

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan hampir setiap tahun sebanyak dua juta pekerja meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan karena faktor kelelahan (Mulyadi & Nurwinda, 2019). Menurut *National Safety Council* melaporkan bahwa 13% cedera di tempat kerja dapat dikaitkan dengan kelelahan. Lebih dari 2.000 orang dewasa yang bekerja dan pernah mengalami kecelakaan, menunjukkan bahwa 97% pekerja setidaknya memiliki satu faktor risiko kelelahan di tempat kerja, sementara lebih dari 80% memiliki lebih dari satu faktor risiko (Innah, *dkk* 2021).

Perawat merupakan pekerjaan tunggal terbesar dari petugas kesehatan di semua wilayah, terkadang lebih dari dua kali lipat jumlah dokter medis, di beberapa negara. Data WHO (2024) menunjukkan bahwa pada tahun 2022 terdapat 17,2 dokter medis dan 37,7 perawat/bidan, per 10.000 penduduk di dunia. Terdapat 1.073.143 SDM di Rumah Sakit, yang terdiri dari 630.378 orang tenaga kesehatan dan 332.911 orang tenaga penunjang kesehatan. Proporsi tenaga kesehatan terbesar adalah perawat sebesar 57,78% (Profil Kemenkes, 2023).

Berdasarkan laporan Departemen Tenaga Kerja Indonesia, rata-rata terdapat 414 kasus kecelakaan kerja setiap harinya, di mana sekitar 27,8% di antaranya disebabkan oleh kelelahan berlebih. Selain itu, temuan Joint Commission pada tahun 2008 menunjukkan bahwa kelelahan menyebabkan

lebih dari 300% peningkatan kesalahan kerja fatal yang dilakukan oleh perawat, yang berdampak hingga pada kematian pasien (Jannah et al., 2022).

Kelelahan biasanya menunjukkan kondisi yang berbeda-beda dari setiap individu, tetapi semuanya bermuara kepada kehilangan efisiensi dan penurunan kapasitas kerja serta ketahanan tubuh (Tarwaka & Bakri, 2016). Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan dimana kemampuan seorang pekerja untuk melakukan suatu aktivitas menurun, yang seringkali mengakibatkan masalah kesehatan dan keselamatan kerja yang dapat menjadi faktor penyebab kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Kelelahan akibat bekerja terus menerus akan menyebabkan kesehatan karyawan menurun hingga menyebabkan kecelakaan kerja (Usman & Yuliani, 2019)

Kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, status gizi. Sedangkan faktor eksternal meliputi masa kerja, intensitas lama kerja, dan beban kerja (Tarwaka, 2015). Menurut (Suma'mur, 2014) penyebab kelelahan kerja yaitu usia, jenis kelamin, riwayat penyakit, *shift* kerja, keadaan monoton, lama kerja, sikap kerja, dan lingkungan kerja.

Survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan bahwa 50,9% perawat di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan kerja. Sementara itu, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia melaporkan bahwa lebih dari 65% pekerja di Indonesia menderita kelelahan akibat beban kerja yang berlebihan (Gumelar, *dkk* 2021).

Pada perawat kelelahan kerja merupakan keluhan umum yang berpengaruh terhadap kinerja. Kurang lebih 20% pekerja mengalami gejala kelelahan kerja. *Shift* kerja dan beban kerja merupakan faktor fisik dan psikologi yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja. Seseorang yang berprofesi sebagai perawat tidak terlepas dari sistem *shift* kerja. Pekerja dengan *shift* kerja merupakan seseorang yang bekerja melebihi jam kerja normal dalam kurun waktu tertentu (Wiyarso, 2018).

Berdasarkan penelitian (Apritalia, 2024) dengan judul “Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2024” didapatkan bahwa ada hubungan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rawat Inap RSUD Labuang Baji ($p\text{-value } 0,021 < 0,05$) dan ada hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rawat Inap RSUD Labuang Baji ($p\text{-value } 0,013 < 0,05$).

Faktor lain yang menyebabkan seseorang mengalami kelelahan kerja yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan sesuatu yang sangat erat kaitannya dengan kelelahan kerja karena suatu pekerjaan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Semakin tinggi beban kerja seseorang dapat menimbulkan rasa jenuh dan menjadikan kelelahan pada pekerja (Suma'mur, 2014). Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Sumantri.S, dkk 2024) dengan judul “Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Malahayati Medan” didapatkan bahwa adanya hubungan secara signifikan beban kerja dengan

kelelahan kerja pada perawat ($p\text{-value}=0,017$). Beban kerja perawat yang tinggi menyebabkan kelelahan kerja perawat. Kelelahan kerja berdampak pada pelayanan kepada pasien tidak optimal sehingga berisiko terhadap keselamatan pasien.

Kondisi kelelahan ini juga paling tinggi dirasakan oleh perawat yang bertugas di unit rawat inap, dimana kelelahan disebabkan oleh beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan unit rawat jalan (Simanullang & Ratnaningsih, 2018). Ruang rawat inap merupakan subsistem rumah sakit yang menjadi tempat asuhan keperawatan. Perawat diharuskan untuk melakukan asuhan keperawatan dan siap selama 24 jam dalam waktu satu minggu penuh. Dengan hal tersebut secara tidak langsung membuat perawat memiliki beban kerja dan tanggung jawab lebih untuk melakukan asuhan keperawatan pada pasien. Adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi tersebut yang diikuti dengan aktivitas perawat yang tinggi akan berujung pada gangguan kesehatan pada perawat tersebut (Musta'in, *dkk* 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Mohammad Natsir merupakan Rumah Sakit (RS) tipe B yang terletak di daerah Kota Solok dengan kegiatan utama memberikan pelayanan kesehatan spesialis kepada pasien. Pada saat ini RSUD Mohammad Natsir menjadi sumber rujukan utama untuk daerah sekitar. RSUD M. Natsir merupakan rumah sakit pemerintah yang merupakan rumah sakit rujukan untuk 2 (dua) kota dan 4 (kabupaten), dengan total kunjungan pada tahun 2024 pasien rawat jalan sebanyak 126.783 kunjungan dan pasien rawat inap 13.217 kunjungan. Jumlah tenaga kesehatan di RSUD M. Natsir sebanyak

752 orang. Dengan tenaga keperawatan adalah Sumber Daya Manusia (SDM) terbanyak di RSUD Mohammad Natsir lebih dari 50% tenaga Rumah Sakit terdiri dari tenaga keperawatan yaitu sebanyak 294 orang (Laporan Tahunan RSUD M. Natsir, 2024).

Berdasarkan survei awal yang telah dilakukan pada 10 perawat yang ada di RSUD M. Natsir Kota Solok pada tanggal 1 Februari 2025, diketahui bahwa perawat bekerja pada 3 (tiga) *shift* yaitu pagi, siang, dan malam. Dari 10 perawat 7 (70%) mengalami gejala kelelahan kerja. Sedangkan 6 (60%) mengalami beban kerja karena sering merasa melaksanakan tugas delegasi dokter untuk memberikan tindakan kepada pasien dan dihadapkan pada melaksanakan kegiatan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian, pelaksanaan, dan evaluasi selama 24 jam (*shift* pagi, siang, malam) untuk setiap pasien.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitian ini “Apakah ada hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025?”

C. Tujuan

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.
- b. Diketahui distribusi frekuensi *shift* kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.
- c. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.
- d. Diketahui hubungan *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.
- e. Diketahui hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025.

D. Manfaat

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti

Sebagai pengembangan kemampuan peneliti sehingga bisa menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama masa perkuliahan dan dapat menambah pengalaman bagi peneliti dalam hal melakukan penelitian tentang kelelahan kerja.

b. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi dan perbandingan untuk penelitian lebih lanjut mengenai hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

2. Manfaat Praktis.

a. Bagi Instusi Pendidikan

Sebagai bahan tambahan kepustakaan kesehatan masyarakat di Universitas Alifah Padang dan dapat dijadikan sebagai data informasi terkait hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

b. Bagi Lokasi Penelitian

Diharapkan bisa memberikan sumbangan saran dan informasi bagi Direktur RSUD M. Natsir Kota Solok sebagai bahan pertimbangan dan menentukan kebijakan terkait pencegahan kelelahan kerja.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini membahas tentang hubungan *shift* kerja dan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rawat inap di RSUD M. Natsir Kota Solok tahun 2025. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan menggunakan desain study *cross sectional*. Variabel independen yaitu *shift* kerja dan beban kerja sedangkan variabel dependen yaitu kelelahan kerja. Penelitian ini dilakukan di RSUD M. Natsir Kota Solok pada bulan Maret sampai bulan Agustus 2025. Waktu pengumpulan data dilakukan pada tanggal 21 Juli - 1 Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap yang bekerja di RSUD M. Natsir dengan jumlah 198 orang dengan sampel

sebanyak 67 orang. Teknik pengambilan data menggunakan teknik *propotionate stratified random sampling*. Pengumpulan data menggunakan angket. Cara pengolahan data dalam penelitian ini adalah dengan melakukan analisis data univariat yang bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *Chi-Square* untuk mengetahui hubungan antara dua variabel.

