

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN MANAJEMEN WAKTU TERHADAP KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT IGD RUMAH SAKIT HERMINA MAKASSAR

Tenri Diah T. A<sup>a\*</sup>, Adhinda Putri Pratiwi<sup>b</sup>

<sup>a, b</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat/ Kesehatan Masyarakat. Universitas Pejuang Republik Indonesia

\*Koresponden\_Email: [tenri.d@fkmupri.ac.id](mailto:tenri.d@fkmupri.ac.id)

### ABSTRACT

Nurses are professional medical personnel who are always at the forefront of all hospitals and hospital medical services. 91.9% of nurses suffer from fatigue. Work-related fatigue is an important issue that affects caregiver performance and manifests itself as physical and mental fatigue. The survey results from several countries concluded that work accidents accounted for 50% of the incidence of work accidents. The increase in the number of patients during the last two years has caused most nurses to complain of fatigue when working because in addition to the increasing workload and nurses are less able to manage their time so that most nurses experience fatigue when working. The purpose of this study was to examine the relationship between workload and time management on work fatigue in nurses in the emergency room at Hermina Hospital Makassar. The research method used is quantitative with an analytical observation approach. This research was carried out in May-June 2022 and the sample in this study amounted to 60 people who were the total nurses who worked in the emergency room at Hermina Hospital Makassar. The results showed that there was a relationship between workload and work fatigue with a p value of 0.003 <0.05, and there was also a relationship between time management and work fatigue with a p value of 0.001 <0.05.

**Keywords:** Time Management, Workload, Work Fatigue.

### ABSTRAK

Perawat adalah tenaga medis profesional yang selalu menjadi yang terdepan dalam semua rumah sakit dan pelayanan medis rumah sakit. 91,9% perawat menderita kelelahan. Kelelahan terkait pekerjaan merupakan masalah penting yang mempengaruhi kinerja pengasuh dan memanifestasikan dirinya sebagai kelelahan fisik dan mental. Hasil survei dari beberapa negara yaitu menyimpulkan bahwa kecelakaan kerja menyumbang 50% dari kejadian pada kecelakaan kerja. Peningkatan jumlah pasien selama dua tahun terakhir menyebabkan kebanyakan perawat mengeluh kelelahan ketika bekerja karena disamping faktor beban kerja yang terus meningkat dan perawat kurang bisa untuk manajemen waktunya sehingga kebanyakan perawat mengalami kelelahan ketika bekerja. Tujuan penelitian ini untuk meneliti hubungan beban kerja dan manajemen waktu terhadap kelelahan kerja pada perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif dengan pendekatan observasi analitik. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-juni 2022 dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 60 orang yang merupakan total perawat yang bekerja di ruang IGD RS Hermina Makassar. Hasil penelitian di dapatkan ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja dengan p value 0,003<0,05, dan terdapat pula hubungan antara manajemen waktu dengan kelelahan kerja dengan p value 0,001<0,05.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Manajemen Waktu, Kelelahan Kerja.

### 1. PENDAHULUAN

Perawat adalah tenaga medis profesional yang selalu menjadi yang terdepan dalam semua rumah sakit dan pelayanan medis rumah sakit (Uli, et al. 2018). Peningkatan jumlah pada pasien yang memiliki peran perawat juga dibutuhkan. Artinya pekerjaan perawat akan meningkat, yang dapat menyebabkan kelelahan kerja perawat. Kelelahan kerja disebabkan oleh segala kondisi yang mempengaruhi proses biologis, termasuk prestasi kerja yang buruk dan beberapa faktor, antara lain aktivitas fisik dan juga mental yang buruk, kelelahan, dan berkurangnya motivasi ke pekerjaan. Hasil survei dari beberapa negara yaitu menyimpulkan bahwa kecelakaan kerja menyumbang 50% dari kejadian pada kecelakaan kerja. Menurut dari beberapa ahli, kelelahan kerja juga dapat mempengaruhi kesehatan pada pekerja dan menurunkan tingkat produktivitas kerja (Martini & Gauden. 2018)

Kelelahan terkait pekerjaan merupakan aspek yang penting yang mempengaruhi kesehatan dan juga keselamatan tempat kerja dan diakui memiliki dampak negatif pada kualitas keperawatan, kepuasan pada klien atau pasien, dan juga keselamatan pengasuh. Asosiasi Perawat Kanada mendefinisikan malaise perawat sebagai sensasi subjektif dari kondisi fisik dan mental perawat. Kelelahan pun juga terlibat didalam 20% kecelakaan besar di jalan, dengan kecelakaan kerja saja diperkirakan menelan biaya sebesar £ 115-240 juta per tahun di Inggris (Timpe B.F. 2018). Hampir 80% perawat Kanada menderita kelelahan, menurut sebuah

studi oleh Asosiasi Perawat Kanada. Dari sekitar 20.000 pekerja dewasa yang disurvei, 38% melaporkan penurunan kognitif, kurang tidur, atau malaise, menurut dari Lippincott Williamand Wilkins data dari survei nasional mengenai hubungan antara kesehatan di tempat kerja dan produktivitas. Kita tahu (Bickford & Maurits, 2019)

Penelitian yang sudah dilakukan oleh (Ati, 2018) menyebutkan terdapat hubungan yang cukup signifikan antara beban kerja dengan kelelahan perawat, yang disebabkan oleh beban kerja dan kelelahan perawat, juga sesuai dengan American Nurses Credentialing Center yang mengatakan bahwa ada hubungannya dengan beban kerja. Beban kerja menentukan jumlah waktu seorang pekerja dapat bekerja, tergantung pada kapasitas kerja mereka. Bekerja dengan beban kerja yang terlalu berat bagi seseorang untuk bekerja secara proporsional dengan kapasitasnya dapat menyebabkan kelelahan. Perawat sering menghadapi situasi emosional yang penuh tekanan, seperti kematian pasien. Selain itu, beban kerja bahkan lebih sulit karena kebutuhan untuk memberikan perawatan berkualitas kepada pasien berisiko tinggi (Harmoni. A., 2018). Dalam penelitian sebelumnya dari yang dilakukan oleh Gyes (2018), 91,9% perawat menderita kelelahan. Kelelahan terkait pekerjaan merupakan masalah penting yang mempengaruhi kinerja pengasuh dan memanifestasikan dirinya sebagai kelelahan fisik dan mental. Hasil survei dari beberapa negara yaitu menyimpulkan bahwa kecelakaan kerja menyumbang 50% dari kejadian pada kecelakaan kerja (Gyes, 2018)

Menurut (Suma'mur, 2018), manajemen waktu adalah akumulasi pada waktu seorang pekerja bekerja di satu tempat. Kelelahan dikaitkan dengan tekanan yang berasal dari tugas pekerjaan. Tekanan konstan dihasilkan sebagai waktu kerja meningkat dengan proses penyesuaian. Proses adaptif, yang dapat meredakan ketegangan dan meningkatkan aktivitas dan kinerja kerja, memiliki efek positif, tetapi fakta bahwa batas ketahanan tubuh terlampaui selama proses kerja memiliki efek negatif. Dalam manajemen waktu sendiri pada perawat, perawat terkadang melakukan dua shift sekaligus dalam sehari karena mereka tidak dapat melakukan tugas yang seharusnya mereka lakukan pada shift sebelumnya sehingga akibat tidak dapat memanajemen waktunya dengan baik sehingga kelelahan sering terjadi saat melakukan tugas (Suma'mur, 2018)

Rumah Sakit Hermina Makassar merupakan fasilitas pelayanan 24 jam dengan jumlah karyawan sebanyak 260 orang. Pada tahun 2020 di IGD dan poliklinik rawat jalan ada sebanyak 43.887 pasien kemudian pada tahun 2021 di IGD dan poliklinik ada sekitar 46.456. Jumlah pasien yang pernah di rawat di IGD tercatat meningkat. Peningkatan jumlah pasien selama dua tahun terakhir menyebabkan kebanyakan perawat mengeluh kelelahan ketika bekerja karena disamping faktor beban kerja yang terus meningkat dan perawat kurang bisa untuk memanajemen waktunya sehingga kebanyakan perawat mengalami kelelahan ketika bekerja. Berdasarkan latar tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan beban kerja dan manajemen waktu terhadap kelelahan kerja pada perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kelelahan Kerja

Menurut Sumamur, istilah "kelelahan" mengacu pada berbagai kondisi fisik fisik dan mental, yang kesemuanya menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan berkurangnya daya tahan fisik untuk bekerja. Kelelahan memiliki makna subjektif tersendiri bagi setiap orang. Menurut Pines dan Allionson, kelelahan itu membosankan, mudah tersinggung, ironis, tidak berguna, merengek terus-menerus, lekas marah, gelisah, kecerobohan tujuan, kecerobohan orang lain, tidak merasakan apa-apa. Diberi, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya (Suma'mur, 2018).

Kelelahan bisa dibedakan menjadi tiga antara lain: (1) kelelahan fisik akibat kerja berlebihan yang dapat dikompensasikan dan ditingkatkan kinerjanya seperti semula. Kelelahan ini dapat teratasi setelah istirahat dan tidur yang cukup. (2) kelelahan patologis, atau kelelahan terkait penyakit, biasanya terjadi tiba-tiba dan gejalanya mengerikan. (3) kelelahan psikologis dan emosional Kelelahan ini merupakan bentuk yang umum. Mungkin semacam "mekanisme pelarian" dalam pengobatan psikosomatik. Etos kerja yang baik dan kemauan untuk bekerja mengurangi jumlah insiden di tempat kerja (Marquis & Huston, 2020).

Faktor yang bisa mempengaruhi kelelahan kerja yaitu faktor pada internal (Usia, jenis kelamin, psikis, kesehatan, sikap kerja) dan Faktor eksternal (Masa Kerja, Penerangan, kebisingan). Kelelahan merupakan salah satu risiko memburuknya kesehatan tenaga kerja. Dampak kelelahan yaitu dapat menyebabkan penyakit jantung, diabetes, tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, depresi dan kecemasan (Kadek et all, 2019)

Metode pengukuran kelelahan dapat dibagi menjadi beberapa kelompok yaitu Uji Psikomotor (*Psychomotor Test*), Uji Hilangnya Kelipan (*Fliker-Fusion Test*), Uji Mental, Waktu Reaksi (*Reaction Timer*) (Ni Wayan D., 2020)

## 2.2 Beban Kerja

Tubuh manusia dirancang untuk melakukan pekerjaan sehari-hari. Kehadiran massa otot, yang membentuk lebih dari setengah berat badan Anda, memungkinkan Anda untuk bergerak dan bekerja. Di sisi lain, pekerjaan memiliki implikasi penting bagi kemajuan dan kinerja guna mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Melalui peralatan kerja, tubuh menerima beban dari luar tubuh. Dengan kata lain, semua pekerjaan menjadi beban pihak-pihak yang terlibat [19]. Menurut Uli (2018), dari sudut pandang ergonomis, beban kerja yang diterima seseorang perlu sesuai atau seimbang, baik dari segi kebugaran fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan mereka yang mengalami stres Uli dan Turdinanto. (2018). Menurut (Kemenkes, 2003), beban kerja adalah stres yang dialami pekerja saat melakukan pekerjaan seperti mengangkat dan berjalan. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 175/PMK.01/2016, dan dinyatakan bahwa jam kerja efektif setiap pekerja adalah 6 jam 25 menit (6.416 jam) per hari (Tenggor dan Hamel, 2019).

Beban kerja dapat diklasifikasikan yaitu (1) beban berlebih kuantitatif dimana merupakan kelebihan fisik atau mental akibat aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Faktor yang menyebabkan kelebihan beban kuantitatif adalah tekanan waktu. Singkatnya, tujuannya adalah untuk menyelesaikan setiap tugas secepat dan seakurat mungkin. (2) beban terlalu sedikit kuantitatif dimana merupakan jika beban kerja kuantitatif terlalu rendah juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Ini adalah pekerjaan sederhana dengan banyak gerakan, dan saya merasa bosan dan monoton. Jika Anda bosan dengan pekerjaan sehari-hari karena tugas yang terlalu sedikit, Anda bisa jadi kurang waspada. (3) beban berlebih kualitatif, kemajuan teknologi berarti sebagian besar pekerjaan dilakukan secara manual oleh manusia, atau pekerjaan diambil alih oleh mesin dan robot, menggeser fokus pekerjaan manusia ke pekerjaan otak. Pekerjaan menjadi lebih dan lebih multidimensi dan mengarah pada kelebihan kualitatif. Banyak tugas yang dilakukan oleh tenaga kerja dapat dengan mudah berkembang menjadi beban kualitatif yang berlebihan jika banyak tugas membutuhkan lebih banyak keterampilan teknis dan intelektual daripada yang tersedia. (4) beban berlebih sedikit kualitatif, Kekurangan stres kualitatif adalah situasi di mana karyawan tidak diberi kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang telah mereka peroleh atau untuk memaksimalkan potensi mereka. Stres yang terlalu sedikit karena kurangnya stimulasi dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja. Tenaga kerja merasa dia "tidak bergerak maju" dan tidak memiliki kekuatan untuk menunjukkan keahliannya (Jalu. Et. All, 2019).

Dampak beban kerja yaitu Beban kerja yang berlebihan menyebabkan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan hipersensitivitas, serta kelelahan fisik dan mental. Sementara beban kerja terlalu ringan, pekerjaan yang diciptakan oleh gerakan bisa membosankan dan monoton. Kebosanan dalam pekerjaan sehari-hari karena terlalu sedikit pekerjaan atau pekerjaan dapat merugikan pekerja karena kurangnya perhatian terhadap pekerjaan (Tenggor dan Hamel, 2019).

## 2.3 Manajemen Waktu

Manajemen waktu terdiri dari dua kata: manajemen dan waktu. Pengertian manajemen dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018) merepresentasikan penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan. Waktu dalam (KBBI, 2018) berarti seluruh rangkaian waktu suatu proses, tindakan, atau situasi ada atau terjadi. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengajaran, koordinasi, dan pengelolaan. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada semua komponen yang terlibat dalam berinteraksi untuk mencapai tujuannya. Di rumah sakit, pelayanan keperawatan menentukan apakah organisasi ini berhasil mencapai tujuannya. Pelayanan keperawatan yang tertata dengan baik diharapkan pada akhirnya dapat memberikan pelayanan keperawatan yang prima yang dapat meningkatkan mutu pelayanan medis khususnya pelayanan keperawatan (Jalu. Et. All, 2019).

Ada lima aspek dalam manajemen waktu yaitu (1) Jangan buang waktu untuk kebiasaan, dan beberapa orang menghabiskan waktu mereka dalam kebiasaan sehari-hari mereka. Orang tidak secara sadar berpikir tentang bagaimana menghabiskan waktu mereka. Kebiasaan melakukan waktu yang dianggap tidak perlu dan tidak dianggap membuang waktu harus dimanfaatkan untuk melakukan pekerjaan yang bermanfaat, (2) menetapkan tujuan menetapkan tujuan memudahkan orang untuk mengenali arah yang ingin mereka tuju dan menyelesaikan pekerjaan dan ini akan menghemat waktu. (3) Prioritas adalah perencanaan dengan mengingatkan berdasarkan tingkat kepentingan. Proses perencanaan membutuhkan waktu, tetapi menghemat waktu dan dapat menghasilkan hasil yang lebih baik, (4) Komunikasi yang baik memperjelas antara keduanya. Kejelasan dan pemahaman yang sama membantu mencapai tujuan dari tugas yang telah ditentukan sebelumnya. Komunikasi harus singkat, padat, dan jelas agar tidak membuang waktu, (5) Menghindari Penundaan adalah penundaan sampai tidak dapat melakukan apa yang sebenarnya dilakukan hari ini, kemarin, atau sebelumnya. Hal ini dapat menyebabkan penundaan tugas. Singkatnya, ini adalah proyek dan keraguan yang tidak menyenangkan dan sulit (Somantri. et. all, 2020).

Tujuan manajemen waktu dalam pelayanan keperawatan adalah menyediakan waktu untuk memungkinkan pemberian asuhan langsung kepada klien (meliputi evaluasi, keperawatan, diagnosa keperawatan, perencanaan asuhan keperawatan, pemberian dan evaluasi keperawatan), dokumentasi, konsultasi dan kolaborasi, dan transaksi transportasi. perencanaan dan pengorganisasian secara efektif. Proses, manajemen, layanan departemen lainnya, dll (Perwitasari dan Tualeka. 2017).

Untuk mengatur waktu dengan baik, prinsip-prinsip dasar manajemen waktu agar dapat lebih sukses dan efisien harus mematuhi prinsip-prinsip dasar manajemen waktu berikut (1) luangkan waktu untuk merencanakan dan menyewa, (2) selesaikan tugas prioritas tinggi sesegera mungkin dan selesaikan sebelum memulai tugas lain (Jalu. et all, 2019)

### 3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kuantitatif pendekatan observasi analitik dimana dilakukan dalam waktu secara bersamaan dengan sisitem korelasional yang melibatkan tindakan pengumpulan data guna menentukan apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan manajemen waktu terhadap kelelahan kerja pada perawat IGD Rumah Sakit Hermina Makassar. Lokasi penelitian yaitu di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar dan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Mei- Juni 2022.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di IGD sebanyak 60 orang. Sampel yang digunakan yakni total jumlah perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar sebanyak 60 orang dengan menggunakan *total sampling* yaitu seluruh populasi dijadikan sampel pada penelitian ini.

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data secara primer dan data secara sekunder. Data primer diperoleh dari data kuesioner berdasarkan tujuan penelitian dan diisi sendiri oleh responden. Kemudian data sekunder adalah data yang diperoleh dari Rumah Sakit Hermina Makassar yang berhubungan dengan tenaga perawat.

Pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program SPSS (*Staitctic Package for Social Science*) versi 22.0. Data yang telah dianalisis disajikan dalam bentuk table dan narasi untuk membahas hasil penelitian.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Univariat dan Bivariat. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan persentase dari setiap variabel pada penelitian ini. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dan independen dalam bentuk tabulasi silang (*cross tabulation*) dengan menggunakan system komputerisasi program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) dengan Uji statistic *Chi-Square*.

### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1.1 Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar [1]

Beban Kerja	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Ya	42	70,0
Tidak	18	30,0
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Dari tabel 1 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja yaitu sebanyak 42 orang (70%) dan responden yang tidak mengalami beban kerja yaitu sebanyak 18 (30%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Manajemen Waktu Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar [2]

Manajemen Waktu	Frekuensi (f)	Presentase(%)
Waktu istirahat cukup	32	53,33
Tidak cukup istirahat	28	46,67
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa responden yang memiliki waktu istirahat cukup sebanyak 32 orang (53,33%), dan responden yang tidak cukup beristirahat sebanyak 28 orang (46,67%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar [3]

Kelelahan Kerja	Frekuensi(f)	Presentase(%)
Lelah	45	75,0
Tidak Lelah	15	25,0
Total	60	100,0

Sumber: Data Primer, 2022

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa responden yang tidak mengalami kelelahan sebanyak 15 orang (25%), dan responden yang mengalami kelelahan sebanyak 45 orang (75%).

#### 4.1.2 Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar [4]

Beban kerja	Kelelahan Kerja						p. value
	Lelah		Tidak Lelah		Jumlah		
	N	%	N	%	N	%	
Mengalami beban kerja	32	53,33	10	16,67	42	70,0	<b>0,003</b>
Tidak mengalami beban kerja	11	18,33	7	11,67	18	30,0	
Total	43	71,66	17	28,34	60	100,0	

Sumber: Data Primer, 2022

Pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden, perawat yang mengalami beban kerja dan mengalami kelelahan kerja sebanyak 32 responden (53,33%) dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami beban kerja tetapi tetap mengalami kelelahan kerja sebanyak 11 responden (18,33%). Yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat dengan arah hubungan positif yang signifikan ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi nilai kelelahan perawat Rumah Sakit Hermina Makassar.

Hasil uji *chi square* – Nilai  $p = (0,003 < 0,05)$  maka  $H_0$  di tolak, yang berarti ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di IGD RS Hermina Makassar.

Tabel 5. Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar [5]

Manajemen Waktu	Kelelahan Kerja						p. value
	Lelah		Tidak Lelah		Jumlah		
	N	%	N	%	N	%	
Waktu istirahat cukup	30	50,0	5	8,33	35	58,33	0,001
Tidak cukup istirahat	20	33,34	5	8,33	25	41,67	
Total	50	83,34	10	16,66	60	100,0	

Sumber: Data Primer, 2022

Pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa dari 60 responden, perawat yang memiliki waktu istirahat cukup dan mengalami kelelahan kerja sebanyak 30 responden (50,0%) dibandingkan dengan perawat yang tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat tetapi tetap mengalami kelelahan kerja sebanyak 20

responden (33,34%). Yang berarti kedua variabel mempunyai hubungan sangat kuat dengan arah hubungan positif yang signifikan antara manajemen waktu dengan kelelahan kerja pada perawat Rumah Sakit Hermina Makassar.

Hasil uji *chi square* – Nilai  $p = (0,001 < 0,05)$  maka  $H_0$  di tolak, yang berarti ada hubungan manajemen waktu dengan kelelahan kerja pada perawat di IGD RS Hermina Makassar.

## 4.2 Pembahasan

### 4.2.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar

Beban kerja tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yang menyebabkan tingginya beban kerja. Artinya, total waktu per minggu yang melebihi total waktu maksimal, frekuensi intervensi keperawatan, derajat ketergantungan/jumlah pasien, keterbatasan jumlah tenaga keperawatan tidak sebanding dengan jumlah pasien dan kelelahan yang sangat mempengaruhi beban kerja. Seiring dengan kelelahan perawat di kamar rumah sakit yang merupakan faktor penyebab kelelahan perawat seperti ukuran, faktor psikologis juga berperan besar dalam terjadinya kelelahan kerja. Pekerja sering tidak bekerja apa pun, tetapi pekerja merasa lelah dengan tanggung jawab, ketakutan, dan konflik (Noprianty. Et all, 2020).

Menurut peneliti, kelelahan kerja menurunkan kinerja dan meningkatkan jumlah kesalahan kerja, sehingga masih terdapat work malaise perawat yang belum sepenuhnya dilaksanakan oleh perawat di RS Hermina Makassar (Suwandi. Et all, 2017)

Untuk mengurangi kelelahan, perlu untuk menghindari postur kerja statis dan bertujuan untuk postur kerja yang lebih dinamis. Hal ini dapat dilakukan dengan mengubah postur kerja statis ke postur kerja yang lebih beragam atau dinamis untuk memungkinkan sirkulasi darah dan oksigen normal ke seluruh tubuh. Di sisi lain, pengukuran kelelahan tidak langsung atau tidak langsung dimungkinkan untuk menilai tingkat kelelahan seseorang. Bersikaplah objektif dan subjektif (Mulfiyanti. Et all, 2019)

### 4.2.3 Hubungan Manajemen Waktu Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di IGD RS Hermina Makassar

Peningkatan jam kerja melebihi kapasitas kerja yang lama biasanya tidak dikaitkan dengan efisiensi, efektivitas, atau produktivitas yang optimal, tetapi biasanya menghasilkan kualitas dan hasil kerja yang buruk. Bekerja berjam-jam biasanya menyebabkan kelelahan, masalah kesehatan, penyakit, kecelakaan dan kecenderungan ketidakpuasan (Ni Wayan. et all, 2020)

Perawat pelaksana Rumah Sakit Hermina Makassar Sebagian besar responden bekerja lebih dari delapan jam sehari karena perusahaan mewajibkan pekerja untuk bekerja lembur., khususnya ketika pasien dari IGD full bed dan kebanyakan pasien yang dari IGD di rawat inap-kan sehingga para perawat dilemburkan karena kurangnya tenaga perawat di keperawatan rawat inap dan IGD.

Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa jam kerja bukanlah faktor utama penyebab kelelahan responden, namun pada kenyataannya banyak responden yang bekerja melebihi waktu yang diperbolehkan secara teoritis, seharusnya menjadi faktor penyebab tenaga kerja yang menyebabkan hal tersebut. Responden lelah, namun dalam hal ini kelelahan responden disebabkan oleh faktor lain di luar jam kerja, seperti perbedaan beban kerja di masing-masing unit kerja dan faktor lingkungan fisik utama di laboratorium, seperti halnya sudah dilakukan. Mengisi rekam medis dan memberikan obat kepada pasien.

Mengingat hampir semua responden mengalami kelelahan kerja, maka terjadinya kelelahan kerja merupakan faktor dominan lainnya, terlepas dari apakah jam kerja sudah sesuai standar (8 jam/hari): Muncul anggapan baru yang disebabkan oleh suatu faktor. Pekerja tidak memiliki waktu istirahat yang cukup. Proses kerja yang lama, ditambah dengan beban kerja yang berbeda-beda dari setiap unit, tentu saja memakan banyak energi dan membutuhkan banyak waktu untuk memulihkan energi yang dikonsumsi pada proses kerja sebelumnya. Namun kurangnya waktu istirahat khusus bagi pekerja diyakini dapat mempengaruhi kejadian kelelahan pada perawat di RS Hermina Makassar.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat di IGD RS Hermina Makassar mengenai hubungan beban kerja dan manajemen waktu terhadap kelelahan kerja, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar. Dengan nilai  $p = 0,003 < 0,05$ . Hasil uji *chi square* ini disebabkan di tambahkannya tugas perawat diluar dari tugas pokok yang diberikan tiap unit.
2. Ada hubungan Manajemen waktu dengan kelelahan kerja perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Makassar. Dengan nilai  $p = 0,001 < 0,05$ . Hasil uji *chi square* ini menunjukkan akan kelelahan

dikarenakan perawat yang diharuskan lembur tiap setelah dinas dengan kurangnya perawat di berbagai unit.

## 5.2 Saran

Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk mampu merencanakan pengembangan dan perbaikan kualitas sumber daya perawat melalui pendidikan pelatihan keterampilan bagi perawat. Serta pentingnya menyesuaikan jumlah staf yang disesuaikan rata-rata jumlah pasien untuk mengurangi kelelahan pada perawat.

## Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti haturkan kepada pimpinan dan jajaran di Rumah Sakit Hermina Makassar, terutama perawat yang bersedia menjadi responden selama proses penelitian berlangsung.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ati harmoni. 2018. Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja
- Bickford, M. & Maurits 2019. *Stress in the Workplace: A General Overview of the Causes, the Effects, and the Solutions*. Kanada : Canadian Mental Health Association(CMHA).
- Fitri, Azizah M. 2013. "Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank Bmt)." *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, vol. 2, no. 1.
- Gyes, G. V. & 2018. Night Work and Shift Work Cause High Stress Level. Belgium Higher Institute for Labor Studies (HIVA), Catholic University of Leuven. <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Jalu Risang Narpati, dkk. 2019. Hubungan Beban Kerja Fisik, Frekuensi Olahraga, Lama Tidur, Waktu Istirahat dan Waktu Kerja Dengan Kelelahan Kerja (Studi Kasus Pada Pekerja Laundry Bagian Produksi di CV. X Tembalang, Semarang). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol. 7 No.1*. Universitas Diponegoro.
- Kadek Rina Agustiniawati, dkk. 2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengrajin Industri Bokor Di Desa Menyali. *Jurnal Medika Udayana*, Vol.9 No.9. Universitas Udayana
- Marquis & Huston, 2020 Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan penelitian PT. Indo Karya Group, Medan: reinksachandra
- Martini & Gauden Dalam Kurniadi 2018. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kejadian Stres Pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Pabrik Kelapa sawit PTPN 4 Kebun Pabatu Tebing Tinggi 2017. Medan: Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara.
- Moustaka, E. and Constantinidis, T. C. 2019. Sources and Effects of Work-Related Stress in Nursing. *Health Science Journal*, vol. 4, Issue 4: 210-216
- Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F. (2019). Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone. *JKMM*, 2(2), 1-12
- Ni Wayan Dimkatni, dkk. 2020. Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit?. *Journal of Public Health*, Vol. 1 No. 1. Universitas Sam Ratulangi.
- Noprianty, R., Febianti, S. A., Fikri, J. (2020). Analysis of nurses staff needs using workload indicate staff need in pediatric ward with time motion study. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit)*, 9(1), 13-22.
- Perwitasari, D. & Tualeka, A. R. (2017). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Subjektif pada Perawat di RSUD DR. Mohamad Soewandhie Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(3), 362-370
- Somantri, I., Yuliati, M., Winwood, P., Adiningsih, D. (2020). Work-Related Fatigue Among Inpatient Unit Nurses. *JNC*, 3(3), 199-205.
- Suma'mur. 2018. Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working Group Report. *Occup Environ Med*, Vol.68:154-16
- Suwandi, A.W. A., Kawatu, P. A. T., Akili, R. A. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Bhayangkara TK. III Manado [Skripsi]. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia.
- Tenggor, D., L. Pondaag dan R. S. Hamel. 2019. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Manado. *e-Journal Keperawatan (e-Kp)*. 7(1).

- Timpe Balatif, F. 2018. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Terjadinya Stres Pada Tenaga Kerja Industri Soft Drink di PT. X Medan. Medan: Tesis Pascasarjana Ilmu Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara
- Uli, R., R. Modjo and Turdinanto. 2018. Factors Related to Fatigue among Nurses in Jambi Mental Hospital: A 2017 Study.ICOHS 2017 International Conference of Occupational Health and Safety (ICOHS-2017). Volume 2018
- 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 Umu GMIM Pancaran Kasih Manado. Jurnal KESMAS. 7(5).