

**TESIS**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LAMA KERJA, DAN STRESS KERJA  
DENGAN KELELAHAN TERHADAP KINERJA KERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

***THE EFFECT OF WORKLOAD, LENGTH OF WORK, AND WORK STRESS  
WITH FATIGUE ON THE WORK PERFORMANCE OF NURSES IN THE  
DADI REGIONAL SPECIALITY HOSPITAL, SOUTH SULAWESI  
PROVINCE***

**Disusun dan diajukan oleh :**

**ELFA DHELA MIRANDA**

**K012201052**



**PROGRAM STUDI S2 KESEHATAN MASYARAKAT**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LAMA KERJA, DAN STRESS KERJA  
DENGAN KELELAHAN TERHADAP KINERJA KERJA PERAWAT DI  
RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Tesis**

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister**

**Program Studi**

**Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Disusun dan diajukan oleh:**

**ELFA DHELA MIRANDA**

**Kepada**

**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA, LAMA KERJA, DAN STRESS KERJA DENGAN  
KELELAHAN TERHADAP KINERJA KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT KHUSUS  
DAERAH DADI PROVINSI SULAWESI SELATAN**

**Disusun dan diajukan oleh**

**ELFA DHELA MIRANDA  
K012201052**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 23 Februari 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

**Menyetujui,**

**Pembimbing Utama,**

**Pembimbing Pendamping,**

**Dr. dr. Masyitha Muis, MS**  
NIP. 19690901 199903 2 002

**Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS**  
NIP. 19591221 198702 2 001

**Dekan Fakultas  
Kesehatan Masyarakat**

**Ketua Program Studi S2  
Ilmu Kesehatan Masyarakat**

**Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH., Ph.D**  
NIP. 19720529 200112 1 001

**Prof. Dr. Masni, Apt., MSPH.**  
NIP. 19590605 198601 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ELFA DHELA MIRANDA  
NIM : K012201052  
Program studi : Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

**Pengaruh Beban Kerja, Lama Kerja, Stress Kerja dengan Kelelahan Terhadap Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Khussu Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan**

adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri.

Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 8 Maret 2023.

Yang menyatakan

  
Elfa Dhela Miranda

## ABSTRAK

**MIRANDA.** Pengaruh Beban Kerja, Lama Kerja, Stress Kerja dengan Kelelahan Terhadap Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Khussu Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan (dibimbing oleh Masyitha Muis dan Syamsiar S. Russeng)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami implikasi dari Beban Kerja, Lama Kerja dengan Kelelahan, dan dampaknya berkaitan dengan Kinerja Perawat RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.

Di Provinsi Sulawesi Selatan, RSUD Dadi, dilakukan penelitian. Studi saat ini menggunakan metodologi kuantitatif. Dalam penelitian ini, terdapat 233 perawat di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan, dengan 147 di antaranya digunakan sebagai sampel. Data yang telah dikumpulkan telah dianalisis melalui proses redaksi data, sintesis data, analisis kesimpulan data, dan verifikasi. Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis observasional dengan menggunakan cross sectional dan Penelitian saat ini menggunakan model Analisis Jalur, dimana variabel intervening adalah kelelahan yang tidak seimbang antara eksogen variabel.

Menurut temuan penelitian, responden yang telah memenuhi ketentuan sekitar 111 responden (75,5), menderita beban kerja berat pada sekitar 46 responden (31,3%), menderita stres terkait dengan pekerjaan sekitar 82 responden (55,8%), memiliki riwayat kerja yang panjang pada sekitar 105 responden (71,4%), dan memiliki riwayat kerja yang tidak baik pada sekitar 59 responden (40,1%). Menurut hasil AMOS jangka panjang dan beban kerja berpengaruh secara terus menerus sehubungan dengan pekerjaan tanpa menggunakan perantara kelelahan (0,020) dan stres kerja berpengaruh sehubungan dengan pekerjaan menggunakan perantara kelelahan. Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode chi-square diperoleh diperoleh hubungan antara jangka panjang dengan kelelahan kerja dan adanya hubungan antara stres dari pekerjaan dengan kelelahan kerja, dengan nilai p antara 0,007 sampai 0,05. (0,011).

Kata Kunci: Pengaruh Beban Kerja, Lama Kerja, Stress Kerja, Kelelahan, Kinerja Kerja

## ABSTRACT

**MIRANDA.** Effect of Workload, Length of Work, Work Stress with Fatigue on Nurses' Work Performance at Khussu Hospital, Dadi Region, South Sulawesi Province (guided by Masyitha Muis and Syamsiar S. Russeng)

The purpose of this study is to ascertain the relationship between Nurse Performance at Dadi Hospital in South Sulawesi Province and Workload, Length of Work with Fatigue..

South Sulawesi Province's Dadi Regional Hospital served as the research site. Quantitative techniques are used in this study. Out of the 233 nurses that worked at Dadi Regional Hospital in South Sulawesi Province, 147 were used as samples. The study uses a cross-sectional observational analytical design and the Path Analysis model, with fatigue acting as the mediating variable between exogenous influences. The obtained data is then examined through the steps of data reduction, data display, inference, and verification.

According to the study's findings, 111 respondents (75.5%) of respondents had a lengthy work history, 46 respondents (31.3%) reported having a heavy workload, 82 respondents (55.8%) reported experiencing moderate work stress, 105 respondents (71.4%) reported feeling extremely exhausted at work, and 59 respondents (40.1%) reported having poor work performance. According to statistical tests employing the chi-square test, workload and length of work directly affect performance without needing tiredness intermediaries. A value of 0.007 0.05 implies that there is a meaningful connection between length of work and exhaustion and exhaustion and according to AMOS data (0.020), but work stress does so via fatigue intermediaries (0.011).

**Keywords:** Workload Influence, Length of Work, Work Stress, Fatigue, Work Performance

## PRAKATA

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Terima kasih banyak untuk semuanya, Allahu akbar, Tuhan semesta alam. Untuk memudahkan penulisan tesis ini, kepada hamba-Nya dipanjatkan puja dan syukur dengan menyebut nama Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya, bersama dengan semua nikmat iman, kesehatan, dan kekuatan yang bukan henti-hentinya. Hai dan selamat datang. Terima kasih dan permohonan kepada Allah Ta'ala dan Nabi Muhammad, Shallallahu Alaihi Wa Sallam. Ibu Prof. Dr. Dr. Syamsiar S. Russeng, MS, dan Ibu Dr. Dr. Masyitha Muis, MS, yang menjabat sebagai Pembimbing Utama, mengucapkan terima kasih dan salam yang setinggi-tingginya. Salam dan terima kasih juga diperluas ke nama-nama berikut:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin, Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM.,M.Kes.,M.Sc.PH.,Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Ibu Prof. Dr. Masni, Apt.,MSPH selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin, beserta seluruh tim pengajar pada Konsentrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama penulis mengikuti pendidikan.
2. Kepada Para Penguji yaitu Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM.,M.Kes, bapak Dr. Ridwan Mochtar Thaha, M.Sc., dan bapak Dr. Irwandy,

SKM.,M.Sc.PH.,M.Kes. yang telah banyak memberikan masukan serta arahan dalam penyempurnaan penyusunan dan penulisan tesis ini.

3. Rumah Sakit Umum Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan dan segala petugas yang ikut berpartisipasi dan telah banyak membantu dalam pelaksanaan penelitian ini.
4. Bapak/ibu/saudara(i) yang bertindak sebagai peer support maupun informan yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengikuti penelitian ini serta dukungan, motivasi dan doanya.
5. Rekan-rekan program pascasarjana fakultas kesehatan masyarakat angkatan 2020, bagian akademik pascasarjana IKA FKM Unhas, teman-teman kelas B dan teman seperjuangan departemen K3 atas kekompakan, kebersamaan, semangat, kerjasama, motivasi dan segala kenangan indah yang telah diberikan kepada penulis selama mengikuti penelitian.
6. Rekan-rekan satu tim yang selalu antusias, termotivasi, kooperatif, ramah, menyenangkan dan memiliki banyak kenangan baik selama proses pembelajaran dan selama penyusunan tesis ini.
7. Teman-teman terdekatku dari S1 terutama group WA Bestie Till Jannah, terutama Dzikra yang selalu mau direpotkan pagi hingga malam dan teman SMA ku
8. Teristimewa tesis ini saya persembahkan kepada kedua orang tuaku ayahanda Amiruddin S.KM., S.Ft., Ibunda Imelda Kamil, S.Kep., Ns., serta



saudara Khairil Faiz yang terkasih dan tersayang atas doa, dukungan, dan semangat yang tak ternilai harganya.

9. Dan yang terakhir untuk partner saya saat ini, Wildan Alif yang saat ini sedang merantau mencari cuan, terima kasih selalu dengar keluh kesah saya dalam penyelesaian thesis ini serta selalu memberikan saran yang terbaik ketika otak saya mulai panas dan terima kasih juga asupan gofoodnya setiap hari sebagai support terbesar dalam membentuk mood saya yang sering gloomy.

Penulis menyadari bahwa tesis ini agak jauh dari bentuk yang paling murni. Mengingat hal ini, sangat dianjurkan bagi pembaca untuk menawarkan kritik dan skeptisisme yang dimotivasi oleh tesis yang lemah. Pada saat ini, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala terus menyampaikan keberkahan-Nya kepada kita masing-masing, dan semoga informasi yang disajikan dalam skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Aamiin.

Makassar, 28 November 2022

Elfa Dhela Miranda

## DAFTAR ISI

<b>TESIS .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan .....	7
1. Tujuan Umum .....	7
2. Tujuan Khusus .....	7
D. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Ilmiah .....	9
2. Manfaat Institusi.....	9
3. Manfaat Praktis .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja .....	10
1. Pengertian Beban Kerja .....	10
2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	10
3. Dampak Beban Kerja .....	13

4.	Indikator Beban Kerja .....	14
5.	Penilaian Beban Kerja .....	14
B.	Tinjauan Umum Tentang Lama Kerja.....	19
C.	Tinjauan Umum Tentang Stress Kerja .....	19
1.	Pengertian Stress Kerja .....	19
2.	Jenis stres.....	20
3.	Sumber stres kerja.....	21
4.	Dampak Stres Kerja.....	21
5.	Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja.....	22
D.	Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja.....	26
1.	Pengertian Kelelahan.....	26
2.	Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan.....	26
3.	Gejala Kelelahan.....	28
4.	Jenis Kelelahan.....	28
5.	Dampak Kelelahan.....	29
6.	Penanggulangan Kelelahan .....	29
7.	Pengukuran Kelelahan.....	30
E.	Tinjauan Umum Tentang Kinerja Kerja .....	32
1.	Pengertian Kinerja Kerja .....	32
2.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja.....	32
3.	Penilaian Kinerja Kerja Perawat.....	33
4.	Tujuan Penilaian Kinerja Perawat .....	34
5.	Manfaat Penilaian Kinerja Perawat .....	34
6.	Indikator Kinerja Perawat.....	35
F.	Kerangka Teori.....	37
G.	Kerangka Konsep.....	38
H.	Hipotesis .....	38
I.	Definisi Operasional .....	40

1.	Beban Kerja .....	40
2.	Lama Kerja.....	40
3.	Stress Kerja .....	40
4.	Kelelahan .....	41
5.	Kinerja Kerja .....	42
J.	Tabel Sintesa.....	44
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>51</b>
A.	Jenis Penelitian .....	51
B.	Lokasi Penelitian .....	51
C.	Populasi dan Sampel .....	51
1.	Populasi .....	51
2.	Sampel.....	51
D.	Teknik Pengambilan Sampel .....	52
E.	Instrumen Pengumpulan Data.....	54
1.	Data Primer.....	54
2.	Data Sekunder .....	56
F.	Pengolahan dan Analisis Data.....	56
1.	Editing (Pemeriksaan Data) .....	56
2.	<i>Coding</i> (Pemberian Kode).....	56
3.	<i>Cleaning</i> (Pembersihan Data).....	57
4.	Pengolahan dan penyajian.....	57
G.	Analisis Data .....	57
1.	Analisis Univariat .....	57
2.	Analisis Bivariat.....	58
3.	Analisis Multivariat .....	58
H.	Persetujuan/Informed Consent.....	58
I.	Alur Penelitian .....	58
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>60</b>

A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	60
B.	Hasil Penelitian.....	61
1.	Analisis Univariat .....	62
2.	Analisis Bivariat.....	66
3.	Analisis Multivariat .....	72
C.	Pembahasan .....	81
1.	Pengaruh lama kerja terhadap kelelahan.....	82
2.	Pengaruh beban kerja terhadap kelelahan .....	84
3.	Pengaruh stress kerja terhadap kelelahan.....	86
4.	Pengaruh lama kerja terhadap kinerja .....	87
5.	Pengaruh beban kerja terhadap kinerja .....	88
6.	Pengaruh stress kerja terhadap kinerja kerja.....	89
7.	Pengaruh Kelelahan terhadap kinerja kerja .....	90
D.	Keterbatasan.....	91
<b>BAB V</b>	.....	<b>92</b>
A.	Kesimpulan .....	92
B.	Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>95</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Kategori Beban Kerja Berdasarkan Denyut Jantung/Nadi .....	15
Tabel 1. 2 Sintesa Hasil Penelitian yang terkait .....	44
Tabel 1. 3 Jumlah sampel pada ruang rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.....	53
Tabel 1. 4 distribusi frekuensi berdasarkan Ruang Kerja di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	62
Tabel 1. 5 Distribusi responden berdasarkan Lama Kerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	63
Tabel 1. 6 Distribusi responden berdasarkan Beban Kerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	64
Tabel 1. 7 Distribusi responden berdasarkan Stress Kerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	64
Tabel 1. 8 Distribusi responden berdasarkan Kelelahan Kerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	65
Tabel 1. 9 Distribusi responden berdasarkan Kinerja Kerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	66
Tabel 1. 10 Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	67
Tabel 1. 11 Dis Hubungan Lama Kerja dengan Kelelahan Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	67
Tabel 1. 12 Hubungan Stress Kerja dengan Kelelahan Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	68
Tabel 1. 13 Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	69
Tabel 1. 14 Hubungan Lama Kerja dengan Kinerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	70
Tabel 1. 15 Hubungan Stress Kerja dengan Kinerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	70
Tabel 1. 16 Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Di RSKD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2022 .....	71
Tabel 1. 17 Uji Normalitas dengan AMOS .....	72
Tabel 1. 18 Pengaruh Koefisien Analisis Jalur dan Kaitannya Dengan Hipotesis penelitian Direct Effect.....	74
Tabel 1. 19 Pengaruh Koefisiensi Analisis Jalur dan Kaitannya Dengan Hipotesis Penelitian Indirect Effect .....	80

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 1. 1 Kerangka Teori Modifikasi Model Teori Kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donally .....	37
Gambar 1. 2 Kerangka Konsep.....	38
Gambar 1. 3 Analisis Jalur Hubungan Antara Variabel Dengan Nilai Estimate .....	73

**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Informed Consent .....	101
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian .....	102
Lampiran 3 Hasil Olah Data.....	111
Lampiran 4 Pengambilan Data Fakultas.....	122
Lampiran 5 Izin Penelitian DPMDTSP .....	123
Lampiran 6 Disposisi Rumah Sakit Dadi.....	124
Lampiran 7 Persetujuan Etik.....	125
Lampiran 8 Dokumentasi Penelitian .....	126
Lampiran 9 Daftar Riwayat Hidup.....	127



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Era globalisasi sekarang memiliki banyak dampak negatif di banyak industri, termasuk sektor kesehatan. Rumah Sakit adalah satu-satunya institusi yang menyediakan layanan yang strategis dengan tetap mempertahankan standar kualitas tinggi untuk layanan yang diberikan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan tingkat pelayanan kesehatan masyarakat secara efisien.

Menurut data Kemenkes RI (2020), ada sekitar 32.817 unit di Indonesia, dan unit-unit tersebut terdiri dari berbagai lembaga. Dari data tersebut didapatkan jika data jumlah unit terbanyak yaitu puskesmas dengan jumlah 10.063 unit yang tersebar di Indonesia. Sedangkan rumah sakit sendiri menempati urutan ke 4 dalam jumlah unit terbanyak yaitu sebanyak 2.846 unit yang tersebar di Indonesia.

Sedangkan untuk jumlah tenaga kesehatan seluruh Indonesia yaitu sebanyak 1.500.541 orang. Dari data tersebut didapatkan jika tenaga kesehatan terbanyak yaitu keperawatan dengan jumlah 460.267 orang yang tersebar di seluruh Indonesia. Pengaturan perawat yang ideal di rumah kecil bertepatan dengan jumlah waktu untuk tidur rasio perawat di rumah sakit untuk menghibur pasien yakni minimal 1:1 dan maksimal 1:2.

Di Denmark & Finlandia sebagian besar tenaga keperawatan bekerja dengan sistem shift yang sangat tidak teratur, yang direncanakan untuk periode 4-8 minggu di Denmark dan periode 3-4 minggu di Finlandia. Di Norwegia, ada perbedaan besar antara rumah sakit dan beberapa jadwal kerja direncanakan hingga 52 minggu dalam satu waktu. Jadwal biasanya diumumkan dengan pemberitahuan hingga 2–4 minggu. Perawat juga menghadapi berbagai masalah keluhan pasien, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan yang kompleks dan ditambah tugas yang menuntut mereka harus dicapai. Ini adalah kombinasi penyebab yang dapat menyebabkan kelelahan fisik, emosional dan mental (Garde *et al.*, 2019)

Hasil pengumpulan data, observasi, dan penelitian di RSKD Dadi menyediakan perawatan medis khusus dan subspecialis berkualitas tinggi sebagaimana dijelaskan dalam arahan pemerintah sebagai lokasi untuk perawatan medis tingkat tertinggi (rumah sakit rujukan teratas). Catatan data kepegawaian RSKD Dadi menyatakan bahwa 233 perawat di ruang rawat inap berjumlah 233 perawat and terbagi 3 shift, yaitu 08.00-14.00 (pagi), 14.00-20.00 (siang) dan 20.00-08.00 (malam).

Perawat cenderung melakukan aktivitas yang berulang dan rentan terhadap kelelahan kerja. Hasil wawancara dengan Kepala Bidang Keperawatan RSKD Dadi menyatakan bahwa tidak ada keseimbangan antara pasien rawat inap dengan perawat yang tersedia, karena hal ini

kadang menyebabkan kelelahan fisik atau mental. Kenyataannya dari hasil data dan wawancara, rata-rata perawat RSKD Dadi menangani 4-6 pasien.

Pada *shift* siang dan malam hanya terdapat 3 (tiga) perawat yang ada diruangan. Menurut perawat ruang rawat inap, terkadang ada pasien yang tidak stabil, sehingga menyulitkan perawat untuk mengelola dan menanganinya. Selain itu, jika ruang perawat penuh dengan penumpang, perawat yang bekerja pada shift malam dan pagi mungkin dapat menyebabkan kurang terkendali dari biasanya, terlebih pada ruang rawat inap Kenari dan Nyiur yang dimana pasiennya merupakan pasien jiwa dan terdapat hampir 100 orang dalam ruangan tersebut.

Berdasarkan data dan fakta diatas, beban kerja perawat akan meningkat dikarenakan kebutuhan tenaga perawat dengan jumlah pasien RSKD Dadi tidak seimbang. Beban kerja yang berat dan kompleksitas pekerjaan akan menjadi lebih berat oleh tenaga perawat dan dapat menyebabkan keluhan sakit, kelelahan, dan emosi yang tidak terduga. Hal ini tentunya mempengaruhi efisiensi kinerja perawat dalam melayani pasien.

Pentingnya tingkatan beban kerja yang bisa berdampak pada kinerja perawat yang baik. Karena fokus mereka pada pekerjaan mereka, setiap karyawan memiliki perawat yang mencakup tanggung jawab besar, beban berat, tekanan ekstrovert, dan kebutuhan untuk bekerja selama

shift yang ada di tengah. Selain itu, sekitar 18% pekerja terus mengalami masalah dengan pekerjaan mereka karena larangan pekerjaan yang buruk. (Pourteimour, Yaghmaei and Babamohamadi, 2021)

Menurut survei yang dilakukan di Indonesia oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), sekitar 50,9% warga negara Indonesia mengalami beberapa jenis gejala, seperti terus-menerus merasa tidak menyelesaikan pekerjaan yang cukup atau merasa frustrasi karena kondisi terkait pekerjaan mereka terlalu menegangkan untuk dilaporkan. (Nainggolan, 2018). Menurut Widayani (dalam Handarizk and Rian, 2020)

Menurut Prima, Oktaini and Putri, (2020) Menunjukkan 44 perawat memiliki kinerja yang kurang baik. Penelitian saat ini sedang dilakukan oleh Rismayanti (2018) Di Rumah Sakit Sawerigading Palopo, hasil analisis beban dan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja adalah kondisi yang sering dialami orang setelah terlibat dalam tugas-tugas sebagai akibat dari pekerjaan bertekanan tinggi. Setiap proyek akan menghasilkan kelelahan kerja, yang akan mengurangi kinerja dan menaikkan ambang batas kelelahan kerja. Karena kenyataan bahwa siapa pun yang bekerja sementara di luar tingkat kelelahan mereka saat ini akan mengalami kelelahan, setiap bisnis harus memastikan bahwa mereka memiliki cukup waktu untuk refleksi sebelum pulih kembali. (Rismayanti, 2018)

Bahwa 4% dari kelelahan kerja di sektor hukum dan polisi, 9% dari kelelahan kerja di sektor administrasi dan manajemen, dan 32% dari kelelahan kerja di sektor guru dan petugas kesehatan (terutama perawat) menunjukkan bahwa peringkat yang pertama kali mengalami kelelahan kerja adalah sekitar 43%. Tanggung jawab keperawatan yang komprehensif dapat mengakibatkan beban berat perawat pada pasien merawat yang berpotensi membuat stres. (Lutfi, Puspanegara and Mawaddah, 2021).

*American Nurses Association (ANA), Institute of Medicine* menemukan bahwa 65% dari 745 sampel menunjukkan kelelahan. Konsekuensi kelelahan yang teridentifikasi pada rumah sakit sangat besar mempercangkat peningkatan kejadian buruk pada pasien (Steege and Dykstra, 2016).

Kelelahan subjektif dalam bekerja merupakan perasaan lelah yang dirasakan oleh pekerja, hal tersebut juga menyebabkan turunnya motivasi dan dapat mengurangi aktivitas mental dan fisik. Ada 3 jenis kuesioner yang dapat digunakan untuk pelatihan kerja khusus; diantaranya adalah KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja). Tujuan dari metode KAUPK2 adalah memahami semua asumsi tidak berdasar yang dibuat tentang pekerja yang mengalami kelelahan di tempat kerjanya. Kuesioner ini terdiri dari 17 pertanyaan. Manfaat utama metode KAUPK2 adalah dikembangkan oleh Setyawati dan sejalan

dengan praktik bisnis Indonesia. Ini juga kuat, dapat diandalkan. (Sesrianty and Sudelfi, 2021).

Kinerja adalah hasil akhir dari pekerjaan seseorang di lingkungan di mana ada kolaborasi erat antara tujuan organisasi, kebutuhan konsumen, dan distribusi ekonomi. Perawatan kinerja adalah komponen kesehatan pelayanan dan bentuk pelayanan profesional. (Sugiharto, Keliat and Sri, 2019). Kinerja keperawatan dalam keperawatan berarti kepatuhan perawat dalam memberikan asuhan tersebut dari pengkajian, diagnosi, perencanaan, penerapan, dan implementasi. (Mugianti, 2017).

Menurut Vanchapo (2019), Ketika seorang Karayawan mampu menerima tugas yang diberikan kepada mereka dan beradaptasi dengan mereka. Itu tidak akan menjadi pekerjaan, tetapi jika kandidat tidak berhasil, itu akan terjadi. Tugas dan kegiatan menjadi pekerjaan yang tidak produktif.

Kinerja perawat dikenal oleh faktor internasional berdasarkan perawat karakteristik (umur, tingkat pendidikan, pengetahuan, dan lama kerja) dan faktor eksternal berdasarkan pengawasan dari kepala ruang, ketersediaan peralatan, dan adanya SOP. Pengalaman dan lamanya kerja, yaitu semua keperawatan tindakan yang mematuhi standar keperawatan, dapat memperburuk kondisi kerja saat melakukan assuaging keperawatan. (Setianingsih and Septiyana, 2019).

Studi pendahuluan dan uraian berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa beban kerja, lama kerja, seara signifikan mempengaruhi kelelahan perawat yang berimbas pada kinerja perawat. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap perawat dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Lama Kerja, Dan Stress Kerja Dengan Kelelahan Terhadap Kinerja Kerja Perawat Di Rumah Sakit Khusus Daerah Dadi Provinsi Sulawesi Selatan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalh penelitian ini adalah bagaimana pengaruh efek jam kerja yang panjang, tingkat stres yang tinggi, dan faktor-faktor lain pada kemampuan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka di provinsi Sulawesi Selatan, tepatnya di RSUD Dadi.

## **C. Tujuan**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk memahami dampak Beban Kerja, Lama Bekerja dengan Kelelahan, dan dampaknya terhadap Perawat Kinerja RSUD Provinsi Dadi Sulawesi Selatan

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan

- b. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- c. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- d. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kelelahan perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- e. Untuk mengetahui pengaruh lama kerja terhadap kelelahan di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- f. Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kelelahan di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- g. Untuk mengetahui Pengaruh kelelahan berkaitan dengan kinerja kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- h. Untuk mengetahui seberapa banyak pengaruh tentang lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.
- i. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh stress kerja terhadap kelelahan dan dampaknya terhadap kinerja kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan
- j. Untuk mengetahui berapa besar pengaruh lama kerja terhadap kelelahan dan dampaknya terhadap kinerja kerja perawat di ruangan rawat inap RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan



## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Ilmiah**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan standar pendidikan dan kesadaran akan keseriusan penyakit yang ditimbulkan oleh pekerjaan yang terjadi di tempat kerja.

### **2. Manfaat Institusi**

RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan bisa meningkatkan kinerja perawat dan membuat suatu program kerja yang dapat memantau kelelahan yang dialami oleh perawat sehingga perawat mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

### **3. Manfaat Praktis**

Studi saat ini adalah untuk membahas badan pengetahuan yang ada, memberikan wawasan tentang dampak riwayat kerja sebelumnya dan beban kerja pada perawat kinerja di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Beban Kerja**

##### **1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Undang-Undang Kesehatan No. 36 tahun 2009, Beban kerja adalah jumlah total tugas yang harus diselesaikan di departemen atau organisasi yang bersangkutan, dan itu adalah jumlah dari semua tugas dan jam. Setiap Karyawan diperbolehkan bekerja tanpa mempertimbangkan kesehatannya sendiri, kesehatan masyarakat sekitar, atau kesehatannya sendiri. Menyelaraskan lingkungan kerja diperlukan untuk mencapai tingkat produktivitas tertinggi.

Beban kerja adalah manifestasi paling menonjol dari kapasitas mental yang kuat. Kebutuhan untuk melaksanakan dua tugas ini atau tugas-tugas yang dimaksud adalah alasan utama penurunan kinerja dari awal pekerjaan dan peningkatan kinerja berikutnya di seluruh pekerjaan. (Ansori, P, B dan Andriani, 2021)

##### **2. Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

a. Faktor eksternal Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

1) Tugas bersifat fisik seperti :

Lingkungan tempat kerja, lingkungan tempat kerja, dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan dan tunjangan.

Demikian pula, kegiatan mental termasuk yang membutuhkan fokus, kerja emosional, kompleksitas tempat kerja, dan kegiatan serupa.

- 2) Lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, system kerja dan sebagainya.
- 3) Lingkungan Kerja Dapat memberikan beban tambahan yang meliputi:
- 4) lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, lingkungan kerja psikologis.
- 5) Faktor Internal

Faktor-faktor seperti status quo, tinggi badan, berat badan, dan faktor kondisional kesehatan serta faktor psikologis (seperti jumlah uang yang berasal dari dalam tubuh sebagai reaksi terhadap potensi stresor) disebutkan (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan)

Menurut (Gibson, 2019) :

a. Time pressure (tekanan waktu)

Desakan waktu dapat menjadi beban kerja berlebihan, dan dengan demikian mencegah munculnya ada juga ada juga ada juga ada penyakit atau kondisi yang berbahaya bagi kesehatan seseorang.

b. Jadwal kerja atau jam kerja

Penyebab terbesar stres di tempat kerja adalah ketidakpastian yang meliputi berjam-jam kerja tentang berapa banyak pekerjaan yang benar-benar akan dilakukan. Hal ini terkait dengan interval waktu antara karyawan dan karyawan. Hari kerja standar Strandart adalah delapan jam setiap hari, Senin hingga Jumat. Ada tiga jenis shift kerja yang tersedia: shift malam, shift panjang, dan shift fleksibel. Dari dua jenis pekerjaan yang dijelaskan, shift panjang dan shift malam dapat memiliki efek negatif pada kesehatan seseorang.

c. Role ambiguity dan role conflict Role

Kemenduaan peran atau ambiguitas dalam aturan, serta ambiguitas dalam aturan itu sendiri, dapat mempengaruhi persepsi seseorang tentang beban kerjanya. Ini mungkin perkembangan yang mengkhawatirkan atau mengancam.

d. Informatian overload,

Banyak informasi yang dibagikan dan didistribusikan ke seluruh pekerja secara terkoordinasi dari waktu ke waktu dapat menyebabkan penurunan produktivitas.

e. Temperature extremes atau heat overload.

Sama halnya dengan kebisingan, kondisi kerja yang berisiko seperti suhu ruangan mungkin memiliki efek negatif bagi kesehatan.

f. Repetitive action.

Membutuhkan sinkronisasi prosedur yang konstan, atau pekerjaan di mana sering terjadinya pengulangan gerak akan menghasilkan sensasi bosan yang tidak menyenangkan, Ucapan monoton yang, pada akhirnya, dapat mengakibatkan pergeseran perhatian dan bahkan berpotensi berbahaya jika tenor tidak mampu mempertahankan gaya berjalan yang stabil di jalur keadaan darurat. desain ruang kerja yang terdengar ergonomis.

g. Tanggung jawab

Setiap jenis tugas berpotensi menjadi pekerjaan bagi sebagian orang. Berbagai jenis tanggung jawab ada, seperti halnya fungsinya sebagai tekanan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa mereka yang tidak peka terhadap orang lain akan meniru gerakan yang berhubungan dengan pekerjaan. Peningkatan jumlah kecemasan tentang pekerjaan dan meningkatnya jumlah indikator kualitas kerja yang terkait dengan pekerjaan.

### 3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja juga memiliki dampak terhadap karyawan menurut Wickens dalam (Afia, 2013), yakni:

- a. Semakin tingginya kesulitan dalam pekerjaan maka juga mengakibatkan penurunan kinerja kerja.

- b. Waktu respon dan kesalahan meningkat untuk tugas-tugas kompleks.
- c. Kesalahan yang meningkat untuk tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- d. Beban kerja yang didefinisikan oleh satu tugas dapat mengganggu tugas-tugas lain yang dilakukan secara bersama-sama.
- e. Kelelahan kerja dapat diakibatkan oleh periode stres terkait pekerjaan yang intens.

#### **4. Indikator Beban Kerja**

Menurut Mahendrawan (2015) indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja yakni:

- a. Tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja)
- b. Tugas-tugas yang kuat secara mental (tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya)
- c. Waktu kerja dan waktu istirahat karyawan
- d. Kerja secara bergilir 5. Pelimpahan tugas dan wewenang
- e. Faktor Somatis (kondisi kesehatan)
- f. Faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan sebagainya)

#### **5. Penilaian Beban Kerja**

Adalah teknik yang menggunakan teknik untuk melakukan analisis data secara sistematis terkait dengan efektivitas dan efisiensi pekerjaan

yang dilakukan oleh institusi mana pun atau oleh tenaga kerja organisasi mana pun. Analisis praktik perburuhan adalah teknik atau metode yang menyoroti banyak jam kerja yang harus diselesaikan untuk menyelesaikan tugas tertentu dalam jumlah waktu tertentu. (Rini Astuti and Lesmana, 2018)

a. Beban Kerja fisik

Tiga jenis ambang batas tak terduga yang berlaku untuk orang antara lain ambang batas tak terduga yang minimum atau ringan, ambang batas tak terduga yang parsial atau substansial, dan ambang batas tak terduga yang nol atau keseluruhan.

Tarwaka (2015) Ketika ada hubungan langsung antara kebutuhan atau konsumsi energi, kerja fisik akan digunakan untuk menghasilkan energi. Ada dua peristiwa untuk membandingkan dua metode kerja fisik bentuk panjang dan pendek. Lebih banyak energi dibutuhkan atau digunakan selama hari kerja yang semakin sulit dan menyelesaikannya dengan mengatur waktu secara akurat dari satu hingga enam. Dari pengukuran ini, perkiraan jumlah hari yang dihasilkan.

**Tabel 1. 1 Kategori Beban Kerja Berdasarkan Denyut Jantung/Nadi**

Kategori Beban Kerja	Denyut Jantung Denyut/min
Sangat berat sekali	>175

Sangat berat	150-175
Berat	125-150
Sedang	100-125
Ringan	75-100

*Sumber : Tarwaka, 2015*

b. Beban Kerja Mental

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan kepala ruangan, perawat, serta perawat dengan pasien, selain itu, ada hubungan antara karyawan dan atasan yang mempengaruhi produktivitas karyawan dan lingkungan kerja. Masalah saat ini adalah stres di tempat kerja, yang akan menurunkan motivasi karyawan dan mengakibatkan praktik kerja yang tidak profesional.

Beberapa teknik, termasuk SWAT, NASA-TLX, dan Modified Cooper Harper Scaling, dapat digunakan untuk mengukur secara objektif sifat kerja psikologis (KIA).

Metode National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX) mengevaluasi jumlah pekerjaan yang berorientasi pada subjek dan mengharuskan karyawan untuk memberikan umpan balik tentang tugas yang akan datang. Pekerjaan dibatasi pada enam aspek terkait pekerjaan yang berbeda dengan menggunakan metode ini dari NASA-TLX (mulai dari 0 hingga 100). (Tarwaka, 2015)



Rincian dari masing-masing domain profesional adalah sebagai berikut:

- 1) Performansi: Rangkullah keberhasilan dalam pekerjaan Anda. Beberapa isapan menuju ambang batas pekerjaan yang dicapai.
- 2) Usaha: Beberapa kekuatan mental atau fisik yang substansial diperlukan untuk mencapai tingkat kinerja.
- 3) Tingkat Frustrasi: Beberapa tingkat frustrasi utama terkait dengan pekerjaan. Jenis pekerjaan apa yang tidak memuaskan, membuat stres, dan tidak memotivasi. Di tempat kerja, itu harus menarik, memuaskan, dan dapat dikelola.

Skor total dari semua standar kinerja untuk pekerjaan dapat digunakan sebagai evaluasi mental kuantitatif dari pekerjaan atau kegiatan berkualitas tinggi. Menggunakan NASA-TLX sebagai penguin adalah prosedur :

- 1) Pembobotan

Pada saat tes bobot, yang memiliki 15 indikator, indikator terakhir dipilih oleh kelompok kerja dengan menekankan indikator yang, menurut peserta yang lebih berpengalaman, mereka paling akrab dengannya.

## 2) Pemberian Rating

Tahapan ini, karyawan diharapkan dapat memberikan umpan balik atau peringkat tentang komponen mental keenam dari beban yaitu mengantongi 15.

Data dari tugas pemeringkatan yang dimaksudkan untuk menentukan rata-rata upaya tertimbang adalah sebagai berikut: Meningkatkan jumlah perbandingan antara faktor-faktor yang bias, diikuti dengan meningkatkan jumlah indikator dari masing-masing faktor, menghasilkan banyak perbandingan antara masing-masing faktor. Dengan cara ini, 6 indikator dari 6 nilai ditentukan. Meningkatkan skor untuk setiap faktor dengan menggabungkan peringkat dan faktor bobot untuk setiap deskripsi. Setelah menerima hasil dari kontributor data NASA-TLX, prosedur berikut digunakan untuk menghitung skor :

$$Skor\ NASA - TLX = \frac{\varepsilon(Bobot \times Rating)}{15}$$

### c. Aspek waktu kerja

80% dari waktu yang dihabiskan untuk bekerja sebenarnya produktif, berbeda dengan hari kerja 8 jam. Waktu kerja rata-rata per hari adalah 8 jam (5 jam kerja), dengan waktu kerja efektif setiap hari 6 jam. (Wardanis, 2018)

## **B. Tinjauan Umum Tentang Lama Kerja**

Setiap orang melakukan pekerjaan mereka dengan efisiensi dan integritas. Sementara seseorang dapat mereka lebih cenderung melakukannya selama 40-50 jam per minggu dengan 6-8 jam per hari. Setiap orang memiliki waktu yang terhubung dengan pekerjaan mereka. Diharapkan periode waktu ini akan mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pekerjaan. (Suma'mur, 2009)

## **C. Tinjauan Umum Tentang Stress Kerja**

### **1. Pengertian Stress Kerja**

Masalah yang sering dihadapi karyawan adalah stres di tempat kerja, dengan beberapa karyawan memperhatikan kondisi seperti kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, dan tingkat gaji yang tinggi. Stres di tempat kerja juga dapat mengurangi risiko masalah kesehatan dan kesalahan karyawan, seperti kemungkinan efek negatif pada produktivitas dan pendapatan di tempat kerja. Pertama, karyawan harus belajar cara membaca buku komik yang menggambarkan masalah yang berulang, dan kedua, atasan harus menjelaskan bahwa pekerjaan yang penuh tekanan dapat meningkatkan kesehatan karyawan, yang pada gilirannya memiliki efek positif pada keuntungan bisnis.

Menurut Anggreini (2017) Stres di tempat kerja adalah reaksi fisik dan emosional terhadap standar kinerja yang tidak memuaskan, tuntutan sehari-hari, atau kebutuhan karyawan yang berasal dari lingkungan tempat kerja. Karena ada tekanan dari dalam dan luar orang yang dapat mengganggu aktivitas kerja, stres di tempat kerja merupakan kondisi yang dapat memperburuk kesehatan fisik atau psikologis seseorang. (Aprianti, R., & Agus, 2018). Reaksi seseorang terhadap di luar dan di dalam diri mereka sendiri yang mengganggu kesejahteraan fisik dan psikologis mereka untuk menghambat kinerja mereka di tempat kerja adalah apa yang mungkin disebut sebagai stres di tempat kerja.

## **2. Jenis stres**

### **a. Eustres**

Kepositifan adalah sifat yang dapat berkembang karena dapat meningkatkan energi dan memicu kreativitas, memungkinkan lebih banyak ketenangan saat melakukan tugas kerja. Eustres bukan hanya pemikiran acak, tetapi dapat digunakan untuk setiap situasi karena terletak di tempat yang memotivasi. (Saleh, 2018)

### **b. Distres**

Ini adalah situasi yang sangat negatif yang muncul ketika perubahan rutin membuat orang berpikir bahwa ada sesuatu yang tidak beres. Penting untuk menjalankan fungsi yang berhubungan dengan

pekerjaan dengan baik karena jenis stres ini memperburuk gangguan pada organ tubular. (Hadiningtyas, I. P., & Tama, 2017).

### 3. Sumber stres kerja

Sumber stres pada pekerja dapat berasal dari menurut (Maenner *et al.*, 2013):

- a. Stresor terkait pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang berisiko, peningkatan produktivitas, ikatan sosial dengan atasan, perubahan rutinitas dan penugasan kerja, reorganisasi karir, dan koneksi ke manajer atau anggota staf lain selama jam kerja.
- b. Karakteristik individu, seperti ambang batas kecemasan, batas-batas tolerabilitas, dan tipe kepribadian A
- c. Stresor ekstra-organisasi, seperti krisis keluarga, krisis keuangan, krisis gaya hidup, dan faktor lingkungan lokal.

### 4. Dampak Stres Kerja

Kategori yang dikecualikan Cox termasuk (Gibson, 1997) :

- a. Angkuh, Kebosanan, Kelelahan, Frustrasi, Kehilangan Kesabaran, Rendah Diri, Gugup, dan Merasa kesepian adalah beberapa ciri lainnya dari dampak subyektif
- b. Menghasilkan putatif yang jelas." Sikap buruk, persepsi tajam, perlawanan yang kuat terhadap kritik, dan ketidakstabilan mental adalah dampak kognitif

- c. Kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, & tubuh panas dingin. Meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah adalah dampak fisiologis
- d. Keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi, keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas adalah dampak organisasi

## **5. Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja**

### **a. Faktor Pekerjaan**

ILO (2016), meliputi kuantitas dan variasi pekerjaan, serta kurangnya atau kurangnya keterampilan. Selain itu, ada beberapa faktor lagi yang berkaitan dengan pekerjaan yang oleh Hurrell dan McLaney (1988), seperti jam kerja yang fluktuatif, agresi interpersonal, dan ketidakstabilan mental. Berikut ini memberikan penjelasan mengenai masing-masing faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, antara lain use, per-project ketaksaan, per-project ketidakpastian, shift kerja, per-project conflict, per-project kurangnya control, dan interpersonal conflict.

### **b. Lingkungan Fisik**

Kondisi kerja saat ini dapat mengakibatkan kinerja yang ideal serta merugikan kesehatan mental dan fisik karyawan serta kesejahteraan profesional. Sebagai seorang profesional yang bekerja, kondisi fisik

dan psikologis Anda memiliki implikasi bagi Anda. Kondisi fisik dapat berkontribusi pada stres (stresor), seperti kebersihan di tempat kerja dan vibrasi.

c. Konflik Peran

Konflik tentang masa depan mungkin menjadi masalah serius bagi banyak orang. Konflik akan muncul apabila salah satu pegawai memiliki pertentangan antara tugas yang harus diselesaikan.

d. Ketaksaan Peran

Peran seseorang menjadi kurang jelas seiring berjalannya waktu, yang meningkatkan nilai kapasitas intelektual, pemahaman, dan rasa harga diri mereka sendiri. Jika seorang pekerja tidak memiliki informasi yang cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas yang perlu dilakukan, ini menunjukkan bahwa ada risiko bahaya, atau jika mereka gagal mengenali atau mengakui potensi bendera merah yang terkait dengan peran saat ini.

e. Ketidakpastian Pekerjaan

Indikasi bahwa pekerjaan tidak lagi diperlukan dan bahwa kesadaran kehilangan pekerjaan adalah kejadian umum di tempat kerja. Setiap restrukturisasi menciptakan sumber daya yang sangat kuat yang dikenal sebagai ketidakpastian pekerjaan.

f. Kurangnya Kontrol

Kontrol persalinan melibatkan mempertahankan fokus utama pada mempertahankan respons jantung dan fungsional sepanjang hari kerja, dan respons ini dapat mengakibatkan peningkatan risiko gangguan jantung dan fungsional. Istilah "kontrol tenaga kerja" mengacu pada kombinasi "tuntutan dalam pekerjaan apa pun" dan "kebijaksanaan dalam menggunakan sumber daya yang tersedia." Menggabungkan jam kerja yang intens dengan kontrol kerja berkualitas rendah dapat mengakibatkan tekanan yang intens dan menyebabkan berbagai masalah kesehatan berkembang. Sedikit pekerjaan dengan potensi tinggi mengalami tekanan adalah perawat. Temuan studi Berland (2008) menunjukkan bahwa ada tingkat kontrol yang kuat atas kinerja karyawan di lingkungan tempat kerja yang terkait dengan manajemen stres dan dapat berdampak pada moral karyawan.

g. Kurangnya Kesempatan Kerja

Kurangnya lapangan pekerjaan berpotensi menyebabkan seseorang menjadi cemas tentang respons terhadap lingkungan kerja yang berfluktuasi, masalah kesehatan mental, ketidakstabilan emosi, dan kecemasan mungkin terjadi. Perasaan tidak nyaman di kalangan pekerja atas jadwal kerja mereka yang tidak menentu hanya akan meningkat seiring berjalannya waktu.

h. Jumlah Beban Kerja



Kelelahan pekerja dan tingkat pekerjaan yang terus-menerus rendah adalah tanda-tanda stres. Beban kerja mungkin lebih dekat dibandingkan dengan beban kerja yang kurang menjadi lebih berorientasi kuantitatif dalam pekerjaan Anda mungkin menciptakan kebutuhan bagi Anda untuk bekerja berjam-jam, yang merupakan tanda stres (Munandar, 2001).

i. Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

Tanggung jawab di tempat kerja dibagi menjadi dua kategori: tanggung jawab terhadap orang lain dan tanggung jawab terhadap objek pelanggaran.

j. Kemampuan yang Tidak Digunakan

Kurangnya penggunaan alat kerja dapat mengakibatkan stres untuk pekerjaan saat ini. Kondisi seperti ini sering muncul ketika karyawan memiliki banyak sumber daya yang mereka miliki untuk melakukan tugas tertentu. Tetapi karena orang lain sudah melakukan tugas yang sama menggunakan karyawan lain atau alat yang berbeda, peralatan yang disebutkan di atas tidak dapat digunakan.

k. Tuntutan Mental

Tuntutan mental adalah faktor penting, terutama dalam pekerjaan yang membutuhkan komunikasi yang berkelanjutan dan tidak terputus dengan klien, terutama di sektor keuangan. Sebagai aturan umum, Anda disarankan untuk selalu menghormati klien Anda saat bekerja.

Namun, tingkat kesiapan emosional untuk bekerja terkait erat dengan tingkat kesiapan mental untuk bekerja.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja**

##### **1. Pengertian Kelelahan**

Terlepas dari kenyataan bahwa itu bukan satu-satunya gejala, istilah kelelahan mengarah dalam situasi di mana sulit untuk melakukan tugas tertentu. Penyebab paling umum dari kelelahan yang lebih parah adalah kelelahan fisik dan mental, sering dikenal sebagai kelelahan fisik dan kelelahan mental, masing-masing. (Budiono, 2003).

##### **2. Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan**

###### **a. Lama kerja**

Poin penting yang perlu diingat ketika membahas pekerjaan jangka panjang adalah :

- 1) Berapa lama waktu untuk seorang dapat bekerja sangat baik
- 2) Rasio jam kerja terhadap jam istirahat.
- 3) Jam kerja per hari menurut periode meliputi siang dan malam

Peluang munculnya penyakit dan etika kerja yang buruk akan menjadi lebih langka karena jumlah jam kerja yang dijadwalkan meningkat.

###### **b. Beban kerja**

Pekerjaan yang lebih menuntut membutuhkan jam kerja istirahat yang lebih lama. Kelelahan kerja akan menimbulkan jika beban kerja ditambah melampaui kapasitas kerja. Ketika kondisi seperti ini hadir, dapat menyebabkan orang mengalami stres, sehingga memudahkan mereka untuk merasa kewalahan saat bekerja..

c. Shift kerja

Kerja shift adalah jam kerja yang diperuntukkan bagi karyawan tetap yang bekerja malam, pagi, dan akhir pekan.

d. Usia

Usia merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk bekerja. Konsumsi energi per jam setiap orang dalam kondisi kerja berbeda, dan satu faktor khususnya disebabkan oleh Amerika Serikat.

e. Masa kerja

Kelelahan kerja yang akan dilakukan akan mempengaruhi pengalaman kerja seseorang. Mengingat berapa lama seseorang telah dipekerjakan oleh perusahaan tertentu, masuk akal bahwa sepanjang waktu itu, pekerjaan mereka pasti akan meningkatkan batas atas gaji mereka. Temuan penelitian menunjukkan untuk bekerja lebih dari 8 jam per hari (69,7%).

f. Lingkungan kerja

Lingkungan tempat kerja dikenal sebagai "lingkungan kerja", tempat di mana karyawan bekerja setiap hari. Bekerja di lingkungan yang aman yang membuat karyawan merasa nyaman dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka. Jika seorang karyawan menyukai lingkungan kerjanya, maka ia akan menghabiskan setiap hari dalam seminggu di area kerjanya untuk melakukan kegiatannya.

### **3. Gejala Kelelahan**

Menurut Budiono (2003) Ada beberapa tanda dan gejala kelelahan yang bersifat subyektive dan obyektive.

- a. Stimulus untuk kelelahan otot memiliki masalah dengan awal trek yang terlalu panjang atau terlalu pendek, dan trek dan relaksasi melambat..
- b. Masalah yang paling umum dengan kelelahan adalah, antara lain 1) Perasaan subyektif seperti lelah, mengantuk, pusing, apatis di tempat kerja 2) Kebosanan 3) Kewaspadaan menurun 4) Persepsi berkurang 5) Kurangnya minat dalam bekerja 6) Performa fisik atau mental yang buruk di tempat kerja.
- c. Gejala kelelahan kronis seperti sakit kepala, menggigil, susah tidur, aritmia. tiba-tiba berkeringat, kehilangan nafsu makan.

### **4. Jenis Kelelahan**

Berdasarkan Proses dalam Otot

- 1) Kelelahan otot (muscular fatigue)

Kelemahan fisik ini dapat menyebabkan banyak konsekuensi yang tidak diinginkan dari waktu ke waktu seperti: mengurangi kekuatan keuletan pekerja dalam menjalankan tugasnya dan meningkatkan tingkat stres mereka ketika melaksanakan tugas-tugas mereka, yang dapat mengganggu kemampuan mereka untuk bekerja secara efisien. Gejala Kelelahan otot dapat dilihat pada kejadian geologi luar atau proksimal.

## 2) Kelelahan umum

Semua kegiatan menjadi terhenti dan terganggu sebagai akibat dari terjadinya kelelahan gejala tersebut di atas. Tidak ada gairah untuk bekerja, baik itu di alam fisik atau psikologis; Semuanya lamban dan membuat frustrasi. (Rahmawati, 1998).

## 5. Dampak Kelelahan

Kelelahan di tempat kerja dapat mempengaruhi kondisi seperti produktivitas. Penurunan fungsi motorik dan fisiologis Penurunan ketidaknyamanan fisik dan moral (Suma'mur, 2009).

## 6. Penanggulangan Kelelahan

Menurut Levy and Weyman (2000) :

- a. Waktu kerja dibagi antara waktu makan dan waktu yang singkat.
- b. Kesehatan karyawan harus terus dinilai dan dipantau.

- c. Menyediakan makan siang sesuai dengan konten pekerjaan dan kompensasi
- d. Kerja keras tidak bertahan lama.
- e. Jika pekerja jarak jauh perlu membawa produk perusahaan, rumah mereka akan berada paling dekat dengan tempat kerja mereka. Pembinaan mental secara alami dan seimbang dalam berbagai pekerjaan dan stabilitas kehidupan sehari-hari.
- f. Waktu reaksi, fitur terkait waktu reaksi, dan informasi kegunaan disediakan sebaik baiknya.
- g. Manajemen waktu cuti dan jam liburan dengan sangat hati-hati.
- h. Ada pertimbangan khusus untuk kelompok saat ini seperti kondisi kerja karyawan beda usia, wanita hamil dan menyusui, kondisi kerja karyawan pagi hari, dan karyawan pindah yang baru direkrut.
- i. Mengusahakan tenaga kerja diberikan narkoba, obat berbahaya, dan alkohol.

## **7. Pengukuran Kelelahan**

Tarwaka (2015) :

- a. Kualitas dan Kuantitas Kerja yang Dilakukan

Dalam metode ini, kualitas output ditunjukkan oleh jumlah proses Kualitas output (seperti cacat produk atau kelebihan produksi) serta

frekuensi terjadinya kelelahan mungkin menunjukkan kapan itu terjadi, tetapi mereka tidak selalu menjadi faktor penyebab.

b. Uji Psikomotor

Cara ini menggabungkan fungsi persepsi, interpretasi dan respon motorik. Cara paling efektif adalah menambah waktu sebelum tindakan diambil. Terjadinya waktu bangun pemanjangan merupakan gejala keterlambatan proses syaraf dan otot. Dalam Tarwaka (2015). Dalam Tarwaka (2015), Setyawati (1996) menegaskan bahwa rangsangan yang diarahkan pada cahaya lebih signifikan daripada yang diarahkan pada objek lain.

c. Mengukur Frekuensi Subjektif Kelipan Mata (Flicker Fusion Eyes)

ketika lelah Kemampuan karyawan untuk mengenali kedipan terganggu. Waktu yang diperlukan untuk menggabungkan dua manifold meningkat seiring dengan kompleksitas. Uji kelipan, sebagai bagian dari upayanya untuk mengurangi beban kerja, juga menyoroti pentingnya perilaku etis karyawan.

d. Perasaan Kelelahan Secara Subjektif (Subjective Feelings Of Fatigue)

Tes Penilaian Diri Objektif dari Industrial Fatigue Research Committee (IFRC) di Jepang adalah satu-satunya peneliti yang mampu menyesuaikan ambang subjektivitas.

## **E. Tinjauan Umum Tentang Kinerja Kerja**

### **1. Pengertian Kinerja Kerja**

Kinerja adalah jenis lain dari hasil terkait pekerjaan yang terjadi ketika seseorang menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka dan didasarkan pada pertimbangan untuk waktu, sumber daya, dan faktor lainnya. Seiring bertambahnya unsur ini, jumlah kinerja pegawai yang bergerak di bidang pekerjaan bersangkutan meningkat. (Hasibuan, 2013).

Kinerja atau kinerja adalah hasil dari pekerjaan atau job performance. Yang benar adalah bahwa kinerja lebih dari sekadar hasil dari satu pekerjaan tertentu, dan di dalamnya ada juga uraian dari eksekusi pekerjaan itu. Karyawan tidak hanya perlu tahu bagaimana melaksanakan pekerjaan mereka, tetapi mereka juga perlu tahu apa tugas mereka termasuk. (Nursalam, 2015)

### **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja**

#### **a. Faktor Individu**

Faktor intrinsik perawat merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh dalam menjalin kekerabatan dengan perawat. dalam penelitian ini Faktor personal yang teridentifikasi adalah kemampuan untuk tampil baik dalam berbagai keterampilan.

#### **b. Faktor Psikologis**



Pemahaman dan persepsi tentang sikap, kepribadian, dan motivasi kerja perawat merupakan faktor psikologis. Faktor ini merupakan peristiwa, situasi, atau peristiwa eksternal yang mempengaruhi operasi sehari-hari. Satu-satunya faktor yang tersisa adalah motivasi untuk bekerja. yang peneliti identifikasi sebagai variabel terpenting kedua dalam penelitian ini.

c. Faktor Organisasi

Karyawan membutuhkan dukungan organisasi untuk menyelesaikan tugas. Hal ini berdampak besar pada produktivitas karyawan. Terpisah dari ini, sistem penghargaan yang rusak dan etika kerja yang buruk di institusi juga dapat diasumsikan, yang mengarah pada kesimpulan bahwa produktivitas pekerja telah menurun.

### **3. Penilaian Kinerja Kerja Perawat.**

Proses untuk kinerja dapat digunakan, dengan tujuan menghasilkan pasokan keperawatan berkualitas tinggi dan bervolume tinggi. Manajer seorang perawat dapat menggunakan prosedur perekrutan operasional untuk mengubah kondisi kerja bagi perawat yang kompeten dalam hal perekrutan, pelatihan, dan promosi. (Nursalam, 2008)..

#### **4. Tujuan Penilaian Kinerja Perawat**

Tujuan dari diadakannya penilaian kinerja menurut Simanjuntak J, (2011) adalah:

- a. Mendapatkan pencapaian sasaran atau tujuan perusahaan sebagai tujuan penilaian kinerja.
- b. Untuk mengaktifkan percepatan jika terjadi pelambatan dan penyempurnaan jika terjadi penyimpangan. atau
- c. Penilaian kinerja direkomendasikan untuk memahami: sasaran perusahaan, sasaran unit kerja, sasaran kelompok, dan sasaran individu.

#### **5. Manfaat Penilaian Kinerja Perawat**

Nursalam (2008) :

- a. Meningkatkan produktivitas staf secara individu atau kolektif dengan memberi mereka waktu dan dukungan yang mereka butuhkan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari mereka saat bekerja di rumah yang bersih.
- b. Merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan membantu memberikan prestasinya untuk meningkatkan hasil karya dan prestasi.
- c. Untuk mendorong karyawan mendiskusikan kekhawatiran tentang pekerjaan mereka atau hal-hal lain yang terkait dengan mereka

melalui dialog dan jalur komunikasi yang terbuka, sehingga dapat memperkuat hubungan antara atas dan bawah..

## **6. Indikator Kinerja Perawat**

Indikator kinerja esensial adalah segala sesuatu yang akan dipukul, digali, dan digunakan sebagai alat ukur untuk menentukan atau mengamati tingkat kekerabatan. Secara umum, indikator kinerja memiliki fungsi sebagai berikut :

- a. Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- b. Menciptakan konsensus yang dibangun oleh berbagai pihak terkait.
- c. Untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- d. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi kinerja organisasi.

(Mauli and Mukaram, 2016) Ada 6 indikator tenaga kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu::

### **a. Quality**

Indikator kualitas yang terkait dengan proses atau hasil yang gagal mencapai tujuan yang dimaksud.

### **b. Quantity**

Indikator kuantitas ini terkait dengan jumlah tunggal yang ditentukan

c. Timeliness

Indikator efisiensi waktu dalam hal ini mengacu pada jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau menghasilkan barang.

d. Cost-effectiveness

Indikator efisiensi ini terkait dengan seberapa sering organisasi menggunakan sumber daya seperti orang, uang, bahan, teknologi, dan sumber daya lainnya sambil menghasilkan hasil

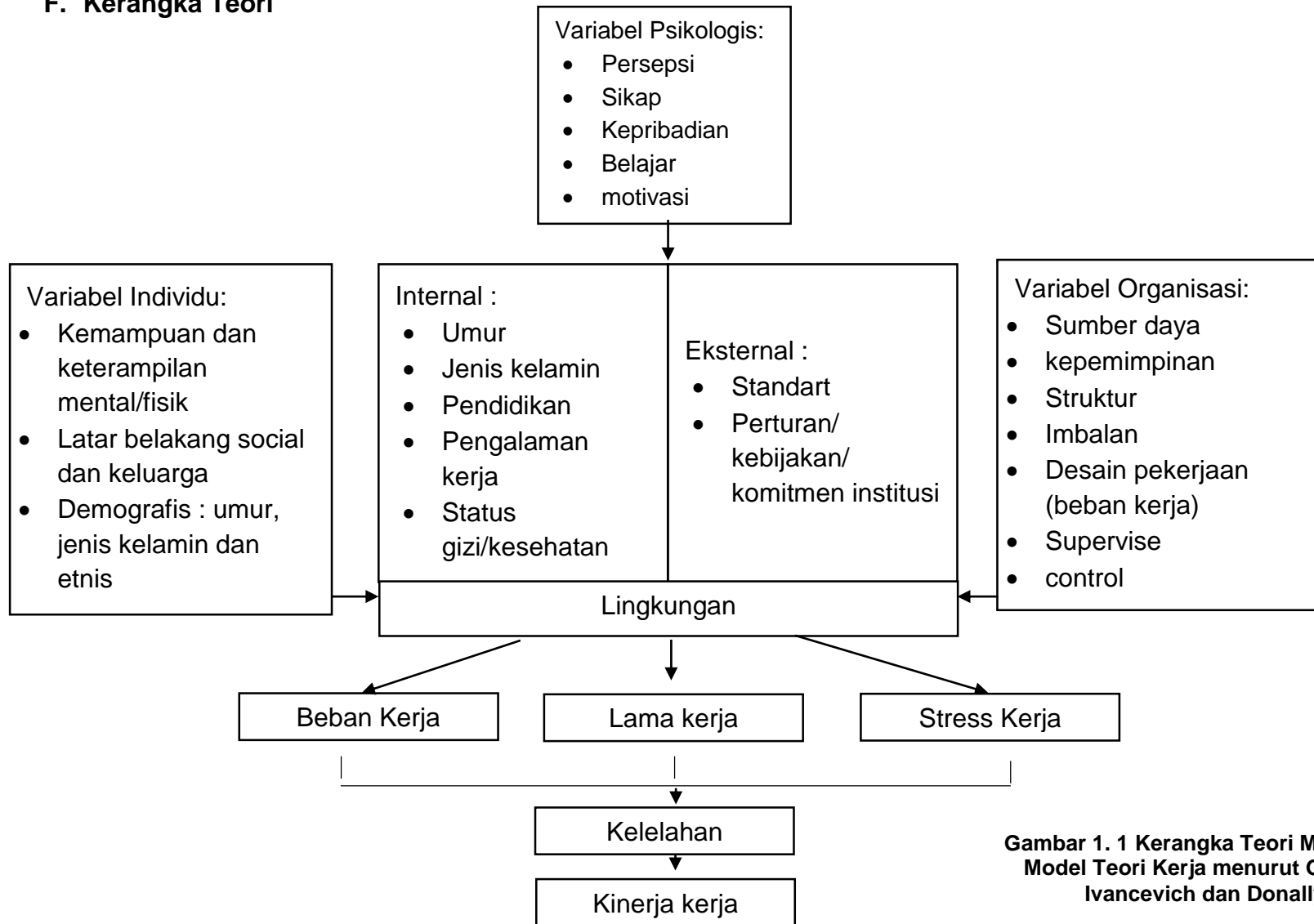
e. Need for Supervision

Indikator tingkat pengawasan ini terkait dengan kemampuan pegawai dalam mengelola pekerjaan tanpa bantuan seorang manajer.

f. Interpersonal Impact

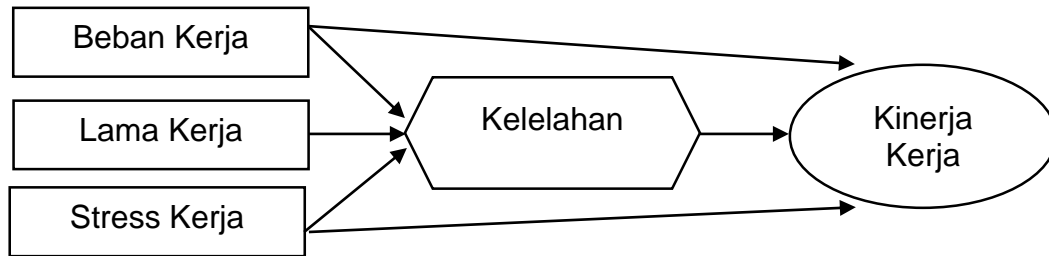
Indikator ini erat kaitannya dengan kemampuan pegawai untuk meningkatkan nilai tukar per dolar, memiliki niat baik, dan berkolaborasi dengan pegawai lainnya.

## F. Kerangka Teori



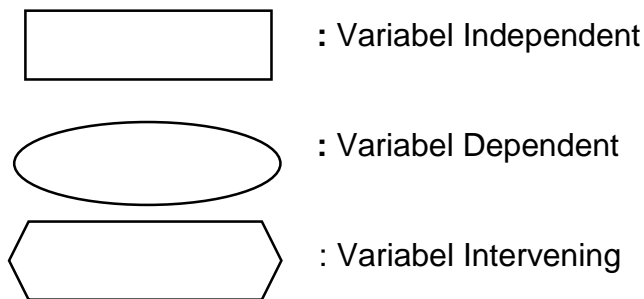
**Gambar 1. 1 Kerangka Teori Modifikasi Model Teori Kerja menurut Gibson, Ivancevich dan Donally**

### G. Kerangka Konsep



**Gambar 1. 2 Kerangka Konsep**

#### Ket:



### H. Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang dibuat kemudian tentang apakah ada korelasi antara variabel independen dan dependen yang ada pada saat konsep kerangka.

Berdasarkan informasi di atas, hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Ada hubungan kerja antara beban kerja dan pekerjaan di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.
2. Ada hubungan kerja antara kinerja jangka panjang atas kondisi kerja di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.

3. Ada hubungan antara stres di tempat kerja dengan prestasi kerja di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.
4. Adanya hubungan beban kerja dengan kelelahan di RSUD Dadi Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Ada hubungan kerja di antara karyawan lama tentang proses perekrutan di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan
6. Ada hubungan antara stres di tempat kerja dengan retensi karyawan di RSUD Dadi, Sulawesi Selatan.
7. Adanya hubungan kerja antar karyawan di RSUD Dadi di provinsi Sulawesi Selatan.
8. Di RSUD Provinsi Rawat Inap Dadi, Sulawesi Selatan, terjadi komunikasi antar karyawan mengenai kelelahan dan implikasinya terhadap pekerjaan per upah karyawan.
9. Di RSUD Provinsi Rawat Inap Dadi, Sulawesi Selatan, terdapat hubungan kerja antara karyawan lama atas kelelahan dan implikasinya terhadap praktik ketenagakerjaan saat ini.
10. Di ruang rawat inap RSUD Dadi di Provinsi Sulawesi, ada hubungan antara stres pekerjaan dan cara mempengaruhi kelelahan dan kualitas pekerjaan.

## I. Definisi Operasional

### 1. Beban Kerja

Dalam studi saat ini tentang tenaga kerja, beban yang paling signifikan adalah beban yang ditulis ulang oleh perawat untuk memperjelas sifat pekerjaan karyawan.

Kriteria Objektif:

**Beban kerja berat** : bila skor  $\geq 80$

**Beban kerja ringan** : bila skor  $< 80$

### 2. Lama Kerja

Lama kerja dalam penelitian ini yakni berapa lama pekerja berinteraksi dengan getaran pada mesin, interaksi dengan pasien dan waktu yang digunakan bekerja selama sehari serta dinyatakan dalam satuan jam

Kriteria Objektif:

**Memenuhi Syarat** : Apabila responden bekerja selama  $\leq 8$  jam/hari

**Tidak memenuhi Syarat**: Apabila responden bekerja selama  $> 8$  jam/hari

### 3. Stress Kerja

Segara setelah seseorang mendekati pekerjaan yang membahayakan seseorang, ada insiden di tempat kerja. Dalam pekerjaan stres penelitian ini, Responden digunakan untuk menjawab



setiap pertanyaan yang diajukan, dari 1 hingga 5, dengan cara yang penting dan paling akurat mengidentifikasi total stres.

Kriteria Objektif :

- a. Stres tinggi apabila skor total  $\geq 91$
- b. Stres sedang apabila skor total antara 61-90
- c. Stres rendah apabila skor total  $\leq 60$

#### 4. Kelelahan

Kelelahan adalah kondisi yang dapat digambarkan sebagai efisien, profesional, dan membutuhkan peningkatan energi atau ketegangan tubuh untuk melanjutkan tugas yang berkelanjutan. Memanfaatkan keystroke logger KAUPK2 untuk mengurangi jam kerja. Responden melakukan kuesioner pengisian pada jam kerja yang ditentukan.

Setiap jawaban diberi skor dengan ketentuan :

- a. Skor 3 (tiga) : diberikan untuk jawaban “sering”
- b. Skor 2 (dua) : diberikan untuk jawaban “jarang”
- c. Skor 1 (satu) : diberikan untuk jawaban “Tidak pernah”

Tingkat perasaan kelelahan kerja dikategorikan sebagai berikut :

- a. Kurang lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar  $< 23$
- b. Lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara 23-31
- c. Sangat lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar antara  $> 31$

## 5. Kinerja Kerja

Dalam rangka melaksanakan asuhan keperawatan bagi klien sesuai dengan standar praktik yang ditetapkan oleh PPNI pada tahun 2000, yang dibagi menjadi empat kategori: pengkajian, diagnosis keperawatan, dan intervensi dan pelaksanaan keperawatan, kinerja perawat menggunakan Instrumen Standar Penilaian Kerja Perawat Pekerja dan evaluasi potensi. Menurut paradigma Likert, penanya tunggal terdiri dari 25 pertanyaan, masing-masing dengan salah satu jawaban berikut: Selalu = 4, Sering = 3, Kadang-kadang = 2, dan Tidak Pernah = 1.

Skor dihitung dengan menetapkan lebar interval menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Lebar Interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kategori}}$$

Keterangan:

Skor tertinggi : Jumlah pernyataan x skor tertinggi

Skor terendah : Jumlah pernyataan x skor terendah

Jumlah kategori : Jumlah kategori jawaban

Hasil analisis kinerja perawat diklasifikasikan sebagai tinggi, sedang, rendah, dan sangat rendah. Karena kenyataan bahwa ada 25 pernyataan yang dapat diterima, dan ada 4 kemungkinan jawaban,

skor yang lebih tinggi adalah  $4 \times 25$  dan skor yang lebih rendah adalah  $1 \times 25$ .

(nilai mean = 88,46)

Tingkat kinerja kerja dikategorikan sebagai berikut :

a. Kinerja kurang baik

Bila skor  $<$  nilai mean

b. Kinerja baik

Bila  $\geq$  nilai mean

## J. Tabel Sintesa

Tabel 1. 2 Sintesa Hasil Penelitian yang terkait

No	Peneliti (Tahun dan Sumber jurnal)	Judul dan Nama Jurnal	Desain Penelitian	Sampel	Hasil Penelitian
1	Seguh, Kolibu and Kawatu, (2019)  <a href="https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/ebiomedik/article/view/24753">https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/ebiomedik/article/view/24753</a>	Hubungan Shift Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado  Jurnal e-Biomedik (eBM) (2019) 7(2) 118-124	Jenis penelitian adalah survei analitik menggunakan desain potong lintang.	46 perawat dengan masa kerja lebih dari setahun	Hasil uji chi-square untuk tempat kerja yang menggunakan nilai $p=0,625$ untuk shift kerja berbeda dengan hasil mengenai tempat kerja yang menggunakan nilai $p=0,163$ untuk shift kerja. Temuan utama dari penelitian ini adalah tidak ada hubungan antara shift kerja dengan pekerjaan terkait di RS Bhayangkara Tingkat III di Manado.
2	Niartiningasih, Khairunnisa and Nur (2021)  <a href="https://www.google.com/url?sa=t&amp;rc=ct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;">https://www.google.com/url?sa=t&amp;rc=ct=j&amp;q=&amp;esrc=s&amp;</a>	Dr. Tadjuddin Chalid Makassar's study, "The Impact of Workload on Nurse	Analisis ini merupakan analisis kuantitatif dengan menggunakan desain cross	73 orang perawat	Tempat kerja Dr. Instalasi Rawat Inap Tadjuddin Chalid Makassar memiliki komponen psikologis yang kuat. Dengan pemikiran ini, diharapkan bahwa administrasi rumah sakit akan dapat meningkatkan kesadaran dan

	source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjChrKE3sT2AhUNldgFHaVsBXcQFnoECA4QAQ&url=http%3A%2F%2Fwww.igsspublication.com%2Findex.php%2Fijpasr%2Farticle%2Fdownload%2F126%2F140&usg=AOvVaw1-VEgL3PkHF70uKb6zCc4J	Performance in the Inpatient Installation of RSUP," examined this issue.  International Journal Paper Advance and Scientific Review Volume 2, Issue 2(Page 65-71)	sectional untuk analisis observasional.		kesadaran akan bahaya.Menyadari pentingnya peningkatan manajemen keperawatan melalui pengembangan SOP.
3	Tahir (2020)  DOI: <a href="https://doi.org/10.33490/jkm.v6i1.142">10.33490/jkm.v6i1.142</a>	Pemeriksaan Beban Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara  Jurnal Kesehatan	Metodologi penelitian ini adalah analisis cross-sectional dari data observasional.	74 wanita bekerja sebagai perawat selama kurang dari dua tahun, menggunakan pengambil	Ada perbedaan jumlah pekerjaan yang dilakukan antara kedua ruang perawatan (p = 0,037), dengan perawatan kelas III memiliki jumlah pekerjaan yang dilakukan lebih besar daripada ruang perawatan lainnya (peringkat rata-rata = 45,81). Penting untuk melakukan analisis komprehensif terhadap kebutuhan populasi per penyewa yang sejalan dengan tingkat patronase lokal di setiap ruangan sehingga

		Manarang (2020) 6(1) 62		an sampel selektif.	perekrutan karyawan sesuai dengan kondisi pasar saat ini.
4	Adiwijaya and Widyaiswara (2018)  <a href="https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/348">https://ejournal.plm.ac.id/index.php/BIS-A/article/view/348</a>	Hubungan Lama Bekerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai  Jurnal BIS-A: Jurnal Administrasi	Penelitian dilakukan dengan mengajukan pertanyaan kepada peserta sambil menggunakan skala Likert (5 skala)	Sebanyak 231 responden yang mengidentifikasi diri sebagai Pegawai Negeri Sipil mengikuti kursus di BPSDM Provinsi di Jakarta selama bulan Maret hingga April 2019.	Variabel Lama Bekerja (X1) memiliki rentang signifikan 0 hingga 0,05. Terdapat korelasi yang signifikan antara variabel Kinerja dan Lama Bekerja (X1), sebagaimana tercantum dalam pernyataan (Y). Motivasi (X2) Variabel memiliki rentang signifikansi 0 hingga 0,05. Ada korelasi yang signifikan antara variabel Motivasi dan (X2) dan kejadian, seperti yang dinyatakan (Y). Menurut angka F hitung, ada sekitar 88.348 di antaranya, jauh lebih sedikit dari 2.641 dari tabel F. Dari analisis kedua, Ho mencatat bahwa ada variabel simultan yang bersifat bebas dan berdampak pada variabel yang sama. Ada beberapa faktor, seperti motivasi dan kemampuan kerja, yang berkontribusi pada 43,2% kinerja berlebihan.

5	(Majore, Flora P Kalalo and Bidjuni, 2018)  <a href="https://doi.org/10.35790/jkp.v6i1.19477">https://doi.org/10.35790/jkp.v6i1.19477</a>	Hubungan Kelelahan kerja dengan kinerja di Instalasi Rawat Inap Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado  Vol 6, No 1 (2018) E-Journal Keperawatan	Metodologi ini menggunakan metodologi analitis cross-sectional, berbasis survei.	44 perawat pelaksana,	Hasil survei menunjukkan bahwa persentase pekerja per upah dalam kategori tersebut hanya sekitar 35 responden (79,5%). Dan mayoritas pekerjaan dilakukan dalam kategori "baik," yang mencakup 40 responden (90,9%), dengan tingkat signifikansi $p = 0,023 = 0,05$ . Kata kunci: Kelelahan Kerja, Kinerja Perawat.
6	Barker and Nussbaum, 2011)  <a href="http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2011.597878">http://dx.doi.org/10.1080/00140139.2011.597878</a>	fatigue's implications on performance in a simulation of nursing work Ergonomics Vol. 54, No. 9, September 2011, 815–82	Menggunakan experimental design	16 peserta menyelesaikan studi, dengan jumlah laki-laki dan perempuan yang sama. Semua peserta berusia 20–24 tahun (peserta berusia	Hasil dari penelitian ini menunjukkan pentingnya pandangan multidimensi kelelahan dalam memahami hubungan sebab akibat antara kelelahan dan kinerja. Temuan ini dapat memandu pekerjaan di masa depan yang bertujuan untuk memprediksi penurunan kinerja terkait kelelahan dan merancang intervensi.

				18–30 tahun memenuhi syarat) untuk meminimalkan potensi perbedaan terkait usia	
7	Rasyidin and Nurlinda (2019)  <a href="http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/246">http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/246</a>	Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawatan Kinerja Perawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar  Vol. 14 No. 3 (2019): Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis	Metodologi penelitian saat ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode analisis jalur (path analysis)	76 responden	Hasil penelitian menunjukkan kelelahan kerja dengan $p = 0,000, 05$ , kelelahan dan kinerja dengan $p = 0,000, 05$ , dan beban kerja dan kinerja perawat dengan $p = 0,001, 05$ . Ada korelasi antara beban kerja dan perawat kinerja yang signifikan ketika menggunakan kelelahan kerja, dengan tingkat signifikansi $p = 0,001$ , tetapi tidak ada satu pun antara stres kerja dan kinerja, dengan tingkat signifikansi $p = 0,185 > 0,0$ . Sejumlah faktor, seperti beban kerja, stres di tempat kerja, dan kelelahan kerja dengan semangat kerja yang baik, harus diidentifikasi dan disikapi



					oleh manajemen Rumah Sakit Islam Faisal.
8	<p>Gunawan, Hariyati and Gayatri (2019)</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078">10.1016/j.enfcli.2019.04.078</a></p>	<p>An examination of the components shows that motivation affects nurses' performance in regional general hospitals.</p> <p>Enfermeria Clinica (2019) 29 515-520</p>	<p>Metode: Desain cross sectional untuk tujuan akademik Menggunakan metode stratified random sampling, temuan penelitian dibagi menjadi dua bagian.</p>	200 perawat	<p>Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi bekerja, persepsi kerja terhadap adopsi metodologi tertentu, lama kerja, dan tingkat Pendidikan adalah faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja. (hal 0,05). Kesimpulan: Manajemen rumah sakit harus meningkatkan motivasi karyawan dengan menerapkan semua prosedur yang diperlukan untuk meningkatkan hubungan interpersonal dan memberikan motivasi. Ini akan mendorong karyawan untuk mengembangkan keterampilan mereka dan akan meningkatkan kemampuan mereka untuk melakukan tugas pekerjaan mereka.</p>
9	<p>Hastuti (2015)</p> <p><a href="http://lib.unnes.ac.id/23122/1/6411411206.pdf">http://lib.unnes.ac.id/23122/1/6411411206.pdf</a></p>	<p>Hubungan Antara Lama Kerja Dengan Kelelahan Pada Pekerja Kontruksi Di PT.</p>	<p>Jenis evaluasi ini adalah evaluasi evaluasi observasional cross sectional.</p>	35 pekerja (menggunkan teknik purposive sampling)	<p>Temuan studi mengungkapkan bahwa ada kolaborasi antara karyawan jangka panjang dan pekerja kelelahan di PT Nusa Raya Cipta (p=0,002). Saran yang diberikan kepada karyawan adalah bahwa mereka harus</p>

		Nusa Raya Cipta Semarang			memanfaatkan waktu mereka sebaik-baiknya selama itu sakral serta melakukan otot-otot peregangan di setiap tempat kerja individu. Untuk bisnis, perlu ada minimal 8 jam kerja setiap hari dan semua karyawan mengambil cuti untuk berolahraga sebelum bekerja.
--	--	-----------------------------	--	--	---