

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Labuang Baji Terletak di bagian selatan Kecamatan Mamajang Kota Makassar tepatnya di Jalan Dr. Ratulangi No. 81 Makassar.

RSUD Labuang Baji Makassar didirikan pada tahun 1938 oleh Zending Gereja Genofarmaf Surabaya, Malang dan Semarang sebagai rumah sakit zending. RSUD Labuang Baji diresmikan pada tanggal 12 Juni 1938. Pada masa perang dunia ke II, rumah sakit ini digunakan oleh pemerintah Kotapraja Makassar untuk menampung penderita korban perang. Pada tahun 1946-1948, RSUD Labuang Baji mendapat bantuan dari pemerintah Negara Indonesia Timur (NIT) dengan merehabilitasi Gedung-gedung yang hancur akibat perang Kapasitas tempat tidur yang tersedia pada saat diresmikan adalah 25 tempat tidur. Pada tahun 1949-1951, Zending mendirikan bangunan permanen sehingga kapasitas tempat tidur menjadi 170 tempat tidur (TT). Pada tahun 1952-1955, oleh pemerintah daerah Kotapraja Makassar diberikan tambahan beberapa bangunan ruangan, sehingga kapasitas tempat tidur bertambah menjadi 190 TT.

Sejak saat itulah (1955) RSUD Labuang Baji dibiayai oleh pemerintah daerah tingkat I Sulawesi Selatan.

Pada tahun 1960, oleh Zending RSUD Labuang Baji diserahkan kepada pemerintah daerah tingkat I Sulawesi Selatan dan dikelola oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dan dikelola oleh Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan dengan akreditasi rumah sakit tipe C. terhitung mulai 16 Januari 1996, melalui Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan No. 2 Tahun 1996, kelas rumah sakit ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas B.

2. Kondisi Geografis

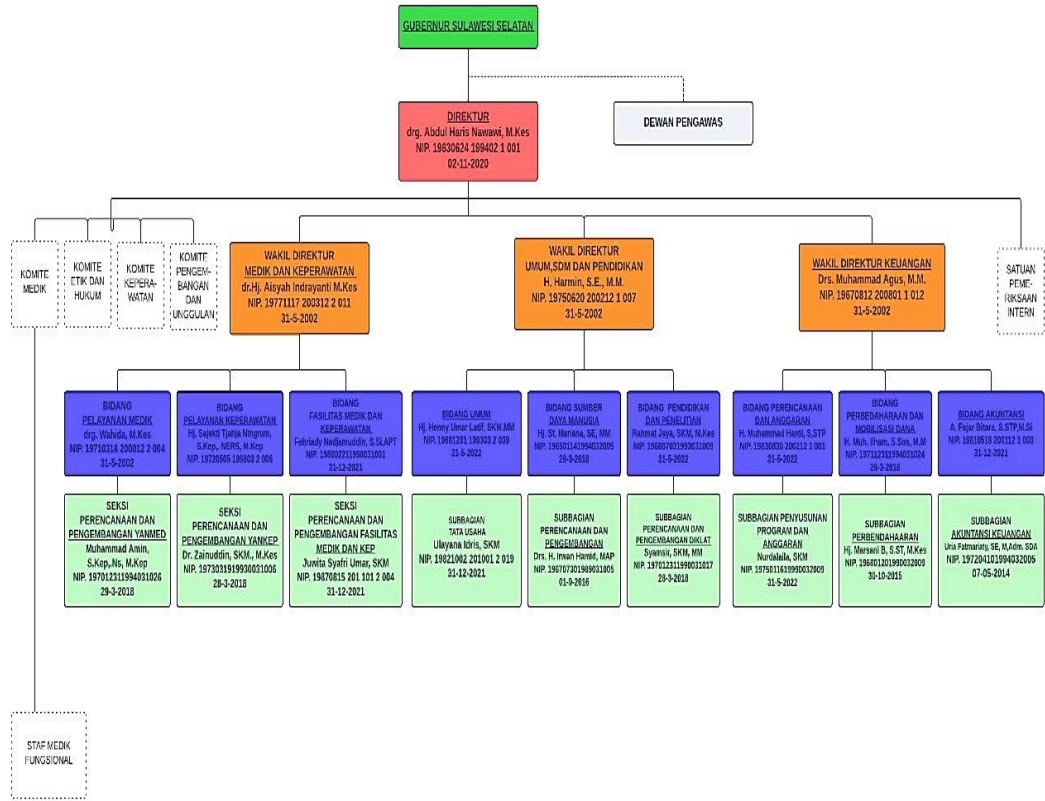
Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar yang merupakan salah satu rumah sakit Umum yang berada di Jl. DR. Ratulangi No.81, Labuang Baji, Kec. Mamajang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Adapun batas-batas geografis RSUD Labuang Baji adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Jalan Landak Lama
- b. Sebelah timur berbatasan dengan Jalan Tupai
- c. Sebelah Selatan Berbatasan dengan Perumahan Pendeta ekss
- d. Sebelah barat berbatasan dengan Jalan Dr. Ratulangi.

3. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI RSUD LABUANG BAJI PROV. SUL-SEL



4. Visi dan Misi

Adapun visi dan misi dari RSUD Labuang Baji Makassar sebagai berikut:

Motto : “SIPAKABAJI” (Siap dengan pelayanan komunikatif, bermutu, aman, jujur dan ikhlas).

Visi : Mewujudkan rumah sakit mandiri dengan pelayanan Kesehatan paripurna, professional menggunakan teknologi tepat guna untuk mencapai kepuasan Bersama.

Misi : Memberikan pelayanan Kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat Kesehatan masyarakat.

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Umum Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
di RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Jenis Kelamin	N	%
Laki-laki	12	15,2
Perempuan	67	84,8
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 12 orang (15,2%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 67 orang (84,8%).

a. Umur

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
di RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Umur	N	%
17-25 Tahun	9	11,4
26-35 Tahun	30	38,0
36-45 Tahun	27	34,2
46-55 Tahun	12	15,2
>55 Tahun	1	1,3
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang berumur 17-25 tahun sebanyak 9 orang (11,4%), yang berumur 26-35 tahun sebanyak 30 orang (38,0%), yang berumur 36-45 tahun sebanyak 27 orang (34,2%), yang berumur 46-55 tahun sebanyak 12 orang (15,2%), dan yang berumur >55 tahun sebanyak 1 orang (1,3%).

(38,0%), yang berumur 36-45 tahun sebanyak 27 orang (34,2%), yang berumur 46-55 tahun sebanyak 12 orang (15,2) dan yang beumur >55 tahun sebanyak 1 orang (1,3%).

1. Analisis Univariat

a. Variabel Dependen

Tabel 5.3
Distribusi Kelelahan Kerja Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Kelelahan Kerja	N	%
Lelah	47	59,5
Tidak Lelah	32	40,5
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 79, yang memiliki kelelahan kerja lelah sebanyak 47 orang (59,5%) dan memiliki kelelahan kerja tidak lelah sebanyak 32 orang (40,5%).

b. Variabel Independen

1) *Shift* Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Shift Kerja Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

<i>Shift</i> Kerja	N	%
<i>Shift</i> Pagi	37	46,8
<i>Shift</i> Siang	30	38,0
<i>Shift</i> Malam	12	15,2
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang memiliki *shift* kerja pagi sebanyak 37 orang

(83,2%), yang memiliki *shift* kerja siang sebanyak 30 orang (38,0%) dan yang memiliki *shift* kerja malam sebanyak 12 orang (15,2%).

2) Lama Kerja

Tabel 5.5
Distribusi Lama Kerja Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Masa Kerja	N	%
Tidak Memenuhi Syarat	21	26,6
Memenuhi Syarat	58	73,4
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang memiliki lama kerja tidak memenuhi syarat sebanyak 21 orang (26,6%) dan yang memiliki lama kerja memenuhi syarat sebanyak 58 orang (73,4%).

3) Beban Kerja

Tabel 5.6
Distribusi Beban Kerja Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Beban Kerja	N	%
Berat	51	64,6
Lemah	28	35,4
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang memiliki beban kerja berat sebanyak 51 orang (64,6%) dan yang memiliki beban kerja lemah sebanyak 28 orang (35,4%).

4) Psikososial

Tabel 5.7
Distribusi Psikososial Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Psikososial	n	%
Berat	49	62,0
Ringan	30	38,0
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang memiliki psikososial berat sebanyak 49 orang (62,0%) dan yang memiliki psikososial ringan sebanyak 30 orang (38,0%).

5) Masa Kerja

Tabel 5.8
Distribusi Masa Kerja Responden
di Wilayah RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Masa Kerja	N	%
Lama	50	63,3
Baru	29	36,7
Total	79	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 79 responden, yang memiliki masa kerja lama sebanyak 50 orang (63,3%) dan yang memiliki masa kerja baru sebanyak 29 orang (36,7%).

2. Analisis Bivariat

a. Hubungan *Shift* Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.9
Hubungan *Shift* Kerja dengan Kelelahan Kerja
di Wilayah Kerja RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Shift Kerja	Kelelahan Kerja				Jumlah		P value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Pagi	26	70,3	11	29,7	37	100	0,021
Siang	18	60,0	12	40,0	30	100	
Malam	3	25,0	9	75,0	12	100	
Total	47	59,5	32	40,5	79	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 ditemukan bahwa responden dengan shift kerja pada pagi hari terdapat 26 orang (70,3%) yang mengalami kelelahan kerja dan 11 orang (29,7%) tidak mengalami kelelahan kerja, responden dengan shift siang terdapat 18 orang (60,0 %) yang mengalami kelelahan kerja dan 12 orang (40,0%) tidak mengalami kelelahan kerja, dan pada shift malam terdapat 3 orang (25,0 %) yang mengalami kelelahan kerja sedangkan 9 orang (75,0%) tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,021<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja.

b. Hubungan Lama Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.10
Hubungan Lama Kerja dengan Kelelahan Kerja
di Wilayah Kerja RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Lama Kerja	Kelelahan Kerja				Jumlah		P value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Memenuhi Syarat	13	61,9	8	38,1	21	100	0,997
Memenuhi Syarat	34	58,6	24	41,4	58	100	
Total	47	59,5	32	40,5	79	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 ditemukan bahwa responden dengan lama kerja tidak memenuhi syarat terdapat 13 orang (61,9%) yang mengalami kelelahan kerja dan 8 orang (38,1%) tidak mengalami kelelahan kerja sedangkan responden dengan lama kerja yang memenuhi syarat ditemukan sebanyak 34 orang (58,6%) yang mengalami kelelahan kerja, dan 24 orang (41,4%) tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,997>0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa tidak ada hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja.

c. Hubungan Beban Kerja Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.11
Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja
di Wilayah Kerja RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Beban Kerja	Kelelahan Kerja				Jumlah		P value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Berat	36	70,6	15	29,4	51	100	0,013
ringan	11	39,3	17	60,7	28	100	
Total	47	59,5	32	40,5	79	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 ditemukan bahwa responden dengan beban kerja berat terdapat 36 orang (70,6%) yang mengalami kelelahan kerja dan 15 orang (29,4%) tidak mengalami kelelahan kerja sedangkan responden dengan beban kerja ringan ditemukan sebanyak 11 orang (39,3%) yang mengalami kelelahan kerja dan 17 orang (60,7%) tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,013 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja.

d. Hubungan Psikososial dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.12
Hubungan Psikososial dengan Kelelahan Kerja
di Wilayah Kerja RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Psikososial	Kelelahan Kerja				Jumlah		P value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Berat	34	69,4	15	30,6	49	100	0,040
Ringan	13	43,3	17	56,7	30	100	
Total	47	59,5	32	40,5	79	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.12 ditemukan bahwa responden dengan psikosis berat terdapat 34 orang (69,4%) yang mengalami kelelahan kerja dan 15 orang (30,6%) tidak mengalami kelelahan kerja sedangkan responden dengan psikosis ringan ditemukan sebanyak 13 orang (43,3%) yang mengalami kelelahan kerja dan 17 orang (56,7%) tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,040<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara psikosis kerja dengan kelelahan kerja.

e. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja

Tabel 5.13
Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja
di Wilayah Kerja RSUD Labuang Baji
Tahun 2024

Masa Kerja	Kelelahan Kerja				Jumlah		P value
	Lelah		Tidak Lelah				
	n	%	n	%	n	%	
Lama	36	72,0	14	28,0	50	100	0,006
Baru	11	37,9	18	62,1	29	100	
Total	47	59.5	32	40.5	79	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.13 ditemukan bahwa responden yang memiliki masa kerja lama terdapat 36 orang (72,0%) yang mengalami kelelahan kerja dan sebanyak 14 orang (28,0%) yang tidak mengalami kelelahan kerja sedangkan responden dengan masa kerja baru ditemukan sebanyak 11 orang (37,9%) yang mengalami kelelahan kerja dan 18 orang (62,1%) yang tidak mengalami kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,006<0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2024. Variabel yang diteliti yaitu *Shift* kerja, Lama Kerja, Beban Kerja, Psikososial dan Masa Kerja. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel

independent berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan selengkapnya sebagai berikut:

1. Hubungan *Shift* dan kelelahan kerja kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar

Shift kerja adalah periode waktu dimana suatu kelompok pekerja dijadwalkan bekerja pada tempat kerja tertentu. Dalam upaya menghasilkan produksi yang berkesinambungan, suatu perusahaan terkadang mempekerjakan karyawannya dalam sistem *shift* selama 24 jam. Adapun yang termasuk dalam kriteria kerja *shift* adalah apabila terdapat pekerjaan yang dilakukan di luar jam kerja yang normal, yaitu diluar pukul 07.00 sampai 18.00 (Kroemer, 2020).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan di lapangan menunjukkan bahwa perawat yang bekerja pada pagi hari lebih mengalami kelelahan kerja. Sedangkan perawat pada malam hari sedikit dalam kelelahan kerja. Hal tersebut dikarenakan pada malam hari yang bertugas adalah usia 17-30 tahun saja. Yang dianggap sebagai usia produktif. Selain itu, pada malam hari perawat tidak perlu mengeluarkan tenaga ekstra untuk memantau pasien dikarenakan pada ruangan rawat inap pada malam hari pasien disarankan untuk istirahat dengan cukup dan tidak boleh diganggu selain, pemberian obat dan pergantian inpus pada pasien. Dan batas kunjungan pasien hanya sampai

pukul 20:00 WITA. Dan keluarga yang boleh menjaga hanya 1-2 orang saja pada malam hari.

Penelitian ini sejalan dengan Amalia dkk (2022) Hasil penelitian ini menunjukkan sebanyak 45 orang (75,0%) memiliki *shift* kerja tidak teratur dan 24 orang (53,3%) di antaranya mengalami kelelahan kerja. Hasil analisa statistic *chi square* menunjukkan terdapat hubungan *shift* kerja dengan kelelahan kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti (2020) Berdasarkan hasil uji chi square antara variabel *shift* kerja dengan kelelahan kerja diperoleh nilai p-value sebesar 0,036, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

Dan penelitian tidak sejalan Kaimilaa dkk (2022) hasil penelitian menunjukan bahwa tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja subjektif dengan hubungan yang sedang ($p\text{-value} = 0,06$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Dan hasil penelitian ini juga tidak sejalan dengan Sitompul (2022) yang menunjukan hasil ($p\text{-value} = 0,09$) sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak ada hubungan antara *shift*

kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit umum sundari kota medan.

2. Hubungan Lama Kerja dan Kelelahan Kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar 2024

Lama kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejadian kelelahan kerja yang terjadi pada perawat ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Lama kerja yang baik yaitu maksimal 8 jam perharinya, dimana sisa waktu dapat digunakan pekerja beristirahat (Tarwaka, 2004).

Dari hasil observasi terdapat 58 perawat yang memenuhi syarat dan 21 perawat tidak memenuhi syarat dan terdapat 13 orang yang merasa lelah dan 8 orang tidak merasa lelah. Pada perawat yang tidak memenuhi syarat atau lama kerja lebih dari 8 jam itu dikarenakan perawatan pasien yang kompleks. Pasien dengan kondisi medis yang kompleks memerlukan lebih banyak waktu dan perhatian, sehingga perawat harus bekerja lebih lama untuk memberikan perawatan yang memadai. Dan dalam beberapa kasus yang terjadi pada rumah sakit RSUD Labuang Baji pada pengalihan *shift*, perawat yang sedang bekerja harus menggantikan *shift* dari rekan mereka yang tidak dapat hadir, sehingga mereka harus beradaptasi dengan jadwal mendadak. Dan keterpaduan tim, perawat sering kali merasa perlu untuk menyelesaikan tugas atau merampung serah terima sebelum

mengakhiri *shift* kerja mereka sehingga mengambil waktu dari pada jam kerja perawat.

Dan hasil penelitian mendapatkan bahwa tidak ada hubungan dengan kelelahan kerja dengan lama kerja pada perawat di RSUD Labuang Baji Makassar dikarenakan mereka sudah terbiasa dengan waktu kerja dan menikmati sebagai perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji. Lama waktu yang dihabiskan biasa diisi dengan bercengkrama dengan pasien dan keluarga pasien hingga menurunkan rasa lelah dalam bekerja dan mendapati pasien pulang dengan sehat pada Rumah Sakit RSUD Labuang Baji.

Penelitian ini sejalan dengan Sari & Paskarini (2023) Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji chisquare diperoleh nilai p $0,007 < \alpha = 0,005$. Dengan demikian H_0 diterima, artinya tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan keluhan kelelahan pada perawat. didapatkan informasi bahwa durasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kelelahan para perawat, hal ini disebabkan oleh kerja yang masih dalam batas toleransi sehingga tidak menyebabkan kelelahan yang terlalu berarti.

Dan tidak sejalan Lubis dkk (2024) pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Mitra Medika Amplas dengan hasil lama kerja (p value 0,071) yang artinya tidak ada hubungan antara

lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Dan dilanjutkan dengan penelitian Surantri dkk (2022) Determinan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD DR. Soedarso dengan hasil (pvalue 0,081) yang artinya tidak ada hubungan lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

3. Hubungan Beban Kerja dan kelelahan kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar

Beban kerja adalah setiap pekerjaan yang membutuhkan kekuatan otot maupun pemikiran dari pelakunya. Beban kerja yang diberikan pada pekerja harus disesuaikan dengan kemampuan fisik maupun psikis pekerjaannya sehingga tidak dapat mempengaruhi kondisi kesehatan pekerja tersebut. (Suharni et al., 2022).

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa dari 79 perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 51 orang (64.6%), yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 28 orang (35.4%). Hal ini dikarenakan jumlah pasien yang banyak, perawat yang ditugaskan untuk merawat banyak pasien dari berbagai jenis usia mulai dari balita hingga lansia, dengan penanganan yang berbeda-beda karena harus memperhatikan kebutuhan dan kondisi setiap pasien secara bersamaan.

Beban kerja Pada perawat dapat berdampak pada pasien. Meningkatnya beban kerja mengakibatkan kurangnya

perilaku caring oleh perawat, dimana perawat merawat pasien tidak secara komprehensif (bio-psikologis-sosial dan spritual) sehingga komunikasi terapeutik tidak dapat diterapkan oleh perawat yang berakibat pada kepuasan pasien.

Penelitian ini sejalan dengan Husain et al (2023) dengan menggunakan chi-square maka didapatkan nilai p value = 0,027 < 0,005. Hal ini menyatakan terdapat hubungan yang signifikan atau bermakna antara beban kerja dengan kelelahan pada perawat.

Penelitian tidak sejalan Gumerlar (2022) Tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai ($p=0,338$). ($p=0.338$). Dan penelitian Latief dkk (2019) p -value = 0,052 Tidak terdapat hubungan antara lama kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

4. Hubungan Psikososial dan kelelahan kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar

Psikososial merupakan suatu kondisi yang terjadi pada individu yang mencakup aspek psikis dan sosial atau sebaliknya. Psikososial menunjukan pada hubungan yang dinamis antara faktor psikis dan sosial yang saling berinteraksi dan mempengaruhi satu sama lain (Businesses et al., 2020)

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa dari 79 perawat yang memiliki psikososial berat sebanyak 49 orang (62.0%), yang

memiliki psikosial ringan sebanyak 30 orang (38.0%). Hal ini dikarenakan perawat yang terus menerus berinteraksi dengan pasien dan keluarganya akan mengalami kelelahan emosional akibat harapan, keinginan membantu dan empati yang tinggi. Kelelahan emosional dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kelelahan yang mendalam.

Disamping itu ada beberapa faktor psikososial yaitu organisasi kerja dan konten pekerjaan (seperti: lingkungan kerja yang tidak kondusif), hubungan Interpersonal dan kepemimpinan (seperti: hubungan antara kepala ruangan dengan perawat di ruang rawat inap) serta bekerja antarmuka individu beberapa perawat mengatakan bahwa konflik antar teman kerja sering terjadi seperti: terlambat pergantian *shift* kerja, kesalah pahaman dalam tingkah laku. Dari hal tersebut dapat diketahui dapat mengakibatkan gangguan fisik, mental yaitu emosional pada perawat.

Penelitian ini sejalan dengan Hasil penelitian Muallim Yusmianti (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan usia dengan kelelahan kerja (p value 0,001) ($<0,05$) berarti H_0 ditolak, H_a diterima artinya terdapat hubungan antara psikososial dengan kelelahan kerja. Luthfi (2021) pada perawat di RSUD 45 Kuningan psikologis ($p= 0,000$) artinya terdapat hubungan antara psikososial dengan kelelahan kerja pada perawat.

Penelitian tidak sejalan dengan penelitian Rifai (2022) pada perawat dirumah sakit Medan dengan hasil ($p = 0,824$) tidak ada hubungan antara psikosisal dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit. Dan penelitian Nugraheni (2023) diperoleh hasil tidak terdapat hubungan antara psikososial dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat diperoleh nilai signifikansi $0,682 > 0,05$.

5. Hubungan Masa Kerja dan kelelahan kerja pada perawat diruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar 2024

Masa kerja dapat mempengaruhi pekerja baik secara positif maupun negatif. Dampak positif dari masa kerja yang lama adalah semakin lama seseorang dalam bekerja semakin banyak pengalaman yang dimiliki. Dampak negatif dari masa kerja yang lama adalah dapat menyebabkan kelelahan dan kebosanan dalam bekerja. Menurut Suma'mur (2014) masa kerja dapat digolongkan menjadi 2 yaitu pekerja baru apabila masa kerja $< 5/ < 10$ tahun dan pekerja lama apabila masa kerjanya $> 5/ > 10$ tahun.

Dari hasil penelitian menunjukan bahwa dari 79 perawat yang memiliki masa kerja lama sebanyak 50 orang (63.3%) dan yang memiliki masa kerja baru sebanyak 29 orang (36.7%). Dari hasil observasi perawat dengan masa kerja lebih atau sama dengan 5 tahun cenderung mengalami kelelahan kerja.

Dikarenakan mendapatkan tanggung jawab tambahan dan tugas lebih kompleks seperti menjadi kepala ruangan menjadi pengawas untuk mencegah menghadapi situasi sulit, seperti konflik dengan rekan kerja, kematian pasien, konflik dengan keluarga pasien atau tekanan dari pihak manajemen. Paparan terus menerus terhadap situasi-situasi ini dapat menyebabkan kelelahan.

Para perawat dengan masa kerja pengaruh kelelahan kerja pekerja dikarenakan kegiatan yang cenderung monoton sehingga akan mempengaruhi keadaan otot yang bekerja secara statis. Selain itu, lamanya masa kerja akan mempengaruhi stamina tubuh pekerja, sehingga akan menurunkan ketahanan tubuh. Dalam penelitian ini responden memang lebih banyak melakukan kegiatan yang cenderung monoton dan statis. Sehingga apabila dilakukan secara terus-menerus dalam waktu yang lama menyebabkan timbulnya kelelahan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusgiyanto (2020) dimana dalam penelitiannya didapatkan $p=0,003<0,05$ yang mana pekerja dengan masa kerja lama atau lebih dari 5 tahun lebih berisiko untuk mengalami kelelahan kerja dibandingkan dengan pekerja yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Hal ini juga didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Budiono (2003) yaitu semakin lama seorang pekerja bekerja akan

menimbulkan kelelahan dan kebosanan serta terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja lebih lama. Dan sejalan dengan penelitian Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Lutfi tahun 2021 tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat, menunjukkan bahwa masa kerja ($p=0,002$), memiliki pengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat.

Dan tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Erni Dwi Setyaningsih, 2021) yang menjelaskan bahwa berdasarkan hasil uji statistik Chi Square menunjukkan nilai $p\text{-value} = 0,632 > 0,05$, yang berarti tidak ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja. Hal ini dimungkinkan karena masa kerja Petugas Rumah Sakit Bekasi tidak bervariasi dalam hal terjadinya kelelahan kerja. Dan selanjutnya pada penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Azizah, dkk 2023) Hasil analisis bivariat menggunakan uji statistik dengan chi square diperoleh $p\text{-value} = 1,000$ dengan nilai $\alpha = 0,05$ yang didapat dari nilai *fisher's exact test* karena seluruh sel dalam tabel 2x2 memiliki nilai *expected count* < 5 . Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara Masa Kerja perawat dengan kelelahan kerja perawat.