

ISSN 2356-265X

JURNAL KEPERAWATAN

Volume 12. No. 2. Juli 2020

**Hubungan Kondisi Kerja dengan Kelelahan Kronis pada Perawat
di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari**
Iva Noviyanti, Supriyadi

**Hubungan Tingkat Kesepian dengan Kualitas Hidup pada Lansia
di Posyandu Lansia Dusun Karet Yogyakarta**
Rini Wahyu Ningsih, Sri Setyowati

**Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Sikap Perawat dalam Pelaksanaan
Patient Safety di Ruang Rawat Inap KMB dan Anak RSUD Sleman**
Widuri

**Kesadaran Ibu Bekerja terhadap Manfaat Asi Eksklusif Bagi Bayinya di
Institusi Pendidikan Kesehatan di DIY**
Tri Arini

**Systematic Review: Pelatihan Patient Safety terhadap Perubahan
Pengetahuan, Sikap, Perilaku dan Pelaporan KTD**
Nunung Rachmawati

**Studi Kasus: Gambaran Kelebihan Volume Cairan pada Tn. D dengan
Chronic Kidney Disease (CKD)**
Rohana Muji Wahyuni, Dwi Wulan Minarsih, Venny Diana

**Studi Kasus: Studi Dokumentasi Ketidakefektifan Manajemen
Kesehatan Keluarga dengan Hipertensi**
Tantri Rahmaudina, Rahmita Nuril Amalia, Kirnantoro

Jurnal
Keperawatan

Volume 12

Nomer 02

Juli 2020

ISSN : 2356-265X

Diterbitkan oleh UPPM
Akademi Keperawatan "YKY" Yogyakarta

SUSUNAN PENGELOLA JURNAL KEPERAWATAN AKPER “YKY” YOGYAKARTA

Penasehat:

Direktur AKPER “YKY” Yogyakarta

Penanggung Jawab:

Dewi Kusumaningtyas, S.Kep., Ns.M.Kep
(Kepala UPPM)

Pimpinan Redaksi:

Amin Widayanti, A.Md

Administrasi & IT:

Rahmadika Saputra, S.Kom

Bendahara:

Sri Sutanti Lestari

Editor:

Tri Arini, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Dewi Murdiyanti PP, M.Kep., Ns., Sp. KMB
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Dwi Wulan M, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Rahmita Nuril A, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Yayang Harigustian, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Venny Diana, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Tenang Aristina, S.Kep., Ns., M.Kep
(Akper “YKY” Yogyakarta)
Marsudi (Akper “YKY” Yogyakarta)
Rusmiyati, A.Md (Akper “YKY” Yogyakarta)
Dr. Sri Handayani, S.Pd., M.Kes
(STIKes YO Yogyakarta)
Widuri, S.Kep., Ns., M.Med., Ed
(STIKes Guna Bangsa Yogyakarta)
Tri Prabowo, S.Kp., M.Sc
(Ketua PPNI DI. Yogyakarta)

Alamat Redaksi

Jl. Patangpuluhan Sonosewu Ngestiharjo
Kasihani Bantul Yogyakarta
Telp (0274) 450691 Fax (0274) 450691
Email: akper_yky@yahoo.com

Website :

www.ejournal.akperykyjogja.ac.id/index.php/yky

Jurnal Keperawatan mempublikasikan artikel hasil karya ilmiah dalam bidang keperawatan yang meliputi sub bidang keperawatan dasar, keperawatan dewasa, keperawatan anak, keperawatan maternitas, keperawatan gerontik, keperawatan jiwa, keperawatan komunitas, manajemen keperawatan dan pendidikan keperawatan. Jenis artikel yang diterima redaksi adalah hasil penelitian dan ulasan tentang iptek keperawatan (tinjauan kepustakaan dan lembar metodologi).

Naskah atau manuskrip yang dikirim ke Jurnal Keperawatan adalah karya asli dan belum pernah dipublikasi sebelumnya. Naskah yang telah diterbitkan menjadi hak milik redaksi dan naskah tidak boleh diterbitkan lagi dalam bentuk apapun tanpa persetujuan dari redaksi. Naskah yang pernah diterbitkan sebelumnya tidak akan dipertimbangkan oleh redaksi.

Naskah harus ditulis dalam bahasa Indonesia, dengan judul dan abstrak dalam bahasa Indonesia dan bahasa Inggris dengan format seperti yang tertuang dalam panduan ini. Penulis harus mengikuti panduan di bawah ini untuk mempersiapkan naskah yang akan dikirim ke redaksi. Semua naskah yang masuk akan disunting oleh dua mitra bestari.

Format Manuskrips:

1. Manuskrip ditulis tidak melebihi 2500-3000 kata, jenis huruf Times New Roman dalam ukuran 11 pt dengan 1,25 spasi, ukuran kertas A4, batas tulisan pada margin kiri 4 cm, kanan 3 cm, atas 3 cm, bawah 3 cm
2. Nomor halaman ditulis pada pojok kanan bawah
3. Panjang artikel minimal 8 halaman dan maksimal 15 halaman
4. Setiap halaman diberi nomor secara berurutan dimulai dari halaman judul sampai halaman terakhir.
5. Naskah diketik dan disimpan dalam format RTF (RichText Format) atau Doc

Hubungan Kondisi Kerja dengan Kelelahan Kronis pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari

Iva Noviyanti¹, Supriyadi²

STikes Surya Global Yogyakarta

Jl. Ringroad Selatan Blado, Potorono, Kec. Bangntapan, Bantul, DIY 55194

Email: ivanoviyanti24@gmail.com (087736010769)

ABSTRAK

Latar Belakang: Lingkungan kerja yang nyaman, aman, tenang, sarana dan prasarana yang baik, waktu kerja yang cukup, pembagian *shift* maupun pelimpahan tugas dan tanggung jawab yang sesuai akan dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi perawat apabila lingkungan kerja baik. Kondisi kerja yang buruk akan membuat perawat beresiko mudah sakit, kelelahan, dan menurunnya produktivitas kerja perawat.

Tujuan: Untuk mengetahui hubungan antara kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Metode: Desain ini menggunakan desain penelitian *cross sectional* dan jenis penelitian ini *non-eksperimen*. Populasi dalam penelitian ini perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari sebanyak 135 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi dengan jumlah 57.

Hasil: Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari dengan nilai korelasi *kendall tau* sebesar 0,917 dan *p value* sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Kesimpulan: Terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Kata kunci : Perawat, Kondisi kerja, Kelelahan Kronis

PENDAHULUAN

Tenaga keperawatan sebagai bagian dari sistem tenaga kesehatan, diharapkan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan pelayanan kesehatan secara nasional dan global. Perawat juga memegang peranan yang sangat strategis, karena kebanyakan tenaga kesehatan adalah perawat. Perawat dalam fungsinya sebagai tenaga kesehatan selalu ditempatkan pada semua bagian rumah sakit, baik dalam sisi fungsional maupun struktural (Yoediono, 2015 dalam Wahyu et al, 2015).

Peran perawat dalam meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit sangat penting. Mutu pelayanan di rumah sakit sangat ditentukan oleh pelayanan keperawatan atau asuhan keperawatan (Depkes. RI, 1992). Perawat sebagai pemberi jasa keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan di rumah sakit, sebab perawat berada dalam 24 jam memberikan asuhan keperawatan. Tanggung jawab

yang demikian berat belum ditunjang dengan sumber daya manusia yang memadai, sehingga kinerja perawat sering menjadi sorotan baik oleh profesi lain maupun pasien atau keluarganya. Dengan demikian kualitas pelayanan kesehatan ditentukan oleh mutu pelayanan keperawatan dengan peran perawat.

Untuk memberikan pelayanan keperawatan yang baik perawat membutuhkan kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang buruk akan mempengaruhi pelayanan dalam memberikan asuhan keperawatan, kondisi atau keadaan ruangan yang tidak rapi, ventilasi (sirkulasi) udara kurang baik, serta pendingin ruangan yang sering tidak menyala, jumlah pasien yang masuk tidak seimbang dengan perawat yang bertugas, sedangkan perawat dituntut kerja lebih cepat dan tepat dengan jumlah pasien yang cukup banyak setiap harinya dengan udara yang tidak steril serta ruangan yang terbatas

hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan kepada setiap perawat yang bertugas. Kondisi ruangan yang panas atau gerah, kebisingan ruangan, serta keluarga pasien yang berisik, dan peralatan medik seperti mesin monitor, mesin penghisap (suction), dan bunyi telpon yang sering berdering karena adanya konsul ke dokter jaga dari ruangan rawat inap manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan (Nursalam dan Effendi, 2008 dalam Simanora et al, 2017).

Kondisi kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan kondisi alat-alat kerja. Jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kurang bersih, berisik, akan mempengaruhi pada kenyamanan kerja karyawan. (Salutondok et al, 2015).

Kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut kelelahan fisiologis dan psikologis tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi dan penurunan produktivitas kerja. Kerja fisik terus menerus dan memerlukan konsentrasi dapat diukur dengan perubahan *fisiologis* dalam tubuh yaitu penurunan waktu reaksi dan perubahan psikologis yaitu adanya perasaan lelah, khususnya bagi tenaga kerja Indonesia. Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi shift kerja, faktor individu (kesehatan/ penyakit,

jenis kelamin, umur, pendidikan, beban kerja, masa kerja dan status gizi) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi) (Hestya, 2012 dalam Wijaya 2016). Pada dasarnya kelelahan perawat saat bekerja juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Suasana yang nyaman pada tempat kerja sangat diperlukan bagi perawat agar tidak terlalu lelah. (Prawidana dan Prabowo, 2015).

Data dari *ILO* yang menunjukkan bahwa hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Peneliti tersebut menyatakan dari 58.155 sampel, sekitar 18.828 sampel menderita kelelahan yaitu sekitar 32,8% dari keseluruhan sampel peneliti (Baiduri, 2008 dalam Nurul Hijriani, 2017). Menurut survei nasional terbaru di Kanada, 56% perawat merasa hampir lelah secara permanen di tempat kerja, 80% merasa hampir selalu lelah, setelah bekerja (Asosiasi Perawat Kanada & Asosiasi Perawat Terdaftar dari Ontario, 2010). Beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan keletihan, kelelahan. Hal tersebut terjadi apabila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut. (Ilyas, 2011 dalam Nurul Hijriani, 2017).

Pada penelitian yang dilakukan Sri, (2014) didapatkan rata-rata posisi kerja perawat dengan tingkat kelelahannya bahwa 94,7% dengan risiko sedang, dengan rata-rata tingkat kelelahan 63, 1% dengan kelelahan ringan. Begitu juga hasil dari penelitian yang dilakukan Lilis, (2008 dalam Ritonga 2016) di Rumah Sakit Umum Daerah Sidikalang berdasarkan hasil wawancara peneliti bahwa perawat di rumah sakit tersebut mengalami kelelahan kerja hal tersebut dilihat dari keluhan

yang dirasakan perawat seperti mudah marah, sulit konsentrasi serta perasaan lelah. Berdasarkan survei di Perancis bahwa presentase kelelahan kerja pada perawat sekitar 74%, sedangkan di Indonesia menurut survey PPNI tahun 2006 sebesar 50.9 % perawat mengalami kelelahan kerja, keluhan yang dirasakan seperti capek atau lelah karena beban kerja yang terlalu tinggi. (Lilis, 2008 dalam Ritonga, 2016).

Kelelahan kerja dapat menimbulkan beberapa dampak diantaranya kelelahan emosi seperti perawat merasa kesal, perawat mengalami kelelahan *eksternal* seperti: marah kepada pasien, serta mengalami kelelahan internal adanya keinginan untuk pindah kerja. (Ritonga, 2016). Dampak akibat kelelahan kerja selain dialami oleh perawat dapat juga berdampak terhadap pelayanan yang diberikan kepada pasien. Komisi akreditasi rumah sakit membagi dampak negatif akibat kelalaian pelayanan menjadi 3 kategori, antara lain kejadian nyaris cidera (KNC), kejadian tidak diinginkan (KTD) dan kejadian sentinel. Kejadian nyaris cidera merupakan kejadian akibat kelalaian pemberian intervensi tetapi tidak menimbulkan efek terhadap pasien. Kejadian tidak diinginkan merupakan kejadian yang dialami pasien akibat kelalaian intervensi dan berdampak cidera pada pasien. Sedangkan kejadian *sentinel* merupakan kejadian yang dialami pasien akibat kelalaian intervensi dan menyebabkan kematian pada pasien (Kars, 2015 dalam Wijaya, 2016). Dampak dari kelelahan kerja dapat menimbulkan penurunan efisiensi kerja, penurunan keterampilan, peningkatan kecemasan atau kebosanan, dapat pula berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas serta keselamatan tenaga kerja pada umumnya. Tingkat kelelahan yang tinggi dapat menyebabkan kecelakaan kerja yang disebabkan oleh *human error* (Astuti, 2017).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di bangsal cempaka, dahlia, dan

mawar RSUD Wonosari, 1 perawat dibangsal dahlia mengatakan sering mengalami lelah, letih, dan lesu dalam bekerja disebabkan karena ruangan kerja perawat yang panas, sehingga tidak maksimal dalam bekerja. 1 Perawat dibangsal mawar juga mengatakan sering tidak nyaman dengan kondisi atau keadaan ruangan karena ventilasi (sirkulasi) yang kurang baik, ac yang tidak menyala di ruangan perawat, suara berisik akibat proses pembangunan disebelah bangsal mawar yang belum selesai, kurangnya kesadaran dari individu dalam kerapian maupun kebersihan meja kerja bersama. Selain wawancara peneliti menggunakan metode observasi guna melihat kondisi lingkungan kerja perawat. Peneliti menemukan masih terdapat sampah yang berserakan dibawah tempat yang biasa digunakan untuk cuci tangan, pencahayaan yang kurang, kondisi ruangan kerja yang kurang menarik, dan kondisi ruangan kerja yang sempit meja kerja yang kurang bersih, kurang rapi dan suhu ruangan yang terasa cukup panas, membuat perawat tidak nyaman dalam bekerja

Berdasarkan masalah yang di dapat dari data diatas penulis tertarik untuk meneliti “Hubungan Kondisi Kerja dengan Kelelahan Kronis Pada Perawat” diruang rawat inap RSUD Wonosari.

METODE DAN BAHAN.

Desain ini menggunakan desain penelitian cross sectional dan jenis penelitian non-eksperimen. Populasi dari penelitian ini yaitu perawat yang ada di ruang rawat inap RSUD Wonosari sebanyak 135 perawat, Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *Purposive Sampling* dengan menggunakan kriteria inklusi dan eksklusi peneliti adalah 57 responden. Uji statistik yang digunakan peneliti menggunakan *kendall tau*, instrument yang digunakan yaitu kuesioner kondisi kerja dan kelelahan kronis.

HASIL

1. Karakteristik responden

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari.

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis kelamin		
Perempuan	44	77,2%
Laki-laki	13	22,8%
Pendidikan		
S1	4	7,0%
D3	51	89,5%
D4	1	1,8%
Spk	1	1,8%
Masa kerja		
<5 tahun	36	63,2%
>6 tahun	21	36,8%
Total	57	100,0

Sumber: data primer januari 2020.

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa dari 57 perawat mayoritas adalah perempuan 44 (77,2%) sedangkan laki-laki sebanyak 13 (22,8%). Pendidikan dari kelompok S1 sebanyak 4 (7,0%) di ikuti oleh pendidikan D3 51 (89%) D4 1 (1,8%) SPK 1 (1,8%). Distribusi berdasarkan masa kerja <5 tahun sebanyak 36 (62,2%) dan paling sedikit masa kerja >6 tahun (36,8%).

2. Gambaran kondisi kerja perawat.

Tabel 4.2 Kondisi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari.

Kondisi Kerja	N	%
Baik	50	87,7
Cukup	7	12,3
Kurang	0	0
Total	57	100,0

Sumber: Data primer 21 januari 2020.

Berdasarkan tabel 4.2 kondisi kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari menunjukkan bahwa yang masuk dalam kategori kondisi kerja baik 50 responden (87.7%), dan yang masuk dalam kategori kondisi kerja cukup 7 responden (12.3%).

3. Gambaran kelelahan kronis perawat

Tabel 4.3 Kelelahan Kronis Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari.

Kelelahan Kronis	N	%
Ringan	51	89,5
Sedang	6	10,5
Tinggi	0	0
Total	57	100,0

Sumber: 21 januari 2020.

Berdasarkan tabel 4.3 kelelahan kronis perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari menunjukkan bahwa yang masuk dalam kategori lelah ringan 51 responden (89.5%), dan yang masuk dalam kategori lelah sedang 6 responden (10.5%).

4. Hubungan kondisi kerja dan kelelahan kronis.

Tabel 4.4 Analisis hubungan kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai Signifikan	Keterangan
Kondisi kerja Kelelahan kronis	0.917**	0,000	Signifikan

Sumber: 21 januari 2020.

Berdasarkan tabel 4.5 di dapatkan hasil yaitu koefisien korelasi sebesar 0.917** dan pada signifikan 0.000 hal ini menunjukkan bahwa nilai *p value* <0.01 maka H^a diterima dan H^o ditolak, yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

PEMBAHASAN.

1. Kondisi kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2 dapat diketahui bahwa kondisi kerja dari 57 responden perawat di ruang rawat inap

RSUD Wonosari dengan hasil kondisi kerja baik sebanyak 50 perawat (87.7%), kategori kondisi kerja cukup sebanyak 7 perawat (12.3%), dan tidak ada perawat dengan kategori kondisi kerja buruk. Menurut Komariyah, Anwar dan Edison (2016 dalam Anggraeny 2017), lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi dapat juga menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan karena pengaruhnya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, terutama lingkungan kerja fisik. Ketidaksesuaian lingkungan kerja berakibat terhadap tidak diperolehnya rancangan sistem kerja efisien. Lingkungan kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu kondisi penerangan atau cahaya, suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi di tempat kerja, musik dan keamanan di tempat kerja, dimana faktor-faktor ini berdampak pada kinerja karyawan (Mathis dan Jackson dalam Kaswan, 2015). Lingkungan kerja nyaman dibutuhkan oleh karyawan agar semangat melaksanakan pekerjaan (Mardiana, 2009). Dalam penelitian ini lingkungan kerja didefinisikan sebagai kondisi kerja yang meliputi suhu udara, pencahayaan, suara, penghawaan ruangan, kebersihan dan sikap kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas (2015) dari 31 responden (100%), kondisi kerja tidak nyaman dengan stres sebanyak 9 responden (20.0%), dan kondisi kerja yang nyaman dengan stres sebanyak 22 responden (71.0%). Karakteristik variabel kondisi kerja dengan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan karena ($p=0.001$) lebih kecil dari nilai $\alpha 0.05$. (Lumingkewas et, al 2015).

Dari hasil penelitian Widyacahya (2018) mayoritas responden menilai bahwa kondisi kerja di Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya dalam kategori cukup sebesar 62,9%. Hasil penilaian

tersebut berdasarkan kondisi kerja yang dirasakan oleh responden. Pengukuran kondisi kerja meliputi penerangan di tempat kerja, suhu udara di tempat kerja, penggunaan warna di dinding ruangan, fasilitas perlengkapan kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan atasan dengan karyawan. Adanya teori Pareto yang menyebutkan aturan 80/20 yang berarti 80% masalah (cacat) ditimbulkan oleh 20% penyebab (Chinchuluun, et al., 2008 dalam Widyacahya 2018). Maka dengan hasil pengukuran menunjukkan sebesar 62,9% kategori cukup, pihak manajemen Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya perlu memberikan perhatian khusus pada kondisi kerja. (Widyacahya et al 2018).

Dari hasil penelitian yang dilakukan Ridwanudin (2012) di dapatkan gambaran kondisi kerja responden di IGD RS PMI Bogor 52,2% menyatakan kondisi kerja menyenangkan, 43,5% kondisi kerja kurang menyenangkan, 4,3 % atau 1 orang menyatakan kondisi tidak menyenangkan. Kondisi kerja adalah meliputi situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial kerjasama antar petugas yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja. (Davis & Newstron, 2001 dalam Ridwanudin 2012).

2. kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Berdasarkan pada tabel 4.3 dapat diketahui bahwa kelelahan kronis dari 57 responden diruang rawat inap RSUD Wonosari dengan hasil lelah sedang 6 responden (10,5%), kemudian diikuti oleh lelah ringan 51 responden (89,5%) dan tidak terdapat responden yang mengalami lelah berat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sheyeda Konsareh dan Sutarto Wijono (2018), karakter kepribadian juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan yang dimiliki

oleh individu. Sebagian perawat menganggap bahwa menjadi pribadi yang memiliki sikap yang positif dan tegar dalam menghadapi permasalahan menjadi hal penting untuk dapat eksis dalam organisasi, sehingga membuat mereka tetap tegar dalam menghadapi tugas-tugas yang berat, sehingga mereka memiliki tingkat kelelahan yang rendah. Kelelahan diatur secara sentral oleh otak. Pada susunan saraf pusat terdapat sistem aktivasi bersifat simpatis dan inhibisi bersifat parasimpatis. Kedua sistem ini saling mengimbangi tetapi kadang-kadang salah satunya lebih dominan. Agar tenaga kerja berada dalam keserasian dan keseimbangan, kedua sistem tersebut harus berada pada kondisi yang stabil pada tubuh (Suma^amur, 2009 dalam Michael N. S. Marbun, 2019).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Cheryl Esther Majore (2018) dengan hasil yang didapatkan bahwa dari 44 responden, ditemukan responden kelelahan kerja terbanyak yaitu tidak lelah sebanyak 35 perawat (79,5%) dan responden kelelahan kerja lelah sebanyak 9 perawat (20,5%). Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Ditya P. J. Lendombela (2017), kelelahan kerja di ruang rawat inap RSUD GMIM Kalooran Amurang didapati sebagian besar responden tidak mengalami kelelahan yaitu sebanyak 52 responden (76,5%) dan sisanya sebanyak 16 responden (23,5%) mengalami kelelahan. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Michael N. S. Marbun (2019), kelelahan kerja rendah sebanyak 38 orang (67,9%), dan perawat yang mengalami kelelahan kerja sedang sebanyak 56 orang (32,1%). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Deivy Tenggor (2019), ditunjukkan bahwa kelelahan kerja pada perawat paling banyak tidak lelah yaitu 37 responden (68,5%) dan paling sedikit kelelahan yaitu 17 responden (31,5%).

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Viska Devintha Candra Kirana (2017), maka

diketahui bahwa sebagian besar perawat 18 (69,2%) mengalami kelelahan pada tingkat yang rendah. Sedangkan perawat yang mengalami tingkat kelelahan sedang sebanyak 6 (23,1%) dan perawat yang mengalami tingkat kelelahan tinggi 2 (7,7%) orang. Pada penelitian ini, tidak ada perawat yang mengalami kelelahan pada tingkat yang sangat tinggi. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Hengky Ardian (2019), di dapatkan tingkat kelelahan kerja menunjukkan bahwa dari 61 responden berdasarkan tingkat kelelahan kerja, menunjukkan perawat yang tidak lelah berjumlah 18 orang (29,5%), mengalami kelelahan kerja ringan berjumlah 22 orang (36,1%), kelelahan kerja sedang berjumlah 16 orang (26,2%), serta kelelahan kerja berat berjumlah 5 orang (8,2%). Dari hasil penelitian yang di lakukan oleh Rizki Rahmawati (2019), didapatkan dari 95 responden, 49 (51,6%) perawat tidak mengalami lelah dan diikuti oleh 46 (48,4%) perawat mengalami lelah.

Mayoritas perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari mengalami kelelahan kerja dengan kategori ringan, Perawat sedang mengalami dan menghadapi masalah kelelahan. Kelelahan kerja merupakan mekanisme perlindungan tubuh supaya tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat (Van Dijk FJH, 2003 dalam Angelina Candra Dewi, 2016). Kelelahan kerja merupakan menurunnya proses efisiensi, performa kerja dan berkurangnya kekuatan/ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2000 dalam Hariyati, 2011 dalam Ditya P. J. Lendombela (2017).

Kelelahan kerja pada perawat sangat berpengaruh buruk pada pelayanan kesehatan di rumah sakit karena oleh karena kelelahan perawat dapat membuat kesalahan dalam memberikan pelayanan sehingga pelayanan yang dijalankan tidak efisien dan efektif lagi oleh karena bias di sebabkan perawat yang tidak menggunakan

waktu pelayanan dengan maksimal oleh karena kelelahan bahkan bias berdampak lebih buruk lagi melakukan kesalahan yang berakibat malprekte kepada pasien (Toar A. Angouw, 2016).

3. Hubungan antar kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi *kendall tau* dapat disimpulkan bahwa variabel kondisi kerja berhubungan signifikan terhadap kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari, hal ini ditunjukkan dengan nilai *correlational coefficient* sebesar 0.917** dan angka signifikan 0.000 hal ini menunjukkan bahwa nilai *p value* $0.000 < 0.01$ maka H_a diterima (hipotesa diterima) dan H_0 ditolak (hipotesa ditolak), yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kondisi kerja dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari.

Penelitian yang dilakukan Marsuqi et al (2014) responden yang menyatakan kondisi kurang baik sebanyak 4 (40%) responden. Data lainnya menunjukkan dari 15 responden, yang menyatakan kondisi lingkungan kerjanya cukup nyaman, yang merasa memiliki produktivitas kurang baik sebanyak 3 (20.3%) responden. Sedangkan dari 11 responden yang menyatakan kondisi lingkungannya nyaman tidak satupun yang memiliki produktivitas kurang baik sehingga dapat menyebabkan kelelahan pada perawat, mayoritas responden memiliki produktivitas baik yaitu sebanyak 10 (90.9%) responden. Berdasarkan uji statistik Spearman Rho ($\alpha = 0.05$) diperoleh hasil *p value* = 0.000. Nilai tersebut < 0.05 sehingga H_1 diterima yang berarti ada hubungan yang bermakna dalam kategori sedang antara kondisi lingkungan kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Balung Jember. (*p value* = 0.000; $\alpha = 0.05$; QR = 0.568).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas (2015) dari 31 responden (100%), kondisi kerja tidak nyaman dengan stres sebanyak 9 responden (20.0%), dan kondisi kerja yang nyaman dengan stres sebanyak 22 responden (71.0%). Karakteristik variabel kondisi kerja dengan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan karena ($p=0.001$) lebih kecil dari nilai $\alpha 0.05$. (Lumingkewas et, al 2015).

Karakteristik kondisi lingkungan kerja yang terbanyak adalah kondisi lingkungan kerja cukup nyaman yaitu 41.7%. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kinerja perawat, lingkungan yang baik akan meningkatkan kerja, begitupula sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang tenang, akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan dan dapat menyebabkan kelelahan pada perawat. (Mukaromah, 2009 dalam Marsuqi 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al (2020) Nilai koefisien regresi lingkungan kerja adalah sebesar 0,446 dengan nilai signifikansi dari uji t sebesar 0,000 kurang dari nilai signifikansi ditetapkan sebesar 0,05. Hasil itu menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa apabila lingkungan kerja di PT. Liku Telaga semakin baik, maka kinerja karyawan si perusahaan itu juga akan semakin baik, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Liku Telaga telah terbukti dan diterima.

Peneliti ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Italina et al (2020) hasil pengujian untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,588 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil

dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Citra Husada Sigli.

KESIMPULAN DAN SARAN.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada 57 responden perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari, mengenai hubungan kondisi kerja perawat dengan kelelahan kronis pada perawat di ruang rawat inap RSUD Wonosari dapat di tarik kesimpulan yaitu terdapat hubungan antara kondisi kerja dan kelelahan kronis dengan nilai *correlational coefficient* sebesar 0.917** dan angka signifikan 0.000 hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan yaitu dilihat dari nilai signifikan <0.01.

Untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan variabel *dependent* yang berbeda dan memilih tempat penelitian yang berbeda berdasarkan kondisi Rumah sakit yang diteliti.

RUJUKAN

Anggraeny, L.N.(2017). Hubungan Lingkungan Kerja Perawat Dengan Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan Di Bangsal Dewasa Rsd Panembahan Senopati Bantul. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani Yogyakarta*

Lendombela, D. P., et al (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Kalooran Amurang. *E-Journal Keperawatan, Volume 5*.

Lumingkewas, M. et. al(2015). Hubungan Kondisi Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Diruangan Intasalisasi Gawat Darurat Medik Rsup Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *ejournal Keperawatan (e-Kp) Volume 3 Nomor .*

Marbun, M. N. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar. *Naskah Publikasi*

Prabowo, S. et.al(2015). Pengaruh Musik Terhadap Kelelahan Kerja. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang *Psikodimensia ISSN : 1411-6073 / Vol. 14*.

Ritongga, I.N.(2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Perawat Baru Lulusan Psik Uin Jakarta. *Skripsi. Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah*.

Salutondok, Y.(2015). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Dprd Kota Sorong. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado*.

Simamora, H .R. et.al(2017). Penguatan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Ronde Keperawatan Di Rumah Sakit Royal Prima Medan. *Volume 23 No. 2*.

Widyacahya, F. et al (2018). Pengaruh Pengawasan Dan Kondisi Kerja Terhadap Keterlibatan Kerja Karyawan Rumah Sakit Mata Undaan Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia Volume 6 Nomor 1 Januari – Juni 2018*.

Wijaya, P.C. (2016). Pengaruh Burnout Syndrome Terhadap Proses Asuhan Keperawatan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Medika Utama Blitar). *Jurnal Revitalisasi Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 5, Nomor 3*.

Italina, C. et al (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Citra Husada Sigli. *Vol 2, No 1, Januari 2020, ISSN:2685-1024*

Marsuqi, Wafiq. Et. al (2014). Hubungan Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat Dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Di Rsud Balung Jember. *Program Studi SI Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Jember.*

Ridwanudin, I .(2012). Hubungan Beban Kerja Dan Kondisi Kerja Perawat Dengan Stress Kerja Perawat. *Skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju Jakarta*

