

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan

Sri Hutami Ayu Ningrum<sup>1</sup>, Arlin Adam<sup>2</sup>, Sudirman Sainuddin<sup>3</sup>, Zamli<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Mega Buana Palopo, Sulawesi Selatan, Indonesia

### Article History:

Received Jul 27<sup>th</sup>, 2024

Revised Aug 5<sup>th</sup>, 2024

Accepted Aug 13<sup>th</sup>, 2024

### Abstrak

Penelitian ini membahas Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Basse Sangtempe Utara. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain deskriptif. Hasil penelitian terdapat pengaruh pada jalur I dimana t tabel 1.696 sedangkan t hitung pada variable beban kerja nilai t hitung 1,918 dan nilai signifikansi 0.001, umur nilai t hitung 1888 dan nilai signifikansi 0,002, waktu kerja nilai t hitung 1.719 dan nilai signifikansi 0.000. hal ini menunjukkan terdapat pengaruh dimana nilai t hitung < nilai t table, nilai signifikansi > 0.05.pada uji analisis pada jalur II diketahui terdapat pengaruh dimana nilai t hitung pada variable kelelahan kerja nilai t hitung 2.050 dan nilai signifikansi 0.003, variable umur nilai t hitung 2.343 dan nilai signifikansi 0.006. variable waktu kerja nilai t hitung 3.123 dan nilai signifikansi 0.004.variable lam kerja nilai t hitung 1.808 dan nilai signifikansi 0.007.Pada uji sobel test terdapat pengaruh antara variable beban kerja terhadap kelelahan kerja melalui lama kerja dimana nilai t hitung 3.1549 dan nilai signifikansi 0.007. variable umur terhadap kelelahan kerja melalui lama kerja dimana nilai t hitung 2.7007 dan nilai signifikansi 0.006. variable waktu kerja terhadap kelelahan kerja melalui lama kerja dimana nilai t hitung 3.6349 dan nilai signifikansi 0.002. Pimpinan harus lebih peduli terhadap pegawai puskesmas, untuk selalu memperhatikan beban kerja pegawai. Sebaiknya buat pegawai yang usianya > 35 tahun dan yang memegang program agar tugas dalam memegang pasien lebih dikurangi, mengingat mereka memilii beban kerja ganda.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Umur, Waktu Kerja, Kelelahan Kerja, Lama Kerja

### Abstract

*This research discusses the factors that influence work fatigue among health workers at the Basse Sangtempe Utara Community Health Center. This research is quantitative research with a descriptive design. The research results show an influence on path I where the t table is 1.696, while the calculated t for the work load variable is the t calculated value of 1.918 and the significance value is 0.001, age is the t calculated value of 1888 and the significant value is 0.002, working time the calculated t value is 1.719 and the significant value is 0.000. This shows that there is an influence where the t value is < t table value, the significance value is > 0.05. In the analysis test on path II it is known that there is an influence where the t value on the work fatigue variable is the t value 2.050 and the significance value is 0.003, the age variable is the t value 2.343 and a significance value of 0.006. The working time variable has a calculated t value of 3.123 and a significance value of 0.004. The variable age on work fatigue through length of work where the calculated t value is 2.7007 and the significance value is 0.006. the variable working time on work fatigue through length of work where the calculated t value is 3.6349 and the significance value is 0.002. Leaders must care more about community health center employees, to always pay attention to employee workload. It is better for employees who are > 35 years old and who hold programs to reduce their duties in handling patients, considering that they have a double workload.*

**Keyword :** Work Load, Age, Working Time, Work Fatigue, Length of Work

## 1. PENDAHULUAN

Wilayah kerja yang berada di daratan tinggi serta kurangnya kesadaran dari masyarakat mengenai status kesehatan mereka menyebabkan kelelahan kerja bagi petugas kesehatan. Contoh permasalahan yang terjadi adalah pada kasus kesehatan lingkungan khususnya IPAL (Instalasi Pengolahan Air Limbah) dari tahun 2021-2024 belum berfungsi dikarenakan petugas belum mendapatkan pelatihan. Pada penanganan sampah medis yang harus diambil alih oleh puskesmas lainnya dikarenakan SDM dan fasilitas pada puskesmas kami masih kurang memadai. Pada kasus KIA, rendahnya kesadaran masyarakat memeriksakan kehamilannya yang mengakibatkan komplikasi kehamilan, salah satu penyebab utamanya adalah kehamilan beresiko. Upaya tenaga kesehatan untuk menangani kasus tersebut adalah dengan melakukan kunjungan rumah. Petugas merasa kewalahan dengan hal tersebut, melihat medan atau lokasi rumah dari warga yang kebanyakan berada di atas bukit. Pada permasalahan Bayi dan Balita, tingkat kesadaran warga terkait imunisasi sangatlah rendah, mereka memiliki pemahaman bahwa imunisasi hanya dilakukan pada bayi 0-9 bulan, sedangkan seperti yang kita ketahui ada imunisasi yang diberikan pada usia 12,16 dan 18 bulan, salah satu upaya tenaga kesehatan untuk menangani kasus tersebut adalah dengan melakukan kunjungan rumah. Permasalahan pada Laboratorim adalah jumlah SDM hanya 1 orang, begitu pun dengan tenaga kesehatan yang bekerja di apotik, ia memiliki beban ganda sehingga ia tidak bisa fokus dengan pekerjaannya.

Beban kerja merujuk pada jumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu yang biasanya diukur dalam jumlah tugas yang harus diselesaikan atau waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit (1)

Berdasarkan studi awal yang dilakukan di Puskesmas Basse Sangtempe Utara diketahui bahwa terdapat 8 orang tenaga kesehatan memiliki beban kerja ganda. Beban kerja ganda merupakan salah satu faktor dari kelelahan kerja. Adapun faktor lain penyebab kelelahan kerja yaitu waktu kerja lembur. Waktu kerja yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu atau delapan jam sehari dan 40 jam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan dan/atau pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 1 butir 1 Kemenakertrans No. Kep- 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur). Thomas memberikan definisi waktu kerja lembur (overtime) adalah waktu kerja yang melebihi 40 jam per minggu, dan berlangsung paling sedikit selama tiga minggu berturut-turut. Waktu kerja lembur adalah waktu kerja yang melampaui 8 jam per hari dan 40 jam per minggu. Beban kerja ganda mengakibatkan waktu kerja yang berlebihan (1) (2).

## 2. METODOLOGI PENELITIAN

Strategi yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan strategi penelitian asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Basse Sangtempe Utara. Penelitian dilakukan pada tanggal April - Mei 2024. Tehnik sampling yang digunakan adalah *total sampling*. *Total sampling* adalah mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh pegawai di yang memegang program di Puskesmas Basse Sangtempe Utara yang berjumlah 33 orang. Tehnik Analisa data menggunakan *Path Analysis* (3)

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Hasil

#### a. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil analisis variabel independen dan variabel dependen dapat disajikan dalam distribusi frekuensi di bawah ini.

**Tabel 1.** Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentasi (%)
<b>Umur</b>		
21-35 tahun	10	30
>35 tahun	23	70
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	8	24
Perempuan	25	76
<b>Lama Waktu Kerja</b>		
1-2 tahun	2	6
>3 tahun	31	94

**Sumber:** Data Primer, 2024

#### b. Analisa Univariat

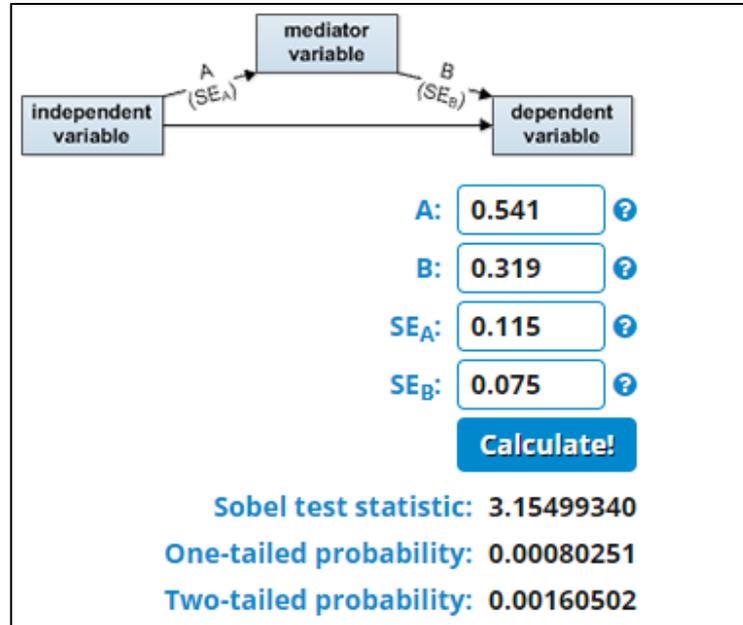
**Tabel 2.** Analisa Univariat

Variabel Penelitian	Frekuensi	Persentasi (%)
<b>Kelelahan Kerja</b>		
Tidak	10	30
Ya	23	70
<b>Faktor Umur</b>		
Tidak	8	24
Ya	25	76
<b>Waktu Kerja</b>		
≤ 8 jam	4	12
>8 Jam	29	88
<b>Lama masa kerja</b>		
1-3 tahun	8	24
>3 tahun	25	76
<b>Tingkat Kelelahan Kerja</b>		
Sedang	3	9
Tinggi	12	36
Sangat Tinggi	18	55

**Sumber:** Data Primer, 2024

## c. Analisa Bivariat

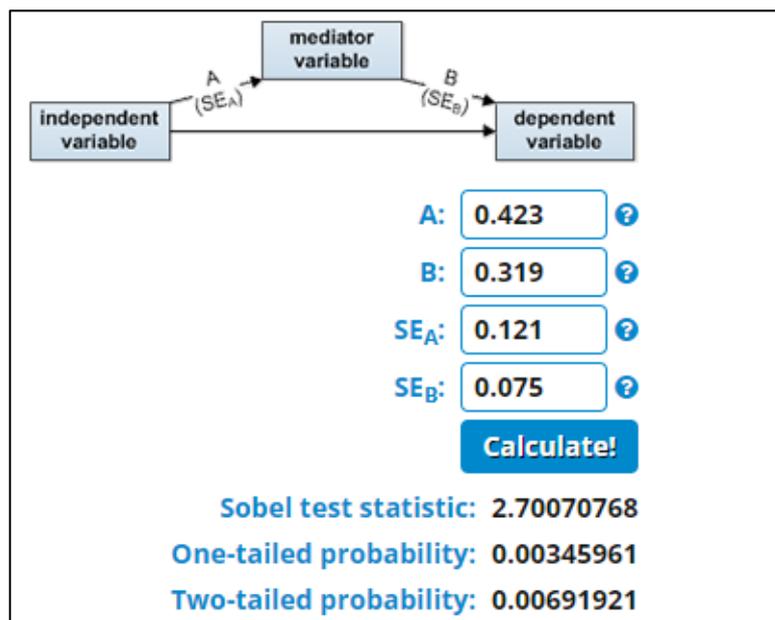
### 1) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja



Gambar 1. Sobel Test  $X1 \rightarrow Y \rightarrow Z$

Dari gambar 1 maka diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel beban kerja (X1) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y) adalah sebesar 3.1549 pada signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni  $3.1549 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y).

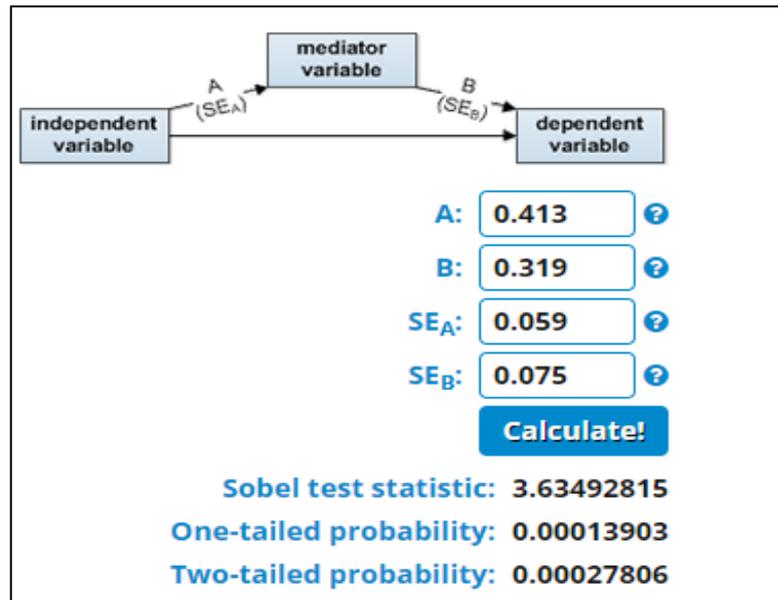
### 2) Pengaruh Umur Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja



Gambar 2. Sobel Test  $X2 \rightarrow Y \rightarrow Z$

Dari gambar 2 maka diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel umur (X2) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y) adalah sebesar 2.7007 pada signifikansi 0,006. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni  $2.7007 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh umur (X2) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y).

### 3) Pengaruh Waktu Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja



Gambar 3. Sobel Test  $X_3 \rightarrow Y \rightarrow Z$

Dari gambar 3 maka diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel waktu kerja (X3) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y) adalah sebesar 3.6349 pada signifikansi 0,0002. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni  $3.6349 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh waktu kerja (X3) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y).

## 3.2 Pembahasan

### a. Pengaruh Beban kerja terhadap lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dengan lama kerja. nilai t hitung 1.696, sedang t table 1.918, nilai p value  $0.001 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap lama kerja pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe.

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam konteks pekerjaan mereka. Beban kerja dapat terdiri dari tugas-tugas rutin, proyek-proyek khusus, tanggung jawab manajerial, dan tekanan waktu. Beban kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Beban kerja yang sesuai dan memberikan tantangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat menjadi faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Selain beban

kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi hubungan antara beban kerja dan lama kerja, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, pengakuan atas kontribusi, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan (4).

Penelitian menunjukkan bahwa meningkatnya beban kerja pada dokter dan tenaga medis dapat berdampak pada peningkatan lama tinggal pasien di Puskesmas, khusus pada bidan lebih banyak aktifitas pada saat menangani pasien persalinan dan lain sebagainya.

Uma'mur (2009) dalam Zara (2022) mengatakan bahwa semakin lama seseorang bekerja pada bidang tertentu maka akan semakin berpengalaman seseorang tersebut dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerja akan mampu beradaptasi dengan pekerjaan maupun lingkungan kerjanya. Meningkatnya suatu keterampilan kerja akan membuat tubuh manusia lebih efisien dan beradaptasi dalam pekerjaannya sehingga beban kerja akan berkurang dan semakin berkurang juga kelelahan yang dialami pekerja. Dari hal tersebut, dapat timbul efek negatif pada tubuh pekerja, yaitu batas ketahanan tubuh yang terlalu berlebihan karena tekanan atau beban yang didapatkan pada saat proses kerja yang akan menimbulkan kelelahan. Tekanan fisik ini akan secara terus-menerus terakumulasi setiap hari dimana akan mengakibatkan berkurangnya kinerja otot dan menyebabkan makin rendahnya gerakan pada tubuh (5).

## **b. Pengaruh Umur terhadap Lama Kerja**

Pada hasil perhitungan uji regresi linear berganda nilai hitung pada variabel umur dengan lama kerja nilai t hitung 1.696, sedang t table 1.888, nilai p value  $0.002 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan umur berpengaruh positif dan signifikansi terhadap lama kerja pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe.

Umur seseorang dapat memengaruhi pola karier dan pengalaman kerja yang dimiliki. Biasanya, seseorang yang lebih muda cenderung memulai karier mereka dan membangun pengalaman kerja awal, sedangkan seseorang yang lebih tua mungkin telah memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan mendalam (4).

Pengaruh umur juga dapat terlihat dalam ketahanan kerja seseorang. Seseorang yang lebih muda mungkin memiliki tingkat energi dan daya tahan fisik yang lebih tinggi, sementara seseorang yang lebih tua mungkin memiliki kebijaksanaan dan pengalaman yang membantu mereka bertahan dalam lingkungan kerja yang beragam. Umur juga dapat memengaruhi aspirasi karier seseorang. Seseorang yang lebih muda mungkin lebih fokus pada pengembangan karier dan mencari peluang untuk pertumbuhan dan kemajuan, sementara seseorang yang lebih tua mungkin lebih stabil dalam posisi mereka dan mencari stabilitas dalam pekerjaan. Umur juga berperan dalam keputusan pensiun seseorang. Seseorang yang mendekati usia pensiun mungkin memiliki pertimbangan lain dalam mempertimbangkan lama kerja mereka, seperti persiapan pensiun dan rencana keuangan untuk masa pensiun (5) (6).

## **c. Pengaruh Waktu kerja terhadap Lama kerja**

Berdasarkan hasil uji SPSS pada uji regresi linear berganda diketahui nilai hitung pada variabel waktu kerja dengan lama kerja nilai t hitung 1.696, sedang t table 2.050, nilai p value  $0.000 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap lama kerja Durasi waktu kerja merujuk pada jumlah jam atau waktu yang dihabiskan seseorang dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan setiap harinya. Waktu kerja yang panjang atau pendek dapat memengaruhi lama kerja seseorang di suatu perusahaan. Waktu kerja yang disesuaikan dengan kebutuhan dan preferensi individu dapat meningkatkan kepuasan kerja. Jika seseorang merasa bahwa waktu kerja mereka sesuai dengan keseimbangan kehidupan kerja-pribadi, mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Durasi waktu kerja yang efisien dan produktif

dapat memengaruhi lama kerja seseorang di suatu perusahaan. Jika seseorang mampu menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dalam waktu yang ditentukan, hal ini dapat berkontribusi pada kinerja yang baik dan memperpanjang masa kerja mereka di perusahaan. Waktu kerja yang fleksibel dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat memengaruhi keputusan seseorang untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Karyawan yang merasa memiliki kontrol atas waktu kerja mereka cenderung lebih bahagia dan termotivasi (7) .

#### **d. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja**

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel beban kerja dengan kelelahan kerja nilai  $t$  hitung 1.696, sedang  $t$  table 1.719, nilai  $p$  value  $0.003 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kelelahan kerja di Puskesmas Basse Sangtempe.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada karyawan, yang pada akhirnya dapat mengurangi kinerja secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kelelahan kerja, serta pengaruh tidak langsung melalui faktor stres kerja. Faktor-faktor seperti dukungan sosial dan psikososial juga turut berperan dalam memengaruhi tingkat kelelahan kerja. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan kelelahan kerja diantaranya (2).

Faktor Eksternal faktor ini meliputi tugas, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Beban kerja eksternal berasal dari luar tubuh pekerja dan dapat beragam dalam pengaruhnya terhadap beban kerja.

Faktor Psikologis dan Fisik beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental, yang terbagi menjadi dimensi seperti physical demand, effort, mental demand, temporal demand, performance, dan frustration level. Dimensi ini mencerminkan variasi beban kerja yang dapat memengaruhi karyawan dari segi fisik maupun psikologis.

Hal ini sejalan dengan penelitian Khairunnisa (2022) terdapat hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja. Setiap puskesmas memiliki program kerjanya, hal ini menyebabkan petugas memiliki beban kerja ganda yang mengakibatkan kelelahan kerja (7) (6).

#### **e. Pengaruh Umur terhadap Kelelahan Kerja**

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel umur dengan kelelahan kerja nilai  $t$  hitung 1.696, sedang  $t$  table 2.343, nilai  $p$  value  $0.006 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan umur berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kelelahan kerja pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe.

Umur adalah individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai saat beberapa tahun. Semakin cukup umur tingkat pematangan dan kekuatan seseorang akan lebih matang berpikir dan bekerja dari segi kepercayaan masyarakat yang lebih dewasa akan lebih percaya dari pada orang belum cukup tinggi kedewasaannya. Hal ini sebagai akibat dari pengalaman jiwa Pekerja yang lebih tua cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang lebih muda. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya waktu istirahat yang memadai, peningkatan tuntutan pekerjaan seiring bertambahnya usia, dan penurunan tingkat energi secara alami seiring bertambahnya usia (8) (9)

Penelitian juga mengindikasikan bahwa pekerja yang lebih tua memiliki kecenderungan untuk memiliki waktu tidur yang lebih sedikit, yang dapat berkontribusi pada peningkatan kelelahan kerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor usia dalam merancang strategi manajemen kelelahan kerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan dan produktivitas para pekerja dari berbagai rentang usia.

Hal ini sejalan dengan penelitian Adi Reza Februanda (2021) hasil uji statistik menggunakan uji person product moment menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis

kelamin dengan kelelahan kerja pada pegawai Dinas Pariwisata dan Pemuda Olahraga Kabupaten Nunukan, didapatkan hasil analisis bivariat yang menunjukkan nilai ( $p$ -value = 0,032) (10) (11) .

## f. Pengaruh waktu kerja dengan kelelahan kerja

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel waktu kerja dengan kelelahan kerja nilai  $t$  hitung 1.696, sedang  $t$  table 3.123, nilai  $p$  value  $0.004 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan waktu kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kelelahan kerja pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe.

Tingkat kelelahan yang tinggi dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan kesalahan, dan penurunan fokus selama jam kerja. Beberapa dampak dari kelelahan kerja terhadap waktu kerja meliputi:

Kelelahan kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang dapat memperlambat proses kerja dan mengurangi efisiensi. Karyawan yang merasa lelah cenderung membuat lebih banyak kesalahan selama jam kerja, yang dapat berdampak pada kualitas pekerjaan dan produktivitas. Tingkat kelelahan yang tinggi dapat mengganggu kemampuan karyawan untuk berkonsentrasi dan mempertahankan fokus selama jam kerja. Kelelahan kerja yang kronis dapat menyebabkan penurunan motivasi dan semangat kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja (4).

Pola waktu kerja yang ideal untuk mengurangi kelelahan kerja melibatkan beberapa strategi yang dapat membantu menjaga keseimbangan dan mencegah kelelahan yang berlebihan. Beberapa langkah yang bisa diambil antara lain:

Menjadwalkan istirahat secara teratur sangat penting untuk memberikan waktu otak dan tubuh untuk beristirahat, mengurangi ketegangan mental dan fisik selama bekerja. Pembuatan jadwal kerja yang terstruktur dengan baik dan memiliki sedikit fleksibilitas dapat membantu menghindari stres dan menjaga produktivitas. Memperhatikan tingkat beban kerja fisik dan mental karyawan juga penting. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat meningkatkan tingkat kelelahan kerja. Pastikan karyawan mendapatkan waktu istirahat yang memadai antara shift atau selama jam kerja untuk memungkinkan pemulihan tubuh dan pikiran (12).

Meningkatkan Kesadaran akan Kesehatan Mental: Mendukung karyawan dalam menjaga kesehatan mental mereka juga penting untuk mengurangi risiko kelelahan kerja. Memperhatikan aspek-aspek ini dalam pola kerja dapat membantu mengurangi kelelahan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

## g. Pengaruh lama kerja dengan kelelahan kerja

Pada output SPSS, diketahui nilai hitung pada variabel lama kerja dengan kelelahan kerja nilai  $t$  hitung 1.696, sedang  $t$  table 1.808, nilai  $p$  value  $0.007 < \alpha 0.05$ , hal ini menunjukkan lama kerja berpengaruh positif dan signifikansi terhadap kelelahan kerja pegawai di Puskesmas Basse Sangtempe.

Gejala kelelahan kerja yang banyak dialami oleh responden berdasarkan jawaban kuesioner sebagian besar responden menjawab pernah merasa berat di bagian kepala saat bekerja, pernah mengalami lelah pada seluruh badan saat bekerja, pernah mengalami beban pada mata saat bekerja, pernah mengalami sakit di kepala, pernah mengalami kaku di bagian bahu setelah bekerja, pernah mengalami nyeri di punggung setelah bekerja, dan pernah mengalami pusing setelah bekerja (9).

Tenaga kesehatan yang telah lama bekerja di puskesmas sering mengalami kelelahan kerja yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan kinerja mereka. Berikut adalah beberapa cara untuk mengatasi kelelahan kerja bagi tenaga kesehatan yang telah lama bekerja di puskesmas. Pastikan tenaga kesehatan memiliki waktu istirahat yang cukup antara shift kerja dan memperoleh waktu

pemulihan yang memadai untuk mengembalikan energi fisik dan mental. Lakukan rotasi tugas secara berkala untuk mengurangi kejenuhan dan monotoninya dalam pekerjaan. Rotasi tugas dapat membantu menjaga semangat dan motivasi tenaga kesehatan. Sediakan akses ke layanan konseling atau dukungan psikologis bagi tenaga kesehatan yang merasa tertekan atau stres akibat beban kerja yang tinggi. Mendorong komunikasi terbuka antara tenaga kesehatan dan manajemen untuk menyampaikan kekhawatiran dan tantangan yang mereka hadapi. Dengan berkomunikasi dengan baik, masalah kelelahan kerja dapat diidentifikasi dan diatasi lebih efektif. Libatkan tenaga kesehatan dalam pengambilan keputusan terkait jadwal kerja, rotasi tugas, dan perbaikan proses kerja. Keterlibatan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki dan kesejahteraan secara keseluruhan (7).

Dengan menerapkan langkah-langkah ini, puskesmas dapat membantu tenaga kesehatan yang telah lama bekerja mengatasi kelelahan kerja, menjaga kesehatan dan kesejahteraan mereka, serta meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (12). Tingkat kejenuhan pada petugas yang telah bekerja > 3 tahun serta beban tugas yang diimbangi terlalu berlebihan mengakibatkan kelelahan kerja pada petugas kesehatan.

## **h. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja**

Adapun hasil perhitungan pada sobel test diketahui bahwa diperoleh nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel beban kerja (X1) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y) adalah sebesar 3.1549 pada signifikansi 0,001. Hal ini menunjukkan nilai t hitung lebih besar dari pada t table yakni  $3.1549 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh variabel beban kerja (X1) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y).

Beban kerja merujuk pada jumlah dan kompleksitas tugas yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam konteks pekerjaan mereka. Beban kerja dapat terdiri dari tugas-tugas rutin, proyek-proyek khusus, tanggung jawab manajerial, dan tekanan waktu. Beban kerja yang tepat dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Namun, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja. Di sisi lain, beban kerja yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Beban kerja yang sesuai dan memberikan tantangan yang memadai dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi untuk tetap bekerja dalam jangka panjang. Sebaliknya, beban kerja yang berlebihan atau terlalu rendah dapat menjadi faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaan. Terdapat faktor-faktor lain yang juga memengaruhi hubungan antara beban kerja dan lama kerja, seperti lingkungan kerja, dukungan sosial, pengakuan atas kontribusi, kesempatan pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja (6) (4) (13).

Hal sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Umi (2021) Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,775 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang searah antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka, semakin tinggi pula kelelahan kerja pada karyawan bagian mixing. Sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka, semakin rendah pula kelelahan kerja (14).

Kesimpulan peneliti adalah penting bagi organisasi untuk memperhatikan manajemen beban kerja karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Hal ini meliputi penugasan tugas yang sesuai dengan kemampuan individu, memberikan dukungan dan sumber daya yang cukup, serta memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kebutuhan pribadi.

## **i. Pengaruh Umur terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja**

Adapun hasil perhitungan nilai t hitung hasil sobel test untuk variabel umur (X2) terhadap kelelahan kerja (Z) melalui lama kerja (Y) adalah sebesar 2.7007 pada signifikansi 0,006. Hal ini

menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  table yakni  $2.7007 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh umur ( $X_2$ ) terhadap kelelahan kerja ( $Z$ ) melalui lama kerja ( $Y$ ).

Umur dapat memengaruhi daya tahan fisik dan mental seseorang terhadap beban kerja. Secara umum, dengan bertambahnya usia, daya tahan fisik seseorang cenderung menurun, yang dapat memengaruhi kemampuan untuk menangani beban kerja yang tinggi dan berkelanjutan. Seseorang yang lebih tua mungkin memiliki pengalaman kerja yang lebih luas dan kebijaksanaan dalam mengelola tugas-tugas yang kompleks. Namun, pengalaman tersebut juga dapat membuat mereka rentan terhadap kelelahan karena tanggung jawab yang lebih besar dan tekanan yang mungkin lebih tinggi. Umur juga berperan dalam faktor kesehatan yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan kerja seseorang. Seseorang yang lebih tua mungkin memiliki risiko kesehatan tertentu yang dapat memengaruhi tingkat energi dan daya tahan mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan (15) (4) (2).

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juanda (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan usia dengan kelelahan kerja ( $p$  value 0,001). Ketahanan tubuh seseorang akan dipengaruhi oleh usia, dikarenakan bertambahnya usia setelah seseorang mencapai puncak kekuatan fisik akan diikuti penurunan  $VO_2$  max, kemampuan sistem imun yang mengalami kemunduran, tajam penglihatan, pendengaran, kecepatan membedakan sesuatu, membuat keputusan, dan kemampuan mengingat jangka pendek, pemberian pekerjaan kepada seseorang harus selalu mempertimbangkan pengaruh usia (9).

## **j. Pengaruh Waktu Kerja terhadap Kelelahan Kerja Melalui Lama Kerja.**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $t$  hitung hasil sobel test untuk variabel waktu kerja ( $X_3$ ) terhadap kelelahan kerja ( $Z$ ) melalui lama kerja ( $Y$ ) adalah sebesar 3.6349 pada signifikansi 0,0002. Hal ini menunjukkan nilai  $t$  hitung lebih besar dari pada  $t$  table yakni  $3.6349 > 1.696$  Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh waktu kerja ( $X_3$ ) terhadap kelelahan kerja ( $Z$ ) melalui lama kerja ( $Y$ ).

Durasi waktu kerja yang panjang atau tidak teratur dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja. Jika seseorang bekerja dalam jangka waktu yang terlalu lama tanpa istirahat yang cukup, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja. Pola waktu kerja yang tidak teratur atau shift kerja yang bergantian antara siang dan malam juga dapat menyebabkan kelelahan kerja. Gangguan pada ritme sirkadian alami tubuh dapat mengakibatkan gangguan tidur dan penurunan tingkat energi, yang pada akhirnya dapat menyebabkan kelelahan. Waktu kerja yang terlalu padat atau penuh dengan tekanan dapat meningkatkan tingkat stres yang dapat berkontribusi pada kelelahan kerja. Stres yang berkepanjangan akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memperburuk kelelahan fisik dan mental. Kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi juga dapat menyebabkan kelelahan kerja. Jika seseorang tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat dan melakukan aktivitas di luar pekerjaan, hal ini dapat menyebabkan kelelahan yang berkelanjutan. Manajemen waktu yang efektif dan memberikan kesempatan untuk istirahat yang cukup dapat membantu mengurangi risiko kelelahan kerja. Memberikan jeda selama jam kerja, mengatur waktu istirahat, dan memperhatikan pola tidur yang baik dapat membantu menjaga keseimbangan dan mencegah kelelahan (4) (5)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Juanda (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan durasi kerja dengan kelelahan kerja ( $p$  value 0,001). Dengan memperhatikan hubungan antara waktu kerja dan kelelahan kerja, penting bagi Puskesmas untuk merancang kebijakan yang mendukung keseimbangan, manajemen stres, dan kesejahteraan karyawan. Memberikan perhatian pada faktor-faktor ini dapat membantu mengurangi risiko kelelahan kerja dan meningkatkan produktivitas serta kesejahteraan pegawai (7).

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis variabel yang diteliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Basse Sangtempe Utara dapat disimpulkan terdapat pengaruh beban kerja, umur, waktu kerja terhadap lama kerja, dan terdapat pengaruh umur, waktu kerja, dan lama kerja terhadap kelelahan kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

1. **Wardhana, A.** *Beban Kerja Dan Produktivitas*. . Indonesia : Cv. Media Sains Indonesia. <https://www.researchgate.net/publication/374263111> , 2020.
2. **Tumanggor, Agustina Hotma Uli.** *Buku Ajar Analisis Perancangan Kerja*. s.l. : (01 Ed.), 2021.
3. **Hikmawat, Fenti.** *Metode Penelitian (Fenti, Ed.; 4th Ed.)*. s.l. : Pt. Raja Grafindo Persada, 2020.
4. **Alam, Roslina.** *Kelelahan Kerja (Burnout)* . Bandung : Penerbit Kampus Mustika, 2022.
5. **Zara, Lating.** *Buku Ajar Psikologi Industri*. s.l. : Cv.Eureka Media Aksara (1st Ed.), 2022.
6. *Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Shift Kerja Dengan Kelelahan Kerja Subjektif Pekerja Shift (Studi Pada Pekerja Shift Di Puskesmas Kepohbaru, Kab. Bojonegoro)*. . **Kaamilia 'Aini, Paskarini**. 1, s.l. : Preventif: Jurnal Kesehatan Masyarakat 596–610., 2022, Vol. 13. 596–610..
7. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat*. **Lutfi, Puspanegara, Mawaddah**. 2, Bandung : Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal <https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>, 2021, Vol. 12. 173–191.
8. **Nugroho, Andung Jati.** *Tinjauan Produktivitas Dari Sudut Pandang Ergonomi (1st Ed.)*. Pace. s.l. : Pace (1st Ed.), 2021.
9. *Pengaruh Usia, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Pekerja Pada Pekerjaan*. . **Saleh**. Surabaya : Universitas Muhammadiyah Surabaya., 2023.
10. *Analisa Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Kelelahan Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Di Pt. Cipta Baja Raya*. **Sitorus, Anisa Rahmayani**. 2, Medan : Jurnal Kesehatan Indonesia Uinsumatra Utara., 2022, Vol. 5.
11. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsud Bangkinang Tahun 2019*. . **Rahmawati, Rizki**. 1, s.l. : Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat., 2019, Vol. 9.
12. *Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kesehatan Lapangan Dompot Dhuafa Pada Masa Pandemi Covid 19*. **Bunga, Sari**. 1, s.l. : Health Publica., 2021, Vol. 2.
13. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat*. **Nahalian, Dede**. 1, Aceh : Universitas Tengku Umar Aceh Barat, 2021, Vol. 2.

# Bunda Edu-Midwifery Journal (BEMJ)

Volume 7; Nomor 2; Tahun 2024; Halaman 379-390

E-ISSN : 2622-7495 ; P-ISSN : 2622-7487

14. *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat.* **Mahlian, Iqbal Fahlevi.** 1, Aceh Barat : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat, 2022, Vol. 2.
15. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Uikl Sulawesi Tahun 2022.* . **Fitriani, Nanda.** 2, Makassar : JIN Universitas Alauddin Makassar, 2022, Vol. 6.