



Research



## **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KELELAHAN PADA PERAWAT DI INSTALASI RSUP SURAKARTA TAHUN 2023**

### **THE EFFECT OF WORKLOAD ON FATIGUE IN NURSES IN THE HOSPITAL OF SURAKARTA IN 2023**

**Elyzabeth Hilda Piaster <sup>1\*</sup>, Septiana Hanifah Mardiyati <sup>2</sup>, Putriani Kartika <sup>3</sup>, Ulfah Uswatun Hasanah <sup>4</sup>, Misbakhul Munir AlMubaroq<sup>5</sup>,**

<sup>1,2,3,4,5</sup> Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta, Jawa Tengah, Indonesia

[\\*misbahmunirmubarok@gmail.com](mailto:misbahmunirmubarok@gmail.com)

<b>INFORMASI ARTIKEL</b>	<b>ABSTRAK</b>
<p><b>Article history</b> Submitted: 28-11-2024 Accepted: 09-12-2024 Published: 31-12-2024 DOI : <a href="https://doi.org/10.47522/jmk.v7i1.363">https://doi.org/10.47522/jmk.v7i1.363</a></p> <p><b>Kata Kunci:</b> Beban Kerja; Kelelahan Kerja; Perawat</p>	<p>Beban kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Tanggung jawab keperawatan yang beragam, termasuk penanganan pasien dengan berbagai kondisi medis dapat menjadi beban yang cukup berat bagi perawat. Beban kerja yang berlebihan mengakibatkan kelelahan, sehingga dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pekerjaan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif desain <i>cross-sectional</i>. Sampel penelitian adalah perawat pelaksana sebanyak 95 orang yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Pusat Surakarta, yang mewakili seluruh populasi. Hasil analisis statistik menggunakan uji <i>Chi-Square</i> menunjukkan nilai <i>Asymp Sig</i> sebesar 0,695 lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan tingkat kelelahan perawat. Dengan kata lain, perbedaan tingkat pendidikan tidak mempengaruhi tingkat kelelahan yang dialami oleh perawat, berdasarkan hasil uji statistik yang dilakukan.</p>

### ABSTRACT

**Keywords :** *Workload; Work Fatigue; Nurses*

*Workload is a factor that influences nurses' ability to provide healthcare services. The diverse nursing tasks, which involve handling patients with various medical conditions and varying levels of dependency, can create a significant burden for nurses. Excessive workload can lead to fatigue, which in turn can reduce performance and increase the risk of errors in work. This study uses a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consists of all the nurses working in the Inpatient Ward of Surakarta General Hospital, totaling 95 individuals, representing the entire population. The results of the statistical analysis using the Chi-Square test indicate an Asymp Sig value of 0.695, which is greater than 0.05. This suggests that there is no significant relationship between the level of education and the level of nurse fatigue. In other words, differences in education level do not affect the level of fatigue experienced by nurses, based on the statistical tests conducted..*

### PENDAHULUAN

Shift kerja mengacu pada sistem kerja di lokasi yang sama dengan waktu yang terus-menerus (shift kontinu) atau pada waktu yang berbeda melalui rotasi shift (Nasution, 2017). Hal ini berbeda dengan hari kerja biasa, di mana pekerjaan dilakukan secara teratur sesuai waktu yang sudah ditentukan. Shift kerja memungkinkan pekerjaan dilakukan lebih dari sekali dalam sehari untuk memenuhi kebutuhan operasional 24 jam. Salah satu alasan diberlakukannya shift kerja adalah untuk memenuhi kebutuhan sosial pelayanan. Sistem shift kerja di Inggris dan Eropa umumnya terbagi menjadi tiga waktu: shift pagi dari pukul 06.00 sampai 14.00, shift sore dari 14.00 hingga 20.00, dan shift malam dari 20.00 hingga 06.00. Setiap shift memiliki penyesuaian waktu satu atau dua jam (Winata et al., 2024).

Rumah sakit yang menyediakan pelayanan rawat inap harus mengatur jadwal shift kerja dengan baik untuk memastikan bahwa layanan kesehatan selalu tersedia bagi pasien (Azzahra et al., 2022). Hal ini sesuai Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan setiap pemberi kerja, termasuk rumah sakit untuk mengikuti ketentuan mengenai jam kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pembagian waktu kerja dengan sistem shift menjadi penting untuk menjaga kelancaran operasional rumah sakit. Pembagian waktu kerja dilakukan dalam tiga periode: pagi hingga sore, sore hingga malam, dan malam hingga pagi (Pramono Siregar & Ananda, 2023).

Jumlah jam kerja yang dianggap efisien dalam seminggu adalah 40 hingga 48 jam, yang terbagi dalam 5 atau 6 hari kerja (Amalia & Seprisal, 2019). Waktu tambahan yang dapat diterima dengan efektif adalah maksimal 30 menit. Jika jam kerja melebihi batas

yang ditentukan, hal ini dapat menyebabkan berbagai masalah, seperti menurunnya produktivitas, gangguan kesehatan, serta tingginya angka absensi akibat sakit, yang pada akhirnya berpengaruh pada penurunan kinerja. Pergeseran waktu kerja yang mencakup pagi, siang, dan malam juga dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja (Sagala et al., 2021)

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, sebagai institusi yang menyediakan layanan kesehatan secara komprehensif, mencakup rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, terutama tenaga kerja perawat yang memiliki peran penting dalam memantau kondisi pasien setiap hari dan mengelola pelayanan bagi pasien tersebut (Tilaar, 2018).

Pelayanan keperawatan diberikan kepada pasien sebagai penerima layanan dengan tujuan memberikan perawatan yang berkualitas dan bermutu. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti karakteristik organisasi, sifat individu perawat, dan karakteristik pekerjaan itu sendiri (Wiyarso, 2018). Pada dasarnya, kebutuhan masyarakat terhadap layanan kesehatan di era global akan terus berkembang seiring dengan perubahan tantangan kesehatan yang dihadapi. Berdasarkan Undang – Undang No. 36 Tahun 2014 pasal 63 menyatakan bahwa pelayanan keperawatan merupakan layanan profesional yang menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan.

Dalam upaya peningkatan kesehatan masyarakat, pemerintah berkomitmen untuk menyediakan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas. Rumah sakit sebagai lembaga yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan memiliki tugas untuk memberikan pelayanan yang berfokus pada penyembuhan pasien serta pemulihan kondisi fisik dan mental pasien. Pelayanan dilakukan secara menyeluruh, terintegrasi dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit, termasuk melalui sistem rujukan yang efektif (Rhamdani & Wartono, 2019).

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan berbagai masalah seperti, gangguan komunikasi antara perawat dan pasien, kegagalan dalam komunikasi antara perawat dan dokter, tingginya tingkat *turnover* perawat, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan stres di tempat kerja. Kelelahan yang dialami perawat dapat berdampak pada penurunan kualitas kerja, yang akhirnya mempengaruhi pelayanan kepada pasien yang tidak optimal (Badri, 2020).

Penilaian sumber daya keperawatan akan lebih akurat dan terpercaya jika mengacu pada faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat (Pramono Siregar & Ananda, 2023). Faktor-faktor ini meliputi kondisi dan karakteristik pasien, prosedur keperawatan yang dilaksanakan, serta keadaan lingkungan kerja. Selain itu, terdapat faktor lain seperti besarnya tanggung jawab, tuntutan atau permintaan yang datang bersamaan, kejadian tak terduga, gangguan akibat interupsi, serta kebisingan di tempat kerja. Penilaian beban kerja di setiap unit pelayanan harus tetap dilakukan meskipun hasilnya dapat bervariasi, karena hal ini penting untuk mengevaluasi kebutuhan perawatan pasien, pengelolaan

staf, kondisi kerja, kualitas asuhan keperawatan, serta perencanaan dan distribusi sumber daya yang tepat (Sesrianty & Marni, 2021).

Beban kerja perawat meliputi semua aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama menjalankan tugas di unit pelayanan keperawatan. Kondisi ketika terjadi pergantian shift mendadak yang mengharuskan perawat bekerja tanpa istirahat serta menggambil shift ganda dalam satu hari akan menambah beban kerja fisik. Hal ini, dapat meningkatkan kelelahan karena kurang tidur dan gangguan pada ritme biologis tubuh. (Pramono Siregar & Ananda, 2023).

Kelelahan dapat diatasi dengan istirahat yang cukup untuk memulihkan kondisi tubuh. Namun, jika kelelahan dibiarkan berlarut-larut dan perawat tetap dipaksa untuk bekerja, kondisi kelelahan akan semakin parah, yang dapat mengakibatkan penurunan kemampuan fisik dan mental serta berkurangnya efisiensi kerja (Susanti, 2017). Kelelahan kerja cenderung meningkat seiring lamanya waktu kerja, dan perasaan lelah dapat dikurangi dengan memberikan waktu istirahat yang cukup (Ginting & Malinti, 2021).

RSUP Surakarta adalah rumah sakit tipe C yang memiliki reputasi baik, khususnya di wilayah Surakarta, dan menjadi pusat rujukan bagi puskesmas serta rumah sakit swasta yang berada di bawah tipe C. Dengan reputasi yang dimiliki RSUP Surakarta sering mengalami peningkatan jumlah pasien setiap hari. Kepercayaan yang tinggi dari masyarakat dan fasilitas kesehatan lainnya menjadikan rumah sakit ini sebagai pilihan utama untuk pelayanan medis. Peneliti juga menemukan bahwa perawat di RSUP Surakarta bekerja dengan sistem shift yang terbagi menjadi tiga: shift pagi (07.00-14.00), shift sore (14.00-20.00), dan shift malam (20.00-07.00), sehingga pelayanan kesehatan berjalan optimal sepanjang waktu. RSUP Surakarta memiliki 115 perawat yang bertugas di ruang rawat inap, serta memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan pasien mendapatkan perawatan terbaik. Tuntutan pekerjaan yang tinggi mengharuskan perawat untuk selalu bekerja dengan profesionalisme, menjaga kualitas layanan meskipun dengan jam kerja yang panjang.

Seiring dengan meningkatnya jumlah pasien, beban kerja perawat semakin berat. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Upaya untuk mengatasi masalah ini dengan rotasi kerja dilakukan setiap bulan. Hal tersebut memungkinkan perawat mengenal tugas di ruangan lain, mengurangi kejenuhan, dan berinteraksi dengan rekan-rekan dari unit lain, sehingga dapat meningkatkan kerja sama tim dan mengurangi stres. Namun, kelelahan yang dialami sebagian perawat tidak hanya disebabkan oleh pekerjaan di rumah sakit, tetapi juga oleh aktivitas lain di luar pekerjaan, seperti pekerjaan rumah tangga dan kewajiban pribadi lainnya. Kelelahan yang tidak dapat diatasi dengan baik berisiko mempengaruhi kinerja perawat, sehingga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Proses kerja di ruang rawat inap RSUP Surakarta memerlukan perawat untuk menyerahkan tugas secara lisan dan tertulis selain tanggung jawab administratif dan klinis yang padat. Informasi yang disampaikan dalam serah terima tugas ini sangat penting, meliputi nama pasien, diagnosa, dokter penanggung jawab, serta tindakan medis

yang akan diambil. Selain itu, perawat juga memiliki tanggung jawab untuk menerima pasien baru dan memastikan semua administrasi yang berkaitan dengan pasien tercatat dengan baik. Perawat harus mendampingi dokter dalam melakukan visitasi kepada pasien, memantau perkembangan kondisi pasien, serta memberikan perawatan yang tepat. Perawat memiliki tanggung jawab dalam pelaksanaan prosedur medis seperti memasang dan melepas infus, memindahkan pasien, melatih pasien untuk menggunakan alat bantu, serta melakukan prosedur medis lainnya, seperti menyuntik atau memasang kateter urine dan Nasogastric Tube (NGT).

Perawat di ruang rawat inap RSUP memiliki tanggung jawab mempersiapkan pasien yang akan pulang, dengan memberikan surat izin, resep obat, dan informasi penting lainnya yang diperlukan untuk pemulihan pasien setelah keluar dari rumah sakit. Pekerjaan yang penuh tantangan ini menuntut dedikasi tinggi dari perawat. Namun, disisi lain dapat memberikan kesempatan bagi mereka untuk terus mengembangkan keterampilan serta memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pelayanan kesehatan di RSUP Surakarta.

Salah satu upaya untuk menjamin keselamatan pasien, rumah sakit menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ketat dalam setiap kegiatan keperawatan. SOP ini dirancang untuk memastikan konsistensi dan kualitas pelayanan, dengan menjamin bahwa setiap tindakan medis dan keperawatan dilakukan dengan cara yang aman dan sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan (Wahid et al., 2022). Namun, dalam praktik, tidak semua perawat selalu mengikuti SOP dengan konsisten. Terkadang, untuk menyelesaikan tugas dengan lebih cepat atau menghadapi tekanan waktu, beberapa perawat mungkin melewatkan langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam SOP.

Ketidakseimbangan dalam pembagian tugas dan beban kerja perawat sering kali menjadi penyebab utama belum dilaksanakan SOP. Perawat yang memiliki beban kerja lebih berat cenderung merasa terpaksa untuk mempercepat proses kerja, yang berisiko mengabaikan beberapa prosedur standar. Sementara itu, perawat dengan beban kerja lebih ringan cenderung memungkinkan untuk mengikuti SOP dengan lebih teliti. Ketidakseimbangan ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Oleh karena itu, sangat penting untuk memastikan pembagian tugas yang adil dan pengawasan yang ketat, agar SOP dapat diterapkan secara konsisten di seluruh unit perawatan.

SOP dalam praktik keperawatan sangat penting, karena selain berfungsi untuk meningkatkan mutu pelayanan, juga berperan dalam mengurangi risiko malpraktik yang dapat merugikan pasien maupun pihak rumah sakit. SOP memberikan pedoman yang terperinci mengenai langkah – langkah yang harus diikuti dalam setiap prosedur medis harus dilakukan, dari tahap awal hingga tahap akhir, sehingga meminimalkan potensi kesalahan. Di sisi lain, pelayanan di Instalasi Rawat Inap adalah pelayanan yang sangat kompleks dan membutuhkan perhatian khusus, mengingat perannya yang besar terhadap kesembuhan pasien. Dalam melaksanakan tugasnya, perawat harus menguasai pengetahuan yang luas mengenai penyakit, pengobatan, serta teknik-teknik medis yang diperlukan. Selain itu, perawat juga harus memiliki keterampilan praktis yang memadai

untuk memberikan tindakan yang tepat dan cepat, serta mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan kondisi pasien. Perawat harus memiliki kemampuan komunikasi yang baik, tidak hanya dengan pasien, tetapi juga dengan tim medis lainnya, untuk memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang terintegrasi dan komprehensif. Dalam lingkungan kerja yang serius dan profesional, keterampilan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas sangat berpengaruh pada kesembuhan pasien, menjadikan peran mereka sangat vital dalam menjaga standar keselamatan dan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan yang dialami oleh perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Surakarta pada tahun 2023. Penelitian berfokus untuk mengeksplorasi sejauh mana tingginya beban kerja dapat mempengaruhi tingkat kelelahan perawat, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berkontribusi terhadap kondisi tersebut. Dengan memahami hubungan antara beban kerja dan kelelahan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan wawasan lebih dalam mengenai tantangan yang dihadapi perawat, terutama dalam menjalankan tugas-tugas yang kompleks di lingkungan rumah sakit yang padat. Selain itu, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi saran bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang lebih efektif untuk mengurangi beban kerja yang berlebih, sekaligus meningkatkan kesejahteraan serta kinerja perawat dalam memberikan pelayanan optimal kepada pasien.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei menggunakan metode kuantitatif. Survei adalah jenis penelitian yang melibatkan pengambilan sampel menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dengan pendekatan *cross sectional* (Maidiana, 2021). Penelitian *cross sectional* bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisis data antara variabel independen, yaitu beban kerja, dengan variabel dependen, yaitu kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUP Surakarta. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta dengan periode penelitian yang berlangsung bulan Juli 2023 - November 2023.

Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu untuk memastikan sampel mewakili populasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 108 perawat. Kriteria inklusi mencakup perawat non-shift dengan jam dinas pagi, perawat shift pagi, siang, dan malam, serta perawat yang bertugas di ruangan dengan beban kerja dan jumlah pasien yang serupa. Kriteria eksklusi mencakup perawat yang menduduki jabatan manajerial, seperti manajer tim kerja, MPP, IPCN, dan kepala ruang, serta perawat yang mengambil cuti lebih dari satu hari dalam sebulan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Surakarta tahun 2023. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien. Penelitian ini akan

mengeksplorasi sejauh mana beban kerja mempengaruhi terhadap kelelahan perawat, dengan harapan hasilnya dapat memberikan rekomendasi bagi kebijakan yang dapat mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan perawat di rumah sakit.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Karakteristik Perawat

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	26	27
Wanita	69	73
<b>Tingkat Pendidikan :</b>		
D3	86	90
Ners	9	10
<b>Unit :</b>		
Rawat inap	39	41
ICU	16	17
IBS	14	15
IGD	11	12
Rawat Jalan	15	15
<b>Lama bekerja :</b>		
< 5 Tahun	64	67
5-10 Tahun	9	9
10-15 Tahun	11	12
>15 Tahun	11	12
Total	95	100

(Sumber : Data Primer, 2023)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan, dengan persentase mencapai 73%. Jika dilihat berdasarkan kelompok usia, mayoritas responden berada dalam kategori dewasa awal, yaitu sebesar 50%, sedangkan kategori dengan jumlah yang paling sedikit adalah lansia awal, yang hanya mencapai 6%. Tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki pendidikan D3 sebesar 90%, sedangkan hanya 10% yang berpendidikan Ners. Dalam hal unit kerja, sebagian besar responden bekerja di unit rawat inap, dengan persentase sebesar 41%. Berdasarkan lamanya bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kurang dari 5 tahun, dengan persentase sebesar 67%. Data ini memberikan informasi tentang karakteristik demografis dan pengalaman kerja responden yang berpotensi memengaruhi hasil penelitian terkait beban kerja dan kelelahan perawat.

**Tabel 2.** Tingkat Kelelahan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Skor 30-52 : Kelelahan tingkat rendah	52	54.7	54.7	54.7
Skor 53-75 : Kelelahan tingkat sedang	40	42.1	42.1	96.8
Skor 76-98 : Kelelahan tingkat tinggi	3	3.2	3.2	100.0
Total	95	100.0	100.0	

(Sumber : Data Primer, 2023)

Berdasarkan Tabel 2, distribusi frekuensi dari 95 responden menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan kerja tingkat rendah, sebanyak 52 orang (54,7%). Sementara itu, 40 orang (42,1%) mengalami kelelahan tingkat sedang, dan hanya 3 orang (3,2%) mengalami kelelahan tingkat tinggi. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami kelelahan pada tingkat rendah hingga sedang. Meski demikian, perlu diberikan perhatian khusus pada beberapa responden yang mengalami kelelahan tinggi, karena kondisi tersebut dapat berdampak pada kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan.

**Tabel 3.** Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Tingkat Kelelahan	Frekuensi	Persentase
< 5 Tahun	Rendah	38	59
	Sedang	23	36
	Tinggi	3	5
5-10 Tahun	Rendah	5	56
	Sedang	4	44
	Tinggi	0	0
10-15 Tahun	Rendah	4	36
	Sedang	7	64
	Tinggi	0	0
>15 Tahun	Rendah	4	36
	Sedang	7	64
	Tinggi	0	0
Total		95	100

(Sumber : Data Primer, 2023)

Tabel 3, menyajikan distribusi frekuensi tingkat kelelahan berdasarkan lama bekerja menunjukkan hasil yang menarik. Mayoritas perawat yang bekerja kurang dari 5 tahun mengalami kelelahan tingkat rendah, dengan jumlah 38 orang (59%). Perawat yang bekerja antara 5 hingga 10 tahun mengalami kelelahan tingkat rendah sebanyak 5 orang (56%). Sementara itu, perawat yang bekerja antara 10 hingga 15 tahun cenderung

mengalami kelelahan tingkat sedang, dengan jumlah 7 orang (64%). Begitu pula pada perawat yang bekerja lebih dari 15 tahun, sebanyak 7 orang (64%) mengalami kelelahan tingkat sedang.

**Tabel 4.** Distribusi Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Tingkat Kelelahan	Frekuensi	Persentase
D3	Rendah	5	6
	Sedang	76	88
	Tinggi	5	6
Ners	Rendah	1	11
	Sedang	6	67
	Tinggi	2	22
Total		95	100

(Sumber : Data Primer, 2023)

Berdasarkan Tabel 4, distribusi frekuensi tingkat kelelahan berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa jenjang pendidikan D3 dan Ners memiliki persentase tertinggi pada tingkat kelelahan sedang. Pada jenjang D3, sebanyak 88% responden mengalami kelelahan tingkat sedang, sedangkan pada jenjang Ners, sebesar 67%. Pada penelitian ini, untuk mengetahui hubungan antara tingkat pendidikan dan kelelahan dilakukan analisis statistik dengan menggunakan *Chi Square*.

**Tabel 5.** Hubungan Lama Bekerja dan Kelelahan

(Sumber : Data Primer, 2023)

Uji *Chi Square* Tingkat Pendidikan dan Kelelahan

	Value	Df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	3.866 <sup>a</sup>	6	.695
Likelihood Ratio	4.814	6	.568
Linear-by-Linear Association	.000	1	
N of Valid Cases	95		

a. 8 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .66.

Tabel 5, menunjukkan hasil uji *Chi-Square* dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,695, lebih besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan tingkat kelelahan perawat. Faktor-faktor seperti beban kerja, durasi pekerjaan, dan tingkat stres yang dialami oleh individu di setiap jenjang pendidikan mungkin berkontribusi terhadap tingkat kelelahan yang dialami. Secara ringkas, hasil analisis statistik mengindikasikan bahwa tingkat pendidikan tidak memiliki hubungan dengan tingkat kelelahan yang dialami oleh perawat.

**Tabel 6.** Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Unit Kerja

Unit Kerja	Kelelahan	Frekuensi	Persentase
IBS	Rendah	5	36
	Sedang	9	64
	Tinggi	0	0
IGD	Rendah	8	73
	Sedang	3	27
	Tinggi	0	0
ICU	Rendah	9	56
	Sedang	6	37
	Tinggi	1	7
Rawat jalan	Rendah	6	40
	Sedang	8	53
	Tinggi	1	7
Sadewa 1	Rendah	8	67
	Sedang	3	25
	Tinggi	1	8
Sadewa 2	Rendah	6	54
	Sedang	5	46
	Tinggi	0	0
Nakula	Rendah	7	54
	Sedang	6	46
	Tinggi	0	0
Sembadra	Rendah	3	100
	Sedang	0	0
	Tinggi	0	0
Total		95	100

(Sumber : Data Primer, 2023)

Berdasarkan Tabel 6, distribusi frekuensi tingkat kelelahan berdasarkan unit kerja menunjukkan variasi yang menarik terkait tingkat kelelahan di berbagai unit. Secara umum, tingkat kelelahan rendah paling banyak terjadi di hampir semua unit kerja. Di unit IGD, sebanyak 8 orang (73%) mengalami kelelahan tingkat rendah, di ICU terdapat 9 orang (56%), di Sadewa 1 sebanyak 8 orang (67%), di Sadewa 2 sebanyak 6 orang (54%), dan Nakula sebanyak 7 orang (54%). Bahkan di Sembadra, seluruh responden (100%) mengalami kelelahan tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja di unit-unit tersebut cukup tinggi, perawat masih mampu mengelola kelelahan mereka pada tingkat yang relatif rendah.

Tingkat kelelahan sedang lebih banyak terjadi di unit IBS sebanyak 9 orang (64%), serta di Rawat Jalan sebanyak 8 orang (53%). Kondisi ini mungkin mencerminkan beban kerja yang lebih tinggi atau sifat pekerjaan yang lebih menantang di kedua unit tersebut, yang dapat mempengaruhi tingkat kelelahan perawat. Berdasarkan temuan ini, penting

untuk melakukan evaluasi lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang menyebabkan kelelahan di setiap unit, serta mengidentifikasi solusi untuk mengurangi dampak negatifnya terhadap kesejahteraan dan kinerja perawat.

Kelelahan kerja perawat di RSUP Surakarta umumnya berada pada tingkat rendah, yang menunjukkan kelelahan yang dialami masih dalam batas wajar dan dapat ditoleransi tanpa menimbulkan dampak berlebihan pada kesehatan atau kinerja mereka. Namun, menurut peneliti, kondisi ini tidak sepenuhnya menggambarkan situasi yang ideal. Dari perspektif peneliti, kelelahan perawat di RSUP Surakarta dapat dikategorikan relatif tinggi, mengingat jumlah jam kerja yang lebih panjang dan beban yang terus meningkat. Tuntutan asuhan keperawatan yang tinggi, terutama akibat jumlah pasien yang banyak dan kompleksitas perawatan yang semakin meningkat, menjadi faktor utama yang menyebabkan perawat merasa tertekan dan mudah mengalami kelelahan. Kondisi ini menciptakan situasi di mana meskipun kelelahan perawat masih terbilang "rendah" dalam skala pengukuran, beban mental dan fisik yang mereka rasakan lebih tinggi dari yang tercermin dalam data. Faktor-faktor tersebut perlu diperhatikan untuk menjaga kesejahteraan perawat dan memastikan bahwa kelelahan tidak berkembang menjadi masalah yang lebih serius di kemudian hari, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan gambaran penting mengenai tingkat kelelahan perawat di berbagai unit, yang dapat menjadi dasar dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih efektif. Dengan memahami distribusi tingkat kelelahan yang berbeda-beda di tiap unit, rumah sakit dapat mengidentifikasi unit yang membutuhkan perhatian lebih dalam hal pengelolaan beban kerja dan pemberian dukungan bagi perawat. Hal ini dapat membuka peluang untuk merancang strategi yang lebih spesifik, seperti penyesuaian jam kerja, peningkatan rotasi tugas, atau pemberian dukungan psikologis dan fisik, untuk mencegah kelelahan berlebih yang dapat mempengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan. Kebijakan yang tepat dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, yang pada gilirannya akan menjaga kesejahteraan perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

## **KESIMPULAN**

Kelelahan kerja perawat di RSUP Surakarta umumnya berada pada tingkat rendah, yang menunjukkan bahwa kelelahan yang dialami masih dalam batas wajar dan dapat ditoleransi tanpa memberikan dampak negatif yang signifikan pada kesehatan atau kinerja. Namun, meskipun tingkat kelelahan terukur rendah, kondisi ini tidak sepenuhnya mencerminkan situasi yang ideal karena perawat masih menghadapi beban kerja yang cukup berat, terutama dengan jam kerja yang panjang dan tuntutan asuhan keperawatan yang tinggi. Faktor-faktor ini dapat menyebabkan tekanan yang tidak terlihat secara langsung, namun berpotensi berdampak pada kesejahteraan perawat dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa tingkat kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta berbeda-beda, tergantung pada unit kerja

dan lama masa kerja. Sebagian besar unit, kelelahan rendah lebih dominan, seperti di IGD dengan 8 orang (73%), ICU dengan 9 orang (56%), Sadewa 1 dengan 8 orang (67%), Sadewa 2 dengan 6 orang (54%), Nakula dengan 7 orang (54%), dan Sembadra dengan 3 orang (100%). Sementara itu, tingkat kelelahan sedang, lebih banyak ditemukan di IBS dengan 9 orang (64%) dan Rawat Jalan dengan 8 orang (53%).

Durasi kerja menunjukkan mayoritas perawat dengan pengalaman kerja kurang dari 5 tahun mengalami kelelahan tingkat rendah sebanyak 38 orang (59%). Pada perawat dengan masa kerja 5-10 tahun, tingkat kelelahan rendah dialami oleh 5 orang (56%), sedangkan pada perawat dengan masa kerja 10-15 tahun, tingkat kelelahan sedang lebih dominan, dengan 7 orang (64%). Perawat dengan masa kerja lebih dari 15 tahun mengalami kelelahan tingkat sedang sebanyak 7 orang (64%). Hasil analisis statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan tingkat pendidikan terhadap tingkat kelelahan perawat dengan nilai *Asymp. Sig* sebesar 0,695. Sehingga dapat disimpulkan, tingkat kelelahan kerja perawat di RSUP Surakarta bervariasi, tergantung unit kerja dan lama masa kerja. Selain itu hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dan tingkat kelelahan perawat.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Kami menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada RSUP Surakarta dan semua pihak yang terlibat, yang telah memberikan bantuan dan dukungan yang luar biasa selama proses penyelesaian penelitian ini. Tanpa adanya kerja sama, komitmen, dan dedikasi dari semua pihak, penelitian ini tidak akan dapat berjalan dengan lancar.

Dukungan yang kami terima, baik berupa fasilitas, sumber daya, maupun bimbingan, sangat berarti bagi kami. Kami juga menghargai kontribusi tenaga medis dan staf yang telah meluangkan waktu untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka, yang sangat bermanfaat bagi kelancaran penelitian ini. Kami berharap kerja sama ini dapat terus berlanjut dan memberikan dampak positif yang lebih besar bagi kemajuan layanan kesehatan di masa depan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, K. R., & Seprisal, S. (2019). Analisis Produktivitas Tukang terhadap Beban Kerja pada Pekerjaan Jalan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(2), 396. <https://doi.org/10.33087/jjubj.v19i2.687>
- Azzahra, S. K., Girsang, E., & Nasution, S. W. (2022). Analisis Manajemen Keselamatan Pasien Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X. *Jurnal M Edia Penelitian Dan Pengembangan Kesehatan*, 32(3), 1–19. <https://jurnal.polkesban.ac.id/index.php/jmp2k/article/download/1849/965>
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379.

<https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>

- Ginting, N. B., & Malinti, E. (2021). Hubungan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandar Lampung. *Nutrix Journal*, 5(1), 34. <https://doi.org/10.37771/nj.vol5.iss1.535>
- Maidiana, M. (2021). Penelitian Survey. *ALACRITY: Journal of Education*, 1(2), 20–29. <https://doi.org/10.52121/alacrity.v1i2.23>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407–428.
- Pramono Siregar, A., & Ananda, Z. P. (2023). Impact of Workload on Fatigue Among Nurses in the RSUD Lubuk Pakam Installation in 202. *JIKES: JURNAL ILMU KESEHATAN Tahun 2023*, 2, 22–31.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
- Sagala, J., Bhakti, P., & Purwakarta, A. (2021). Journal Of Health Services. *Journal Of Health Services*, 01, 132–136.
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 676–679.
- Susanti, S. (2017). Faktor Penyebab Kelelahan dan Stres Kerja Terhadap Personel Air Traffic Controller (ATC) di Bandar Udara “X.” *Warta Ardhia*, 42(3), 139–148. <https://doi.org/10.25104/wa.v42i3.243.139-148>
- Tilaar, R. L. M. (2018). Tanggung Jawab Rumah Sakit Umum Dalam Pelayanan Medis Menurut Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. *Lex Et Societatis*, 6(6), 71–77.
- Wahid, N. A., Mudayana, A. A., Masyarakat, K., & Dahlan, U. A. (2022). *Implementation of Patient Safety Indicators Based on Hospital Accreditation Commisions ( KARS ) Standars at Public Hospital*. 5(2), 30–43.
- Winata, J. B., Imallah, R. N., & Kurniasih, Y. (2024). Hubungan kerja shift dengan kualitas tidur perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping The relationship between shift work and nurses ' sleep quality in the inpatient room of PKU Muhammadiyah Gamping Hospital. 2(September), 346–352.
- Wiyarso, J. (2018). Hubungan Antara Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja

*Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Yeheskiel Dan Hana Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. 7(5).*