,0

Data Primer 2022

Tabel karakteristik menjelaskan bahwa dari 44 responde . diperoleh bahwa kelelahan kerja perawat sebanyak 22,7% dengan kategori Lelah dan kategori tidak lelah sebanyak 77,3 %.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kinerja perawat	N	%
Baik	39	88,6
Kurang baik	5	11,4
Total	44	100

Tabel 4 menunjukkan sebanyak 44 responden, diperoleh responden kinerja perawat Baik 39 (88,6%) dan kinerja kurang baik 11,4% atau sebanyak 5 orang.

Tabel 4. Tabulasi silang antara hubungan kelelahan dengan kinerja

Kelelahan kerja	Kinerja perawat				Total
	Baik		Kurang baik		
Lelah	6	13,6%	3	6,8	9
Tidak Lelah	34	77,3%	1	2,3	35
Total	40	90,9	4	9,1	44

Data Primer (tahun 2022)

Uji analisis yang digunakan menggunakan uji spearman rank. Hasil uji didapatkan nilai $p= 0,021$. Data tersebut menampilkan bahwa H_0 ditolak dengan asumsi bahwa terdapat hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit.

Pembahasan

Dari hasil yang didapat kelelahan perawat berada kategori Lelah sebanyak 22, 7% atau 10 responden dan kategori tidak Lelah sebanyak 77,3% atau sebanyak 24 responden. Menurut tarwaka, kelelahan terbagi menjadi kelelahan otot dan kelelahan psikologis. Pada umumnya kelelahan otot terjadi pada usia 35 tahun. dilihat dari kondisi fisik pada rentan usia tersebut terjadi penurunan setelah di usia sebelumnya pada rentan 20-29 tahun dengan aktivitas fisik yang produktif. Kapasitas fisik yang rendah juga terbukti menjadi faktor resiko, seperti yang sering terjadi dengan perawat geriatri. Perawat geriatri terkena ketegangan fisik yang tinggi yang mengakibatkan prevalensi kelelahan fisik, yang merupakan salah satu yang

tertinggi dibandingkan profesi perawat lainnya (Otto,2021) . Dapat dilihat bahwa kelelahan perawat dapat terjadi pada perawat geriatric juga selain perawat Rumah Sakit.

Lendombela (2017) mendapat hasil dari penelitiannya dengan judul Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di RSUD Kalooran Amurang, 16 (23,5%) responden mengalami kelelahan dalam bekerja dan 52 (76,5%) responden tidak mengalami kelelahan bekerja. menurut Peneliti dari hasil penelitiannya diketahui bahwa responden yang tidak mengalami keadaan Lelah dalam bekerja adalah responden berada pada rentan usia 25-30 tahun, artinya masih ada pada usia produktif. hasil penelitian yang dilakukan bahwa responden yang berada pada usia produktif tersebut mampu mengatasi kelelahan secara mandiri.

Analisa hasil diperoleh bahwa pada perawat pelaksana memiliki kinerja baik sebanyak 39 (88,6) dan sebanyak 5 (11,4%) dengan kinerja kurang baik. Dapat diasumsikan bahwa dari seluruh reponden, masih terdapat sedikit kemungkinan terdapat kinerja yang kurang baik. Kinerja perawat diartikan sebagai hasil pencatatan hasil dari pekerjaan yang sesuai tanggung jawab, wewenang masing -masing baik secara individu maupun kelompok perawat (Nawawi,2013).

Penilaian kinerja penting dilaksanakan karena tanpa melalui pengukuran kinerja maka tidak akan dapat dari proses input, proses dan output, bagian manakah yang perlu ditingkatkan. Diasumsikan apanila input baik, proses baik dengan kinerja baik maka output juga akan baik. Tanggung jawab perawat dalam pekerjaannya dalam

hal ini menjadi penilaian penting dalam mengukur kinerja seorang perawat.

Faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Kabupaten Toraja pada Tahun 2013 diteliti oleh Lolongan, diperoleh hasil bahwa kinerja perawat kategori cukup baik berada pada bagian teratas yaitu sebesar 85,5% atau sebanyak 47 responden. Namun hal ini berolak belakang dengan hasil penelitian Kurniawati pada tahun 2012 yang memperoleh hasil bahwa kinerja perawat tergolong tidak baik yaitu sebesar 67,5%. Dari uraian di atas peneliti berasumsi bahwa kinerja perawat yang berada kategori baik tersebut berada pada rentan usia 25 tahun, yang artinya pada usia yang sangat produktif. Faktor lain yang mendukung dari kinerja adalah masa kerja. Dalam hal ini peneliti berasumsi bahwa perawat yang berada pada masa kerja < 3 tahun memiliki hasil kinerja dengan kategori baik dibandingkan dengan kinerja perawat dengan masa kerja > 3 tahun. Perawat yang baru bekerja di Rumah Sakit memiliki motivasi tinggi untuk memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien, dengan harapan pasien yang puas dengan pelayanan asuhan keperawatan dapat mempertahankan pelayanan kesehatannya kepada instansi tersebut dan perawat akan mendapatkan hasil penilaian kinerja yang baik. Dari hal tersebut dapat diasumsikan bahwa perawat memiliki kemampuan dan keterampilan atau skill sesuai kemampuan dari tiap individu perawat. Dan kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dari sebuah prestasi kerja.

Pada penelitian ini, diperoleh hasil responden yang mengalami Lelah dengan kinerja baik sebanyak 6 (13,6%) perawat dengan kinerja kurang baik dan kelelahan dalam kerja sebanyak 3 (6,8%) data

perawat dengan kategori tidak Lelah dan dengan hasil kinerja baik sebanyak 34 (77,3%) responden dan responden yang tidak mengalami kelelahan dan memiliki kinerja kurang baik sebanyak 1 responden (2,3%) kinerja perawat dinilai dari kemampuan perawat dalam menjalankan tugas yaitu mengaplikasikan asuhan keperawatan kepada pasien yang merupakan tanggung jawab utama seorang perawat dalam kinerja keperawatan (Nursalam, 2014).

Romli dalam penelitiannya dengan judul konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan dengan kinerja di RS Lagaligo, diketahui ada pengaruh signifikan dari kelelahan dengan kinerja, khususnya perawat wanita. Perawat laki-laki yang Lelah lebih mudah mengalami burnout dari pada perawat Wanita. Sehingga dapat diasumsikan perawat Wanita yang tidak mengalami kelelahan memiliki kinerja baik dibandingkan perawat Wanita yang mengalami kelelahan atau burnout.

Perawat pelaksana dapat dikatakan memiliki kinerja baik apabila dalam pekerjaannya sesuai Standart Operational Prosedur dapat berdampak pada mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit atau fasilitas kesehatan lainnya, sehingga dapat meningkatkan nilai kunjungan pasien karena puas dengan pelayanan keperawatan yang ada di Instansi tersebut. Sejalan dengan penelitian milik Terok 2015 tentang hubungan kinerja perawat pelaksana dengan penerapan proses asuhan keperawatan di salah satu RS di Manado yaitu sebanyak 28 responden dengan kinerja baik dengan penerapan proses keperawatan.

4. KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian adalah Sebagian besar perawat tidak Lelah dalam penilaian indicator kelelahan. Sebagian besar perawat pada kategori kinerja memperoleh hasil kinerja baik. Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Jember Klinik.

Diperlukan pengukuran factor lain yang mendukung kinerja, selain factor kelelahan, massa kerja, dan usia. Sehingga dapat mengakomodir keseluruhan factor yang mnempengaruhi kinerja untuk mendapatkan kinerja yang baik berlangsung continue.

DAFTAR PUSTAKA

- Carrieri, D.; Briscoe, S.; Jackson, M.; Mattick, K.; Papoutsis, C.; Pearson, M.; Wong, G. 'Care Under Pressure': A realist review of interventions to tackle doctors' mental ill-health and its impacts on the clinical workforce and patient care. *BMJ Open* 2018, 8, e021273
- Kementrian Kesehatan. (2017). *Pusat data dan informasi: Situasi tenaga keperawatan Indonesia*. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf>
- Kurniawati, Dian. (2012). *Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap*. Jurnal Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta. Diunduh pada tanggal 28 September 2016.
- Lendombela, Ditya. (2017). Hubungan Stress Kerja dengan kelelahan kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang. *Jurnal Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas SamRatulangi*.
- Lolongan (2013) tentang 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja
- Nursalam, 2017. *Manajemen Keperawatan Edisi 5*. Salemba Medika Jakarta
- Manalu, Lister Friska. (2017, 2 Juni) Menyikapi Krisis Kekurangan Perawat. *Koran Sindo*, Hal. 1.
- Mulyono, Hadi. (2013). *Faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tingkat Ambon*. *Jurnal Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hassanudin Makassar*.
- Rismayanti, 2018. Pengaruh IMT, beban kerja, kelelahan kerja dan keluhan muskuloskeletal disorders terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading. Kota Palopo
- Tarwaka. 2015. *Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pergetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II*. Surakarta : Harapan Press