

The Influence of Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation and Workload On Nurse Performance in Makassar City Hospital

Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

¹Fatimah Fauzi Basalamah, ²Reza Aril Ahri, ³Arman Arman

¹Program Studi Magister Kesehatan , Universitas Muslim Indonesia

^{1,2}Program Studi Magister Kesehatan , Universitas Muslim Indonesia

ARTICLE INFO

Received: 2021-July-18

Accepted: 2021-September-21

Keywords:

Work Fatigue, Work Stress, Work Motivation, Workload Performance

Kata Kunci:

Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Beban Kerja

Correspondence:

Fatimah Fauzi Basalamah

Email: fatybasalamah96@gmail.com

ABSTRACT

Background: It is undeniable that the nursing profession is a profession that has a high workload and great responsibility. This certainly can affect the performance of nurses in carrying out their duties. This study was conducted to analyze the relationship between work fatigue, work stress, work motivation and workload on the performance of nurses in Daya Makassar Hospital. Methods: This type of research uses an analytical observational method with a cross sectional study design. The sampling method using purposive sampling was carried out on Makassar City Hospital nurses who had met the criteria. In measuring work fatigue, work stress, work motivation, and workload, it is measured using a questionnaire. Results: There are 100 respondents involved in this study. Most of the respondents are in the 31-40 year age group (70%), female (69%), have a bachelor's degree in nursing (59%), and work years > 10 years (73%). The results of statistical tests showed that there was an effect of work stress ($p = 0.013$), work motivation ($p = 0.000$), and workload ($p = 0.000$) on the performance of nurses in Makassar City Hospital. However, work fatigue ($p = 0.122$) did not affect the performance of nurses in Makassar City Hospital. Conclusion: Work stress, work motivation, and workload affect the performance of nurses in Makassar City Hospital. The most influential factor on the performance of nurses in Makassar City Hospital is workload.

ABSTRAK

Latar Belakang : Tidak dapat dipungkiri bahwa profesi keperawatan merupakan suatu profesi yang memiliki beban kerja yang tinggi serta tanggung jawab yang besar. Hal ini tentu dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan tugasnya. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan antara kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Daya Makassar. Metode : Jenis Penelitian menggunakan metode observational analitik dengan rancangan studi cross sectional. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dilakukan pada perawat RSUD Kota Makassar yang telah memenuhi kriteria. Pada pengukuran kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja, dan beban kerja ini diukur menggunakan pengisian kuisioner. Hasil : Terdapat 100 responden yang terlibat pada penelitian ini. Sebagian besar responden berada pada kelompok usia 31-40 tahun (70%), berjenis kelamin perempuan (69%), memiliki tingkat pendidikan S1 keperawatan (59%), dan lama kerja > 10 tahun (73%). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja ($p=0,013$), motivasi kerja ($p=0,000$), dan beban kerja ($p=0,000$) terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Namun kelelahan kerja ($p=0,122$) tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Kesimpulan : Stress kerja, Motivasi kerja, dan Beban kerja mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. aktor yang paling berpengaruh.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staff medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah perawat.(1)

Perawat bekerja melayani pasien selama 24 jam. Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan.(2) Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu karena jumlah perawat terbanyak dari profesi lain dan paling lama kontak dengan klien, sehingga keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan dan sering digunakan sebagai indikator pelayanan kesehatan yang bermutu, serta berperan dalam menentukan tingkat kepuasan klien. Proporsi tenaga perawat di sarana kesehatan merupakan proporsi terbesar yakni 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tenaga tersebut 65% bekerja di rumah sakit, 28% di puskesmas dan selebihnya 7% di sarana kesehatan lainnya (3)

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu instansi rumah sakit dipengaruhi oleh efektivitas kerja SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu salah satunya perawat. Pengertian efektivitas kerja ini merupakan suatu tolak ukur kemampuan didalam menjalankan fungsi, tugas serta juga rencana perusahaan/organisasi seperti apa yang sudah atau telah direncanakan sebelumnya. Sederhanannya, pengertian efektivitas kerja ini merupakan sebuah proses penuntasan pekerjaan yang sesuai deadline.

Menurut Sutarto Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana aktifitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia dapat mencapai hasil akibat sesuai yang dikehendaki.(4) Efektivitas kerja merupakan ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya. Apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.(5)

Salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah kelelahan kerja. Kelelahan kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan.(6) Kelelahan kerja merupakan suatu keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Kelelahan kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kelelahan umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan Lelah.(7) Kelelahan adalah suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan menurunkan kapasitas kerja dan ketahanan kerja yang ditandai oleh sensasi lelah, motivasi menurun, aktivitas menurun. Adanya keseimbangan antar kerja fisik dapat membuat pekerja nyaman, aman, dan tidak mengalami stress kerja yang berlebihan.

Stress sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Apabila tidak ada keseimbangan antara kerja fisik akan menyebabkan konsentrasi, kemampuan, dan efektivitas menurun. Hal tersebut merupakan sebagian dari tanda-tanda kelelahan, kelelahan yang berlanjut akan mengakibatkan stress kerja. Stress kerja sendiri adalah pola kondisi emosional yang terjadi dalam merespons terhadap tuntutan dari dalam maupun dari luar organisasi. Dengan kata lain stress kerja memiliki hubungan dengan perasaan negatif karyawan tentang pekerjaan mereka.(8) Menurut Siagian menyebutkan bahwa stress kerja merupakan kondisi di mana terjadi ketegangan yang mengakibatkan perubahan terhadap kondisi fisik, jalan pikiran, dan emosi. Apabila stress yang timbul tidak

diatasi dengan segera, maka akan berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi secara baik dengan lingkungan sekitarnya.(9)

Diruang lingkup kerja seorang perawat dalam menjalankan tugasnya tidak dapat terlepas dari stress, karena masalah stress tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang perawat mengalami stres kerja, setiap jenis pekerjaan tidak terlepas dari tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar yang dapat menimbulkan stres bagi para pekerjanya. Dalam proses bekerja hasil atau akibatnya perawat dapat mengalami stres, yang dapat berkembang menjadikan perawat sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja secara optimal. Menurut hasil survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu.

Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit. Stress kerja adalah suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Penyebab stres bersumber dari biologis, psikologik, sosial, dan spritual. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stres pekerjaan tersebut.

Efektivitas kerja perawat juga dapat dilihat dari motivasi kerja, shift kerja dan beban kerja. Motivasi kerja sangat berperan mendorong efektivitas kerja perawat, motivasi adalah dorongan atau rangsangan untuk menghasilkan tujuan yang dicapai. Hasibuan Malayu S.P mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja.(10) Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien.(11) Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.(12) Saat ini manajemen RSUD Daya Makassar dalam kegiatan operasional sehari-harinya belum memperhatikan keseluruhan aspek atau faktor yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan efektivitas kerja perawat, namun hanya memfokuskan pada tolak ukur (indikator) *Bed Occupancy Rate (BOR)*, *Length Of Stay (LOS)*, *Bed Turn Over (BTO)*, *Turn Over Interval (TOI)*, dan *Gross Death Rate (GDR)*. Fokus indikator tersebut di atas mempunyai banyak kelemahan yakni dalam proses pengukuran, indikator-indikator tersebut tidak memperhatikan input dan *process*, hanya berfokus terhadap output guna untuk menciptakan nilai tambah bagi kepuasan pasien sebagai penerima pelayanan. Akibatnya kinerja perawat Daya Makassar masih jauh dari efisien. Untuk melengkapi data bagi keperluan analisis, disamping menggunakan data dari penelitian secara langsung di objek yang diteliti, juga akan dipakai data yang berasal dari hasil penelitian beberapa peneliti sebelumnya, khususnya yang berkaitan dengan kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja, *shift* kerja dan beban kerja terhadap efektivitas kerja perawat sebuah Rumah Sakit. Peneliti-peneliti tersebut antara lain :

Berdasarkan penelitian Dian Kurniawati di RS Islam Fatimah Kabupaten Cilacap, menemukan bahwa kelelahan kerja tergolong dalam tingkat yang tinggi dengan persentase tingkat kelelahan 63,8%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor penyebab munculnya kelelahan kerja dan kurangnya cara mengatasinya. Dilihat dari tingkat tugas yang diberikan kepada perawat, meyakinkan bahwa perawat dapat mengalami kelelahan.(13)

Berdasarkan penelitian Dwi Kartika Sari di RSUD Dr. Sayidiman Magetan, stress kerja sangatlah berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini didukung dengan sebanyak 24 responden yang mengalami stress dan memiliki kinerja yang kurang (37,5%). Stress dan kinerja sangatlah berhubungan erat. Apabila responden mengalami stress maka akan berpengaruh juga terhadap kinerja responden tersebut.(14)

Berdasarkan penelitian Rini Astuti ditemukan bahwa hasil uji statistik motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada RSUD Mitra Medika Medan. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika perawat memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak rumah sakit), maka perawat akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.(15)

Berdasarkan penelitian Indah Rhamdani ditemukan bahwa *shift* kerja berhubungan dengan stress kerja pada perawat. Sebanyak 82% dari perawat yang bekerja *shift* mengalami stress kerja. Para perawat di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat yang menjalani *shift* kerja ini mengalami pola hidup yang tidak teratur dibandingkan denganyang tidak *shift* kerja.(16)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herawati Ramli, beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanitadi ruang inap RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. Pola hubungan yang terbentuk adalah perawat wanita dengan beban kerja optimal lebih banyak yang berkinerja baik yaitu 68.8% dibandingkan dengan beban kerja berat yaitu 44.7%. sehingga dapat dikatakan semakin optimal beban kerja seorang perawat akan semakin baik kerjanya.(17)

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional*. Design penelitian menggunakan cara survey untuk melihat pengaruh dari kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar menggunakan uji regresi linear berganda. Penelitian ini dilakukan di RSUD Kota Makassar, jln. Perintis Kemerdekaan no.14, Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian ini dimulai dari bulan Maret sampai dengan Mei 2021.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah Kuesioner dengan objek penelitian perawat di RSUD Kota Makassar dengan skala pengukuran variabel bebas dan terikat menggunakan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Daya Makassar yang terdiri dari Perawat Ners 57 orang Perawat Non Ners 102 orang dan Perawat (SPK) 9 orang, toatal populasi 168 orang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin didapatkan besar sampel 100 orang yang kemudian teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan sampling sistematis berdasarka urutan dari anggota populasi yang diberi nomor urut 1-168 dan kemudian di undi untuk mendapatkan 100 orang perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Univariat

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Umur		
25-30 Tahun	10	10
31-40 Tahun	70	70
41-50 Tahun	18	18
> 50 Tahun	2	2

Jenis Kelamin		
Laki laki	31	31
Perempuan	69	69
Pendidikan		
DIII	24	24
SI	59	59
Profesi/S2	17	17
Lama Kerja		
<1 Tahun	4	4
1-5 Tahun	3	3
6-10 Tahun	20	20
>10 Tahun	73	73

Sumber Data Primer 2021

Tabel 1. Menunjukkan bahwa responden yang berumur 20-30 Tahun sebanyak 10 orang dengan presentase (10.0%). responden yang berumur 31-40 Tahun sebanyak 70 orang dengan presentase (70.0%). responden yang berumur 41-50 Tahun sebanyak 18 orang dengan presentase (18.0). dan responden yang berumur > 50 Tahun sebanyak 2 orang dengan presentase (2.0). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang dengan presentase (31.0%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 69 orang dengan presentase (69.0%). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden yang berpendidikan DIII Keperawatan sebanyak 24 orang dengan presentase (24.0). responden yang berpendidikan S1 keperawatan sebanyak 59 orang dengan presentase (59.0%) sedangkan yang berpendidikan profesi/S2 sebanyak 17 orang dengan presentase (17.0%). Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa responden dengan lama kerja < 1 tahun sebanyak 4 orang dengan persentase (4.0%), responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase (3.0%), responden dengan lama kerja 6-10 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase (20.0%) dan responden > 10 tahun sebanyak 73 orang dengan persentase (73.0%). Berdasarkan karakteristik perawat di RSUD Kota Makassar didapatkan umur responden terbanyak di usia 31-40 tahun (70.0%), lebih dari setengah responden berjenis kelamin perempuan (69.0%), pendidikan responden terbanyak S1 keperawatan (59.0%), dan lama kerja responden sebagian besar > 10 tahun (73.0%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Pengaruh kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja

Variabel	Kinerja Perawat	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Kelelahan Kerja	0.156	0.122
Stress Kerja	0.247	0.013
Motivasi Kerja	0.490	0.000
Beban Kerja	0.709	0.000

Data Primer 2021

Tabel 2 menunjukkan tidak ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($r:0.156$; $p:0.122$), ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($r:0.247$; $p:0.013$), ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($r:0.490$; $p:0.000$), dan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($r:0.709$; $p:0.000$).

Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk melihat faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar, dari analisis bivariat diperoleh 4 variabel independent yang memiliki nilai $p < 0.25$ (syarat untuk dimasukkan dalam analisis multivariat) yakni kelelahan kerja, stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja.

Tabel 3. Faktor yang Paling Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

Ste	Variabel	B	Sig	Exp(B)
I	Constant	17.284	0.000	4.885
	Kelelahan Kerja	-0.155	0.035	-2.136
	Stress Kerja	0.037	0.716	0.366
	Motivasi Kerja	0.053	0.109	1.617
	Beban Kerja	0.660	0.000	5.002
II	Constant	17.809	0.000	5.531
	Kelelahan Kerja	-0.141	0.024	-2.297
	Motivasi Kerja	0.054	0.099	1.663
	Beban Kerja	0.664	0.000	5.066

Data Primer 2021

Setelah dilakukan analisis logistic regresi terhadap 4 variabel independent menunjukkan bahwa dari empat variabel independent, setelah melewati dua tahapan yang paling berpengaruh adalah beban kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

Penilaian Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar dilakukan uji regresi logistik. uji statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $r = 0.156$ dan nilai $p = 0.122$. Berdasarkan hasil uji statistic tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima, dengan kata lain tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara Pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Hal ini mungkin disebabkan oleh jumlah pasien yang berkurang dan dibatasi selama masa pandemi covid-19 sehingga perawat tidak terlalu merasakan kelelahan kerja, bila dibandingkan dengan masa sebelum pandemi.

Selama masa pandemi, responden mengakui bahwa jumlah pasien yang dirawat lebih sedikit dibandingkan jumlah perawat yang bekerja dalam satu shift kerja. Namun, dari uji statistik menunjukkan bahwa yang mengalami kelelahan kerja hanya sekitar 30% dari yang tidak mengalami kelelahan kerja, hal tersebut disebabkan karena ada beberapa responden yang memiliki penyakit sistemik sehingga responden tersebut mudah untuk merasakan lelah dalam bekerja ketimbang responden yang tidak memiliki penyakit sistemik. Oleh sebab itu responden yang tidak memiliki penyakit sistemik jarang merasakan kelelahan dan karena jumlah pasien yang berkurang selama pandemi sehingga mereka tidak menganggap bahwa kelelahan kerja merupakan masalah yang mengganggu kinerja mereka dalam bekerja. Temuan kami ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sri Pahalendang Asi mengenai “Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah” dengan signifikansi $p = 0,013 < 0,05$ dimana hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja,

maka akan semakin rendah kinerja perawat.(18) Hal ini sesuai dengan pernyataan responden yang mengatakan kurang bisa menguasai emosi dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Haryanto, dkk Tidak ada pengaruh kelelahan kerja perawat terhadap kinerja perawat di Ruang perawatan Kelas III RSUD Sukoharjo ditunjukkan dengan nilai signifikansi (p) 0,209 ($0,209 < 0,05$) dan nilai B sebesar -0,135. (19)

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati Dian mengenai “Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap” bahwa terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan kinerja dengan hasil nilai p $0,035 \leq \alpha$ $0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan kinerja. Besarnya hubungan kedua variabel yaitu 2,26%. Keeratan hubungan antara kelelahan kerja tinggi dengan kinerja yang tidak baik sangat bermakna, tetapi pada kelelahan kerja yang rendah mengalami hubungan yang kurang bermakna karena, mendapatkan hasil kelelahan yang rendah dengan kinerja yang tidak baik. Tingkat kesalahan yang di hasilkan 1,441. (13)

Menurut Chavalitsakulchai dan Shahvanaz, kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja serta dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan eksternal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial.(20) Kelelahan kerja menunjukkan keadaan yang berbeda-beda tetapi semuanya berkaitan kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan umum (21)

Semua pekerjaan akan menghasilkan kelelahan kerja, dan kelelahan kerja akan menurunkan kinerja serta menambah tingkat kesalahan kerja.(22) Setiap orang yang bekerja dengan melebihi batas tertentu akan menimbulkan kelelahan, oleh karena itu setiap perusahaan haruslah memikirkan waktu istirahat sebelum tenaga pulih kembali (23). Menurut Setyawati, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja yang tidak memadai untuk bekerja dan masalah psikososial mereka ataupun fisik mereka.(21) Fisik seorang pekerja dapat dipengaruhi oleh tingkatan umur, karyawan muda umumnya memiliki kemampuan fisik yang lebih kuat dibandingkan dengan karyawan yang berumur lebih tua.(10)

Menurut Suma^{mur}, sebab -sebab kelelahan kerja terdiri dari: Monoton/melakukan pekerjaan yang sama setiap waktunya, Beban kerja yang tinggi dan lama kerja, Lingkungan yang kurang mendukung, Faktor kejiwaan pekerjaSakit, rasa sakit, dan gizi buruk seorang pekerja. Selain itu, Adapun tanda-tanda kelelahan yang utama adalah hambatan terhadap fungsi- fungsi kesadaran otak dan perubahan-perubahan pada organ-organ di luar kesadaran serta proses pemulihan. Orang yang lelah mengalami, penurunan perhatian, perlambatan dan hambatan persepsi, lambat dan sukar berpikir, penurunan kemampuan atau dorongan untuk kerja, kurangnya efisiensi kegiatan-kegiatan fisik dan mental.(7)

Beberapa hal lain yang dapat mempengaruhi hubungan antara kelelahan kerja terhadap kinerja perawat yang dapat dikendalikan agar pekerjaan perawat berlangsung dengan baik menurut Setyawati, antara lain: Lingkungan kerja yang bebas dari zat-zat yang berbahaya, pencahayaan yang memadai sesuai dengan jenis pekerjaan yang dihadapi pekerja, pengaturan udara di tempat kerja yang adekuat di samping bebas dari kebisingan dan getaran; Waktu kerja yang berjam-jam harus diselingi oleh istirahat yang cukup untuk makan dan keperluan khusus lain; Kesehatan umum pekerjaan harus baik dan selalu dimonitor, khususnya untuk daerah tropis dimana banyak pekerja yang cenderung mengalami kekurangan gizi dan menderita penyakit serius; Disarankan pula agar kegiatan yang menegangkan dan beban kerja yang berat tidak terlalu lama; Jarak tempat tinggal dan tempat kerja diusahakan seminimal mungkin dan bila perlu dicarikan alternatif penyelesaiannya, yaitu berupa pengadaan transportasi bagi pekerja dari dan ke tempat kerja; Pembinaan mental para pekerja di perusahaan secara teratur maupun berkala dan khusus perlu dilaksanakan dalam rangka stabilitas direncanakan secara baik dan berkesinambungan; Perhatian khusus bagi kelompok pekerja tertentu perlu diberikan, yaitu kepada pekerja muda usia, wanita yang hamil dan menyusui, pekerja usia lanjut, pekerja yang menjalani shift kerja malam, pekerja yang baru pindah dari bagian lain; Pekerja-pekerja bebas dari alkohol maupun obat-obatan yang membahayakan serta yang menimbulkan ketergantungan.(24)

Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

Berdasarkan uji statistik diperoleh ada pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($r:0.247;p:0.013$). dengan demikian stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, sehingga ada pengaruh yang bermakna antara stress kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. Menurut responden faktor yang paling mempengaruhi stress kerja pasien adalah kebebasan yang diberikan dalam bekerja (64%), dimana perawat merasa stressnya semakin bertambah bila tidak terdapat kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya. Faktor lain yang juga cukup banyak mempengaruhi stress kerja responden ialah Ketika mereka menghadapi situasi yang asing dalam pekerjaan mereka (51%). Selain itu 34% responden setuju bila kesulitan mereka dirumah membuat mereka stress dan berdampak pada pekerjaan mereka sebagai perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Taufan Akbar mengenai “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Karanganyar” dengan signifikansi nilai $p = 0,064$, yang berarti faktor stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, artinya setiap kenaikan stress kerja akan menurunkan kinerja perawat.(25)

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia, dkk yang menyatakan Stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, karena stress sebagai suatu tanggapan penyesuaian, disalurkan oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis atau fisik berlebihan kepada seseorang. Seseorang karyawan dengan tingkat stress yang tinggi tentunya dalam bekerja tidak akan optimal sehingga akan menurun tingkat kinerjanya.(26)

Saat ini perkembangan dunia kerja sangatlah meningkat dengan berbagai macam jenis profesi pekerjaan, mulai dari pekerjaan ringan hingga pekerjaan yang mengurus pikiran dan juga tenaga di samping itu pekerja dari profesi apapun pasti pernah merasakan kelelahan saat mereka melaksanakan pekerjaan, dan hal itu bisa memicu stress kerja pada seseorang yang timbul dari beberapa faktor di tempat kerja sehingga kualitas pekerjaan mereka tidak produktif. Sebenarnya pengertian stress ini hampir sama dengan pengertian stress kerja, hanya saja ruang lingkupnya untuk pengertian stress lebih luas. Stress bisa terjadi didalam lingkungan kerja (on the job stress) maupun diluar lingkungan kerja (off the job stress). Stress yang dialami didalam lingkungan kerja yaitu stress yang dihadapi oleh karyawan yang terjadi di dalam organisasi, misalnya beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, serta adanya iklim politik yang tidak aman. Sedangkan stress yang dialami diluar lingkungan kerja yaitu stress yang dihadapi karyawan yang terjadi diluar organisasi tetapi tetap berpengaruh pada diri karyawan, misalnya kekuatan financial, masalah-masalah keluarga dan perkawinan, fisik dan masalah-masalah pribadi lainnya. Sedangkan stress kerja hanya terjadi didalam lingkungan organisasi.

Menurut Luthans ada beberapa aspek atau dimensi dalam stress kerja yaitu: (1) Administrative Policies and Strategi adalah strategi dan kebijakan administrasi dimana didalamnya menyangkut pengurangan pegawai, tekanan bersaing, perencanaan penggajian, perputaran waktu kerja, aturan birokratik dan kemajuan teknologi; (2) Organizational Structure and Design adalah desain dan struktur organisasi dimana didalamnya meliputi adanya sentralisasi dan formalisasi wewenang yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, konflik antar staff, spesialisasi, adanya dualisme peran dan perbedaan harapan, tidak adanya kesempatan untuk promosi dan adanya budaya organisasi yang cenderung melarang dan ketat; (3) Organizational Processes adalah suatu proses pekerjaan dalam organisasi, misalnya adanya control yang ketat, tidak adanya umpan balik dalam berkomunikasi dan kinerja, pengambilan keputusan yang terpusat dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan serta system penilaian kerja yang cenderung menghukum; (4) Working Conditions merupakan kondisi lingkungan pekerjaan dimana didalamnya menyangkut lingkungan kerja yang ramai, kacau, bising, tidak kondusif, panas atau dingin, ketidak amanan dalam bekerja, udara yang tercemar, adanya tekanan fisik dan mental serta radiasi atau zat kimia yang beracun.

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Berdasarkan studi pendahuluan sebelumnya salah satu tenaga kesehatan yang banyak dibutuhkan rumah sakit adalah profesi keperawatan. (27) Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang berpengaruh dengan stres kerja yang ada pada pekerja perawat di rumah sakit, faktor yang berhubungan timbulnya stres kerja yang mempengaruhi produktifitas kinerja pada perawat. (27).

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

Untuk menilai Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar dilakukan uji regresi linear. uji statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $r = 0.490$ dan nilai $p = 0.000$. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain ditemukan pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Menurut data yang diperoleh dari kuisioner, responden memiliki motivasi kerja yang tinggi karena memiliki jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dari rumah sakit (65%) dan hal ini meningkatkan kinerja perawat. Selain itu terdapat beberapa hal lain yang menjadi motivasi kerja perawat RSUD Kota Makassar, antara lain : (1) Rumah sakit memberikan libur dan cuti sesuai ketentuan yang berlaku(37%); (2) Rumah sakit menyediakan tempat istirahat yang nyaman pada saat jam istirahat(26%); (3) adanya kesempatan untuk melakukan kerja kreatif (24%); dan (4) adanya pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi (19%).

Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tinggi motivasi perawat yang bersumber dari dalam dirinya dalam menjalankan tanggung jawabnya, hasil kerja dan kesempatan karir, maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat, hal ini berarti motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Arifki, dkk bahwa ada hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat dengan $p\text{-value} = 0,000$.(28) Juga didukung oleh penelitian Evita, dkk yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja Perawat pada Instalasi Paviliun Anyelir Rumah Sakit Budi Kemuliaan Batam.(29) Penelitian Wahyuni menunjukkan hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa ada hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan dengan nilai $p=0,006$. (30)

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Lilis Sulastri, penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai, diperoleh motivasi yang baik sebanyak 31 orang (72,0%) sedangkan motivasi yang kurang baik sebanyak 12 orang (28,0%), karena pada penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Alimuddin Umar Kabupaten Lampung Barat lebih banyak ditemukan motivasi kerja perawat pelaksana yang kurang baik.(31) Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Nikmatul Fitri tentang Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Tugurejo Semarang, dimana hasil penelitian didapatkan bahwa sebagian besar responden memiliki motivasi kerja tinggi yaitu 86,5% dan sedang 13,5 %. Hasil kinerja menunjukkan bahwa 70,3 % responden memiliki kinerja yang tinggi dan sebanyak 29,7 % responden memiliki kinerja sedang, dari uji statistik didapatkan $p\text{-value}$ sebesar 0,100 yang berarti tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja perawat.(32)

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Stoner dan freeman dalam Nursalam motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang. Hal ini termasuk faktor-faktor yang menyebabkan, menyalurkan, dan mempertahankan tingkah laku manusia dalam arah tekad tertentu. Sedangkan Motivasi menurut Ngalim Purwanto dalam Nursalam, adalah segala sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi berasal dari bahasa latin “motif” yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat.(33)

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Heider dalam Sastrohadwiryo yang menyatakan performance adalah hasil interaksi antara motivasi dengan ability (kemampuan dasar), dengan demikian orang yang motivasinya tinggi tetapi memiliki ability yang rendah akan menghasilkan performance yang rendah. Demikian pula sebaliknya orang dengan ability yang tinggi, tetapi memiliki motivasi yang rendah, akan menghasilkan performance yang rendah pula. Motivasi kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dicapai dalam pekerjaannya. Perilaku seorang tenaga kerja dapat berubah karena perubahan yang dialaminya secara pribadi. Hubungan antara motivasi dengan kinerja tidak selalu tetap, tetapi akan mengalami perubahan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat.(34) Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kota Makassar maka perawat juga harus meningkatkan motivasi yang bersumber dari dalam dirinya yaitu tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai setelah melakukan pekerjaannya, serta kesempatan karir yang ingin dicapai oleh perawat itu sendiri. Tanggung jawab yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi pelaksanaan tindakan perawat tepat waktu sesuai dengan standar perawatan kebutuhan dan batas kemampuan, pelaksanaan tugas sesuai dengan jadwal tugas yang diberikan serta menjalankan semua tanggung jawab sesuai dengan uraian tugas yang diberikan.

Tanggung jawab merupakan faktor yang penting dalam pelaksanaan asuhan keperawatan pada pasien. Perawat dituntut memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kebutuhan dan batas kemampuannya. Melaksanakan fungsi perawat dengan bertanggung jawab akan meningkatkan kualitas pelayanan pada pasien. Tanggung jawab ini berkaitan dengan hasil kerja, karena perawat secara langsung memberi tindakan atau asuhan keperawatan pada pasien. Jika perawat tidak bertanggung jawab terhadap pelaksanaan tindakan maka akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai dengan kehilangan nyawa pasien.

Untuk itu kepala ruangan harusnya melakukan pengawasan pada bawahannya, agar tanggung jawab perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan terus meningkat. Kemudian kesempatan karir yang dimaksud dalam motivasi kerja adalah meliputi kesempatan perawat mengikuti diklat, kesempatan kenaikan jabatan, dan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan. Kemudian berdasarkan hasil pengujian menunjukkan pula bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, semakin tinggi motivasi perawat yang bersumber dari luar dirinya dalam menerima gaji, kondisi kerja, hubungan kerja serta supervisi, maka akan semakin tinggi pula kinerja perawat, hal ini berarti motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Kelengkapan fasilitas dalam pelayanan asuhan keperawatan. Kondisi kerja merupakan faktor yang penting bagi perawat dalam melaksanakan tindakan perawatan, karena dengan kondisi kerja yang baik maka dalam melaksanakan tindakan keperawatan dapat dilakukan dengan lebih baik pula. Perawat sebagai sumber daya manusia dalam pemberian asuhan keperawatan merupakan unsur yang terpenting sehingga pemeliharaan hubungan yang kontinu di ruang rawat inap RSUD Kota Makassar menjadi sangat penting. Untuk itu pihak pimpinan perlu tetap mempertahankan dan meningkatkan kondisi kerja yang ada. Selain itu pimpinan RSUD Kota Makassar juga perlu melakukan pemeliharaan hubungan dengan para perawat dengan komunikasi yang efektif, karena melalui komunikasi berbagai hal yang menyangkut pekerjaan/tugas dapat diselesaikan dengan baik dan kondisi kerja akan lebih baik. Kemudian supervisi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pengarahan, bimbingan atau dorongan yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan secara langsung sehingga perawatan memiliki bekal yang cukup untuk dapat melaksanakan tugas dan asuhan keperawatan dengan hasil yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian baik dengan menggunakan statistik SPSS, wawancara serta observasi membuktikan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi, dari teori Herzberg (Siagian) dan (Hasibuan).(35)(10) Semuanya memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi motivasi perawat, semakin baik pula kinerjanya dalam memberikan pelayanan keperawatan di RSUD Kota Makassar. (36)

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar

Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar dilakukan uji regresi linear. uji statistik yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai $r = 0.709$ dan nilai $p = 0.000$. Berdasarkan hasil uji statistik tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan kata lain ditemukan pengaruh yang signifikan antara Pengaruh Beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. Menurut data yang diperoleh dari kuisioner, responden memiliki beban kerja yang tinggi dari target yang harus dicapai dalam pekerjaan terlalu tinggi (48%). Hal ini disebabkan tingginya beban kerja dalam menangani kasus Covid-19 serta penggunaan alat pelindung diri (APD) level 3 sangat berpengaruh terhadap menurunnya imunitas tubuh, sehingga risiko tertular virus semakin meningkat dan memberikan beban kerja yang lebih dari biasanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar ($p = 0,000$). Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien. Dari hasil pengamatan dapat dilihat salah satu aktifitas yang membuat perawat dituntut untuk bekerja secara cepat agar semua pasien dapat dilayani. (37)

Menurut Shah, *et al* dalam Febri, tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut perawat terkait tuntutan rumah sakit untuk mengerti diluar bidang keperawat seperti manajemen rumah sakit, asuransi dan kesiapsiagaan dalam menagani pasien dalam keadaan apapun membuat perawat terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titok Sefridinata dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang menunjukkan kondisi peningkatan beban kerja diikuti usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan. (37)

Berdasarkan hasil penelitian Supratman and Utami mengenai beban kerja untuk kegiatan langsung menunjukkan beban kerja berat sebesar 50% dan beban kerja ringan sebesar 18,8%. Kegiatan yang menjadi beban kerja berat pada perawat sebagian besar adalah kegiatan langsung.(38)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar ($p = 0,015$). Yang dimana kegiatan keperawatan tidak langsung meliputi merupakan kegiatan tidak langsung yaitu merapikan lingkungan klien, menyiapkan atau memeriksa alat dan obat emergensi, melakukan koordinasi/ konsultasi dengan tim kesehatan lainnya, mengadakan atau mengikuti pre dan post konferes, keperawatan/kegiatan ilmiah keperawatan dan medis, memberikan bimbingan dalam melakukan tindakan keperawatan, melakukan komunikasi tentang obat klien dengan pihak farmasi/apotik, mengirim/menerima berita klien melalui telepon dan membaca status klien.(39)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Elisabet Manuho diperoleh hasil uji statistik dengan menguunakan chi square didapatkan hasil yaitu $\alpha = 0.035$ yang berarti dengan nilai α lebih besar dari niali $\alpha = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. (37). Berdasarkan hasil penelitian Supratman dan Utami, mengenai beban kerja kegiatan tidak langsung menunjukkan bahwa beban kerja berat sebesar 68,8% dan beban kerja ringan sebesar 31,2 %. Pekerjaan tidak langsung perawat yang kebanyakan merupakan kegiatan hasil pengkajian, membuat rencana keperawatan, mendokumentasikan hasil/evaluasi tindakan dan kegitan yang secara tidak langsung berhubungan dengan pasien. (38)(37).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Penelitian tentang Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar, dapat disimpulkan bahwa, tidak ada pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar, kemudian ada pengaruh stress kerja, motivasi kerja dan beban kerja masing-masing terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

dan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar adalah faktor beban kerja. Diharapkan dilakukan penelitian lanjutan mengenai evaluasi terhadap dampak dari kinerja perawat terhadap kepuasan pasien, dengan penelitian yang dilakukan dalam skala besar sehingga menghasilkan data yang lebih akurat, merata dan aplikatif. Diharapkan agar selalu memperhatikan keadaan perawat di Rumah Sakit khususnya perawat di Instalasi Rawat Inap dalam melaksanakan asuhan keperawatan, memberikan dukungan dan penghargaan atas hasil kerjanya, baik material maupun non material sehingga dapat lebih meningkatkan motivasi dalam melaksanakan proses keperawatan dengan lebih baik, kemudian yang tak kalah penting adalah manajemen rumah sakit perlu merencanakan rotasi perawat untuk menyesuaikan beban kerja agar tidak terjadi kejenuhan yang berdampak pada kinerja yang kurang optimal dan juga merencanakan pelatihan yang dibutuhkan untuk meningkatkan dan menyesuaikan kompetensi perawat agar pelayanan maksimal

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Pihak RSUD Kota Makassar dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam penelitian ini baik yang secara langsung maupun tidak langsung,

DAFTAR PUSTAKA

1. Eleni M, Fotini A, Maria M, Ioannis Z, Constantina K, Theodoros C. Research in occupational stress among nursing staff, a comparative study in capital and regional hospitals. *Hell J Nurs Sci*. 2010;3(3):79–84.
2. Hidayat A. Metode penelitian keperawatan dan tehnik analisis data. Jakarta Salemba Medika : Jakarta; 2019.
3. Kementerian Kesehatan RI. Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia [Internet]. Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. 2017. p. 1–12. Available from: [http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin perawat 2017.pdf](http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017.pdf)
4. Kartika H, Hastuti T. Analisa Pengaruh Sikap Kerja 5S dan Faktor Penghambat Penerapan 5S Terhadap Efektivitas kerja Departemen Produksi di Perusahaan Sepatu. *Jakarta J Ilm PASTI*. 2011;V(1):47–54.
5. Mardiasmo. Perpajakan. Edisi Terb. Yogyakarta: Andi Offset; 2016.
6. Irma M, Syamsiar SR, Wahyuni A. Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Unit Produksi Paving Block Cv . Sumber Galian Kecamatan Related Factors to the Fatigue in Workers of Production Unit Paving Block Galian Biringkanaya Subdistrict Makassar City . Irma . Mr , S. Univ Hasanuddin, Makassar. 2014;
7. Suma'mur P. Higiene perusahaan dan kesehatan kerja. Jakarta: Sagung Seto; 2019.
8. Cahyono. Appreciative Inquiry Coaching untuk Menurunkan Stres Kerja. *Gajah Mada J Prof Psychol* [Internet]. 2015;1(2):89–107. Available from: [http://docplayer.info/40703475-Appreciative-inquiry-coaching-untuk-menurunkan- stres-kerja.html](http://docplayer.info/40703475-Appreciative-inquiry-coaching-untuk-menurunkan-stres-kerja.html)
9. Fatikhin F, Hamid D, Mukzam MD. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Soekarno Hatta Malang). *J Adm Bisnis*. 2017;47(1):172–80.
10. Hasibuan MS. Manajemen sumber daya manusia. Edisi Revisi. Ed. Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2014.
11. Simamora H. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: STIEY; 2015.
12. Munandar. Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Ui Chapline JP; 2016.
13. Kurniawati D. Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *Kes Mas* [Internet]. 2010; Available from: journal.uad.ac.id/index.php/KesMas/article/download/1019/pdf
14. Sari DK. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Satidiman Magetan. *Prodi Kesehat Masy*. 2017;4:9–15.
15. Astuti R. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *J Ilman*. 2018;6(2):42–50.

16. Rhamdani I, Wartono M. Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *J Biomedika dan Kesehatan*. 2019;2(3):104–10.
17. Ramli H, Tamsah H. PENGARUH KONFLIK PERAN GANDA , BEBAN KERJA DAN PERAWAT WANITA DI RSUD I LAGALIGO Pendahuluan. *J Mirai Manag*. 2016;1(September):119–35.
18. Asi SP. Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr . Doris Sylvanus Palangka Raya. 2011;(66):515–23.
19. Haryanto W, Rosa E. Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Perawat Terhadap Perawatan Infus Di Ruang Perawatan Kelas Iirsud Sukoharjo. *J Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit*. 2014;3(2):270005.
20. Hijrianti N. Analisis Hubungan Kelelahan Kerja Perawat DI Ruang RSP Unhas dan RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Makassar. *UIN Alaudin Makassar*. 2017;4:9–15.
21. Setyawati WA, Rifa'i M, Sasmito C. Pengaruh kualitas pelayanan, fasilitas, harga dan citra institusi terhadap kepuasan pasien. *MADANI J Polit dan Sos Kemasyarakatan*. 2018;10(2):50–63.
22. Nurmianto E. *Ergonomi : Konsep dasar dan aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya; 1996.
23. Nitisemito AS. *Manajemen personalia (manajemen sumber daya manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia,; 2018.
24. Setyawati. *Selintas tentang kelelahan kerja*. Yogyakarta: Asmara Books; 2010.
25. Akbar MT. *Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat*. Elektron Theses Diss. 2018;
26. Wayan AP, Ni Putu KD. Employee Engagement Dan Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention di Aman Villas Nusa Dua-Bali Wayan Arya Paramarta (1) Ni Putu Kurnia Darmayanti (2) (1)(2). *Stud Manajemen, Progr Tinggi Ilmu Manaj Handayani Denpasar, Sekol [Internet]*. 2020;2(1):60–79. Available from: <https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v2i1>
27. Sari L. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Polisi Lalu Lintas Di Polres Langkat Tahun 2019. 2019; Available from: <http://repository.helvetia.ac.id/2714/>
28. Zainaro MA. Pengaruh Sarana Prasarana, Pendidikan dan Masa Kerja Perawat Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung. *Kesehat Holistik*. 2017;11(1):1–4.
29. Adnan E. *Perkembangan peserta didik*. Jakarta: UNJ Press; 2016.
30. Melissa WT, Tucunan AAT, Mandagi CKF, Masyarakat FK, Sam U, Manado R. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon. *Kesmas*. 2020;9(1):35–44.
31. Sulastri L, Uriawan W. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Di Era Industri 4.0. *Ilm Manag*. 2020;1(1):43–9.
32. Fitri N. *Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Tugurejo Semarang*. 2007. 45 p.
33. Nursalam. *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam praktik ilmu keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika : Jakarta; 2014.
34. Sastrohadiwiryo. *Manajemen tenaga kerja indonesia. edisi 2*. Jakarta: Bumi Aksara; 2012.
35. Siangian SP. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Bumi Aksara; 2004.
36. Harfah N, Muttaqin, Halim. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Makassar. 2019;5(7):21–36.
37. Erlina E, Arifin A, Salamah AU. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *J Kesehat Masy Marit*. 2019;1(3):335–41.

38. Utami YW, Supratman. Hubungan antara Pengetahuan dengan Sikap Perawat dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien di BRSUD Sukoharjo. *Ber Ilmu Keperawatan* [Internet]. 2009;2(2):69–74. Available from: <http://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/3795>
39. Anwar K. *Managemen keperawatan dan prospektifnya teori, konsep dan aplikasi*. Jakarta: FK UI; 2013.