



## HUBUNGAN KELELAHAN (*FATIGUE*) DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT MEDIKA MULIA TUBAN

Kirana Warita Megowati<sup>1</sup>, Dwi Faqihatus Syarifah Has, SKM., M.Epid<sup>2</sup>

<sup>1</sup>College student, Department of Public Health, Health Faculty, Gresik Muhammadiyah University, Indonesia

<sup>2</sup>Lecturer in Public Health, Faculty of Health, Muhammadiyah University Gresik

### Article Info

#### Article history:

Received Jan 9, 2020

Revised Jan 20, 2020

Accepted Feb 11, 2021

#### Keywords:

*kelelahan kerja, beban kerja, Tenaga Kesehatan*

### ABSTRACT

Rumah sakit merupakan sektor usaha dibidang pelayanan yang mempunyai tuntutan terhadap mutu pelayanan yang semakin hari semakin meningkat, hal ini akan menyebabkan semakin meningkat pula beban kerja yang dapat menimbulkan peningkatan kelelahan kerja. Mutu suatu perusahaan dapat terlihat dari kualitas kinerja karyawannya, semakin baik kinerja karyawan semakin baik pula mutu suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya beban kerja dan kelelahan kerja. Pada penelitian ini pengukuran kelelahan kerja menggunakan metode FAS ( Fatigue Asesmen Scale) dan untuk pengukuran beban kerja menggunakan Metode NASA-TLX. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa adanya hubungan kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dirumah sakit medika mulia tuban. Menganalisis tingkat kelelahan dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan dirumah sakit medika mulia tuban. Penelitian ini menggunakan metode *analitik observasional* dimana desain penelitian yang dipilih adalah *cross sectional study* ( studi potong lintang ), dari penelitian ini untuk pengukuran kelelahan kerja 15,75% tidak pernah mengalami kelelahan, 40,16% kadang mengalami kelelahan, 27,56% teratur mengalami kelelahan, 14,17% sering mengalami dan 2,36% selalu mengalami kelelahan. Pada pengukuran beban kerja didapat kan 11,02% memiliki beban kerja sedang, 23,62% beban kerjanya agak tinggi, 55,12% mempunyai beban kerja tinggi dan 10,24% memiliki beban kerja yang tinggi sekali. Untuk penilaian kinerja karyawan 82, 67% responden mempunyai penilaian kinerja yang baik dan 16,53% responden memerlukan bimbingan .dari hasil data dapat disimpulkan tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit medika mulia tuban

Copyright © 2020 University Muhammadiyah of Gresik.

All rights reserved.

#### Corresponding Author:

**Kirana Warita Megowati<sup>1</sup>**

College student, Department of Public Health, Health Faculty,  
Gresik Muhammadiyah University,

Street Sumatera 101 Gresik Kota Baru (GKB), Gresik - 61121.

Email : [ekopuspusr@gmail.com](mailto:ekopuspusr@gmail.com)

**PRELIMINARY****Background**

Menurun nya kinerja karyawan suatu perusahaan dapat mempengaruhi kualitas perusahaan tersebut, karena kemajuan suatu perusahaan itu dapat terlihat dari kinerja karyawannya. Penilaian kinerja karyawan dapat diukur melalui kedisiplinan karyawan dalam mematuhi waktu kerja, ketepatan karyawan dalam menyelesaikan target pekerjaan, dan kepatuhan terhadap peraturan, jika dari indikator penilaian kinerja tersebut mengalami penurunan maka sudah dapat dipastikan menurun pula kinerja karyawan. *Performance* adalah gambaran dari tingkat capaian pelaksanaan program kegiatan. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kelelahan, baik itu kelelahan mental maupun kelelahan fisik, dan beban kerja. (wibowo dan rahardja. 2015)

Kelelahan kerja hal yang wajar terjadi apalagi dibidang pelayanan, salah satu bidang usaha sektor pelayanan adalah rumah sakit, rumah sakit merupakan bidang usaha disektor pelayanan kesehatan yang mempunyai tuntutan terhadap mutu pelayanan yang semakin hari semakin meningkat sejalan dengan tuntutan masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang bermutu. Rumah sakit mempunyai karakteristik khusus yaitu banyak menyerap tenaga kerja, padat modal, dan padat pakar( wahyudi,2018)

Sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit dalam melakukan pelayanan kesehatan pada masyarakat merupakan tenaga- tenaga profesional yang memiliki keahlian dibidang nya masing - masing, sumber daya manusia terbesar di rumah sakit berada pada posisi pelayanan, sebagian kecil pada posisi administratif. Pada posisi pelayanan dirumah sakit sdm bekerja 24 jam terbagi dalam tiga shift, yang masing- masing shift bekerja kurang lebih 7jam sampai 8jam. Tenaga kesehatan yang berada dirumah sakit selain memberi layanan kesehatan, juga sebagai edukator dan komunikator. Tuntutan kerja yang tinggi menyebabkan aktivitas kerja juga meningkat, tingginya aktivitas ini dapat menyebabkan terganggunya kesehatan.

Tenaga kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan dirumah sakit berhubungan langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam dengan jadwal kerja yang ketat terbagi dalam sistem shift. Shift pagi dimulai dari jam 07.00 - 14.00, shift siang mulai jam 14.00 - 21.00, dan shift malam dari jam 21.00 - 07.00. Tuntutan kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap kesehatan dan keselamatan pasien kepada organisasi rumah sakit dan keluarga pasien merupakan beban kerja bagi tenaga kesehatan.

Pekerjaan dibidang pelayanan kesehatan ini sangat kompleks sehingga dapat menimbulkan kelelahan tidak hanya kelelahan fisik tetapi juga dapat menimbulkan

kelelahan mental. Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, menurut suma'mur (2014) terdapat lima hal yaitu keadaan monoton, beban dan lamanya pekerjaan, keadaan lingkungan kerja, keadaan kejiwaan, dan status gizi. Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap 30 responden didapat hasil perawat dengan beban kerja ringan berpeluang 7,857 kali memiliki kinerja lebih baik dari pada perawat yang memiliki beban kerja berat. Hal ini didukung oleh data perawat dengan beban kerja ringan sebagian memiliki kinerja baik (84,6%) dan sebagian kecil memiliki kinerja kurang baik (15,4%). Begitu sebaliknya perawat dengan beban kerja berat, lebih banyak memiliki kinerja kurang (58,8%) dibanding kinerja baik (41,2%) (Rante,2020), perawat dengan beban kerja berlebih beresiko 2 kali lipat lebih besar mengalami kelelahan kerja dibanding perawat yang memiliki beban kerja normal.

Setiap pekerjaan merupakan beban kerja bagi pelakunya. Beban kerja tersebut dapat berupa beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Menurut setyowati (2014) kelelahan secara langsung dipengaruhi oleh stres kerja, konflik kerja, lingkungan fisik, serta kapasitas kerja. Masalah - masalah psikososial berpotensi cukup besar sebagai faktor penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis secara nyata pada setiap individu.

*Fatigue* (kelelahan) merupakan hal wajar yang bisa terjadi pada siapapun, kelehan dapat diatasi dengan beristirahat untuk memulihkan kondisi tubuh akan tetapi kelelahan akan menimbulkan masalah yang dapat mengancam kualitas hidup jika tidak segera diatasi apalagi jika pekerja di paksa untuk terus bekerja, kelelahan akan semakin parah hingga mengakibatkan penurunan kemampuan fisik dan mental serta kehilangan efisiensi kerja. Kunci utama dalam peningkatan pelayan kesehatan adalah kinerja tenaga kesehatan, dilapangan banyak ditemukan keluhan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang kurang baik. Untuk itu kinerja tenaga kesehatan perlu diperhatikan karena tenaga kesehatan merupakan aset utama dalam pelayanan kesehatan.(kurniawati dan solikhah,2012)

## RESEARCH METHODOLOGY

Jenis penelitian ini adalah, *analitik observasional* dimana desain penelitian yang dipilih adalah *cross sectional study* (studi potong lintang), yaitu studi yang mempelajari hubungan faktor penyebab (variabel bebas/*independen*) dan faktor akibat (variabel terikat/*dependen*) secara serentak/suatu waktu dalam suatu populasi (semua variabel diobservasi dalam waktu yang sama). Hasil pengukuran/observasi dari variabel *independen* dan *dependen* menggambarkan kondisi saat itu juga.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua tenaga profesional yang ada dirumah sakit medika mulia tuban yaitu perawat, penunjang (bagian laboratorium, farmasi, gizi dan radiologi) sejumlah 187 populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang diambil sebanyak 127 responden dengan sistem acak.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja dan beban kerja pada karyawan rumah sakit medika mulia tuban. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan

## DISCUSSION

### A. Rekapitulasi pengukuran kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di RS medika mulia tuban

Skala parameter	1 Tidak pernah dialami	2 Kadang dialami	3 Dialami teratur	4 Sering dialami	5 Selalu dialami
1	27	52	25	11	12
2	16	58	34	19	0
3	20	42	43	19	3
4	9	49	30	25	14
5	23	42	42	20	0
6	21	52	35	19	0
7	18	57	37	15	0
8	24	44	48	11	0
9	28	58	28	13	0
10	15	55	25	29	3
Total rata - rata	20	51	35	18	3
Nominal ( % )	15,75%	40,16%	27,56%	14,17%	2,36%

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan dirumah sakit medika mulia tuban 20 (15,75%) responden tidak pernah mengalami kelelahan, 51 (40,16%) responden kadang-kadang mengalami kelelahan, sebanyak 35 (27,5%) responden teratur mengalami kelelahan, 18 (14,17 %) responden sering mengalami kelelahan dan 3 (2,36 %) responden selalu mengalami kelelahan

### B. Rekapitulasi data kuesioner perbandingan indikator berpasangan

tally parameter	0	1	2	3	4	5
KM	0	5	42	39	27	14
KF	1	15	47	43	19	2
KW	2	11	33	55	24	2
P	10	23	39	34	20	1
TU	10	14	41	36	22	4
TF	23	18	38	36	11	1
Total rata - rata	7 (5,51%)	14 (11,02%)	40 (31,49%)	41 (32,28%)	21 (16,54%)	4 (3,15%)

Keterangan

KM : Kebutuhan waktu

P : Performansi

KF : Kebutuhan Fisik

TU : Tingkat Usaha

KW : Kebutuhan waktu

TF : Tingkat Frustrasi

Pada kuesioner ini ada lima belas pasang dari enam indikator yang ada yaitu kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi, dari lima belas pasang indikator responden diminta untuk memilih indikator mana yang lebih berpengaruh. Dan dari hasil itu nanti akan dihitung jumlah tally untuk masing masing indikator. Dari tabel diatas didapat hasil kebutuhan mental, kebutuhan fisik, kebutuhan waktu, performansi, tingkat usaha dan tingkat frustrasi yang mmilih jumlah tally nol ada 7 (5,51%) responden, yang memiliki jumlah tally satu sebanyak 14 (11,02%) responden, yang memilih jumlah tally dua sebanyak 40 (30,49%)responden, yang memilih jumlah tally tiga sebanyak 41(32,28%)responden, yang memilih jumlah tally empat ada 21(16,54%, dan yang memiliki jumlah tally lima sebanyak 4 (3,15%).

### C. Rekapitulasi data klasifikasi beban kerja pada tenaga kesehatan di RS Medika Mulia tuban

no	Range rata - rata WWL	Kategori beban kerja	jumlah	prosentase
1	0 - 9	rendah	0	0%
2	10 - 29	sedang	14	11,02%
3	30 - 49	Agak tinggi	30	23,62%
4	50 - 79	Tinggi	70	55,12%
5	80 - 100	Tinggi sekali	13	10,24%
		total	127	100%

Dari tabel diatas responden yang mempunyai beban kerja rendah 0( 0% ),responden dengan beban kerja sedang 14 (11,02%), responden yang memiliki beban kerja agak tinggi sebanyak 30 (23,62%), responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 70 (55,12%) dan responden yang mempunyai beban kerja tinggi sekali sebanyak 13(10,24%).

### D. Rekap data penilaian karyawan

Kriteria penilaian	Rendah (0-69)	Tinggi (70-100)
jumlah	21	106
prosentase	16,53%	82,67%

Dapat dilihat bahwa responden yang memiliki kinerja rendah sebanyak 21 (16,53%), dan responden yang mempunyai kinerja yang baik sebanyak 106 (82,67%).

52

### TO CONCLUDE

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil pengukuran kelelahan kerja menunjukkan bahwa indikator yang menunjukkan kelelahan kerja mental mendapat rating penilaian yang tinggi yaitu diatas 50%
2. Hasil pengukuran beban kerja juga menunjukkan sebanyak 70 karyawan memiliki beban kerja mental yang tinggi yaitu sebesar 55,12%
3. Dari penilaian kinerja karyawan ada hasil sebesar 21 responden atau sebesar 16,53% yang memiki kinerja yang kurang

4. Tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit medika mulia tuban.

### SUGGESTION

1. Pihak manajemen perlu secara kontinu memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.
2. Penilaian kinerja karyawan diharapkan bisa dijadikan tolak ukur dalam pengembangan dan peningkatan kualitas sumberdaya manusia di rumah sakit medika mulia tuban, serta dapat dijadikan acuan dalam memberikan *salary* kepada karyawan.
3. Pihak manajemen perlu menambah indikator penilaian kinerja karyawan

### BIBLIOGRAPHY

- Aeni, sri agustini, (2014). *Dasar Keselamatan dan Kesehatan Kerja*, cv Budi Utama, Yogyakarta.
- Diana, 2019. *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di housekeeping departemen pada hotel bintang lagoon resort*. <https://jurnal.pancabudi.ac.id>
- Fajriani, Septiatri, 2016. *Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout*, <http://p2m.polibatam.ac.id/wpcontent/uploads/2016/10/Ari-dovi.pdf>
- Faizarteta, 2020. *Pengertian Nasa tlx dan cara pengukuran pada beban kerja mental*. <https://www.infoteknikindustri.com>
- Hartono, Rahadi, 2021. *Work from home terhadap kinerja karyawan pada masa pandemi covid-19*, <http://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen>.
- Irawati, carollina, 2017, *Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT.Giken precision Indonesia*. <http://media.neliti.com>.
- Kurniawati, Solikhah, 2012. *Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat Di Bangsal rawat inap Rumah sakit islam Fatimah Kabupaten Cilacap*, <http://journal.uad.ac.id>
- Kondi, Herlina, 2019. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit awal bross bekasi*, <http://jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/kesehatan>
- Limbong, 2015. *Gambaran pengukuran kelelahan kerja dengan metode obeyektif dan subyektif pada tenaga kerja di pt. Sastramas estetika megamas kota manado*. <http://jurnal.fkm.unsrat.ac.id>

- Sedamayanti, 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, cv mandar maju, Bandung
- Wibowo, Rahardja, 2015. *Pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening*. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>.
- Widowati, 2018. *Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit*, Trans Info Media, Jakarta.
- Wahyudi, 2018. *Kedudukan Badan hukum rumah sakit privat dihubungkan dengan fungsi sosio ekonomi*. <http://core.ac.uk>
- Zuraida, 2014. *Pengujian skala pengukuran kelelahan ( SPK ) pada responden di indonesia*. <http://media.neliti.com>