

Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana

Iis Ariska^{1*}, Yasir Haskas², Fitri A Sabil³

^{1*2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nani Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

*E-Mail: penulis-korespondensi: (ariskaiis32@gmail.com /082346256976)

(Received: 07.02.2023; Reviewed:09.02.2023; Accepted: 10.02.2023)

Abstract

Nurses are health workers who often experience work burnout because nurses are always with patients 24 hours a day. One of the effects of work fatigue for nurses is decreased work motivation. Where work motivation becomes a driving force from within and outside oneself to have a passion for work so that nurses want to work hard and provide skills and abilities so as to realize better nurse performance. The impact of decreased motivation is a lack of responsibility for their work, has apathy, cannot make their own decisions and has no enthusiasm for work. This study aims to determine the relationship between work fatigue and the work motivation of executive nurses at Laburan Baji General Hospital, Makassar. This type of research is descriptive quantitative, with a cross sectional approach. This study used a total sampling technique, with a total of 54 nurses as a sample. Data were collected using a questionnaire and analyzed using Chi-Square. The results showed that 34 respondents (63.0%) experienced work fatigue, of which 14 respondents (25.9%) experienced high motivation and 20 respondents (37.0%) experienced low motivation. Meanwhile, there were 20 respondents (37.0%) who did not experience burnout, where no respondents experienced fatigue with high motivation (0.0%) and 20 respondents (37.0%) experienced low motivation. The conclusion in this study is that there is a significant relationship between work fatigue and work motivation obtained by the value of p -value ($0.001 < \alpha (0.05)$).

Keywords: Brunout; Motivation; Nurse

Abstrak

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sering mengalami Kelelahan kerja sebab perawat senantiasa berada selama 24 jam bersama pasien. Salah satu dari dampak kelelahan kerja bagi perawat yaitu motivasi kerja menurun. Dimana motivasi kerja menjadi pendorong dari dalam dan luar diri agar mempunyai gairah kerja sehingga perawat mau bekerja keras dan memberikan keterampilan dan kemampuan sehingga mewujudkan kinerja perawat lebih baik. Dampak dari motivasi menurun yaitu kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki sifat apatis, tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak memiliki semangat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini menggunakan teknik total sampling, dengan sampel perawat pelaksana yang berjumlah sebanyak 54 orang. Pengumpulan data menggunakan kusioner dan dianalisa menggunakan Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berjumlah 34 responden (63,0%), dimana terdapat 14 responden (25,9%) mengalami motivasi tinggi dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah. Sedangkan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja berjumlah 20 responden (37,0%) dimana tidak ada responden yang mengalami kelelahan dengan motivasi tinggi (0,0%) dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada yang signifikan antara hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai p -value ($0,001 < \alpha (0,05)$).

Kata Kunci: Kelelahan Kerja; Motivasi ;Perawat

Pendahuluan

Rumah sakit adalah fasilitas medis yang memberikan pelayanan medis individual yang komprehensif dan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. Maka dari itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat khususnya profesi perawat, Dimana perawat sering mengalami Kelelahan kerja sebab perawat senantiasa berada selama 24 jam bersama pasien. (Wirati et al., 2020)

Menurut *World Health Organization* (WHO) dalam model kesehatan pada tahun 2020 diperkirakan bahwa gangguan psikiatri berupa perasaan lelah yang berat dan adanya depresi yang terus menerus pada pekerja akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit kardiovaskuler. Berdasarkan survei *National Safety Council* (NSC) 2018, dua pertiga angka kerja Amerika Serikat mengalami kelelahan di tempat kerja yang berarti, hampir 107 juta dari 160 juta pekerja di Amerika Serikat terkena kelelahan kerja. (Purba & Siagian, 2021)

Penelitian yang dilakukan (Lutfi, 2021) menunjukkan bahwa kelelahan kerja sebanyak 2.496 pekerja di Eropa menunjukkan 90% dialami oleh tenaga kesehatan dan sosial (perawat), 32% oleh guru (pendidik), 43% pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian serta 2% dialami pekerja lainnya. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa profesi perawat menempati urutan tertinggi dengan kelelahan kerja. (Purba & Siagian, 2021)

Menurut data Kementerian Kesehatan Republik Indonesia tahun 2016 jumlah perawat mencapai 296.876 orang. Dari jumlah tersebut sebanyak 89% perawat mengalami kelelahan kerja. PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2015 mengungkapkan perawat Indonesia sering mengalami kelelahan kerja, stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu. (Situmorang & Mar'aeni, 2020)

Kelelahan kerja adalah salah satu hal yang mempengaruhi efektivitas kerja dan menjadi sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan kerja. Kelelahan kerja dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang berpeluang terjadi kecelakaan kerja. Kelelahan kerja merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan dapat menurunkan kapasitas kerja, kualitas kerja menurun, produktivitas menurun, stress akibat kerja, Motivasi kerja menurun yang dapat mengakibatkan kecelakaan kerja. (Basalamah et al., 2022)

Salah satu dari dampak kelelahan kerja bagi perawat yaitu Motivasi kerja menurun. Dimana motivasi kerja menjadi pendorong dari dalam dan luar diri agar mempunyai gairah kerja sehingga perawat mau bekerja keras dan memberikan keterampilan dan kemampuan sehingga mewujudkan kinerja perawat lebih baik. Dampak dari motivasi menurun yaitu kurang memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya, memiliki sifat apatis, tidak dapat mengambil keputusan sendiri dan tidak memiliki semangat kerja. (Melissa et al., 2020)

Peraturan perundang – undangan yang mengatur Standarisasi Ketenagaan di Rumah sakit adalah peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.56 tahun 2014 bahwa perbandingan jumlah perawat dengan pasien yaitu 1 banding 2 dimana 1 orang perawat menangani maksimum 2 pasien dalam waktu bersamaan. Perbandingan antara perawat dengan pasien sebaiknya tidak lebih karena akan menimbulkan beban kerja yang menyebabkan perawat mengalami kelelahan kerja. (Permenkes, 2014)

Berdasarkan pengambilan data awal di RSUD Labuang Baji Makassar, didapatkan jumlah keseluruhan perawat sebanyak 218 orang, dengan jumlah perawat pelaksana di ruang perawatan interna, perawatan infeksi, perawatan bedah dan perawatan anak sebanyak 63 orang. Dari keempat ruangan tersebut merupakan ruang rawat inap yang rentang terjadi kelelahan kerja karena perawat memiliki tuntutan kerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena Instalasi Rawat Inap mengerjakan semua asuhan keperawatan selama 24 jam, sehingga menambah tanggung jawab perawat untuk melakukan asuhan keperawatan dibandingkan perawat yang bertugas di instalasi lainnya.

Berdasarkan survei perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan informasi bahwa banyak perawat pelaksana mengeluh karena lelah dan pusing menghadapi keluhan pasien, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien, jumlah perawat pelaksana dan jam kerja terkadang melebihi jam kerja yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan perawat pelaksana merasa bosan, sedangkan pada *shift* malam perawat juga mengeluh mengantuk dan lelah karena perawat harus bekerja pada malam hari dimana waktu tersebut harusnya digunakan untuk istirahat dan perawat yang mengalami kelelahan merasa kurang fokus saat bekerja hingga kurangnya motivasi kerja.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan Tujuan untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar. penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15 Desember 2022 sampai 07 Januari 2023. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel Independen dan dependen, variabel independen adalah kelelahan kerja variabel dependen adalah motivasi. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang terdata di ruang perawatan interna, perawatan infeksi, perawatan bedah dan perawatan anak di rsud labuang baji makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* bertujuan untuk mengetahui sampel sesuai dengan kriteria inklusi. Teknik pengumpulan dalam penelitian menggunakan Data primer dengan metode kuesioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban kepada responden. Data sekunder yang digunakan untuk mendukung data primer dengan tujuan melengkapi data primer. Adapun alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner MBI-HSS indonesian version dengan 27 pertanyaan dan kuisisioner Dukungan Motivasi dengan 8 pertanyaan. Teknik pengolahann data dalam penelitian ini menggunakan *editing, coding, dan entyr data, dan tabulasi*. Penelitian ini menggunakan analisis univariat yang digunakan untuk melihat distribusi frekuensi, dan analisis bivariate digunakan unttuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan taraf Signifikansi (p) sebesar 0,001 lebih besar dari nila (α) = 0.05, Dengan berdistribusi normal. Adapun perhitungan rumus tersebut, penelitian menganalisisnya dengan bantuan *Microsoft excel 2021* dan *SPSS 22 For Windows*. Penelitian ini telah lulus mutu etik dengan nomor 677/STIKES-NH-KEPK-XII/2022 yang dikeluarkan pada tanggal 12 desember 2022 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nani Hasanuddin.

Hasil

1. Analisis Univariat

Tabel. 1 Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Di RSUD Labuang Baji Makassar (n=54)

Karakteristik	n	%
Umur		
19-26 Tahun	1	1.9
27-34 Tahun	11	20.4
35-42 Tahun	19	35.2
43-50 Tahun	14	25.9
>50 Tahun	9	16.7
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	9	16.7
Perempuan	45	83.3
Pendidikan		
Diploma III Keperawatan	16	29.6
Sarjana keperawatan	16	29.6
Ners	21	38.9
Magister Keperawatan	1	1.9
Masa kerja		
5-10 Tahun	3	9.5
11-15 Tahun	16	25.4
16-20 Tahun	18	28.6
20-25 Tahun	8	12.7
>26 Tahun	6	9.5

Berdasarkan tabel. 1 di peroleh hasil karakteristik responden umumnya mayoritas responden berada pada rentang umur 35-42 tahun sejumlah 19 orang (35.2%), Mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (83.3%), Pendidikan responden lebih banyak ners sebanyak 21 orang (38.9%), dan masa kerja mayoritas 16-20 tahun sebanyak 18 orang (28.6%).

2. Analisis Bivariat

Tabel. 2 Hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat Pelaksanadi RSUD Labuang Baji Makassar (n=54)

Kelelahan Kerja	Motivasi				Total		p	α
	Tinggi		Rendah		n	%		
	n	%	n	%				
Lelah	14	25.9	20	37.0	34	63.0	0.001	0.05
Tidak Lelah	0	0.0	20	37.0	20	37.0		
Total	14	25.9	40	74.1	54	100.0		

Berdasarkan Tabel. 2 menunjukkan bahwa responden yang mengalami kelelahan kerja berjumlah 34 responden (63,0%), dimana terdapat 14 responden (25,9%) mengalami motivasi tinggi dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah. Sedangkan responden yang tidak mengalami kelelahan kerja berjumlah 20 responden (37,0 %) dimana tidak ada responden yang mengalami kelelahan dengan motivasi tinggi (0,0 %) dan 20 responden (37,0%) mengalami motivasi rendah.

Pembahasan

1. Gambaran kelelahan kerja perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar.

Kelelahan kerja adalah sumber masalah kesehatan dan keselamatan pekerja. Kelelahan dapat menurunkan kinerja dan meningkatkan jumlah kesalahan kerja yang cenderung menyebabkan kecelakaan kerja. Tentu saja tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan. (Irma, 2019)

Kelelahan adalah mekanisme pertahanan tubuh untuk menghindari kerusakan lebih lanjut yaitu pulih setelah istirahat. Kelelahan melemahkan kemampuan untuk bekerja dan daya tahan tubuh ditandai dengan perasaan lelah, penurunan motivasi, penurunan aktivitas. Ada keseimbangan antara pekerjaan fisik dapat membuat karyawan nyaman dan aman, serta tidak boleh mengalami stres kerja yang berlebihan. (Suma'mur, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar menunjukkan bahwa responden berada dalam kategori tinggi dimana 34 responden mengalami kelelahan kerja, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yaitu kelelahan emosional, kelelahan fisik, depersonalisasi dan pencapaian prestasi diri. (topan, 2018; wantara, 2018)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dale, 2017) mengemukakan bahwa kelelahan kerja akibat stres dan beban kerja merupakan gejala umum yang dialami oleh sektor kesehatan seperti perawat, karena memiliki tanggung jawab dan tuntutan terhadap pekerjaan, Adapun gejala khusus yang dialami yaitu kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, serta ketidakpuasan.

Jika dilihat dari karakteristik responden pada penelitian ini di dapatkan rata-rata responden memiliki tingkat pendidikan tertinggi yaitu ners. Tingkat pendidikan tinggi cenderung rentang mengalami kelelahan kerja. Sesuai dengan teori Maslach dalam (Wirati, 2020) mengemukakan bahwa kelelahan kerja berhubungan dengan tingkat Pendidikan. Hal ini disebabkan karena pendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal di mata pasien sehingga terjadi kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan ketika dihadapkan oleh realitas, maka menimbulkan kegelisahan dan kekecewaan yang menjadi penyebab terjadinya kelelahan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 15 Desember 2022- 07 Januari 2023 didapatkan karakteristik responden dengan masa kerja 16-20 tahun mengalami kelelahan kerja hal ini disebabkan oleh faktor pekerjaan responden yang monoton. (Kunder, 2019) Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (adiputra, 2017) yang menyatakan bahwa pekerjaan yang monoton dapat meningkatkan terjadinya kelelahan kerja.

Pada kusioner kelelahan kerja terdapat empat sub skala pertanyaan yang terdiri dari kelelahan emosional, kelelahan fisik, depersonalisasi dan pencapaian prestasi diri. Pada kusioner kelelahan kerja didapatkan hasil responden mengemukakan bahwa perawat kurang merasa bersemangat dipekerjaannya sebagai perawat, perawat kurang menciptakan suasana santai/nyaman dengan pasien, perawat kurang menangani masalah emosional dengan tenang selama bekerja. Hal ini di pengaruhi oleh faktor reward atau penghargaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Aulia, 2018) responden yang mengalami kelelahan kerja diakibatkan oleh faktor reward yang dapat dikatakan sebagai hadiah atau penghargaan atas prestasi. Kurangnya penghargaan terhadap lingkungan kerja membuat perawat merasa tidak berharga. Penghargaan tidak hanya berujung pada bonus (uang), tetapi hubungan baik antara pekerja, pekerjaan dengan atasan juga berdampak pada pekerja.

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden pada kelelahan kerja kategori tinggi meskipun begitu masih ada responden memiliki kelelahan kerja rendah atau tidak lelah sebanyak 20 responden hal ini

dikarenakan berdasarkan informasi responden yang ditemukan kebanyakan responden berusia antara 27 – 34 tahun masih pada usia produktif. Pada saat dilakukan penelitian ini perawat tidak mengalami kelelahan kerja karena perawat dapat mengatasi kelelahan saat bekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Irtawati, 2019) Kelelahan kerja merupakan sindrom yang berhubungan dengan pekerjaan dimana tingkat kelelahan yang dialami tidak hanya fisik, tetapi juga dengan mental serta emosional yang disebabkan oleh berbagai faktor seperti faktor individu, lingkungan dan budaya.

2. Gambaran Motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar.

Motivasi atau motif adalah suatu dorongan dari dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. (putri, 2019)

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang bekerja Ketika perawat memiliki motivasi atau dorongan internal yang kuat di luar dirinya (misalnya dari pihak rumah sakit), maka perawat akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. (Astuti, 2018)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar didapatkan hasil motivasi kerja perawat pelaksana yang motivasi rendah sebanyak 40 responden (74.1%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana mengalami motivasi rendah. Hal ini disebabkan tidak adanya motivasi di dalam diri perawat yang dapat menimbulkan sebuah dorongan atau semangat untuk bekerja serta kurangnya akan pemahaman perawat terhadap tujuan dan manfaat pekerjaan yang dilakukan. Salah satu pemicu kurangnya motivasi perawat yaitu beban kerjanya cukup berat, dengan waktu yang cukup singkat dan kurangnya penghargaan. (wantara, 2018)

Hal ini sesuai dengan penelitian (Kunder, 2019) perawat yang mengalami kelelahan kerja disebabkan oleh faktor ekstrinsik (dalam diri) dan faktor ekstrinsik (dari luar). Tinggi dan rendahnya motivasi kerja perawat diakibatkan oleh faktor internal meliputi kematangan pribadi, tingkat Pendidikan, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan sedangkan faktor eksternal meliputi kompensasi, supervise, kondisi lingkungan, status, tanggung jawab dan peraturan yang ada di instansi tempat kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Winardi, 2020; Wenur, 2020) di dapatkan hasil penelitian rata-rata mengalami motivasi kerja menurun atau motivasi kerja rendah. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori Stoner dan freeman menyatakan motivasi adalah proses psikologis mencerminkan antar sikap, kebutuhan, persepsi, dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang.

Dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden pada motivasi rendah meskipun begitu masih ada perawat yang memiliki motivasi tinggi sebanyak 14 orang hal ini dikarenakan perawat memiliki motivasi kerja yang tinggi karena didapati perawat memiliki komunikasi yang baik dengan kepala ruangan dan kerja sama tim yang baik dengan sejawat yaitu memiliki hubungan yang harmonis antar sesama perawat, dan sebagian besar perawat sering mendapat penghargaan atas prestasi kerja yang didapatkan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Kunder, 2019) menyatakan bahwa tingginya motivasi dipengaruhi dua hal yaitu komunikasi serta kerja sama tim baik dengan sejawat.

Motivasi Kerja perawat akan mempengaruhi kinerja seorang perawat yang bekerja di rumah sakit. Menurut (Nursalam, 2016) unsur utama kinerja perawat yaitu motivasi dan kemampuan melaksanakan tugas sebagai seorang perawat. Manfaat motivasi kerja dapat menciptakan gairah kerja perawat serta semangat tinggi untuk bekerja dan manfaat yang diperoleh perawat dari motivasi kerja yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. (Handoko, 2017)

3. Hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan uji statistik pada penelitian ini, di dapatkan nilai p -value (0,001) dengan tingkat signifikan α (0,05) hal ini menunjukkan bahwa nilai $p < \alpha$ maka hipotesis alternative (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, berarti ada hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja perawat pelaksana di RSUD Labuang Baji Makassar.

Penelitian ini membuktikan bahwa perawat yang mengalami kelelahan kerja maka motivasi kerja perawat menurun. Meskipun begitu masih ada perawat yang tidak lelah namun masih saja memiliki motivasi kerja menurun hal ini disebabkan oleh kurangnya penghargaan terhadap lingkungan kerja membuat perawat merasa tidak berharga. Hal ini sesuai dengan teori keadilan dalam (Asmoro, 2022) mengemukakan bahwa Individu juga akan membandingkan penghargaan yang dia terima dengan yang diterima individu lain dalam pekerjaan dan tanggung jawab yang sama. Individu akan mempunyai motivasi tinggi jika penghargaan yang dia terima atas pekerjaan dan tanggung jawabnya dirasa memenuhi keadilan.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kelelahan kerja mayoritas responden memiliki kelelahan kerja tinggi dan variabel motivasi kerja mayoritas responden mengalami motivasi rendah. Dengan kelelahan kerja tinggi mengakibatkan motivasi kerja perawat menurun sehingga perlu diperhatikan keluhan fisik serta psikologi yang dialami atau dirasakan oleh perawat pelaksana.

Hasil penelitian ini sejalan yang dilakukan oleh (Kondi, 2019) di rumah sakit awal bros Bekasi didapatkan hasil bahwa perawat merasakan kelelahan kerja didukung oleh penelitian (Hamel, 2017) yang di lakukan pada 63 responden di Ruang Irina C RSUP Prof. Dr.R.D. Kandou Manado distribusi responden rata-rata mengalami kelelahan kerja. Dimana kelelahan kerja lebih mudah menyerang perawat, hal ini terjadi mengingat perawat

pelaksana yang bertugas di ruang rawat inap bekerja 24 jam selama 7 hari dengan system shift kerja dan memiliki tanggung jawab yang lebih besar serta diharapkan bekerja dengan lebih baik. Selain itu penyebab terjadinya peningkatan kelelahan kerja yaitu beban kerja yang berlebih akan mengurangi waktu tidur, irama biologis tubuh yang mengganggu.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arandelovic, 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kelelahan akibat kerja. Motivasi secara tidak langsung berpengaruh pada kelelahan akibat kerja melalui beban kerja, stres kerja, dan kapasitas kerjanya. Perawat yang memiliki motivasi rendah akan merasa terbebani secara psikologis dalam melakukan pekerjaannya sehingga lebih mudah merasa lelah. Perawat yang memiliki motivasi tinggi tidak akan mudah merasa terbebani dalam melakukan pekerjaannya sehingga perawat juga tidak mudah merasakan lelah ketika bekerja.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh (Majero, 2018) kebanyakan responden tidak mengalami kelelahan kerja sebanyak 56 perawat (92%) faktor yang menyebabkan tidak terjadinya kelelahan kerja yaitu antara atasan dengan rekan kerja yang baik, dalam melakukan pekerjaannya mereka bekerja sama dengan baik, serta adanya supervise dan lingkungan kerja yang baik sehingga perawat berusaha memberikan tindakan keperawatan sesuai prosedur.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai $p\text{-value } (0,001) < \alpha (0,05)$.

Saran

1. Bagi perawat
Diharapkan kepada perawat agar dapat mengatasi kelelahan kerja pada saat bekerja dan meningkatkan motivasi kerja agar lebih maksimal memberikan pelayanan kepada pasien.
2. Bagi rumah sakit
Diharapkan agar pihak rumah sakit dapat menjadikan sumber informasi dalam melakukan evaluasi secara berkala tentang kondisi perawat, memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan aspek psikologis.
3. Bagi peneliti selanjutnya
Diharapkan peneliti selanjutnya untuk melibatkan responden lebih banyak agar mencakup keseluruhan perawat yang bekerja dan menggunakan uji yang berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih signifikan.

Ucapan Terima Kasih

Terkhusus penulis persembahkan untuk kedua orang tua, serta saudara-saudaraku yang senantiasa mendoakan, memberikan nashat dan dorongan serta telah banyak berkorban agar penulis dapat menyelesaikan pendidikan dengan baik, dan semoga Allah SWT membalasnya dengan keberkahan yang berlimpah, dan juga kebahagiaan. Serta kepada sekolah tinggi ilmu kesehatan nani hasanuddin Makassar, dan pihak RSUD Labuang Baji Makassar yang telah mengizinkan dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Referensi

- Astuti R. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *J IIman*. 2018;6(2):42–50.
- Aulia I dkk. (2018). *Hubungan antara hope dengan burnout pada perawat di kota makassar*.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>
- Dale, De Haan, P. L. M., Bidjuni, H., & Kundre, R. (2017). Gaya Kepemimpinan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 7(2).
- 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; Suma'mur P. Higiene perusahaan dan kesehatan kerja. Jakarta: Sagung Seto; 2019.
- Mawarti, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal*

Ilmiah Kesehatan Diagnosis, 14(3), 306–312

- Muhammad Panji Asmoro, S. K. dkk. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*.
- Nursalam. (2016). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. Penerbit Salemba Medika.
- Purba, T. A., & Siagian, N. (2021). Kelelahan Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Ruang Isolasi Covid 19. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(2), 319–326. <https://doi.org/10.37287/jppp.v3i2.428>
- Putri. (2019) GAYA KEPEMIMPINAN DENGAN MOTIVASI KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA
- Situmorang, B. H. ., & Mar'aeni, M. (2020). Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruangan Mawar RSUD Pasangkayu. *Maternal & Neonatal Health Journal*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.37010/mnhj.v1i1.148>
- Suma'mur P. Higiene perusahaan dan kesehatan kerja. Jakarta: Sagung Seto; 2019.
- Topan. (2018). Hubungan Beban Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wangaya. STIKes Wira Medika Bali
- Wantara. (2017). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan kinerja perawat dalam memberikan Asuhan Keperawatan di Ruang IGD RSUD Buleleng. STIKES Wira Medika Bali.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>