



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA (*BURNOUT*) PERAWAT DI RSUD 45 KUNINGAN JAWA BARAT

Muhammad Lutfi, Aditiya Puspanegara, Anggi Ulfah Mawaddah

STIKes Kuningan

lutfi@pintarword.com

Abstrak

Pada saat ini masalah kesehatan telah menjadi kebutuhan bagi semua golongan masyarakat, karena semakin meningkatnya taraf hidup masyarakat sekarang, maka semakin meningkat pula tuntutan akan kualitas pelayanan kesehatan. Pekerjaan seorang perawat yang memiliki intensitas tinggi dan begitu kompleksnya tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab seorang perawat menyebabkan profesi keperawatan rentan mengalami kelelahan kerja (*Burnout*). maka dari itu peneliti bermaksud untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (*Burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Jenis Penelitian ini adalah analitik korelasional dengan pendekatan metode *Cross Sectional*. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang. Pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *Purposive Sampling*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan uji *Rank-Spearman*. Berdasarkan hasil analisis uji bivariat, diketahui bahwa terdapat 3 variabel independen yang berpengaruh dengan kelelahan kerja (*Burnout*) Pada perawat di RSUD 45 Kuningan yaitu masa kerja ($p = 0,002$ $r = -0,339$), Sikap Kerja ($p = 0,000$ $r = 0,635$) dan kesejahteraan psikologis ($p = 0,000$ $r = 0,881$), serta tidak ada pengaruh antara pendidikan dengan kelelahan kerja (*Burnout*) perawat ($p = 0,835$ $r = -0,023$). Perawat di RSUD 45 Kuningan yang tidak merasakan kelelahan sebanyak 36 orang (43,4%), sedangkan sebanyak 27 orang (32%) merasakan cukup lelah, yang merasa lelah sebanyak 17 orang (20,5%) dan yang merasa sangat lelah sebanyak 3 orang (3,6%). Bagi pihak RSUD 45 Kuningan diharapkan dapat memfasilitasi perawat dalam melaksanakan pelatihan mengenai faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja (*Burnout*), sehingga diharapkan perawat mampu mencegah dan mengendalikan kejadian kelelahan kerja (*Burnout*) yang dialaminya.



Kata kunci : Kelelahan kerja, Pendidikan, Masa kerja, Sikap kerja, Kesejahteraan psikologi.

Pendahuluan

Profesi keperawatan merupakan profesi yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan yang profesional, pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yaitu berupa pemenuhan kebutuhan dasar pada individu yang sehat maupun yang sedang sakit yang mengalami gangguan fisik, psikis dan sosial untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal bagi masyarakat (Tenggor et al., 2019). Pada saat ini masalah kesehatan telah menjadi suatu kebutuhan bagi semua golongan masyarakat. Semakin terus meningkatnya taraf hidup masyarakat sekarang, maka semakin meningkat pula tuntutan dari masyarakat akan kualitas pelayanan kesehatan (Andriani, 2017). Oleh sebab itu, sebagai seorang perawat harus bisa bersikap profesional dalam bekerja agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat, dengan meningkatnya tuntutan atas tugas perawat ini yang dapat menyebabkan meningkatnya kelelahan kerja yang dialami oleh perawat (Fadilat, 2016).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi individu mengalami

burnout. Menurut Kholifah et al., (2016), dalam penelitiannya menemukan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor internal yaitu kematangan emosi, kesejahteraan psikologis dan juga penyesuaian diri. Hasil dari penelitian tersebut menggambarkan bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan yang lebih kuat dengan *burnout*. Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis dalam keadaan baik akan terhindar dari *burnout* karena adanya kemampuan dalam memandang positif hal-hal yang terjadi di kehidupan. Selain faktor kesejahteraan psikologis terdapat faktor lain yaitu sikap kerja. pekerja yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, maka akan menunjukkan kinerja yang baik saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pekerja menunjukkan sikap kerja yang kurang maka akan mengalami keterlambatan dalam bekerja sehingga mampu mempengaruhi tingkat kelelahan saat bekerja (Khaerul, 2010).

Menurut Teori Maslach (2001) dalam Mawarti & Yusnilawati (2018), *burnout* berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan. Perawat dengan tingkat



pendidikan tinggi cenderung rentan mengalami kelelahan, dikarenakan memiliki harapan atau keinginan yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada sebuah kenyataan, bahwa tidak terlaksananya antara harapan dan kenyataan, maka muncul perasaan kekhawatiran, kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Selain itu pekerja dengan masa kerja yang masih tergolong baru cenderung lebih jenuh, dikarenakan pekerja baru memulai beradaptasi dengan pekerjaannya dan mencoba memulai belajar menguasai pekerjaannya, oleh karena itu semakin lama seseorang bekerja maka akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya.

Berdasarkan bibliografi terbaru yang memuat sekitar 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa. Menunjukkan bahwa sekitar 43% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat), kemudian sekitar 32% dialami guru (pendidik), kemudian sekitar 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, dan sekitar 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian (Prestiana & Purbandini, 2012). Berdasarkan data dari Departemen Tenaga Kerja pada tahun 2013 di Indonesia didapatkan bahwa data mengenai angka kecelakaan kerja yang terjadi setiap harinya

rata-rata ada sekitar 414 kecelakaan kerja, dan sebesar 27,8% disebabkan akibat kelelahan kerja yang cukup tinggi terjadi (Majore et al., 2018).

Hasil survei yang telah dilakukan oleh organisasi keperawatan tentang tingkat kelelahan kerja perawat di Indonesia pada tahun 2006 didapatkan bahwa sekitar 50,9% perawat yang mengalami stress, sering mengalami gejala pusing, mengalami kelelahan, kurangnya waktu untuk beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu dan juga dikarenakan oleh gaji yang rendah tanpa insentif yang memadai (Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2006).

Hasil Penelitian yang telah dilakukan di Rumah Sakit Metropolitan *Medical Centre* Jakarta dengan mengikutsertakan 110 perawat yang bekerja di bagian unit gawat darurat, unit operasi, instalasi care unit, unit rawat jalan dan unit rawat inap menunjukkan bahwa 98 orang responden mengalami *burnout* (Suharti & Daulima, 2013). Sementara hasil penelitian yang dilakukan di salah satu Rumah Sakit di Jawa Barat tepatnya di Rumah Sakit Sosial Bogor dari 56 orang perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap menunjukan bahwa tingkat kelelahan pada perawat



pelaksana di Rumah Sakit Sosial Bogor Jawa Barat cukup tinggi yaitu: indikator kelelahan emosi 60,7%, penurunan aktivitas fisik 48,21% dan melakukan kesalahan dalam pelayanan keperawatan 60,71% (Sulistiadi, 2021).

Rumah Sakit Umum Daerah 45 Kuningan merupakan Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B yang berada di Kabupaten Kuningan. Tercatat rumah sakit ini juga termasuk sebagai salah satu Rumah Sakit dengan kunjungan pasien terbanyak di Kabupaten Kuningan dengan jumlah kunjungan pada tahun 2020 yang didapatkan dari bagian rekam medis tercatat jumlah kunjungan pasien ke Rumah Sakit ini ada kurang lebih sekitar 86.394 orang.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada 5 orang perawat didapatkan informasi bahwa sebagian besar perawat mengeluhkan kelelahan seperti mengalami rasa lemas, pusing, mengantuk, sakit kepala serta menguap saat bekerja, mudah marah, kesulitan mengatur jadwal dinas dengan urusan rumah tangga. Selain itu pekerjaan yang monoton juga membuat kejenuhan dan kelelahan pada perawat seperti melakukan pengecekan nadi, nafas, pemasangan infus, observasi gejala penyakit, menulis laporan

perkembangan pasien dan lain-lainnya yang dilakukan setiap hari. Berdasarkan pemaparan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (*Burnout*) Perawat di RSUD 45 Kuningan”.

Tujuan umum pada penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) Perawat di RSUD 45 Kabupaten Kuningan. Faktor-faktor tersebut meliputi pendidikan, masa kerja, sikap kerja dan kesejahteraan psikologis.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analitik korelasional, dengan desain penelitian yang digunakan adalah *cross sectional* karena penelitian ini menekankan waktu pengukuran atau observasi data variabel independen dan dependen hanya satu kali pada satu saat (Nursalam, 2015). Penelitian ini dilakukan untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja seperti pendidikan, masa kerja, sikap kerja dan kesejahteraan psikologis pada Perawat di RSUD 45 Kuningan.



Menurut Badriah (2012), variabel sering disebut juga peubah. Dalam setiap kegiatan penelitian pasti melibatkan dan memusatkan perhatian pada variabel-variabel yang menjadi amanat. Penentuan variabel dapat didasarkan karena status, sifat dan fungsinya. Variabel dapat diartikan sebagai ukuran atau ciri yang dimiliki oleh anggota-anggota suatu kelompok yang berbeda dengan yang dimiliki oleh kelompok yang lain.

Menurut Badriah (2012), variabel bebas adalah suatu variabel yang variasinya mempengaruhi variabel lain. Variabel bebas dapat juga berarti variabel yang pengaruhnya terhadap variabel lain ingin

diketahui. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Faktor-faktor yang penulis teliti antara lain sikap kerja, masa kerja, pendidikan dan kesejahteraan psikologis.

Menurut Badriah (2012), variabel terikat adalah variabel yang diukur untuk mengetahui besarnya efek atau pengaruh variabel lain. Besarnya efek tersebut diamati dan ada tidaknya, membesar mengecilnya, atau berubahnya variasi yang tampak sebagai akibat perubahan pada variabel lain termasuk. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan.

Hasil dan Pembahasan

Analisis Univariat

Tabel 5.1 Gambaran pendidikan perawat RSUD 45 Kuningan

No.	Pendidikan	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	D3 Keperawatan	30	36,1
2.	S1 Keperawatan	4	4,8
3.	Ners	49	59,0
Total		83	100.0

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.1 dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 30 orang (36,1%), sedangkan responden yang

berpendidikan S1 Keperawatan 4 orang (4,8%) dan responden yang berpendidikan Ners 49 orang (59%).



Tabel 5. 2 Gambaran masa kerja perawat RSUD 45 Kuningan

No.	Masa Kerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	Lama (>3 tahun)	68	81,9
2.	Baru (≤ 3 Tahun)	15	18,1
Total		83	100.0

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.2 dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memiliki masa kerja lama (>3 tahun) sebanyak 68

orang (81%), sedangkan responden yang memiliki masa kerja baru (≤ 3 Tahun) sebanyak 15 orang (18,1%).

Tabel 5. 3 Gambaran sikap kerja perawat RSUD 45 Kuningan

No.	Sikap Kerja	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	Sangat Baik	10	12,0
2.	Baik	58	69,9
3.	Buruk	15	18,1
Total		83	100.0

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.3 dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memiliki sikap kerja sangat baik sebanyak 10 orang (12%), sedangkan yang memiliki sikap kerja

baik sebanyak 58 orang (69%) dan responden yang memiliki sikap kerja buruk sebanyak 15 orang (18%).

Tabel 5.4 Gambaran kesejahteraan psikologis perawat RSUD 45 Kuningan.

No.	Kesejahteraan Psikologis	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	Sangat Tinggi	1	1,2
2.	Tinggi	40	48,2
3.	Sedang	34	41,0
4.	Rendah	8	9,6



Total	83	100.0
--------------	-----------	--------------

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa dari 83 responden yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis sangat tinggi sebanyak 1 orang (1,2%), sedangkan responden yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis tinggi sebanyak 40

orang (48,2%), kemudian responden yang memiliki kesejahteraan sedang sebanyak 34 orang (41%) dan responden yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis rendah sebanyak 8 orang (9,6%).

Tabel 5.5 Gambaran kelelahan kerja (*burnout*) perawat RSUD 45 Kuningan.

No.	Kelelahan Kerja (<i>Burnout</i>)	Frekuensi (f)	Presentasi (%)
1.	Tidak Lelah	36	43,4
2.	Cukup lelah	27	32,5
3.	Lelah	17	20,5
4.	Sangat Lelah	3	3,6
Total		83	100.0

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.5 dapat dilihat bahwa dari 83 responden sebagian besar responden merasa tidak lelah sebanyak 36 orang (43,4%), sedangkan responden yang merasa cukup lelah sebanyak 27 orang

(32%), kemudian responden yang merasa lelah sebanyak 17 orang (20,5%) dan responden yang merasa sangat lelah sebanyak 3 orang (3,6%).

Analisis Bivariat

Tabel 5.6 Pengaruh pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) Perawat RSUD 45 Kuningan.

Pendidikan	Kelelahan									
	Tidak Lelah		Cukup Lelah		Lelah		Sangat Lelah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%



D3												
Keperawatan	12	40,0%	11	36,7%	6	20,0%	1	3,3%	30	100%		
S1												
Keperawatan	2	50,0%	1	25,0%	1	25,0%	0	0%	4	100%	P Value	0,835
Ners	22	44,9%	15	30,6%	10	20,4%	2	4,1%	49	100%		
Jumlah	36	43,4%	27	32,5%	17	20,5%	3	3,6%	83	100%		

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.6 dapat dijelaskan bahwa dari total 30 responden yang berpendidikan D3 Keperawatan sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 12 orang (40%,) dan responden yang merasa cukup lelah ada sebanyak 11 orang (36,7%). Kemudian dari total 4 responden dengan tingkat pendidikan S1 Keperawatan didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden merasa tidak lelah sebanyak 2 orang (50%) dan responden yang merasa cukup lelah dan lelah masing-masing

sebanyak 1 orang (25%). Sedangkan untuk tingkat pendidikan Ners dari total 49 responden didapatkan hasil bahwa sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 22 orang (44,9%) dan responden yang merasa cukup lelah sebanyak 15 orang (30,6%). Hasil uji statistik *rank spearman* didapatkan nilai $p=0,835 > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan pada tahun 2021.

Tabel 5.7 Pengaruh masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat RSUD 45 Kuningan.

Masa Kerja	Kelelahan										P Value 0,002 r 0,339
	Tidak Lelah		Cukup Lelah		Lelah		Sangat Lelah		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Masa Kerja Lama	35	51,5%	20	29,4%	10	14,7%	3	4,4%	68	100%	
Masa Kerja Baru	1	6,7%	7	46,7%	7	46,7%	0	0%	15	100%	
Jumlah	36	43,4%	27	32,5%	17	20,5%	3	3,6%	83	100%	



(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dijelaskan bahwa dari total 68 responden yang memiliki masa kerja lama sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 35 orang (51,5%). Sedangkan dari total 15 responden yang memiliki masa kerja baru sebagian besar merasa cukup lelah dan lelah masing-masing sebanyak 7 orang (46,7%). Hasil uji

statistik *rank spearman* didapatkan nilai $p=0,002 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan pada tahun 2021. Hal ini dibuktikan juga dari hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,339 menunjukkan tingkat hubungannya adalah lemah.

Tabel 5.8 Pengaruh sikap kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat RSUD 45 Kuningan.

Sikap Kerja	Kelelahan									
	Tidak Lelah		Cukup Lelah		Lelah		Sangat Lelah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sangat Baik	9	90,0%	1	10,0%	0	0,0%	0	0,0%	10	100%
Baik	27	46,6%	24	41,4%	7	12,1%	0	0%	58	100%
Buruk	0	0,0%	2	13,3%	10	66,7%	3	20,0%	15	100%
Jumlah	36	43,4%	27	32,5%	17	20,5%	3	3,6%	83	100%

P Value
0,000
r
0,635

(Sumber: Olah Data Penelitian 2021)

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dijelaskan bahwa dari total 10 responden yang memiliki sikap kerja sangat baik sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 9 orang (90%). Kemudian dari total 58 responden yang memiliki sikap kerja baik sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak

27 orang (46,6%). Sedangkan dari total 15 responden yang memiliki sikap kerja buruk sebagian besar merasa lelah sebanyak 10 orang (66,7%).

Hasil uji statistik *rank spearman* didapatkan nilai $p=0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara sikap kerja dengan



kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan pada tahun 2021. Hal ini dibuktikan juga dari hasil nilai koefisien

korelasi sebesar 0,635 menunjukkan tingkat hubungannya adalah kuat.

Tabel 5.9 Pengaruh kesejahteraan psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat RSUD 45 Kuningan.

Kesejahteraan Psikologis	Kelelahan									
	Tidak Lelah		Cukup Lelah		Lelah		Sangat Lelah		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Sangat Tinggi	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
Tinggi	35	87,5%	5	12,5%	0	0%	0	0%	40	100%
Sedang	0	0%	21	61,8%	13	38,2%	0	0%	34	100%
Rendah	0	0%	1	12,5%	4	50,0%	3	37,5%	8	100%
Jumlah	36	43,4%	27	32,5%	17	20,5%	3	3,6%	83	100%

P Value
0,000
r
0,881

(Sumber: Olah Data Penelitian, 2021)

Berdasarkan tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa dari total 1 responden yang memiliki kesejahteraan psikologis sangat tinggi sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 1 orang (100%). Kemudian dari total 40 responden yang memiliki kesejahteraan psikologis tinggi sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 35 orang (87,5%). Sedangkan dari total 34 responden yang memiliki kesejahteraan psikologis sedang sebagian besar merasa cukup lelah sebanyak 21 orang (61,8%) dan dari total 8 responden yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah sebagian besar merasa

lelah sebanyak 4 orang (50%). Hasil uji statistik *rank spearman* didapatkan nilai $p = 0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan pada tahun 2021. Hal ini dibuktikan juga dari hasil nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 menunjukkan tingkat hubungannya adalah sangat kuat.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil dengan menggunakan uji *rank spearman* yaitu $p \text{ value} = 0,002$ yang



artinya Ha ditolak, maka tidak ada pengaruh pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015), yang menunjukkan bahwa hasil analisis antara tingkat pendidikan dengan *burnout syndrome* adalah tidak terdapat hubungan yang bermakna antar variabel dengan nilai *p value* sebesar 0,752 (*p value* > 0,05). Kemudian hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Suharti & Daulima (2013), tentang *burnout* dengan kinerja perawat di RS Metropolitan *Medical Centre* Jakarta. Penelitian ini juga menggunakan tingkat pendidikan sebagai variabelnya, Penelitian ini menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan *burnout* pada perawat dengan *p-value* 0,6. Menurut hasil penelitian dari 33 responden dengan tingkat pendidikan profesional (Ners), 26 responden mengalami *burnout* ringan dengan penurunan prestasi diri.

Penurunan prestasi diri mengarah pada seseorang yang menilai rendahnya pencapaian dirinya, dan tidak termotivasi untuk membuat kemajuan. Hal ini dikaitkan dengan perawat yang lebih tinggi pendidikannya akan merasakan konflik

karena apa yang diharapkan tidak sesuai dengan realita dan juga karena tugas yang diberikan hampir setaranya jumlah beban kerja yang dialami antara jenjang pendidikan. Penyesuaian antara pendidikan dengan tugas yang telah diberikan perlu diperhatikan dengan tingkat pendidikan. Kejelasan akan kesesuaian tugas yang diberikan bertujuan agar kelelahan kerja (*burnout*) perawat tidak meningkat dan berkurang dan diharapkan perawat dapat menghindari stress pada dirinya.. Teori Pearlman dan Hartman dalam Triwijayanti et al., (2016), yang mengatakan hubungan antara persepsi dengan dampak stres kerja pada karyawan. Teori ini mengatakan bahwa ketika harapan dan nilai – nilai karyawan tidak sesuai dengan harapan dan nilai – nilai organisasi, karyawan tersebut jauh lebih mungkin untuk meningkatkan gejala *burnout*. Perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*.

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa status pendidikan tidak memiliki pengaruh dengan



tingkat kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat. Salah satu faktor yang membuat tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kelelahan karena belum jelasnya pembagian tugas yang telah ditetapkan kepada perawat yang tingkat pendidikannya tinggi dengan tingkat pendidikan perawat yang rendah. Hal ini dipengaruhi oleh situasi saat ini yang sedang terjadi meningkatnya wabah pandemi COVID-19 sehingga pembagian tugas tidak jelas antara yang berpendidikan tinggi dan rendah. Oleh sebab itu, diharapkan Rumah Sakit dapat memberikan pembagian tugas yang jelas pada perawat sesuai dengan tingkat pendidikan agar *burnout* perawat tidak meningkat atau berkurang.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil dengan menggunakan uji *rank spearman* yaitu $p\text{ value} = 0,002$ yang artinya H_a diterima, maka ada pengaruh masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan persentase perawat dengan masa kerja baru, sebagian besar merasa cukup lelah dan lelah masing-masing sebanyak 7 orang (46,7%), sedangkan pada perawat dengan masa kerja lama sebagian

besar merasa tidak lelah sebanyak 35 orang (51,5%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata responden sudah bekerja diatas 3 tahun atau memiliki masa kerja yang lama, dengan pengalaman kerja selama itu akan membuat seseorang memiliki ketahanan mental semakin matang sehingga baik dalam melangkah, bertindak dan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Ketahanan mental yang baik akan membuat mekanisme koping seseorang meningkat. Mekanisme koping yang baik dapat dipengaruhi oleh lamanya individu bekerja, pada individu dengan masa kerja lama sudah mulai terbiasa dengan pola pekerjaan yang dilakukan dan sudah terbiasa menghadapi berbagai tekanan dalam bekerja sehingga terciptanya mekanisme koping yang baik untuk mencegah kelelahan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Isriyadi (2015) dengan judul Hubungan Masa Kerja dengan Tingkat Kecemasan Perawat di Ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta menjelaskan ada hubungan antara masa kerja dengan tingkat kecemasan dengan hasil uji koefisien kontingensi lambda diperoleh sebesar 0,478 yang berarti bahwa keeratan antara variabel adalah sedang. Pada



umumnya, pekerja dengan pengalaman kerja yang banyak tidak memerlukan bimbingan dibandingkan pekerja yang pengalamannya sedikit. Semakin lama seseorang bekerja pada suatu organisasi maka akan semakin berpengalaman orang tersebut sehingga kemampuan akan kerjanya semakin baik.

Hal yang sama dikemukakan oleh Monica (2010) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan tingkat pengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut akan mempengaruhi kelelahan seseorang, semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya, efisiensinya dalam bekerja juga meningkat. Selain itu, pekerja telah mengetahui posisi kerja yang terbaik atau nyaman untuk dirinya, sehingga produktivitasnya juga terjaga.

Perawat baru yang memasuki lingkungan kerja baru akan menghadapi berbagai masalah baru di lingkungan kerjanya. Beberapa bulan pertama kerja merupakan masa yang cukup berat dan penuh tantangan yang harus dijalani bagi perawat baru sehingga kadang menimbulkan stres. Proses adaptasi dengan lingkungan kerja bagi perawat baru perlu mendapatkan bimbingan dari perawat senior atau pembimbing klinik agar perawat baru dapat

beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik.

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa masa kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Seseorang dengan masa kerja lama biasanya sudah terbiasa dengan pola pekerjaannya dan pengalaman kerja yang akan menjadikan seseorang memiliki adaptasi yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Berbeda halnya dengan seseorang dengan masa kerja baru yang harus beradaptasi dengan pekerjaannya dan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki maka akan menyebabkan kelelahan kerja sehingga diperlukannya bimbingan dari perawat senior atau pembimbing klinik untuk membimbing perawat yang baru dalam menjalankan masa orientasi atau masa adaptasi dengan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh sikap kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil dengan menggunakan uji *rank spearman* yaitu $p\text{ value} = 0,000$ yang artinya H_a diterima. Maka ada pengaruh sikap kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan persentase perawat dengan sikap kerja sangat baik sebagian



besar merasa tidak lelah sebanyak 9 orang (90%), sementara perawat dengan sikap kerja baik sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 27 orang (46,6%) dan pada perawat dengan sikap kerja buruk sebagian besar merasa lelah sebanyak 10 orang (66,7%).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata rata responden memiliki sikap kerja baik saat bekerja yaitu yaitu ditunjukan dengan kemampuan dan kecekatan perawat dalam merespon pasien, memberikan tindakan sesuai pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya sehingga perawat mampu mengatasi kelelahan kerja yang terjadi. Berbeda halnya dengan perawat yang memiliki sikap kerja buruk yaitu seorang perawat kurangnya pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan setiap aktivitas kerjanya sehingga mudah untuk merasakan kelelahan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Abdullah & Nurlinda (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Sikap terhadap Kelelahan Kerja bahwa nilai koefisien menunjukkan tanda positif yaitu 0,362". Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kelelahan kerja di RS Islam Faisal Makassar. Sikap kerja dapat ditingkatkan untuk mengurangi kelelahan kerja dengan memberikan intervensi. Intervensi yang dapat diberikan pada seorang perawat untuk dapat meningkat sikap kerjanya yaitu berupa mengikutsertakan perawat pada beberapa kegiatan pelatihan atau seminar keperawatan hal ini bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan perawat dalam bekerja sehingga pengetahuan dan keterampilan perawat meningkat yang membuat perawat akan menunjukkan sikap kerja yang baik.

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Pradnyawati et al., (2017) dengan judul Intervensi Sikap Kerja Dapat Menurunkan Kelelahan Kerja dan Keluhan Muskuloskeletal menunjukkan bahwa tingkat kelelahan ringan pada karyawan PT. Sucoindo Cabang Denpasar sebelum dilakukan intervensi sikap kerja sebanyak 77% dan yang mengalami kelelahan ringan sebanyak 23%. Terdapat penurunan kelelahan kerja sebesar 28% setelah dilakukan intervensi sikap kerja. Berdasarkan penelitian tersebut bahwa intervensi sikap kerja dapat menurunkan kelelahan.



Selain pemberian intervensi untuk meningkatkan sikap kerja, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi sikap kerja yaitu pemberian intensif. pemberian intensif yang diberikan oleh tempat kerja baik itu berupa upah, bonus atau penghargaan akan membuat seorang pekerja termotivasi sehingga mempengaruhi sikap kerjanya. Selain itu faktor gaya kepemimpinan juga mempengaruhi seorang sikap kerja karena gaya kepemimpinan yang sesuai harapan seseorang akan membuat pekerja termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kelelahan kerja (*burnout*), yang artinya perawat yang memiliki sikap kerja baik dalam melakukan kerjanya akan mampu mengatasi kelelahan kerja dikarenakan kesesuaian kemampuan dan pengetahuan yang dimilikinya dengan pekerjaan yang dilakukan, sebaliknya perawat dengan sikap kerja yang kurang akan sulit beradaptasi dengan situasi kerja dikarenakan tidak sesuainya pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya saat bekerja sehingga mudah menyebabkan kelelahan. Selain itu ada faktor yang dapat mempengaruhi sikap kerja yaitu pemberian intensif kepada

pekerja karena dengan pemberian intensif yang diterima oleh pekerja maka akan memberikan motivasi kepada pekerja sehingga pekerja menunjukkan sikap kerja yang sesuai. Selain itu gaya kepemimpinan yang sesuai harapan seorang perawat juga akan memotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan didapatkan hasil dengan menggunakan uji *rank spearman* yaitu $p\text{ value} = 0,000$ yang artinya H_a diterima. Maka ada pengaruh kesejahteraan psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Hasil penelitian menunjukkan persentase perawat dengan tingkat kesejahteraan psikologis tinggi, sebagian besar merasa tidak lelah sebanyak 35 orang (87.5%), sementara perawat yang memiliki tingkat kesejahteraan psikologis sedang sebagian besar merasa cukup lelah sebanyak 21 orang (61,8%) dan perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis rendah, sebagian besar merasa lelah sebanyak 4 orang (50%).

Hasil penelitian menggambarkan bahwa tingkat kesejahteraan psikologis perawat di RSUD 45 kuningan berada pada



tingkat kesejahteraan psikologis tinggi atau dalam keadaan baik. Keadaan psikologis dapat dipengaruhi salah satu faktornya yaitu dukungan sosial yang dirasakan oleh perawat, dukungan sosial yang diberikan kepada perawat memiliki kontribusi dalam menentukan tinggi rendahnya kesejahteraan psikologis. Perawat yang mendapatkan dukungan sosial dari keluarga, rekan kerja, atasan atau lingkungan sekitar dapat membuat perawat merasa bahwa mereka sangat berharga dan penting bagi orang disekitarnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Diva et al., (2014), yang menggambarkan bahwa kondisi kesejahteraan psikologis perawat berada pada tingkat sedang yaitu sekitar 43,75%. Bentuk dari kondisi mental yang baik saat bekerja, salah satunya adalah pekerja memiliki kondisi kesejahteraan psikologis yang baik. Kesejahteraan psikologi yang dimiliki pekerja membuat pekerja dapat menunjukkan seluruh potensinya dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan harapan dan tujuan yang ingin dicapai. Hal ini didukung oleh teori Carol D. Ryff dalam Wells (2010), menjelaskan bahwa seseorang yang sejahtera kondisi psikologisnya adalah

seseorang yang dapat merasakan hal positif pada dirinya dan kehidupannya.

Kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi *burnout* seseorang. Hal tersebut dapat dilihat dari aspek antar variabel yang saling berkaitan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kholifah et al., (2016), terdapat hubungan yang kuat antara kesejahteraan psikologis dengan tingkat *burnout* dengan *p value* 0,000. Hal ini menandakan bahwa kondisi psikologis yang baik dapat menurunkan kelelahan kerja yang terjadi dikarenakan seseorang mampu merasakan hal yang positif pada dirinya.

Berdasarkan hasil pembahasan dan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kesejahteraan psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*). Sehingga dapat diartikan bahwa untuk menjaga kondisi psikologis yang baik tentunya perlu memperhatikan aspek-aspek dari kesejahteraan psikologis. Kemampuan menjaga kesejahteraan psikologis yang baik perlu dijaga dan dipahami oleh seorang perawat dan diperhatikan oleh tempat bekerja agar mampu mengurangi resiko kelelahan kerja (*burnout*).

Kesimpulan dan Saran





Dari hasil penelitian tidak terdapat pengaruh antara pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Dengan nilai $p = 0,835 > 0,05$.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Dengan nilai $p = 0,002 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,339 menunjukkan tingkat hubungannya adalah lemah.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara sikap kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,635 menunjukkan tingkat hubungannya adalah kuat.

Dari hasil penelitian terdapat pengaruh antara psikologis dengan kelelahan kerja (*burnout*) perawat di RSUD 45 Kuningan. Dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$ dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,881 menunjukkan tingkat hubungannya adalah sangat kuat.

Diharapkan perawat dapat meningkatkan sikap kerja melalui peningkatan kompetensi dengan mengikuti pelatihan, menjaga coping yang konstruktif dan lingkungan kerja yang nyaman untuk

mencegah terjadinya stres kerja dan kelelahan kerja pada perawat. Penelitian ini merekomendasikan kepada pelayanan kesehatan, agar dapat melakukan kegiatan untuk meningkatkan sikap kerja perawat dengan mengadakan dan memfasilitasi perawat mengikuti pelatihan-pelatihan untuk menambah kompetensi, menurunkan kelelahan kerja dapat dilakukan dengan kegiatan rotasi dan melakukan analisis kesesuaian kebutuhan perawat di ruangan untuk menurunkan beban kerja perawat, membimbing perawat dalam beradaptasi dengan lingkungan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kondisi psikologis perawat terjaga.

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber referensi perpustakaan khususnya di bidang manajemen keperawatan dan dapat menjadikan faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada perawat sebagai bahan kajian dalam rangka pengelolaan sumber daya manusia sebagai bagian dari manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini merekomendasikan kepada organisasi keperawatan agar mampu memberikan kemudahan akses bagi perawat untuk meningkatkan kompetensinya.



Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber rujukan dan sebagai penambah wawasan, dalam membuat inovasi kurikulum pembelajaran di bidang keperawatan untuk mengembangkan kompetensi para calon perawat di dunia kerja nanti khususnya dalam pengaruh dan cara menangani kelelahan kerja. Peneliti dapat mengaplikasikan metode penelitian serta sebagai *evidence based* untuk peneliti selanjutnya dengan mengembangkan desain dan variabel yang berbeda.

Daftar Pustaka

- Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Sikap Terhadap Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Journal of Muslim Community Health*, 2(3), 81–94.
- Andriani, A.-. (2017). Hubungan Mutu Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien di Ruangan Poli Umum Puskesmas Bukittinggi. *Jurnal Endurance*, 2(1), 45. <https://doi.org/10.22216/jen.v2i1.461>
- Badriah, D. L. (2012). Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Kesehatan. *Bandung: Multazam*.
- Diva, I., Fourianalistyawati, E., & Arsyad. (2014). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis pada Perawat Rumah Sakit "Y" Serta Tinjauannya dalam Islam*.
- Fadilat, M. (2016). *Kinerja Perawat Jadwal Dinas Malam di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Isriyadi, B. (2015). Hubungan Masa Kerja dengan Tingkat Kecemasan Perawat di Ruang Akut Rumah Sakit Jiwa Daerah Surakarta. *Skripsi. STIKES Kusuma Husada. Surakarta*.
- Khaerul, U. (2010). Perilaku Organisasi. *Bandung: Pustaka Setia*.
- Kholifah, S., Soeharto, S., & Supriati, L. (2016). Hubungan Faktor-Faktor Internal dengan Kejadian Kelelahan Mental (*Burnout*) pada Perawat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 2(4).
- Majore, C. E., Kalalo, F., & Bidjuni, H. (2018). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Keperawatan*, 6(1).
- Mawarti, I., & Yusnilawati, Y. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kejadian *Burnout* Pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap RSUD Raden Mattaher dan Abdul Manap Jambi Tahun 2017. *Jurnal Ilmiah Ilmu Terapan Universitas Jambi| JIITUJ*, 2(2), 172–188.
- Monica, L. (2010). *Gambaran Kelelahan Kerja Pada Penjahit di Pasar Petisah Kecamatan Medan Baru Kota Medan*. Skripsi. Sumatra Utara. Universitas Sumatra Utara.
- Nursalam, M. (2015). Metodologi Penelitian



- Ilmu Keperawatan Edisi ke-4. *Jakarta: Penerbit Salemba Medika.*
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia. (2006). *Survei Tingkat Kelelahan Kerja Perawat.*
- Pradnyawati, M. A., Tunas, I. K., & Yudha, N. L. G. A. N. (2017). Intervensi Sikap Kerja Dapat Menurunkan Kelelahan Kerja dan Keluhan Muskuloskeletal pada Karyawan Pt. Sucofindo Cabang Denpasar. *Jurnal Kesehatan Terpadu*, 1(1).
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (*Burnout*) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *SOUL: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 5(2), 1–14.
- Sari, N. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, *Locus of Control* dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING NERS (Community of Publishing in Nursing)*, 3(2), 51–60.
- Suharti, N., & Daulima, N. H. C. (2013). *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Metropolitan *Medical Centre* Jakarta. *Universitas Indonesia.*
- Sulistiadi, W. S. (2021). Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kelelahan Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Sosial Bogor, Jawa Barat. *Indonesian Journal of Health Development*, 3(1), 222–230.
- Tenggor, D., Pondaag, L., & Hamel, R. S. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *JURNAL KEPERAWATAN*, 7(1).
- Triwijayanti, R., Dwiantoro, L., & Warsito, B. E. (2016). Analisis Karakteristik Individu Terhadap Kejenuhan Perawat. *Journal of Nursing and Health*, 1(1), 32–38.
- Wells, I. E. (2010). *Psychological Well-being*. Nova Science Publishers. <https://books.google.co.id/books?id=KwL1SAAACAAJ>