

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI



**Disusun oleh :
DANIE DITYA KUSUMA
1910201140**

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA**

2023

**HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU
MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA**

NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Guna Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta



Disusun oleh :
DANIE DITYA KUSUMA
1910201140

**PROGRAM STUDI KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS 'AISYIYAH
YOGYAKARTA
2023**

HALAMAN PERSETUJUAN
HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU
PKU MUHAMMADIYAH BANTUL
YOGYAKARTA

NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:
DANIE DITYA KUSUMA
1910201140

Diajukan Guna Melengkapi Syarat Mencapai Gelar Sarjana Keperawatan
Program Studi Keperawatan
Fakultas Ilmu Kesehatan
di Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta

Oleh:

Pembimbing : Rohayati Masitoh, S.Kep., MM

Tanggal : 24/7 1 2023

Tandatangan : 

Original Research Paper

HUBUNGAN KELELAHAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSU PKU MUHAMMADIYAH BANTUL YOGYAKARTA

Danie Ditya Kusuma¹, Rohayati Masitoh², Ardani³

¹²³ Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta, Yogyakarta, Indonesia

 danieditya@gmail.com

Submitted: xxx_xxx

Revised: xxx_xxx

Accepted: xxx_xxx

Abstrak

Latar Belakang : Kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah. Sebuah penelitian di salah satu rumah sakit di Indonesia melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah kelelahan kerja. Data *World Health Organization (WHO)* tahun 2019 dari 43,5 juta petugas kesehatan, 20,7 juta diantaranya terjadi pada perawat. Penelitian di salah satu rumah sakit di Cilacap melaporkan terdapat 63,7% perawat mengalami kelelahan kerja dengan kinerja tidak baik (67,5%). Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka semakin menurun kinerja seorang perawat. **Tujuan :** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. **Metode :** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross-sectional*. Subyek penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap sejumlah 59 perawat dengan pengambilan sampel menggunakan rumus *slovin*. **Hasil :** Hasil penelitian dengan uji *Kendall Tau* diperoleh ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap dengan (*p-value* 0,000 < 0,05). Keeratan hubungan dengan nilai signifikansi $\tau = -0,444$ (korelasi cukup). **Simpulan dan Saran :** Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi serta referensi pengetahuan dalam meningkatkan kinerja kejadian kesalahan dan kecelakaan kerja pada perawat di ruang rawat inap.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Kinerja, Perawat

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK FATIGUE AND NURSES' WORK PERFORMANCE IN THE INPATIENT WARD OF MUHAMMADIYAH BANTUL HOSPITAL, YOGYAKARTA

Abstract

Background: In Indonesia, the performance of hospital employees, especially nurses, is still low. A study in a hospital in Indonesia reported that nurses' working performance was low by 53.7%. One of the factors that affect nurse performance is work fatigue. In 2019, data from the World Health Organization (WHO) showed that out of 43.5 million cases of work fatigue in health workers, 20.7 million of them occurred in nurses. This is also supported by the results of a study at a hospital in Cilacap, Indonesia which reported that 63.7% of nurses experienced work fatigue with poor working performance status (67.5%). The results of those studies concluded that the higher the level of work fatigue, the lower the performance of a nurse. **Aim of the Study:** This study aimed to determine the relationship between work fatigue and nurses' working performance in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital, Bantul, Yogyakarta. **Research Method:** This study uses a descriptive correlation method with a cross-sectional approach. The subjects in this study were 59 nurses who worked in inpatient rooms with a sampling technique using the Slovin formula. **Findings:** The results of the study with the Kendall Tau test

obtained a significant relationship between work fatigue and the work performance of nurses in the inpatient room with a p-value of $0.000 < 0.05$. The closeness of the relationship is shown by the significance value $\tau = -0.444$ (sufficient correlation). Conclusion and Suggestion: There is a relationship between work fatigue and the working performance of nurses in the inpatient ward of PKU Muhammadiyah Hospital, Bantul, Yogyakarta. This research can be used as material for consideration and evaluation as well as a reference for knowledge in improving the performance of work errors and accidents among nurses in inpatient rooms.

Keywords: Work Fatigue, Work Performance, Nurse

1. Pendahuluan

Kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah (Laksana & Mayasari, 2021). Penelitian Maslita (2017) di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang melaporkan kinerja perawat rendah sebesar 53,7%. Penelitian Rahmat (2018) di rumah sakit Surabaya juga memperlihatkan kinerja perawat yang rendah sebesar 50%. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Maulani dan Dasuki (2018) di RSUD H. Hanafie Muara Bungo Jambi juga memperlihatkan kinerja perawat dalam kategori kurang baik sebesar 47,6%. Bila dilihat dari penelitian di atas kinerja perawat masih rendah hanya berkisar 50%, artinya sebagian besar perawat masih belum optimal memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja merupakan elemen penting untuk diperhatikan oleh pimpinan agar pelayanan keperawatan yang diberikan dapat berkualitas dan sesuai dengan standar serta harapan masyarakat.

Penurunan kinerja berakibat pada rasa kepuasan pasien dan keluarga, dimana hal tersebut akan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan kelelahan kerja dapat diketahui secara subjektif berdasarkan perasaan yang dialami tenaga kerja. Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien (Erlina et al., 2019).

Menurut WHO 2019 dari 43,5 juta petugas kesehatan di dunia, diperkirakan bahwa 20,7 juta kelelahan kerja terjadipada perawat. Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara di dunia. Di Negara Amerika pada tahun 2014 stres kerja pada perawat mencapai 89,2% diikuti oleh beberapa negara lain seperti Korea selatan 85,2% pada tahun 2017, Eropa 58,2% pada tahun 2011, India 50% pada tahun 2018 dan Australia 44,82% pada tahun 2016. Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti oleh Manado dengan angka 54,3% pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,1% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,3% pada tahun 2015 dan Padang 55,8% pada tahun 2017. Dari beberapa data di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja di setiap kota di Indonesia memiliki nilai yang cukup tinggi. Stres kerja yang tinggi jika di biarkan akan berdampak negatif pada individu dan organisasi. Penggunaan tenaga medis perawat secara optimal dalam acuan menaikkan pelayanan kesehatan di haruskan oleh keperawatan sejak beberapa tahun silam (Afra et al., 2017).

Hasil Wawancara dengan manajer keperawatan dan salah satu kepala ruang di ruang rawat inap RSUD PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta, bahwa banyaknya pasien di ruang rawat inap dan padatnya pekerjaan membuat perawat mengalami kelelahan kerja. Akan tetapi para perawat selalu berusaha untuk tetap bekerja secara profesional kepada pasien. Wawancara dilakukan kepada 3 perawat di ruang rawat inap mengatakan banyaknya pasien, dan pekerjaan yang sangat bergantung dengan kondisi pasien seperti kegiatan operasi dan memindahkan pasien dirasa cukup membuat perawat kesulitan karena jumlah shift yang kurang sesuai sehingga membuat perawat kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja perawat, masalah yang sering ditemui adalah tindakan keperawatan yang tertunda dan perawat mudah terpancing secara emosi.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengkaji tentang hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta.

2. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, artinya variabel bebas dan variabel terikat yang diteliti diukur atau dikumpulkan pada waktu yang bersamaan atau waktu yang sama. Jumlah populasi sebanyak 144 perawatn teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dan didapatkan hasil sebanyak 59 sampel. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner *Maslach Burnout Inventory (MBI)* dan kuesioner kinerja oleh Nursalam (2017). Analisa data yang digunakan yaitu *Kendall Tau*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisa Univariat

Hasil penelitian terhadap karakteristik perawat di bangsal rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta diperoleh sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
Usia		
21-25	8	13,6%
26-30	14	23,7%
31-35	10	16,9%
36-40	15	25,4%
>41	12	20,3%
Jumlah (N)	59	100%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	5	8,5%
Perempuan	54	91,5%
Jumlah (N)	59	100%
Pendidikan		
D3	40	67,8%
S1 Ners	19	32,2%
Jumlah (N)	59	100%
Masa Kerja		
1-10 Tahun	39	66,1%
11-20 Tahun	18	30,5%
>21 Tahun	2	3,4%
Jumlah (N)	59	100%
Unit Kerja		
Al-Kautsar	10	16,9%
Al-Ikhlas	10	16,9%
Al-Kahfi	10	16,9%
Al-A'raf	15	25,4%
An-Nur	9	15,3%
Al-Fath	5	8,5%
Jumlah (N)	59	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar perawat memiliki usia 36-40 tahun sebanyak 15 orang (25,4%). Jenis kelamin paling banyak adalah perempuan berjumlah 54 orang (91,5%). Pendidikan paling banyak merupakan lulusan DIII Keperawatan berjumlah 40 orang (67,8%). Masa kerja paling lama adalah 1-10 tahun sebanyak 39 perawat (66,1%). Jumlah responden di bangsal Al-Kautsar sebanyak 10 perawat (16,9%), bangsal Al- Ikhlas sebanyak 10 perawat (16,9%), bangsal Al-Kahfi sebanyak 10 perawat (16,9%), bangsal Al-A'raf 15 perawat (25,4%), bangsal An-Nur sebanyak 9 perawat (15,3%), dan bangsal Al-Fath sebanyak 5 Perawat (8,5%).

Hasil penelitian terhadap kelelahan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta diperoleh sebagai berikut:

Tabel 2. Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja	Frekuensi	Persentase
Ringan	59	100%
Sedang	0	0
Berat	0	0
Jumlah (N)	59	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 menggambarkan kelelahan kerja di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta paling banyak yaitu kategori ringan sebanyak 59 (100%) tidak ada perawat dalam kategori sedang dan berat.

Hasil penelitian terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase
Kurang	0	0%
Cukup	4	6,8%
Baik	55	93,2%
Jumlah (N)	59	100%

Sumber : Data Primer, 2023

Tabel 4.3 menggambarkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta paling banyak yaitu kategori baik sebanyak 55 responden (93,2%), kategori cukup sebanyak 4 responden (6,8%) dan tidak ada yang berkategori kurang.

3.2. Analisa Bivariat

Tabulasi silang dan hasil uji *Kendall Tau* hubungan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Bantul Yogyakarta :

Tabel 4. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat

Kelelahan Kerja	Kinerja Perawat				Total	<i>p-value</i>	τ
	Cukup		Baik				
	F	%	F	%	F	%	
Ringan	4	6,8	55	93,2	59	100	0,000 - 0,444
Total	4	6,8	55	93,2	59	100	

Sumber

: Data Primer, 2023

3.3. Pembahasan

Tabel 4.2 menunjukkan tingkat kelelahan kerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta yang diperoleh hasil seluruh perawat mempunyai tingkat kelelahan ringan yaitu 59 responden (100%). Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Purba & Siagian, 2021) yang menyatakan bahwa sebagaimana besar perawat berada pada tingkat tidak lelah sebanyak 56 responden (92%). Kelelahan kerja yang ringan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh Tingkat usia responden yang sedang produktif. Didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Juniartha & Candra, (2016) kelelahan kerja yang ringan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja. Royani (2010) menjelaskan bahwa rentang umur 22 tahun hingga 56 tahun merupakan rentang usia yang produktif dimana kelompok usia ini memiliki potensi besar dalam meningkatkan kualitas kinerja dirinya.

Tabel 4.3 menggambarkan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta paling banyak yaitu kategori baik sebanyak 55 responden (93,2%), kategori cukup sebanyak 4 responden (6,8%) dan tidak ada yang berkategori kurang. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat mempunyai kinerja yang baik. Hasil tersebut serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Astiti & Etlidawati, (2020) yang menyatakan bahwa mayoritas responden memiliki *burnout* rendah sebanyak 41 (80,4%) dengan kinerja yang baik dengan jumlah 44 (97,7%) responden. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh jenis kelamin responden yang didominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 54 responden. Sejalan dengan penelitian Widaningsih, (2016) yang mengatakan bahwa feminisme yang dimiliki oleh wanita sangat membantu dalam memberuikan asuhan keperawatan di ruang perawatan intensif karena berhubungan dengan penerapan konsep caring dan komunikasi pada pasien. Selain itu, wanita lebih memperhatikan ketelitian dalam melakukan tindakan sehingga resiko terjadinya insiden human error dapat ditekan dan diminimalisir.

Hasil analisis bivariat menggunakan *Kendall Tau* didapatkan hasil nilai korelasi sebesar $-0,444$ dan nilai signifikansi $p\text{-value}$ ($0,000 < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Majore & Kalalo, (2018) dengan judul “Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado” yang diperoleh hasil semakin rendah kelelahan kerja maka semakin baik kinerja perawat. Hal tersebut diperkuat dengan responden yang sebagian besar dalam kategori tidak lelah sebanyak 35 perawat (79,5%) dan kinerja perawat baik sebanyak 40 responden (90,9%). Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh usia responden yang tergolong masih usia produktif. Hal ini sejalan dengan Rahmawati & Afandi, (2019) yang menyatakan bahwa usia dapat berpengaruh terhadap tingkat kelelahan perawat saat bekerja.

4. Simpulan

Kelelahan kerja di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta semua berkategori ringan yaitu sebanyak 59 (100%). Kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta paling banyak yaitu kategori baik sebanyak 55 responden (93,2%), kategori cukup sebanyak 4 responden (6,8%). Terdapat hubungan yang signifikan antara kelelahan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta dengan nilai $p\text{-value}$ $0,000 (< 0,05)$. Keeratan hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta adalah sedang $\tau = -0,444$.

Rujukan

- Afra, Z., Putra, A., Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., & Keilmuan KDDK Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, B. (2017). Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 2(4). <https://jim.unsyiah.ac.id/FKep/article/view/3864>
- Astiti, I. W., & Etlidawati. (2020). Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September), 113–120.

- Darma Laksana, I. G., & Ariani Mayasari, N. M. D. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 192. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31930>
- Erlina, E., Arifin, A., & Salamah, A. U. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*, 1(3), 335–341. <https://doi.org/10.30597/jkmm.v1i3.8825>
- Juniartha, I. G. N., & Candra, I. P. R. (2016). *Burnout Pada Perawat Di Igd Rsud*.
- Majore, C. E., & Kalalo, F. P. (2018). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1), 1–7.
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Rahmawati, R., & Afandi, S. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019. *PREPOTIF Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 41–45.
- Widaningsih. (2016). Journal of Nursing Health Science-Pengaruh Karakteristik Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Kelas A dan B di Indonesia. *Indonesian Journal of Nursing Health Science*, 1(1), 75.



Universitas 'Aisyiyah
Yogyakarta