

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), kelelahan didefinisikan sebagai perasaan lelah yang berlebihan, kekurangan energi, dan penurunan efisiensi dalam pekerjaan. Perawat yang mengalami kelelahan kerja sering kali menunjukkan penurunan perhatian, kesalahan dalam pemberian obat, serta kecenderungan untuk mengalami cedera kerja. Dalam jangka panjang, kelelahan ini dapat menyebabkan masalah kesehatan kronis, seperti gangguan tidur, gangguan mental, serta peningkatan risiko penyakit kardiovaskular (*World Health Organization, 2020*).

Kelelahan kerja adalah kondisi dimana kapasitas dan kemampuan pekerja menurun dalam melaksanakan aktivitas yang disebabkan oleh akumulasi dari aktivitas fisik dan mental yang berlebihan. Gejala dari kelelahan kerja dapat berupa perasaan berat dibagian kepala, lelah di seluruh badan, mengantuk, menguap, susah berpikir, tidak dapat berkonsentrasi, sakit kepala, nyeri punggung, badan terasa kurang sehat, dan lain-lain (Yassierli et al, 2020). Kelelahan kerja banyak dirasakan oleh profesi yang bersifat human service seperti perawat. Terdapat pembuktian bahwa tingkat prevalensi kelelahan kerja pada perawat lebih tinggi daripada pekerjaan lainnya. Di luar negeri, prevalensi kelelahan yang terjadi pada perawat sebesar 91,9%. Sebuah penelitian yang dilakukan di Iran menunjukkan sebanyak 43,4% perawat mengalami kelelahan (Hermawan & Tarigan, 2021).

Prevalensi perawat yang mengalami kelelahan kerja berbeda-beda di setiap unit kerja pada berbagai negara. Di Afrika selatan, kelelahan banyak terjadi di ruang

intensif, yaitu sebanyak 40%, di Australia sebanyak 49% kelelahan kerja terjadi di ruang gawat darurat, di Cina sebanyak 44,8% kelelahan terjadi di ruang psikiatri. Hasil penelitian lain menunjukkan sebanyak 67% perawat mengalami kelelahan, atau sebanyak 596 dari 895 perawat dengan gejala mengantuk dan hilang konsentrasi setiap selesai melakukan shift kerja malam (Faizal et al., 2022).

Kelelahan kerja perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia dirumah sakit. Tuntutan yang semakin besar dari klien dan manajemen rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dapat meningkatkan beban kerja bagi para tenaga keperawatan. Menurut hasil survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2007, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, Lelah dan tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu (Sulistiani et al, 2023). Perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi,khususnya perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap. Hal ini disebabkan karena di Instalasi Rawat Inap seluruh asuhan keperawatan dilakukan 24 jam selama 7 hari, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan dengan perawat yang bertugas di instalasi lainnya. Tuntutan kerja yang tinggi tersebut menyebabkan aktivitas kerja perawat juga meningkat.

Kelelahan kerja merupakan salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh perawat di rumah sakit. Kelelahan ini dapat bersifat akut maupun kronis dan berdampak negatif terhadap kinerja perawat serta keselamatan pasien. Faktor yang mempengaruhi kelelahan ada dua yaitu faktor internal dan eksternal (Suma'mur, 2014). Faktor internal meliputi umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja,

motivasi dan kepuasan kerja. Faktor eksternal meliputi durasi kerja, beban kerja, shift kerja, staffing dan tuntutan pekerjaan (Alsayed et al, 2022 ; Suma`mur, 2024; Tarwaka et al, 2020).

Kelelahan kerja yang pada perawat dapat disebabkan oleh beban kerja, kapasitas kerja, umur, masa kerja dan karakteristik individu (Meilisa, dkk 2023). Hasil studi terkait faktor internal yang menyebabkan kelelahan kerja menyebutkan bahwa jenis kelamin merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kelelahan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa laki-laki 3.8 kali lebih rentan mengalami kelelahan daripada Wanita. Wanita lebih dapat mengekspresikan rasa lelah dan stress mereka dibandingkan laki-laki, proses menyalurkan perasaan yang dilakukan wanita membantu mereka menjadi lebih baik sehingga lebih mudah mengelola stres, dibandingkan laki-laki, mereka memiliki depersonalisasi yang lebih tinggi dan lebih sulit terbuka untuk mengkomunikasikan kelelahan atau stres yang dialami (Lebares, C. C., Guvva, E. V., Ascher et al., 2018).

Faktor penyebab kelelahan kerja lainnya dapat timbul akibat lama kerja atau jam kerja yang berlebihan di luar batas kemampuan yang dapat mempercepat timbulnya kelelahan, ketepatan, kecemasan serta ketelitian kerja. Hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara lama kerja dengan kelelahan pada perawat. (Amalia, dkk 2022). Menurut Penelitian Alsayed et al (2022) menyebutkan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat meliputi staffing, beban kerja, shift kerja dan tuntutan pekerjaan, motivasi dan kepuasan kerja, pengalaman kerja dan status pernikahan

Menurut Kida dan Takemura (2022), faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat seperti shift kerja yang panjang, jumlah shift malam, serta beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan kelelahan pada perawat. Panjang shift kerja yang lebih dari 12 jam juga meningkatkan kelelahan kerja yang dikaitan dengan peningkatan kesalahan kerja dan kualitas pelayanan. Beban kerja yang lebih dari 40 jam perminggu dan lembur kerja juga berkontribusi dalam terjadinya peningkatan kesalahan dalam kerja (Dall'Ora, et al., 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hermawan (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berat berpengaruh terhadap mutu kinerja perawat,

Menurut Aisah (2022), beban kerja mencakup hal-hal yang mencerminkan jumlah dan kesulitan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Peran staf perawat rumah sakit sangat krusial dalam memberikan pelayanan medis. Kualitas kinerja staf perawat menjadi semakin penting dalam meningkatkan kualitas layanan medis. Beban kerja bertambah karena banyaknya pasien yang dirawat setiap harinya. Kecepatan dan ketepatan perawatan pasien rawat inap merupakan indikator kepuasan pasien rawat inap. Beban kerja di rumah sakit mencakup kondisi kerja, waktu kerja dihabiskan, dan target yang ingin dicapai. (Taqwim et al., 2021). Keadaan kerja atau lingkungan kerja merupakan hal terkait sosial, pikiran, dan fisik dalam suatu organisasi yang memberikan dampak kepada karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Yunita & Sumiati, 2022).

Menurut Aini (2019) shift malam memiliki tingkat kelelahan yang tertinggi disbanding shift sore dan pagi.. Shift dan kerja malam dapat menyebabkan kelelahan dan efek kesehatan buruk lainnya dan penyebab utamanya adalah terganggunya ritme sirkadian, yang menyebabkan kelelahan. Ritme sirkadian pada

dasarnya membuat tubuh selaras dengan siang dan malam hari. manusia memiliki kecenderungan alami untuk aktif pada siang hari dan beristirahat dan tidur di malam hari saat gelap. Jam tubuh tahan terhadap perubahan tatanan alamiah ini. Inilah alasan mengapa banyak orang sulit tidur pada siang hari setelah shift malam (Health and Safety Authority, 2012). Waktu di malam hari yang seharusnya dimanfaatkan untuk beristirahat harus digantikan dengan kewajiban bekerja yang dapat menyebabkan keluhan pusing, kelelahan dan rasa kantuk berlebihan (Books et al., 2020; Aini, 2019). Durasi tidur yang kurang dan diabaikan selama jadwal shift dapat menimbulkan tingkat kelelahan yang akan terus meningkat selama periode bekerja (Wilson et al., 2019; Saleh et al., 2014).

Pekerjaan fisik yang dilakukan secara kontinyu dalam jangka waktu lama berpengaruh terhadap mekanisme dalam tubuh. Masa kerja yang relatif lebih lama dapat mempengaruhi kelelahan kerja secara psikologis karena kejemuhan dalam bekerja. Hasil penelitian Ozvurmaz dan Mandiracioglu (2020), menunjukkan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja perawat. Jam kerja yang berlebihan dan jam kerja lembur di luar batas kemampuan pekerja dapat mempercepat timbulnya kelelahan, menurunkan ketepatan, kecermatan serta ketelitian kerja.

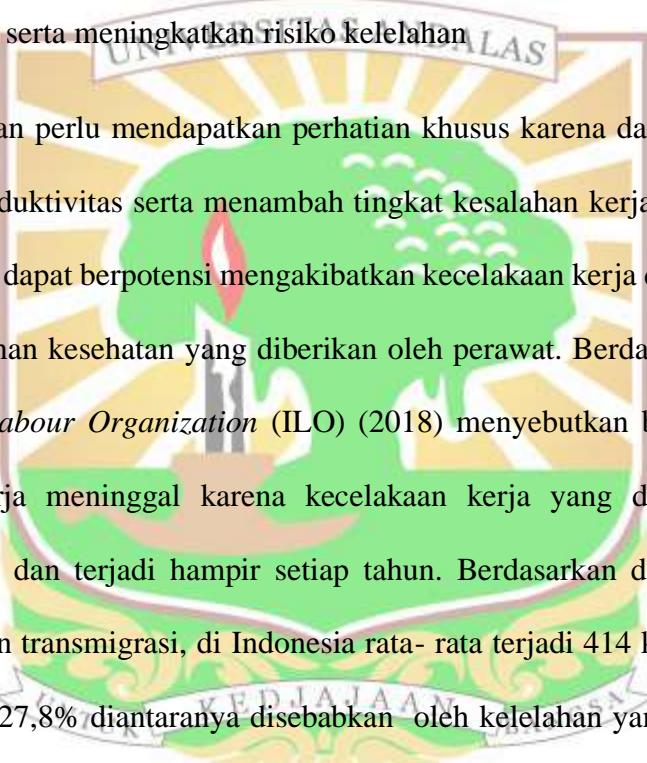
Menurut Astuti (2017) bahwa seseorang yang sudah menikah dan berkeluarga akan lebih mudah dan cepat mengalami kelelahan akibat bekerja daripada yang belum menikah karena waktunya yang seharusnya digunakan untuk istirahat namun digunakan untuk melayani keluarganya. Hasil penelitian Purnomo (2020), menunjukkan bahwa ada hubungan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja perawat. Kelelahan kerja perawat bisa menimbulkan kecelakaan

kerja. Tingginya tingkat kelelahan dapat meningkatkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh human error (Astuti, Ekawati and Wahyuni, 2017). Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), perawat yang bekerja pada shift malam memiliki risiko lebih tinggi terhadap berbagai masalah kesehatan seperti stres, kelelahan kronis dan termasuk gangguan tidur, (NIOSH, 2020).

Banyak studi di Indonesia membahas banyak faktor secara bersamaan internal dan eksternal terhadap kelelahan kerja perawat. Penelitian Rifai (2022) menemukan bahwa beban kerja dan shift utama adalah penyebab kelelahan, namun variabel seperti motivasi dan kepuasan tidak dimasukkan dalam model riset mereka. Studi lain seperti Kessi & Mulir (2024) menyoroti lama dan beban kerja, kualitas tidur, tapi tidak menyertakan motivasi dan kepuasan kerja. Motivasi kerja merupakan pendorong utama yang berasal dari dalam diri perawat untuk bekerja dengan optimal. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, tanggung jawab, dan kinerja perawat, sedangkan motivasi yang rendah dapat menyebabkan kelelahan, apatis, dan penurunan produktivitas. Penelitian Ariska (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kelelahan kerja dengan motivasi kerja. Perawat yang mengalami kelelahan cenderung memiliki motivasi kerja yang rendah, yang berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional positif terhadap pekerjaan yang dijalani. Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan. Penelitian Simanjorang (2022) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja perawat. Semakin tinggi

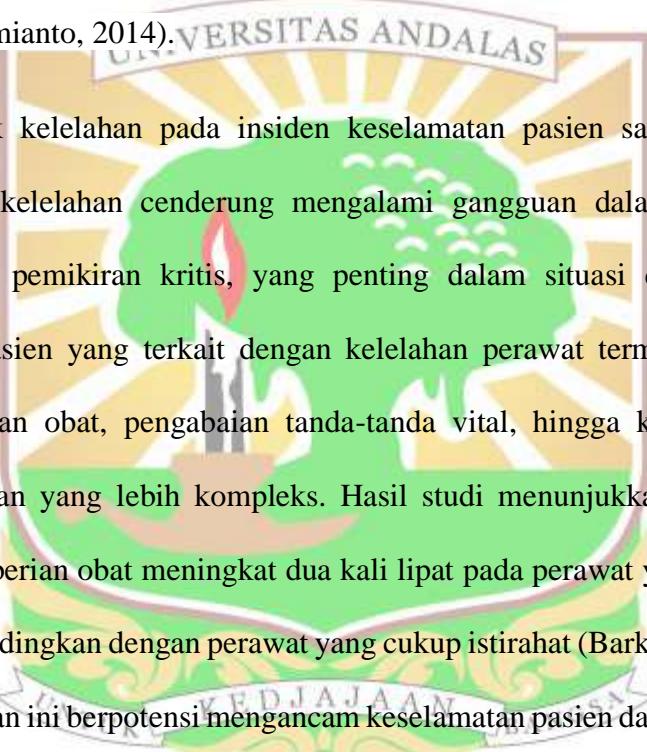
motivasi kerja, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan perawat, dan sebaliknya. Beban kerja merupakan faktor eksternal yang sangat berpengaruh terhadap kelelahan kerja perawat. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan efektivitas kerja, serta meningkatkan risiko kesalahan dalam pelayanan. Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja perawat. Penelitian Cesilia (2024) dan Ningsih (2022) menunjukkan bahwa beban kerja yang berat dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, serta meningkatkan risiko kelelahan



Kelelahan perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat menurunkan kinerja dan produktivitas serta menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja dapat berpotensi mengakibatkan kecelakaan kerja dan menurunkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat. Berdasarkan data dari *International Labour Organization* (ILO) (2018) menyebutkan bahwa sebanyak dua juta pekerja meninggal karena kecelakaan kerja yang diakibatkan oleh kelelahan kerja dan terjadi hampir setiap tahun. Berdasarkan data kementerian tenaga kerja dan transmigrasi, di Indonesia rata-rata terjadi 414 kecelakaan kerja setiap harinya. 27,8% diantaranya disebabkan oleh kelelahan yang cukup tinggi. Sebuah penelitian menunjukkan bahwa seseorang yang mengalami kelelahan hebat berpotensi mengalami kecelakaan kerja sebesar 70% (Handiyani & Hariyati, 2018).

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, 2024). Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja. Pembebasan otot secara statis pun (static muscular loading) jika dipertahankan dalam waktu yang cukup lama akan mengakibatkan RSI(Repetition Strain Injuries), yaitu nyeri otot, tulang, tendon, dan lain-lain yang diakibatkan oleh jenis pekerjaan yang bersifat berulang (Nurmianto, 2014).



Dampak kelelahan pada insiden keselamatan pasien sangat signifikan. Perawat yang kelelahan cenderung mengalami gangguan dalam pengambilan keputusan dan pemikiran kritis, yang penting dalam situasi darurat. Insiden keselamatan pasien yang terkait dengan kelelahan perawat termasuk kesalahan dalam pemberian obat, pengabaian tanda-tanda vital, hingga kesalahan dalam proses perawatan yang lebih kompleks. Hasil studi menunjukkan bahwa risiko kesalahan pemberian obat meningkat dua kali lipat pada perawat yang mengalami kelelahan dibandingkan dengan perawat yang cukup istirahat (Barker & Nussbaum, 2011). Kesalahan ini berpotensi mengancam keselamatan pasien dan berakibat pada konsekuensi yang serius, termasuk kematian. Selain meningkatkan risiko insiden keselamatan pasien, kelelahan kerja pada perawat juga berdampak buruk pada kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Ketika perawat mengalami kelelahan, kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan ramah juga menurun. Ini berpotensi mengurangi tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima.

Dampak lainnya dari kelelahan kerja bagi perawat yaitu Motivasi kerja menurun. Dimana motivasi kerja menjadi pendorong dari dalam diri agar mempunyai gairah kerja sehingga perawat mau bekerja keras dan memberikan keterampilan dan kemampuan sehingga mewujudkan kinerja perawat lebih baik. Dampak dari motivasi menurun yaitu kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjannya, memiliki sifat apatis, tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak memiliki semangat kerja. (Melissa et al., 2020)

Dari hasil studi pelaporan insiden keselamatan pasien dari bulan Januari sampai Juni 2024 di RSI Siti Rahmah Padang, terdapat 12 kejadian Insiden Keselamatan Pasien (IKP) yang terjadi yang berhubungan dengan keperawatan. Dari hasil studi pendahuluan berdasarkan wawancara dengan kepala ruangan Mina dan Safa menyatakan bahwa beban kerja petugas masih tinggi, rata-rata pasien setiap harinya sebanyak 20-27 pasien disetiap ruangan dan yang dinas hanya 3 orang pada shif sore dan malam. Diketahui nilai rata rata pemakaian tempat tidur (BOR) di ruang rawat inap di RSI Siti Rahmah Padang pada bulan Agustus 2024 sebesar 84,60%. Ditemukan jumlah jam kerja masing masing perawat diruangan yaitu 48 jam/minggu. Dari hasil studi pendahuluan ditemukan 7 dari 10 perawat menyatakan merasakan lelah karena banyaknya pasien yang dirawat dan perawat yang dinas hanya 3 orang pershift. Gejala kelelahan yang dirasakan perawat yaitu 6 perawat menyatakan capek dan pegal pegal setelah shift kerja, dan 5 merasa mengantuk dalam waktu shift pekerjaannya. Hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 perawat menunjukkan karakteristik yang beragam. Dari aspek umur, mayoritas perawat berada pada rentang usia produktif yaitu 25–35 tahun sebanyak 6 orang perawat, sedangkan sisanya berusia di atas 35 tahun sebanyak 4

orang. Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar perawat adalah perempuan sebanyak 7 orang dan sisanya laki-laki (3 orang). Dari segi status pernikahan, terdapat 6 orang yang sudah menikah dan 4 orang belum menikah.

Jika ditinjau dari masa kerja, 5 orang perawat telah bekerja lebih dari 5 tahun, sedangkan 5 orang lainnya memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Hasil wawancara mengenai motivasi kerja menunjukkan bahwa 4 perawat menyatakan motivasi tinggi, 3 orang menyatakan cukup, dan 3 orang menyatakan rendah. Dari aspek kepuasan kerja, 3 perawat merasa puas, 4 perawat merasa cukup puas, dan 3 perawat menyatakan kurang puas dengan kondisi kerja yang ada.

Selain faktor internal tersebut, terdapat pula faktor eksternal berupa beban kerja yang memengaruhi perawat. Sebanyak 6 perawat menyatakan bahwa beban kerja dirasakan cukup berat karena jumlah pasien yang tinggi dan keterbatasan tenaga, sedangkan 4 perawat menyatakan beban kerja masih dalam batas wajar.

Berdasarkan data laporan residensi ditemukan sebanyak 65% perawat mengalami kelelahan diruang rawat inap RSI Siti Rahmah. Dari hasil wawancara dengan perawat juga didapatkan informasi bahwa banyak perawat pelaksana mengeluh karena lelah dan pusing menghadapi keluhan pasien, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien, jumlah perawat pelaksana dan jam kerja terkadang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan, sedangkan pada hift malam perawat juga mengeluh mengantuk dan lelah karena perawat harus bekerja pada malam hari dimana waktu tersebut harusnya digunakan untuk istirahat dan perawat yang mengalami kelelahan merasa kurang fokus saat bekerja hingga kurangnya motivasi kerja.

Data ini menggambarkan bahwa kelelahan kerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal seperti umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja, motivasi dan kepuasan kerja tetapi juga dipengaruhi oleh faktor eksternal berupa beban kerja yang dialami. Dengan berbagai faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat, penting untuk melakukan analisis terhadap faktor-faktor yang berkontribusi terhadap masalah ini. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pihak manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan perawat, serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

B. Rumusan Masalah

Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang ?

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang Tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasi distribusi frekuensi kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang.

- b. Teridentifikasi distribusi frekuensi faktor internal (umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, motivasi dan kepuasan kerja) pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang.
- c. Teridentifikasi distribusi frekuensi faktor eksternal (beban kerja) pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang.
- d. Dianalisis hubungan antara faktor internal (umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, motivasi dan kepuasan kerja) dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang.
- e. Dianalisis hubungan antara faktor eksternal (beban kerja) dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang.
- f. Di analisis faktor yang paling dominan yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSI Siti Rahmah Padang

D. Manfaat

1. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat membantu manajemen rumah sakit dalam mengidentifikasi faktor-faktor penyebab kelelahan kerja pada perawat dan merumuskan kebijakan atau intervensi untuk mengurangi dampak kelelahan, meningkatkan kesejahteraan, serta produktivitas perawat.

2. Bagi Perawat

Hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada perawat mengenai faktor-faktor yang berpotensi menyebabkan kelelahan kerja sehingga mereka dapat mengambil langkah-langkah preventif untuk mengelola kelelahan dan menjaga kesehatan kerja mereka.

3. Bagi Pembuat Kebijakan di Bidang Kesehatan

Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pembuat kebijakan dalam merancang regulasi atau pedoman yang lebih baik untuk mengelola beban kerja dan lingkungan kerja perawat, demi menjaga kualitas layanan kesehatan yang optimal.

4. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat menjadi sumber rujukan dan bahan diskusi dalam pengembangan ilmu di bidang kesehatan kerja dan manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

