

## **HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RSU PANCARAN KASIH GMIM MANADO**

**Cheryl Esther Majore**

**Flora P. Kalalo**

**Hendro Bidjuni**

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran

Universitas Sam Ratulangi

Email : [cherylmajore@gmail.com](mailto:cherylmajore@gmail.com)

**Abstract:** *The quality of human resources is related to the ability problem, both physical ability (health) and non-physical ability (which concerns the ability of work, thinking, mental, and other skills). Working fatigue in nurses results in decreased physical and mental abilities and loss of work efficiency. A nurse who has good performance is the main key in improving the quality of health services.* **Aimed,** to determine the relationship between Work Fatigue Relationship with Performance Nurse In Installation Inpatient Care RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. **Method,** used analytic survey method with cross sectional approach, by took all sample from population (total sample) that is 44 people. By the test of Fisher's Exact Test in level of significance 95% ( $\alpha = 0,05$ ). **Results** of based on research results, it can be concluded that the fatigue of nurses in the category not tired of as much as 35 respondents (79,5%) of respondents. And nurse performance were largely included in the category of good with 40 respondents (90,9%) of respondents, with  $p$  value  $0,023 < \alpha = 0,05$ . **Summary** of this study has shown there is a relationship between work fatigue with the performance of nurses at Inpatient Care Installation RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

**Keywords:** Fatigue Work, Performance of Nurses

**Abstrak:** Mutu sumber daya manusia yaitu menyangkut masalah kemampuan, baik kemampuan fisik (kesehatan) maupun kemampuan non fisik (yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya). Kelelahan kerja pada perawat berakibat pada penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja. Perawat yang mempunyai kinerja baik merupakan kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan. **Tujuan Penelitian** mengetahui Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. **Metode penelitian** ini menggunakan metode penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*, menggunakan 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 35 responden (79,5%) responden. Dan kinerja yang sebagian besar termasuk dalam kategori baik yaitu 40 responden (90,9%) responden, dengan nilai  $p$   $0,023 < \alpha = 0,05$ . **Kesimpulan** hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

**Kata kunci:** Kelelahan Kerja, Kinerja Perawat.

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan diberikan kepada pasien sebagai pengguna jasa pelayanan keperawatan yang bermutu dan berkualitas. Pada pasal 63 UU No. 36 tahun 2014 pelayanan keperawatan merupakan pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Kualitas pelayanan dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, karakteristik perawat (individu), dan karakteristik kerja (Nursalam, 2014). Data yang diperoleh Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) Kemenkes RI (2017) melaporkan total sumber daya manusia kesehatan pada tahun 2016 di Indonesia mencapai 1.000.780. Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dari tenaga kesehatan yang lain yaitu sebanyak 296.876 (49%), disusul bidan 27%, dokter spesialis (8%). Rasio perawat pada tahun 2016 secara nasional adalah 113,40 per 100.000 penduduk dimana angka ini masih jauh dari target rencana tahun 2015 - 2019 yaitu 180 perawat per 100.000 penduduk. Menurut Kemenkes (2016) Total sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit di Indonesia pada tahun 2015 sebanyak 493.856 orang yang terdiri dari 322.607 orang tenaga kesehatan (65,32%) dan 34,68% tenaga penunjang kesehatan. Jumlah tenaga kesehatan terbanyak juga yaitu perawat sebanyak 147.264 orang (45,65%).

Strategi pembangunan dan digariskan dalam RPJMN 2015–2019 adalah "meningkatkan kualitas hidup manusia dan masyarakat Indonesia". Arah kebijakannya adalah meningkatkan ketersediaan, penyebaran, dan kualitas sumber daya manusia kesehatan. Dalam mencapai agenda pembangunan tersebut tenaga perawat berkontribusi dalam mewujudkan visi-misi itu, tetapi yang terjadi sekarang dan masih akan berlanjut di masa yang akan datang adalah bahwa ketersediaan tenaga perawat sedang mengalami krisis (Manalu, 2017). Kualitas yang menyangkut mutu sumber daya manusia menurut Notoatmodjo (2009) dalam bukunya yang berjudul

"Pengembangan Sumber Daya Manusia", yaitu menyangkut masalah kemampuan, baik kemampuan fisik (kesehatan) maupun kemampuan non fisik (yang menyangkut kemampuan bekerja, berpikir, mental, dan keterampilan-keterampilan lainnya). Kelelahan (*fatigue*) adalah suatu keluhan umum pada masyarakat umum dan pada populasi pekerja. Kelelahan dapat diatasi dengan beristirahat untuk menyegarkan tubuh. Tetapi apabila kelelahan tidak segera diatasi dan pekerja dipaksa untuk terus bekerja, maka kelelahan akan semakin parah berakibat pada penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja (Tarwaka, 2004).

Kinerja atau *performance* merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*) dan kesempatan atau lingkungan kerja (*opportunity*) (Nursalam, 2014). Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja baik. Namun tak jarang ditemukan keluhan yang berkaitan kualitas pelayanan kesehatan yang muaranya berasal dari perawat. Untuk itu perlu kiranya rumah sakit memfokuskan masalah kualitas pelayanan terhadap kinerja perawat (Mulyono, 2013). Penelitian yang dilakukan oleh Kasmarani (2012) dalam jurnal yang berjudul 'Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stress kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur', menunjukkan tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada perawat. Dalam penelitian tersebut mengemukakan hasil bahwa beban kerja fisik yang berlebihan pada pekerja dapat menimbulkan kelelahan yang dapat berujung pada stres kerja. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kelelahan kerja adalah faktor utama penyebab stres kerja.

Kurniawati (2012) melakukan penelitian tentang 'Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di bangsal rawat inap Rumah Sakit Islam Fatimah kabupaten Cilacap', bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja. Tingkat kelelahan sebesar 63,8%, dan tergolong dalam tingkat kelelahan yang

tinggi. Tingkat kinerja perawat di bangsal Rumah Sakit Islam Fatimah sebesar persentase 67,5%, dan tergolong dalam tingkat kinerja yang tidak baik. Hasil survei sementara di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, didapati jumlah perawat yang bekerja di bagian rawat inap yaitu sebanyak 135 orang termasuk kepala ruangan di 11 ruang rawat inap. Pada bulan Oktober 2017 jumlah pasien masuk sebanyak 972 dan pasien keluar baik hidup/mati sebanyak 993. Data awal yang peneliti dapat dari RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, diketahui jumlah pasien masuk rumah sakit terbanyak ditemukan di ruangan kelas II dan kelas III pada tahun 2016 sehingga peneliti mengambil tempat penelitian di ruangan rawat inap Maria, Hana, Ester dan Lukas.

Hasil wawancara secara umum terhadap 7 dari 48 perawat yang bertugas di ruang rawat inap di RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, didapatkan bahwa 4 diantaranya mengatakan bahwa kinerja mereka menurun ketika kelelahan dikarenakan akibat pekerjaan yang harus menuntut untuk bekerja maksimal dengan beban kerja seperti jumlah pasien di ruangan. Bukan hanya dari sisi pasien saja yang membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental tetapi juga dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut dan rekan kerja kadang tidak sejalan. Sementara itu, 3 perawat lainnya mengatakan walaupun mengalami kelelahan, kinerja mereka tetap baik.

Penelitian tentang hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat belum pernah dilakukan sebelumnya di instalasi rawat inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado”

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah survei analitik. Penelitian telah dilaksanakan di Instalasi Rawat Inap Pancaran Kasih GMIM Manado di ruangan Maria, Hana, Ester dan

Lukas. Penelitian ini telah dilaksanakan pada tanggal 23 Desember 2017 sampai 8 Januari 2018. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat di instalasi rawat inap di ruangan Maria, Hana, Ester, Lukas RSU Pancaran Kasih GMIM Manado sebanyak 48 orang.

Sampel dalam penelitian ini diambil dengan teknik total sampling. Pada penelitian ini sampel yang diteliti adalah perawat pelaksana sebanyak 44 responden. Kriteria inklusi : Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Maria, Hana, Ester, Lukas RSU Pancaran Kasih GMIM Manado, perawat yang bersedia menjadi responden dengan mengisi surat kesediaan menjadi responden. Kriteria eksklusi Perawat kepala ruangan.

## HASIL dan PEMBAHASAN

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, dan masa kerja responden di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado Tahun 2018.

Umur	n	%
≤25 Tahun	15	34.1
26-35 Tahun	25	56.8
> 35 Tahun	4	9.1
Total	44	100,0

  

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	5	11.4
Perempuan	39	88.6
Total	44	100.0

  

Pendidikan	n	%
D3	34	77.3
S1	7	15.9
Ners	3	6.8
Total	44	100.0

  

Masa Kerja	n	%
≤ 3 Tahun	27	61.4
> 3 Tahun	17	38.6
Total	44	100.0

*Data primer (diolah tahun 2018)*

Tabel karakteristik responden diatas menjelaskan bahwa dari 44 responden, ditemukan umur responden yang paling banyak dengan rentang umur 26-35 tahun yaitu 25 perawat (56,8%). Untuk jenis

kelamin, yang paling banyak dengan jenis kelamin perempuan yaitu 39 perawat (88,6%). Dan pada tabel pendidikan ditemukan responden yang paling banyak dengan pendidikan yaitu 34 perawat (77,3). Serta masa kerja responden yang paling banyak ada pada rentang masa kerja  $\leq 3$  tahun yaitu 27 perawat (61,4%) dan sisanya 17 perawat (38,6%).

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi berdasarkan Kelelahan kerja di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado Tahun 2018.

Kelelahan kerja	n	%
Lelah	9	20.5
Tidak lelah	35	79.5
Total	44	100.0

*Data primer (diolah tahun 2018)*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 44 responden, ditemukan responden kelelahan kerja terbanyak yaitu tidak lelah sebanyak 35 perawat (79,5%) dan responden kelelahan kerja lelah sebanyak 9 perawat (20,5%)

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi berdasarkan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado Tahun 2018.

Kinerja Perawat	n	%
Baik	40	90.9
Kurang baik	4	9.1
Total	44	100.0

*Data primer (diolah tahun 2018)*

Tabel diatas menjelaskan bahwa dari 44 responden, ditemukan responden dengan kinerja perawat baik sebanyak 40 responden (90,9%) dan responden dengan kinerja perawat kurang baik sebanyak 4 orang (9,1%).

**Tabel 4.** Tabulasi silang hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado Tahun 2018.

Kelelahan kerja	Kinerja Perawat				Total	
	Baik		Kurang baik		n	%
	n	%	n	%		
Lelah	6	13.6	3	6.8	9	20.5
Tidak Lelah	34	77.3	1	2.3	35	79.5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>90.9</b>	<b>4</b>	<b>9.1</b>	<b>44</b>	<b>100%</b>

$$\rho = 0,023$$

*Data primer (diolah tahun 2018)*

Uji yang digunakan adalah uji Fisher's Exact Test. Hasil uji diperoleh nilai  $\rho = 0,023$ . Hal ini berarti bahwa nilai  $\rho$  lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\rho = 0,023 < \alpha = 0,05$ ), maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima atau terdapat hubungan yang antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

## PEMBAHASAN

Sebagian besar perawat pelaksana rawat inap di ruangan Maria, Hana, Ester dan Lukas RSU Pancaran Kasih GMIM Manado memiliki kelelahan kerja tidak lelah yaitu sebanyak 35 perawat (79,5%) dan kelelahan kerja lelah sebanyak 9 perawat (20,5%). Sebagian besar perawat di instalasi rawat inap dalam penelitian ini yang mengalami kelelahan kerja kategori tidak lelah. Kelelahan yang terbagi atas kelelahan otot dan kelelahan umum (Tawaka, 2004). Dimana pada umumnya keluhan otot pertama terjadi pada usia kerja di atas 35 tahun. Kekuatan otot maksimal terjadi pada saat umur antara 20 - 29 tahun, selanjutnya terus terjadi penurunan sejalan dengan bertambahnya umur. Beban kerja baik fisik

maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja pekerja yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban berlebih maupun beban yang terlalu ringan. Apabila beban kerja melebihi kapasitas kerja, maka resiko terjadinya keluhan otot akan semakin besar (Tarwaka, 2004).

Lendombela (2017) dalam penelitiannya tentang Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU GMIM Kalooran Amurang didapati 16 responden (23,5%) mengalami kelelahan kerja dan 52 responden (76,5%) yang tidak mengalami kelelahan kerja. Peneliti berasumsi bahwa penyebab tidak mengalami kelelahan kerja yaitu responden masih berada pada usia produktif. Berdasarkan data dari responden didapati sebagian besar perawat beumur 25-30 tahun. Perawat yang didapati tidak mengalami kelelahan kerja saat dilakukan penelitian ini dapat mengatasi kelelahan saat bekerja.

Berdasarkan analisis univariat menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki kinerja yang baik yaitu 40 responden (90,9%) dan sebanyak 4 responden (9,1%) dengan kategori kinerja yang kurang baik. Dari gambaran persentase kinerja tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap mempunyai kinerja yang baik. Akan tetapi dari sekian banyak yang memiliki kinerja yang baik, masih ada perawat dengan kinerja yang kurang baik. Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja. Kebutuhan seseorang untuk mencapai prestasi merupakan kunci suatu motivasi dan kepuasan kerja. Penilaian kinerja diperlukan karena tanpa mengukur hasil kinerja rumah sakit/keperawatan tidak dapat diketahui apakah input dan proses yang baik telah menghasilkan output yang baik pula. Kemampuan melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang. Keberhasilan penyelesaian tugas sebagai strategi meningkatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai sikap umum individual

terhadap pekerjaannya (Nursalam, 2014). Kemampuan/keterampilan bekerja seorang perawat dapat dilihat dari tingkatan masa kerjanya dan pendidikan (Notoatmodjo, 2009).

Lolongan (2013) tentang ‘Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja’ dalam hasil penelitiannya didapati perawat yang memiliki kinerja cukup baik lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang memiliki kinerja kurang yaitu 47 orang (85,5%) Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Kurniawati (2012) dalam jurnal ‘Hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap’ bahwa kinerja perawat sebagian besar tergolong dalam kategori tidak baik sebesar 67,5%. Peneliti menemukan usia perawat yang berkinerja baik berkisar di atas 25 tahun dimana usia tersebut merupakan usia produktif. Selain itu, hasil observasi menunjukkan masa kerja di bawah 3 tahun pada umumnya kinerja baik karena dituntut untuk memiliki kemampuan/keterampilan yang baik disertai motivasi yang tinggi dalam berusaha memberi pelayanan yang terbaik yang menimbulkan kepuasan kerja. Peneliti berasumsi bahwa setiap individu mempunyai kemampuan dan keterampilannya masing-masing. Kepuasan kerja didapat ketika mereka telah bekerja memberikan pelayanan yang terbaik merupakan salah satu faktor penting menghasilkan sebuah prestasi/kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan responden yang lelah dan memiliki kinerja baik berjumlah 6 perawat (13,6%), sedangkan responden dengan kelelahan kerja lelah dan memiliki kinerja kurang baik berjumlah 3 perawat (6,8%). Sementara responden yang tidak mengalami kelelahan kerja dan memiliki kinerja baik berjumlah 34 perawat (77,3%), sedangkan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja dan memiliki kinerja kurang baik berjumlah 1 perawat (2,3%). Kinerja seseorang dinilai dari kemampuan melaksanakan tugas

merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang (Nursalam, 2014). Ramli (2016) dalam jurnalnya ‘Pengaruh konflik peran ganda, beban kerja dan kelelahan kerja (*burnout*) dengan kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo’ menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja perawat wanita di ruang rawat inap RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, perawat wanita yang tidak mengalami *burnout* lebih berpeluang berkinerja baik dibandingkan dengan perawat wanita yang mengalami *burnout* dengan  $p = 0.001$  ( $\alpha = 0,05$ ).

Penelitian yang terkait dengan penelitian ini yaitu penelitian Terok, (2015) dalam penelitiannya yang berjudul ‘Hubungan Kinerja Perawat Pelaksana dengan Penerapan Proses Keperawatan di Irina C BLU RSUP Prof Dr.R.D. Kandou Manado’ didapatkan perawat dengan kinerja baik dan penerapan proses keperawatan yang baik sebanyak 28 responden (70%). Perawat pelaksana yang memiliki kinerja baik dan menerapkan proses keperawatan dengan benar sesuai standar dapat menjamin setiap orang yang berkunjung di rumah sakit akan merasa puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap Sebagian besar perawat pelaksana mengalami kelelahan kerja pada kategori tidak lelah. Sebagian besar kinerja perawat pelaksana ada pada kategori kinerja perawat baik. Terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado.

## DAFTAR PUSTAKA

Kementrian Kesehatan. (2017). *Pusat data dan informasi: Situasi tenaga keperawatan Indonesia*. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf> Diunduh pada tanggal 30 Oktober 2017.

Kasmarani, Murni. (2012). *Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stress kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro. Diunduh pada tanggal

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 RSU GMIM Kalooran Amurang. Jurnal Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Sam Ratulangi.

Lolongan (2013) tentang ‘Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Lakipadada Kabupaten Tana Toraja

Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

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 Iii 16.06.0 Ambon*. Jurnal Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hassanudin Makassar. Diunduh pada tanggal 1 Oktober 2017.

Nursalam. (2014). Manajemen keperawatan : Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional (Edisi 4.) Jakarta: Salemba Medika.

Ramli, Hera. (2016). *Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur.* Jurnal. Mahasiswa Program Studi Manajemen Keperawatan STIE AMKOP Makassar Indonesia.

Tarwaka. (2004). Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta: UNIBA Press.

Terok, Maria. (2015). Hubungan Kinerja Perawat Pelaksana dengan Penerapan Proses Keperawatan di Irina C BLU RSUP Prof Dr.R.D.Kandou Manado. Jurnal Mahasiswa Keperawatan Poltekkes Kemenkes Manado. Diunduh pada tanggal 4 Desember 2017.