ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN PERAWAT DI PUSKESMAS KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

JURNAL

VERAWATY LAMUDA
C01421222

PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2023

PENGESAHAN JURNAL

Judul Penelitian	: Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Perawat Di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara
Nama	: **Verawaty Lamuda**
NIM	: C01421222
Program Studi	: Ilmu Keperawatan

Disetujui Pembimbing

Pembimbing I	Pembimbing II
Ns. Rona Febriona S.Kep., M.Kes, M.Kep	**Ns. Andi Nur Aina Sudirman S.Kep, M.Kep**
NIDN : 091602880	**NIDN : 0923109101**

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN PERAWAT DI PUSKESMAS KECAMATAN ANGGREK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Verawaty Lamuda[1]

[1]Program Studi Ilmu Keperawatan

Email : ferawatilamuda@gmail.com

Abstrak

Secara global kelelahan kerja memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap kecelakaan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan masa kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja dengan kelalahan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah responden 33 responden. Masa kerja rata-rata masa kerja perawat Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara yang lebih dari 5 tahun, perawat yang mengalami kelelahan kerja disebabkan oleh tugas rutin yang beru;ang baik kerja otot dan emosional, dan Lingkungan kerja yang diharapkan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek guna untuk meminimalisir kelelahan kerja salah satunya lingkungan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaannya. Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,000 dengan α ≤ 0,05, Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05 dan Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kelelalahan Kerja, Lingkungan Kerja, Masa Kerja

Abstract

Globally, work fatigue contributes 50% to work accidents. This study aims to analyze the relationship between tenure, workload, and work environment with work fatigue. This research is a quantitative study with a cross sectional approach. The sampling technique used a total sampling technique with a total of 33 respondents. The average working period of nurses at the Anggrek District Health Center, North Gorontalo Regency, is more than 5 years, nurses who experience work fatigue are caused by repetitive tasks, both muscle and emotional work, and the work environment expected of nurses at the Anggrek District Health Center to minimize work fatigue, one of which is a work environment that is in accordance with the work. Statistical test results obtained Pearson Chi-Square p = 0.000 with $\alpha \leq 0.05$, statistical test results obtained Pearson Chi-Square p = 0.027 with $\alpha \leq 0.05$ and statistical test results obtained Pearson Chi-Square values p= 0.027 with $\alpha \leq 0.05$. So it can be concluded that there is a relationship between the work environment and nurse fatigue at the Anggrek District Health Center, North Gorontalo Regency

Keywords: Workload, Work Fatigue, Work Environment, Working Period

PENDAHULUAN

Di dalam organisasi manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang di butuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalan suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya yang di miliki oleh instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimal, apabila tidak di dukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang di lakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan instansi pemerintah. Setiap instansi pemerintah selalu mengharapkan pegawai mempunyai prestasi karena dengan memeliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi instansi pemerintah khususnya puskesmas.

Berdasarkan data tenaga kesehatan provinsi Gorontalo tahun 2019 bahwa jumlah dokter ahli 122 orang, dokter umum 235 orang, dokter gigi 53 orang, perawat 1.788 orang, bidan 865 orang, farmasi 197 orang, nutrisionis 568 orang, kesmas 1571 orang, kesling 427 orang dan untuk Dinas Kesehatan Gorontalo Utara dokter umum 31 orang, dokter ahli 7 orang, dokter gigi 1 orang, perawat 213 orang, bidan 160 orang, farmasi 31 orang, nutrisionis 53 orang, kesling 43 orang.(Data Dikes Provinsi Gorontalo,2019).

Berdasarkan Observasi data awal yang dilakukan di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara didapatkan bahwa jumlah keseluruhan Perawat yang ada di Puskesmas Kecamatan Anggrek adalah 33 Orang.

Secara global kelelahan kerja memberikan kontribusi sebesar 50% terhadap kecelakaan kerja. Hal ini sama dapat terjadi di lingkungan tempat kerja. Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, kualitas tidur, status gizi dan jenis kelamin sedangkan faktor eksternal seperti beban kerja, lingkungan kerja dan masa kerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan terhadap 3 dari 33 pegawai di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara di dapatkan bahwa adanya tidak sesuaian seperti : Beban kerja sesuai dengan tupoksi kerja (misalnya: tugas

perawat yang seharusnya dalam ruang lingkup profesi perawat bertambah beban kerja dalam bentuk tambahan tugas lainnya).

Lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan indikatornya (misalnya: dalam proses medis tidak lengkapnya alat kesehatan yang dapat menunjang proses pemeriksaan dan penatalaksanaan medis, ruangan yang tidak memadai.

Kelelahan kerja merupakan permasalahan umum yang sering dijumpai pada tenaga kerja. Setiap orang pernah mengalami kondisi lelah baik lelah fisik maupun lelah mental, karena kemampuan tubuh untuk tetap terjaga memiliki batas tertentu. Hampir seluruh orang merasakan kondisi lelah setelah melakukan aktivitasnya seharian. Keadaan lelah merupakan keadaan yang sering di alami seseorang setelah melakukan aktivitas. perasaan lelah, ngantuk, bosan, dan haus biasanya muncul karena adanya gejala kelelahan. Di Indonesia lebih dari 65% pekerja datang ke poliklinik perusahaan dengan keluhan kelelahan kerja (Chesnal. 2012).

Sedangkan menurut Sunarso dan kusdi (2010) Beban Kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organiasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Tugas dapat mempengaruhi beban kerja yang dirasakan oleh pekerja melalui banyak cara. Misalnya, melalui tindakan apa yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam memenuhi tugasnya, melalui jumlah dan tipe dari tugas yang akan di tampilkan, melalui keterbatasan waktu yang tersedia dalam menyelesaikan tugas maupun tingkat akurasi yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas

Lingkungan kerja adalah segalah hal yang berhubungan dengan aktifitas karyawan didalam kantor, lingkungan kerja terbagi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan fisik contohnya adalah penerangan dan warna dinding sedangakan non fisik adalah struktur dan pola kepemimpinan. Lingkungan Kerja bagaimana seorang pekerja berinteraksi dengan sekelilingnya juga memberikan dampak yang penting terhadap kinerja dan beban kerja (misalnya, panas, kelembaban, suara, penerangan, getaran, gaya grativitasi, ventilasi).

Menurut Koesrindatmono, 2011 masa kerja adalah jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi kantor,badan dan

sebagainya. Banyaknya karyawan yang masa kerja sudah di atas 5 tahun yang bisa menimbulkan kelelahan pada saat bekerja sehingga dapat dikatakan bahwa masa kerja yang lama menunjukan pengalaman yang lebih dari seseorang dengan rekan kerja yang lain, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi tingka laku organisme dapat dianggap sebagai kesempatan belajar.

Rumusan Masalah pada penelitian ini yaitu mengetahui "Bagaimana Faktor Beban Kerja, Faktor Lingkungan, Faktor Masa Kerja Yang Mempengaruhi Kelelahan terhadap Perawat Puskesmas Kecamatan anggrek. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Faktor Beban Kerja, Faktor Lingkungan, Faktor Masa Kerja Yang Mempengaruhi Kelelahan terhadap Perawat Puskesmas Kecamatan anggrek.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional.* Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara yaitu sejumlah 33 populasi dan Dalam penelitian ini teknik *sampling* yang digunakan adalah *total sampling* Teknik analasis data yang digunakan menggunakan teknik analisis Univariat dan Bivariat dengan menggunakan uji statistic *Chi-Square* dengan menggunakan derajat kepercayaan 95% dengan α 5% dikatakan ada pengaruh antara variabel independent dan dependent apabila p≤ 0,05 dan dikatakan tidak ada hubungan jika p>0,05.

HASIL PENELITIAN

1. **Karakteristik Responden**

Tabel 1. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Usia Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	17-25 Tahun	6	18,2
2.	26-35 Tahun	21	63,6
3.	36-55 Tahun	6	18,2
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan usia terbanyak yaitu 26-35 Tahun sejumlah 21 responden (63,6%).

Tabel 2. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Jenis Kelamin Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	Laki-Laki	2	6,1
2.	Perempuan	31	93,9
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sejumlah 31 responden (93,9%).

Tabel 3. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Pendidikan Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No.	Karakteristik	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	D3	24	72,7
2.	S1/D4	9	27,3
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan pendidikan terbanyak yaitu pendidikan D3 sejumlah 24 responden (72,7%).

2. **Analisis Univariat**

Tabel 4. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Masa Kerja Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No	Variabel	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	Masa Kerja ≤ 5 Tahun	16	48,5
2.	Masa Kerja > 5 Tahun	17	51,5
	Total	**33**	**100**

Berdasarkan tabel tersebut karakteristik masa kerja, respoden dengan masa kerja ≤ 5 Tahun sejumlah 16 responden (48,5%) dan responden dengan masa kerja > 5 Tahun sejumlah 17 responden (51,5%)

Tabel 5. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Beban Kerja Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	Beban Kerja Berat	15	45,5
2.	Beban Kerja Ringan	18	54,5
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan beban kerja berat sejumlah 15 responden (45,5%), beban kerja ringan sejumlah 18 responden (54,4%)

Tabel 6. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Lingkungan Kerja Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	Lingkungan kerja mendukung	15	45,5
2.	Lingkungan kerja tidak mendukung	18	54,5
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja mendukung sejumlah 15 responden (45,5%) dan lingkungan kerja tidak mendukung 18 responden (54,5%)

Tabel 7. Distribusi Berdasarkan Karakteristik Kelelahan Kerja Responden di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

No.	Variabel	Frekuensi	Presentase (100%)
1.	Sangat lelah	13	39,4
2.	Lelah	20	60,6
	Total	**33**	**100%**

Berdasarkan tabel tersebut distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 13 responden (39,4%), lelah sejumlah 12 responden (36,4%) dan tidak lelah sejumlah 20 responden (60,6%)

3. **Analisis Bivariat**

Tabel 8. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Masa Kerja	Kelelahan Kerja				TOTAL		*P-Value*
	Sangat Lelah		Lelah				
	N	%	N	%	N	%	
Masa Kerja ≤ 5 Tahun	1	6,3	15	93,8	16	100	0,000
Masa Kerja > 5 Tahun	12	70,6	5	29,4	17	100	
Total	13	39,4	20	60,6	33	100	

Berdasarkan tabel tersebut hasil penelitian dari 16 responden (100%) masa kerja ≤ 5 tahun dengan kriteria kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 1 responden (6,3%) dan kriteria lelah sejumlah 15 responden (93,8%). Hasil penelitian dari 17 responden (100%) masa kerja > 5 tahun dengan kriteria kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 12 responden (70,6%), dan dengan kriteria lelah sejumlah 5 responden (10,3%).

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,000 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

hubungan antara masa kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Tabel 9. Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Beban Kerja	Kelelahan Kerja				TOTAL		*P-Value*
	Sangat Lelah		Lelah				
	N	%	N	%	N	%	
Beban Kerja Berat	9	60	6	40	15	100	0,027
Beban Kerja Ringan	4	22,2	14	77,8	18	100	
Total	13	39,4	20	60,6	33	100	

Berdasarkan tabel tersebut hasil penelitian dari 15 responden (100%) beban kerja berat dengan kriteria sangat lelah sejumlah 9 responden (60%) dan kriteria lelah sejumlah 6 responden (40%). Dari sejumlah 18 responden (100%) beban kerja ringan dengan kriteria sangat lelah sejumlah 4 responden (22,2%) dan kriteria lelah sejumlah 14 responden (77,8%)

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Tabel 10. Hubungan lingkungan kerja dengan Kelelahan Perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara

Lingkungan Kerja	Kelelahan Kerja				TOTAL		*P-Value*
	Sangat Lelah		Lelah				
	N	%	N	%	N	%	
Lingkungan kerja mendukung	9	60	6	40	15	100	0,027
Lingkungan kerja tidak mendukung	4	22,2	14	77,8	18	100	
Total	13	39,4	20	60,6	33	100	

Berdasarkan tabel tersebut Hasil penelitian dari 15 responden (100%) lingkungan kerja mendukung dengan kriteria sangat lelah sejumlah 9 responden (60%), dan dengan kriteria lelah sejumlah 6 responden (40%). Dari 18 responden (100%) lingkungan kerja tidak mendukung dengan kriteria sangat lelah sejumlah 4 responden (22,2%), dan kriteria lelah sejumlah 14 responden (77,8%).

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

PEMBAHASAN

1 Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 distribusi responden berdasarkan usia terbanyak yaitu 26-35 Tahun sejumlah 21 responden (63,6%).

Usia Berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan.

Kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh manusia akan mengalami penurunan. Semakin bertambahnya umur akan semakin rentan terjadinya kelelahan. Penuaan akan mengakibatkan kerusakan secara bertahap pada system fisiologis, chyrcardian , dan tidur. Seseorang pada umur 40 -49 tahun kondisi penurunan mulai terlihat dari ditemukannya diagnose diagnose penyakit dan pada usia 50 – 55 tahun kapasitas kerja seseorang akan semakin menurun.. Kelelahan akan semakin dirasakan menonjol seiring bertambahnya umur. Hal ini dikarenakan terjadinya penurunan dan ketahanan otot, sehingga kelelahan akan semakin meningkat.

Dari hasil penelitian diatas, dapat kita ambil kesimpulan bahwa faktor umur berhubungan dengan kelelahan kerja, semakin tua umur seseorang maka akan menurun pulak kekuatan fisik yang mereka miliki. Seseorang yang berumur muda sanggup melakukan pekerjaan berat, dan sebaiknya jika seseorang sudah berumur lanjut maka kemampuannya untuk melakukan pekerjaan berat akan menurun. Pekerja yang berumur lanjut akan merasa cepat lelah dan tidak dapat bergerak dengan leluasa ketika melaksanakan tugasnya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan tabel 2 distribusi responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sejumlah 31 responden (93,9%).

Hal ini bisa disebabkan karna wanita akan mengalami siklus biologi setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi kondisi fisiknya dan itu akan mempengaruhi kinerja nya.Jenis

kelamin adalah suatu identitas seseorang, laki-laki atau perempuan. Pada tenaga kerja wanita akan terjadi siklus biologi setiap bulan didalam mekanisme tubuhnya, sehingga akan mempengaruhi kondisi fisiknya. Hal ini menyebabkan tingkat kelelahan wanita lebih besar dari pada laki-laki

Berdasarkan tabel 3 distribusi responden berdasarkan pendidikan terbanyak yaitu pendidikan D3 sejumlah 24 responden (72,7%).

Menurut Azwar, pendidikan merupakan kegiatan yang sengaja dilakukan untuk memperoleh hasil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang (Ernyasih, 2019)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Pangesti, 2018) menjelaskan bahwa Mereka yang pernah menempuh jenjang pendidikan dengan level lebih tinggi memiliki pengalaman dan wawasan lebih luas, yang akan berdampak kepada kognitif seseorang.

Berdasarkan Teori Carter (2011) dalam Agina (2017) bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang akan semakin mudah menerima informasi sehingga semakin banyak pula pengalaman yang dimiliki, dalam hal ini khususnya pengetahuan tentang mitigasi bencana alam. Seseorang yang memiliki pengalaman yang luas akan berdampak pada kognitifnya.

2. Analisis Univariat

1. Berdasarkan tabel 4 karakteristik masa kerja, respoden dengan masa kerja ≤ 5 Tahun sejumlah 16 responden (48,5%) dan responden dengan masa kerja > 5 Tahun sejumlah 17 responden (51,5%).

   Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang di timbulkan oleh lingkungan kerja tersebut (Ferusgel, 2022)

   Menurut (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1997) dalam (Bausad, 2020), masa kerja seseorang akan menetukan prestasi individu yang merupakan dasar prestasi

dan kinerja organisasi. Semakin lama seseorang bekerja disuatu organisasi, maka tingkat prestasi individu akan semakin meningkat yang dibuktikan dengan tingginya tingkat penjualan dan akan berdampak pada kinerja dan keuntungan organisasi yang menjadi lebih baik, sehingga memungkinkan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan.

Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik pengaruh positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya pengaruh negatif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seorang pekerja bekerja maka semakin banyak pekerja terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak seorang pekerja telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut. Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, 2003) dalam (Bausad, 2020), yaitu: 1) Masa Kerja < 6 Tahun, 2) Masa Kerja 6-10 Tahun, dan 3) Masa Kerja > 10 Tahun

2. Berdasarkan tabel 5 distribusi responden berdasarkan beban kerja berat sejumlah 15 responden (45,5%), beban kerja ringan sejumlah 18 responden (54,4%).

Menurut (Sari et al., 2022), Beban Kerja adalah berupa proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

Menurut (UU Kesehatan NO, 36 tahun 2009), beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan

efektifitas kerja suatu unit organisasi (I KOMANG BUDIASA, 2021).

3. Berdasarkan tabel 6 distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja mendukung sejumlah 15 responden (45,5%) dan lingkungan kerja tidak mendukung 18 responden (54,5%).

   Definisi Lingkungan Kerja menurut Sutrisno (2019) dalam (I KOMANG BUDIASA, 2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman

   Nitisemito Al-Omari dan Okasheh (2017) dalam buku (I KOMANG BUDIASA, 2021) menyatakan lingkungan kerja adalah semua yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan tersebut.

   Mangkunegara (2015) dalam buku (I KOMANG BUDIASA, 2021) menyebutkan lingkungan kerja antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Berdasarkan tabel 7 distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 13 responden (39,4%), lelah sejumlah 12 responden (36,4%) dan tidak lelah sejumlah 20 responden (60,6%)

   Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks, dihubungkan juga dengan penurunan kinerja fsik, perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Kelelahan kerja merupakan suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efsiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja (Ramdan, 2018).

   Kelelahan kerja adalah respon total individu terhadap stress psikososial yang dialami dalam satu periode waktu

tertentu dan kelelahan kerja cenderung menurunkan prestasi maupun motivasi pckerja bersangkutan. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja (Lating & Sinta, 2022).

Berdasarkan Occupational Safety and Health Service (1998), dalam (Novianti et al., 2022) kelelahan bermakna sebagai ketidakmampuan sementara, penurunan performa, kurangnya keinginan dalam merespon suatu kondisi karena aktivitas yang berlebihan baik secara fisik, emosional, atau mental (Agustinawati, 2019). Beberapa faktor yang dapat mengakibatkan kelelahan kerja antara lain yaitu usia, jam kerja, jam tidur, shift, kondisi monoton, stres dan durasi fisik dan psikologis, cuaca kerja, kondisi lingkungan seperti cahaya dan kebisingan

3.Analisis Bivariat

1. Masa Kerja

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,000 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Berdasarkan tabel 8 hasil penelitian dari 16 responden (100%) masa kerja ≤ 5 tahun dengan kriteria kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 1 responden (6,3%) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada responden tersebut sangat lelah dirasakan karena jarak rumah yang jauh dari puskesmas tempat responden bekerja. Jarak yang terlalu jauh dan dilakukan selama masa kerja ≤ 5 tahun membuat responden merasa sangat lelah dengan pekerjaannya dan kriteria lelah sejumlah 15 responden (93,8%) berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kelelahan dengan kriteria lelah

yang dirasakan disebabkan oleh beberapa fakor diantaranya lingkungan tempat responden bekerja, dukungan suami, beban kerja dan kejadian responden rasakan berulang selama masa kerja.

Hasil penelitian dari 17 responden (100%) masa kerja > 5 tahun dengan kriteria kelelahan kerja sangat lelah sejumlah 12 responden (70,6%), dan dengan kriteria lelah sejumlah 5 responden (10,3%). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kelelahan dapat dirasakan karena kejenuhan atas kegiatan yang dilakukan oleh responden secara berulang, beberapa mengatakan bahwa faktor usia dan ingin segera pensiun dini.

Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik positif maupun negatif. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang di timbulkan oleh lingkungan kerja tersebut (Ferusgel, 2022)

Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik pengaruh positif maupun negatif. Pengaruh positif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya pengaruh negatif terjadi bila semakin lama seorang pekerja bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan. Semakin lama seorang pekerja bekerja maka semakin banyak pekerja terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut. Semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin banyak seorang pekerja telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut. Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3 (Budiono, 2003) dalam (Bausad, 2020), yaitu: 1) Masa

Kerja < 6 Tahun, 2) Masa Kerja 6-10 Tahun, dan 3) Masa Kerja > 10 Tahun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ferusgel, 2022) Berdasarkan hasil uji stastik dengan *Chi-square* pada α = 0,05 didapatkan nilai p *value* 0,000 (p < α), sehingga memperlihatkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RSU. Mitra Medika Tanjung Mulia Medan Tahun 2021.

Menurut analisa peneliti bahwa semakin lama masa kerja seseorang maka semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami, karena semakin lama bekerja maka perasaan jenuh atau bosan akibat pekerjaan yang monoton akan berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialami.

2. Beban Kerja

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Berdasarkan tabel 11. hasil penelitian dari 15 responden (100%) beban kerja berat dengan kriteria sangat lelah sejumlah 9 responden (60%) dan kriteria lelah sejumlah 6 responden (40%). Dari sejumlah 18 responden (100%) beban kerja ringan dengan kriteria sangat lelah sejumlah 4 responden (22,2%) dan kriteria lelah sejumlah 14 responden (77,8%). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa responden dengan beban kerja ringan dapat mengalami kelelahan bukan hanya dikarenakan oleh beban kerja saja namun disebabkan tugas rutin yang berulang baik yang melibatkan kerja otot maupun emosional erat hubungannya dengan terjadinya kelelahan kerja.

Beban kerja yang dirasakan perawat di Puskemas Kecamatan Anggrek diantaranya berupa diharapkan untuk mengerjakan banyak tugas yang berbeda dengan

waktu yang sangat sedikit, merasa pekerjaan bertambah, diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut, membawa pulang kerjaan, harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bukan job desk, mengerjakan dengan batasan waktu yang ketat, menuntut untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan dan diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya.

Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (I KOMANG BUDIASA, 2021).

Mengacu pada banyaknya definisi, dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Beban kerja dapat diukur dengan total waktu yang dibutuhkan untuk penyelesaian tugas tertentu (Akob, 2016) dalam (I KOMANG BUDIASA, 2021). Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Kapasitas seseorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pantow et al., 2019) Hasil uji chi-square menunjukkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara beban kerja dengan produktivitas kerja pada

perawat di RSU Bethesda GMIM Tomohon (p=0,001)

Menurut asumsi peneliti Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat kelelahan perawat dimana semakin berat beban kerja perawat dapat memicu munculnya kelelahan kerja karena semua beban kerja yang lebih dari kapasitas seseorang.

3. Lingkungan Kerja

Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

Berdasarkan tabel 12. Hasil penelitian dari 15 responden (100%) lingkungan kerja mendukung dengan kriteria sangat lelah sejumlah 9 responden (60%), dan dengan kriteria lelah sejumlah 6 responden (40%). Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, kelelahan yang dirsakan oleh perawat dengan lingkungan kerja mendukung disebabkan oleh faktor lain seperti beban kerja yang melebih kepasitas, usia responden, kejenuhan atas kegiatan yang dilakukan berulang kali dan kurangnya dukungan dari orang terdekat seperti suami dan orang tua. Dari 18 responden (100%) lingkungan kerja tidak mendukung dengan kriteria sangat lelah sejumlah 4 responden (22,2%), dan kriteria lelah sejumlah 14 responden (77,8%).

Lingkungan kerja yang diharapkan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek guna untuk meminimalisir kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang telah sesuai dengan pekerjaannya, nyaman dengan lingkungan sekitar, hubungan sesama rekan kerja terjalin sangat harmonis, setiap pegawat mendapat perlakuan yang adil, lingkungan kerja

yang bersih, pegawai saling merangkul satu sama lain dan menjamin keamanan dan keselamatan pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori Lingkungan Kerja Khoiri (2013) dalam (Assa, 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponenorganisasi yang berfungsi sebagai sistem sosial yang memiliki dampak yang besar untuk pembentukan tingkah laku karyawan dalam suatu perusahaan serta berdampakjuga terhadap keberhasilan perusahaan. Sedangkan Nitisemito (2012) dalam (Assa, 2022) menyatakan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat memengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya misalnyadengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai, ruangan yangcukup, kebersihan dan sebagainya.

Menurut Sutrisno (2019) dalam (I KOMANG BUDIASA, 2021) Lingkungan kerja merupakan salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Herliani et al., 2020) dalam penelitiannya Hasil pengujian statistik terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan menunjukkan hasil nilai $p < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh lingkungan kerja pada kinerja.

Menurut asumsi peneliti dapat disimpulkan bahwa yangdimaksud dengan lingkungan kerja dalam penelitian ini adalah segala sesuatuyangberada disekitar karyawan baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memdampaki dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi adanya sirkulasi udara, penerangan yang cukup, ruangan yang memadai, kerapihan dan kebersihan, tersedianya sarana dan

prasarana yang menunjangpekerjaan karyawan, serta adanya suasana kerja yang mendukung proses kelancaran bekerja karyawan.

KESIMPULAN

1. Distribusi karakteristik masa kerja, respoden dengan masa kerja ≤ 5 Tahun sejumlah 16 responden (48,5%) dan responden dengan masa kerja > 5 Tahun sejumlah 17 responden (51,5%).
2. Distribusi responden berdasarkan beban kerja berat sejumlah 15 responden (45,5%), beban kerja ringan sejumlah 18 responden (54,4%).
3. Distribusi responden berdasarkan lingkungan kerja mendukung sejumlah 15 responden (45,5%) dan lingkungan kerja tidak mendukung 18 responden (54,5%).
4. Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,000 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. Hasil uji statistik di dapatkan nilai *Pearson Chi-Square p*= 0,027 dengan α ≤ 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kelelahan perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Assa, A. F. (2022). DAMPAK BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUTSYNDROME PADA KARYAWAN PT. SINERGI INTEGRA SERVICES. *Jurnal Ilmiah MEA*, *6*(3), 436–451.

Astuti. (2019). Hubungan beban kerja dengan tingkat stress perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RS Bhayangkara. *Skripsi*.

Bausad, A. A. P. (2020). Analisis Jalur Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. In *Applied Microbiology and Biotechnology* (Vol. 2507, Issue 1). https://doi.org/10.1016/j.solener.2019.02.027%0Ahttps://www.golder.com/insights/block-caving-a-viable-alternative/%0A???

Darwis, F. (2019). *Pengaruh masa kerja dan pengalaman kerja terhadap penilaian promosi jabatan karyawan pada pt. thas*

power makasar.

Ernyasih, E. (2019). Hubungan Karakteristik Responden, Pengetahuan dan Sikap Kepala Keluarga terhadap Praktik Pencegahan Demam Berdarah Dengue (DBD). *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *8*(01), 6–13. https://doi.org/10.33221/jikm.v8i01.203

Fathurohman, A. (2022). *Hubungan Antara Intensitas Lamanya Kerja Fisik , Kondisi Kesehatan , Dan Stress Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Penanganan COVID-19 Di UPTD Puskesmas Tapos Depok Tahun 2022 Artikel*. *01*(11), 429–437.

Ferusgel, A. D. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsu Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. *Jurnal Akrab Juara*, *7*(1), 329–337.

Henny Syapitri, S. K. . N. . M. K., Ns. Amalia, M. K. S. K. M., & Juneris Aritonang, S. . M. K. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan* (pp. 1–220).

Herliani, I., Sebayang, A., & Sidabutar, S. (2020). Pengaruh Burnout, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas aekkanopa di era pandemi covid-19 tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara*, *5*(3), 248–253.

I KOMANG BUDIASA. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada*.

Kasmah. (2020). *Survei Tingkat Implementasi Shift Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pelayanan 24 Jam Di Kota Tarakan*. *15*(2), 1–23.

Lating, Z., & Sinta, W. (2022). *Dampak Kualitas Lingkungan Kerja dan Status Gizi pada Tenaga Pendidik Perguruan Tinggi*. PT. Nasya Expanding Mangement.

Mahlian, D., Iqbal Fahlevi, dan M., & Kesehatan Masyarakat UTU Kab Aceh Barat, F. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, *2*(1), 2022.

Mohamad, N. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun. *Skripsi*, *3*, 1–13. http://dx.doi.org/10.1186/s13662-017-1121-6%0Ahttps://doi.org/10.1007/s41980-018-0101-2%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cnsns.2018.04.019%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.cam.2017.10.014%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.apm.2011.07.041%0Ahttp://arxiv.org/abs/1502.020

Novianti, M., S, S. K., & Oleo, U. H. (2022). *Factors Associated with Work Fatigue in Faculty X Lecturers , University X in 2022 Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Dosen Fakultas X Universitas X Tahun 2022*. *1*(2), 85–96.

Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan

Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *E-CliniC*, *7*(2), 113–118. https://doi.org/10.35790/ecl.v7i2.26548

Ramdan, I. M. (2018). *Kelelahan Kerja* (cetakan pe). Tim Bulaksumur Empat.

Sari, S. M., Ennimay, & Risyadi, F. (2022). *Mengenal dan mengkaji beban kerja perawat di rumah sakit* (A. Rahmadi (ed.); Cetakan Pe).

Siagian, J. L. S., & Hansen, M. S. (2022). Hubungan Umur dan Status Gizi dengan Kelelahan Kerja di PT. Citra Raja Ampat Canning. *Jurnal Kesehatan Global*, *5*(2), 88–95.

Suryaatmaja, A., & Eka Pridianata, V. (2020). Hubungan antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan dengan Kelelahan Kerja di PT Nobelindo Sidoarjo. *Journal of Health Science and Prevention*, *4*(1), 14–22. https://doi.org/10.29080/jhsp.v4i1.257

Yusuf, A. M. (2017). Metode Penelitian. In *Kencana* (Vol. 1999, Issue December).