



Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi

Andrianus Evander Kondi¹, Herlina²

Factors Associated with Work Fatigue in Nurses at Awal Bross Hospital Bekasi

Abstrak

Kelelahan merupakan suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus. Kelelahan bagi setiap orang bersifat subyektif, karena terkait dengan perasaan. Selain dipengaruhi oleh faktor fisik dan biologis, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor psikis (psikologi). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Awal Bross Bekasi. Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Variabel independen pada penelitian ini adalah: umur, jenis kelamin, lama kerja, sikap kerja, beban kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kelelahan kerja. Populasi pada penelitian ini sebanyak 180 orang. Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dengan menggunakan rumus perhitungan jumlah sampel dari Taro Yamane didapatkan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Random Sampling*. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur (p-value 0,001), beban kerja (p-value 0,001), sikap kerja (p-value 0,001) dengan kelelahan kerja. Tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan, dan mengurangi kepuasan, serta penurunan produktivitas, oleh karena itu perlu ada kebijakan dan peraturan yang jelas dari pihak rumah sakit untuk mengurangi kelelahan kerja pada perawat.

Kata kunci: Faktor Individu, Sikap, Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Perawat

Abstract

Fatigue is an occupational health problem that needs special attention. Fatigue for everyone is subjective, because it is related to feelings. Besides being influenced by physical and biological factors, fatigue is also influenced by psychological factors. This study aims to determine the factors that influence work fatigue in nurses at the Awal Bross Hospital in Bekasi. The design of this research is a descriptive analytic study using a quantitative approach. The independent variables in this study are: age, sex, length of work, work attitude, workload, while the dependent variable is work fatigue. The population in this study were 180 people. The research sample is a portion of the population taken as a source of data and can represent the entire population. By using the formula for calculating the number of samples from Taro Yamane, the total sample size is 60 respondents. Sampling in this study was conducted using the Random Sampling method. The results obtained from this study that there is a significant relationship between age (p-value 0.001), workload (p-value 0.001), work attitude (p-value 0.001) with work fatigue. The level of fatigue due to work experienced by workers can cause discomfort, disruption, and reduce satisfaction, and decrease productivity, therefore there needs to be clear policies and regulations from the hospital to reduce work fatigue for nurses.

Keywords: Individual Factors, Attitude, Workload, Work Fatigue, Nurses

¹ Alumni Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Persada Husada Indonesia

² Dosen Prodi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Persada Husada Indonesia

Pendahuluan

Rumah sakit adalah bagian internal dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang dikembangkan melalui rencana pembangunan kesehatan sebagaimana yang digariskan dalam GBHN serta peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan yang ada pada saat ini. Rumah sakit menyelenggarakan pelayanan kesehatan yang sifatnya komprehensif, yaitu meliputi upaya kuratif, rehabilitatif, promotif maupun preventif.

Rumah sakit sebagai pelayanan kesehatan perorangan dan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit mempunyai karakteristik dan organisasi yang sangat kompleks. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuan yang beragam, berinteraksi satu sama lain. Rumah sakit merupakan institusi yang bergerak dalam industri pelayanan kesehatan. Tugas rumah sakit adalah memberi pelayanan kesehatan dengan mengutamakan penyembuhan pasien dan pemulihan keadaan cacat badan dan jiwa yang dilaksanakan terpadu dengan upaya peningkatan kesehatan dan pencegahan penyakit serta melaksanakan upaya rujukan (Depkes RI, 1992).

Salah satu faktor yang mendukung keyakinan diatas adalah kenyataan yang dapat dilihat dari setiap instalansi pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana para tenaga kesehatan selama 24 jam harus berada di sisi pasien adalah tenaga perawat (Wahyuningsih, 2003). Keberadaan perawat sebagai ujung tombak pelayanan harus sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional sehingga memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan juga untuk kemajuan rumah sakit itu sendiri.

Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Adapun faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat secara

langsung dalam pemberian pelayanan keperawatan pasien adalah dokter, perawat, bidan, serta tenaga penunjang lainnya.

Diantara tenaga tersebut, tenaga perawat menempati urutan jumlah terbanyak yaitu 40% (Depkes RI, 2005). Salah satu permasalahan yang sering muncul disuatu rumah sakit adalah beban kerja perawat yang tidak seimbang yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja pada tenaga kerja perawat. Walaupun seringkali manajer sulit untuk mengetahui kualitas beban kerja tersebut karena lebih mendasarkan pada keluhan yang bersifat subyektif (Ilyas, 2004).

Kelelahan merupakan suatu masalah kesehatan kerja yang perlu mendapat perhatian khusus. Kelelahan bagi setiap orang, bersifat subyektif karena terkait dengan perasaan, karena selain dipengaruhi oleh faktor fisik dan biologis, kelelahan juga dipengaruhi oleh faktor psikis (psikologi). Kelelahan adalah salah satu faktor yang dapat mengurangi kapasitas kerja dan ketahanan tubuh pekerja. Terdapat dua jenis kelelahan yaitu kelelahan otot dan kelelahan umum. Kelelahan otot merupakan tremor pada otot. Kelelahan umum ditandai dengan berkurangnya kemauan untuk bekerja yang sebabnya adalah persyaratan psikis. Penyebab kelelahan umum adalah monoton, intensitas, dan lamanya kerja mental dan fisik, keadaan lingkungan (Suma'mur, 2009).

Kelelahan kerja merupakan bagian dari permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Menurut beberapa penelitian, kelelahan secara nyata dapat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan dapat menurunkan produktivitas. Data dari ILO menyebutkan bahwa setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58115 sampel. 32,8% diantaranya atau sekitar 18828 sampel menderita kelelahan. Menurut Depnakertrans, data mengenai kecelakaan kerja pada tahun 2004, di Indonesia setiap hari rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja. 27,8% disebabkan

kelelahan yang cukup tinggi, lebih kurang 9,5% atau 39 orang mengalami cacat. Tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kelelahan akibat kerja dapat terjadi dari faktor lingkungan kerja, faktor individu dan faktor pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Riski (2017), frekuensi beban kerja paling sedikit berada pada kategori ringan yaitu berjumlah 28 orang (46,7%) dan yang paling banyak berada pada kategori berat yaitu 32 orang (53,3%)

Dita Perwitasari (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie mayoritas mengalami kelelahan adalah perawat dengan status gizi normal. Namun masih ditemukan pula perawat dengan status gizi lebih cukup banyak (39,5%). Kelelahan yang dialami sebagian besar perawat dalam hal ini adalah tingkat kelelahan sedang.

Hasil penelitian Abdul Rohim Tualeka (2014) menunjukkan bahwa mayoritas perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie memiliki beban kerja sedang mengalami tingkat kelelahan sedang (38,2%). Menurut Suma'mur (2009) setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik, mental atau sosial.

Rumah Sakit Awal Bros Bekasi merupakan rumah sakit dengan jumlah pasien yang sangat banyak. Rata-rata jumlah kunjungan pasien rawat jalan di rumah sakit Awal Bros 650 orang/hari. Jumlah perawat di rawat jalan yang tersedia hanya 66 orang dengan berbagai tingkat pendidikan, umur, jenis kelamin, lama bekerja dan status kesehatan. Perawat masih belum cepat menangani permintaan keluhan pasien dan memberikan informasi yang jelas terhadap pasien.

Menunjukkan bahwa sebanyak 56,70% perawat mengalami kelelahan kerja subjektif pada tingkat cukup lelah, 38,30% perawat mengalami kelelahan kerja subjektif pada tingkat sangat lelah. Jadi, dapat disimpulkan bahwa jika jumlah perawat tidak sebanding dengan jumlah pasien maka cepat mengalami kelelahan sehingga produktivitas kerja menurun.

Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi didalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka. Peningkatan produktivitas yang berarti jumlah sumber daya yang digunakan dengan jumlah barang dan jasa yang diproduksi semakin meningkat dan membaik. Sedangkan menurut Moekijat (1999), produktivitas adalah perbandingan jumlah keluaran (output) tertentu dengan jumlah masukan (input) tertentu untuk jangka waktu tertentu.

Hasil observasi dan survey awal, jumlah perawat yang bekerja di RS Awal Bros dengan pasien tidak seimbang, dikarenakan jumlah pasien yang berada di rumah sakit terlalu banyak, dengan perbandingan 3/1. Sehingga perawat mengalami kelelahan dalam bekerja. Pada unit UGD kunjungan pasien tahun 2015-2016 meningkat 4,32% dibandingkan tahun lalu. Unit rawat jalan dan rawat inap pada tahun 2012-2015 sebanyak 20,47% sehingga tidak seimbangnya pasien dengan jumlah perawat yang ada di RS Awal Bros. Berdasarkan data tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Awal Bros.

Metode

Desain penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik untuk melihat faktor yang berhubungan dengan kelelahan

kerja pada perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *cross-sectional*, studi dengan rancangan penelitian yang semua variabelnya diobservasi atau dikumpulkan sekaligus pada waktu yang sama. Untuk mengetahui hasil pengukuran kelelahan peneliti menggunakan kuesioner dan sebelum melakukan pembagian kuesioner dilakukan wawancara terlebih dahulu sehingga dapat memperkuat hasil penelitian dan untuk dapat menjawab permasalahan yang ingin diketahui. Variabel independen adalah umur, jenis kelamin, lama kerja, sikap kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kelelahan kerja.

Populasi merupakan kumpulan semua individu dalam suatu batas tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi sebanyak 180 orang, karena jumlah populasi pada penelitian ini lebih dari 100 orang maka pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *random sampling* teknik pengambilan sampel menggunakan rumus dari Taro Yamane dengan jumlah sample 60 responden. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Awal Bros Bekasi dari tanggal 20 - 23 Juli 2018.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Gambaran hasil penelitian yang disajikan sesuai dengan data yang dikumpulkan, dilihat dari analisis univariat yang diteliti disajikan pada Tabel 1. Rangkuman hasil analisis bivariat disajikan pada Tabel 2. Dari hasil analisis bivariat menunjukkan ada 3 variabel yang terbukti berhubungan.

Hasil Analisis Univariat

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur.

Umur	Frekuensi	Persentase
20-29 tahun	27	45
30-39 tahun	29	48,3
40-49 tahun	4	6,7
Total	60	100

Diketahui bahwa responden yang paling banyak berada pada usia 30-39 tahun sebanyak 29 dengan persentase 48%, dan responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 27 responden dengan jumlah persentase sebesar 45% dan jumlah jumlah responden di usia 40-49 tahun sebanyak 4 responden dengan jumlah persentase 6,7%.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	15	25
Perempuan	45	75
Total	60	100

Diketahui responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 15 responden dengan jumlah presentase 25%, dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 45 orang dengan jumlah persentase 75%. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak menurut jenis kelamin sebesar 45 responden (75%) dan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1-8 jam	46	76,7
>8 jam	14	23,3
Total	60	100

Diketahui responden yang bekerja selama 1-8 jam perhari sebanyak 46 responden dengan jumlah persentase sebesar 76,7%, dan jumlah responden yang bekerja selama >8 jam perhari berjumlah 14 responden dengan jumlah persentase 23,3%. Berdasarkan hasil tersebut yang responden paling banyak terdapat perawat yang bekerja dari 1-8 jam perhari berjumlah 46 responden (76,7%).

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Sikap Kerja

Sikap Kerja	Ferkuensi	Persentase
Negatif	37	61,7
Positif	23	38,7
Total	60	100

Diketahui responden yang memiliki sikap kerja yang negative berjumlah 37 org dengan dengan jumlah persentase 61,7%, dan responden yang memiliki sikap yang positif berjumlah 23 orang dengan persentase 38,3%.

Disimpulkan bahwa jumlah sikap kerja yang negatif paling banyak dengan jumlah responden 37 (61,7%) dibandingkan dengan sikap kerja yang positif.

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelelahan Kerja

Kelelahan Kerja	Frekuensi	Persentase
Lelah	31	51,7
Kurang lelah	29	48,3
Total	60	100

Diketahui responden yang mengalami kelelahan kerja berjumlah 31 responden dengan jumlah persentase 51,7%, dan jumlah responden yang kurang mengalami kelelahan kerja berjumlah 29 orang dengan jumlah persentase 48,3%. Berdasarkan tabel tersebut kita dapat ketahui bahwa paling banyak perawat yang mengalami lelah deri pada tidak lelah dengan jumlah responden 31 (51,7%).

Hasil Analisis Bivariat

Umur

Tabel 6 Hubungan Umur Dengan Kelelahan Kerja

Umur	Kelelahan Kerja				Total		p-value
	Lelah		Kurang Lelah		n	%	
	n	%	n	%			
20-29 tahun	21	77,8	6	22,2	27	100	0,001
30-39 tahun	12	41,4	17	58,6	29	100	
40-49 tahun	0	0	4	100,0	4	100	
Total	33	55	27	45	60	100	

Responden yang paling banyak mengalami kelelahan kerja yang mengatakan lelah berada pada rentang usia 20 – 29 tahun yaitu sebanyak 21 orang (77.8%), sedangkan responden yang mengatakan kurang lelah sebanyak 6 orang (22.2%). Responden berusia 30 – 39 tahun yang mengatakan lelah sebanyak 12 orang (41.4%) dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 17 orang (58.6%). Responden berusia 40 – 49 tahun yang mengatakan lelah sebanyak (0%) dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 4 orang (100%), dengan p-value 0,001 (< 0,05) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara umur responden dengan kelelahan kerja pada perawat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pekerja yang berusia 20-29 tahun paling banyak mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan usia yang lebih lanjut. Kelelahan itu bukan hanya dapat dipengaruhi oleh faktor usia saja tapi dapat juga dipengaruhi oleh jenis kelamin, psikis, kesehatan, status perkawinan, sikap kerja dan status gizi pekerja.

Usia mempengaruhi ketahanan tubuh dan kapasitas kerja seseorang yang berakibat pada kelelahan. Salah satu indikator dari kapasitas kerja adalah kekuatan otot seseorang semakin tua usia seseorang, maka semakin menurun kekuatan ototnya. Kekuatan otot yang dipengaruhi oleh umur akan berakibat pada

kemampuan fisik tenaga kerja untuk melakukan pekerjaannya. Laki-laki maupun wanita pada umur sekitar 20 tahun merupakan puncak dari

kekuatan otot seseorang, dan pada umur 50-60 tahun kekuatan otot mulai menurun sekitar 15-25% (Setyawati dkk, 2010).

Jenis Kelamin

Tabel 7 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Kelelahan Kerja

Jenis Kelamin	Kelelahan Kerja				Total		p-value
	Lelah		Kurang Lelah		n	%	
	n	%	n	%			
Laki-laki	7	46,7	8	53,3	15	100	0,769
Perempuan	24	53,3	21	46,7	45	100	
Total	31	51,7	29	48,3	60	100	

Responden yang paling banyak mengalami kelelahan kerja yang mengatakan lelah dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 24 orang (53.3%), dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 21 orang (46.7%). Sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki yang mengatakan lelah sebanyak 7 orang (46.7%) dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 8 orang (53.3%), dengan p-value 0,769 ($>0,05$) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja pada perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Metzener dan Fischer, tentang kelelahan kerja didapatkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja dengan nilai p-value = 0,81.

Di era modern ini persamaan hak kaum wanita dengan kaum pria adalah sama, wanita

berhak mendapatkan kedudukan sosial ekonomi yang baik dan bagaimana wanita dapat berkembang dan maju dari waktu ke waktu tanpa menghilangkan jati dirinya, begitu juga dengan kaum pria, maka dari hasil penelitian tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja.

Perbedaan secara fisik antara jenis kelamin wanita dan laki-laki terletak pada ukuran tubuh dan kekuatan ototnya. Kekuatan otot wanita relatif kurang jika dibandingkan dengan kekuatan otot laki-laki. Kekuatan otot ini akan mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yang merupakan penentu dari terjadinya kelelahan. Permasalahan wanita lebih kompleks dibandingkan laki-laki, salah satunya adalah haid. Wanita yang sedang haid cenderung cepat lelah dibandingkan wanita yang tidak mengalami haid (Suma'mur, 2009).

Lama Kerja

Tabel 8 Hubungan Lama Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Lama Kerja	Kelelahan Kerja				Total		p-value
	Lelah		Kurang Lelah		n	%	
	n	%	n	%			
1-8 jam	26	56,5	20	43,5	46	100	0,227
>8jam	5	35,7	9	64,3	14	100	
Total	31	51,7	29	48,3	60	100	

Responden yang paling banyak mengalami kelelahan kerja yang mengatakan lelah dengan lama kerja 1-8 jam per hari yaitu sebanyak 26 orang (56.5%), dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 20 orang (43.5%). Sedangkan responden yang bekerja di atas 8 jam (>8 jam) per hari yang mengatakan lelah sebanyak 5 orang (51.7%) dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 9 orang (64.3%), dengan p-value 0,227 (>0,05) yang artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya dipergunakan untuk kehidupan sehari-hari dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain. Memperpanjang waktu kerja lebih dari kemampuan lama kerja tersebut biasanya tidak disertai efisien, efektifitas dan

produktivitas kerja yang optimal, bahkan biasanya terlihat penurunan kualitas dan hasil kerja serta bekerja dengan waktu yang berkepanjangan timbul kecenderungan untuk terjadinya kelelahan, gangguan kesehatan, penyakit dan kecelakaan serta ketidakpuasan.

Dalam seminggu seseorang biasanya dapat bekerja dengan baik selama 40-50 jam. Lebih dari itu, kemungkinan besar untuk timbulnyahal yang negatif bagi tenaga kerja yang bersangkutan dan pekerjaannya itu sendiri.semakin panjang waktu kerja dalam seminggu, semakin besar untuk timbulnya hal yang tidak diinginkan. Jumlah 40 jam kerja dalam seminggu dapat dibuat lima atau empat hari kerja tergantung kepada berbagai faktor, namun fakta menunjukkan bekerja lima hari atau 40 jam kerja seminggu adalah peraturan yang berlaku dan semakin diterapkan dimanapun (Suma'mur P.K, 2014:411).

Beban Kerja

Tabel 9 Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja

Beban Kerja	Kelelahan Kerja				Total		p-value
	Lelah		Kurang Lelah		n	%	
	n	%	n	%			
Berat	18	75	6	25	24	100	0,001
Ringan	11	30,6	25	69,4	36	100	
Total	29	48,3	31	51,7	60	100	

Responden yang paling banyak mengalami kelelahan kerja mengatakan lelah berada pada beban kerja berat yaitu sebanyak 18 orang (75%), dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 6 orang (25%). Sedangkan responden yang beban kerjanya ringan mengatakan lelah sebanyak 11 orang (30.6%) dan yang mengatakan kurang lelah sebanyak 25 orang (69.4%), dengan p-value 0,001 (<0,05) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi Widiastuti (2005) yang menyatakan

bahwa ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan kinerja pegawai administrasi di bagian tata usaha Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah. Seorang yang bekerja dengan beban kerja maksimal akan menjadi kelelahan dan dapat menyebabkan produktifitas menurun. Menurut Suma'mur setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban yang dimaksud bisa fisik, mental atau sosial.

Semakin meningkatnya beban kerja, maka konsumsi oksigen akan meningkat secara proporsional sampai didapat kondisi maksimumnya. Beban kerja yang lebih tinggi yang tidak dapat dilaksanakan dalam kondisi

aerobik, disebabkan oleh kandungan oksigen yang tidak mencukupi untuk suatu proses aerobik. Akibatnya adalah manifestasi rasa

lelah yang ditandai dengan meningkatnya kandungan asam laktat (Nurmianto, 2004).

Sikap Kerja

Tabel 10 Hubungan Sikap Kerja Responden Dengan Kelelahan Kerja

Sikap Kerja	Kelelahan Kerja				Total		p-value
	Lelah		Kurang Lelah		n	%	
	n	%	n	%			
Negatif	14	37,8	23	62,2	37	100	0.001
Positif	19	82,6	4	17,4	23	100	
Total	33	55	27	45	60	100	

Responden yang memiliki sikap kerja yang negatif yang mengalami kelelahan kerja sebanyak 14 responden (37,8%) dan yang kurang mengalami kelelahan kerja sebanyak 23 responden (62,2%). Responden yang memiliki sikap positif sebanyak 19 responden (82,6%) dan yang tidak mengalami kelelahan kerja sebanyak 4 responden (17,4%). Dengan nilai p-value sebesar 0,01 (<0,05) yang artinya ada hubungan yang signifikan antara sikap kerja terhadap kelelahan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmala (2008) tentang hubungan antara karakteristik individu, sikap kerja, dan kualitas tidur dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit X. Gresik terdapat hubungan antara sikap kerja dengan kelelahan kerja dengan nilai p-value 0,031.

Manifestasi sikap tidak langsung dapat dilihat, tetapi hanya dapat ditafsirkan terlebih dahulu dari perilaku yang tertutup, seperti halnya pengetahuan sikap juga terdiri dari berbagai tingkatan yakni; menerima (receiving) diartikan sebagai orang (subyek) mau dan memperhatikan stimulus (obyek), merespon (responding) diartikan sebagai memberikan jawaban apabila ditanyakan mengerjakan tugas yang diberikan, menghargai (valuing) diartikan sebagai mengajak orang lain untuk mengerti dan mendiskusikan suatu masalah, bertanggung jawab (responsible) diartikan sebagai tanggung

jawab atas segala sesuatu yang telah dipilihnya atas segala resiko. (Notoadmodjo, 2003).

Kesimpulan dan Saran

Hasil univariat variabel umur responden paling banyak berada pada usia 30-39 tahun (48.3%), jenis kelamin perempuan lebih banyak dengan persentase (75%), lama kerja terbanyak berada pada jam kerja 1-8 jam (76,7%), sikap kerja yang negatif sebanyak (61,7%), beban kerja terbanyak berada pada beban kerja ringan sebesar (60%), kelelahan kerja yang mengatakan lelah lebih banyak yaitu (51,7%). Dari hasil bivariat terdapat hubungan yang signifikan antara umur (p-value = 0,001), sikap kerja (p-value = 0,001), beban kerja (p-value = 0,001), dengan kelelahan kerja pada perawat.

Diharapkan bagi pihak rumah sakit perlu melakukan peninjauan kembali tentang kebijakan/peraturan yang dibuat disesuaikan dengan kondisi atau perubahan sekarang yang ada di rumah sakit untuk mengurangi atau meminimalisir kelelahan kerja yang terjadi pada perawat.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih disampaikan kepada Direktur Rumah Sakit Awal Bross Bekasi beserta jajarannya atas izin dan kerjasamanya dalam penelitian ini. Terimakasih juga kepada Ketua STIKes Persada Husada Indonesia yang telah memberi kesempatan, waktu, arahan/

bimbingan kepada penulis dalam melaksanakan penelitian ini. Terima kasih juga kepada teman-teman sejawat yang telah membantu terlaksananya penelitian sampai pada penulisan jurnal ini.

Daftar Pustaka

- Budi Widiastuti, (2005), *Pengaruh Beban Kerja Dengan Kinerja Pegawai Administrasi Dibagian Tata Usaha Dinas Kesehatan Propinsi Jawa Tengah*, Jawa Tengah
- Dita Perwitasari, (2014), *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Subyektif Pada Perawat Di RSUD Dr. Mohamad Soewandhie*, Surabaya
- Imron. M dan Munif A, (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*, Jakarta : Sagung Seto
- Martini, (2007), *Hubungan Karakteristik Perawat, Sikap, Beban Kerja, Ketersediaan Fasilitas Dengan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Rawat Inap BPRSUD Kota Salatiga*, Semarang; Universitas Diponegoro.
- Mauludi Nopal M, (2010), *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Eastern Pearl Flour Milss*, Jakarta : Sagung Seto
- Metzener dan Fischer, (2009), *Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Faktor Karakterik*. Skripsi. FKM UNDANA
- Notoadmodjo, (2012), *Metodelogi Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi, Jakarta : PT Rineka Cipta
- _____ (2007), *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, Jakarta : PT Rineka Cipta
- _____ (2004), *Metode Penelitian Kesehatan*. Edisi Revisi, Jakarta : PT Rineka Cipta
- Riza, (2011), *Perbedaan Kelelahan Pada Perawat Shift Pagi Dan Shift Malam Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Surabaya*. Skripsi. FKM UNAIR.
- Sugiyono, (2010), *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta : Bandung.
- Suma'mur P.K, (1996), *Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja*, Jakarta : PT Toko Gunung Agung,
- Sunaryo, (2004), *Psikologi Untuk Keperawatan*, Jakarta : EGC
- Susetyo, J, (2012), *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan Dengan Metode Bouurdon Wiesman Dan 30 Items Of Rating Scale*. Fakultas Teknologi Industri. Institut Sains & Teknologi AKPRIND Yogyakarta
- Suyanto, (2008), *Mengenal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan Di Rumah Sakit*, Jogjakarta : Penerbit Mitra Cendika
- Tarwaka, (2012), *Dasar-Dasar Keselamatan Kerja Serta Pencegahan Kecelakaan Di Tempat Kerja*, Harapan Press : Surakarta
- _____ (2004), *Ergonomi Untuk Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*, Surakarta : UNIBA