

PENGARUH KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP KELELAHAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT ISLAM SAMARINDA

Indah Permatasari

Universitas Mulawarman

indah.permatasari@fkip.unmul.ac.id

Abstract

The purpose of the study was to analyze the effects of work characteristics and workload against work fatigue and nurses work performance at Islamic Hospital Samarinda to face the global era that demands all the organizations conducted a series strategies to have a high competitiveness. This study used census data retrieval. Data collection using questionnaire by providing a set of questions that have been prepared for submission to the respondents. Respondents in this study amounted to 152 nurses. This research used quantitative research methods by using analysis of Structural Equation Modeling (SEM) with software SmartPLS 3.0. The result showed that work characteristics positive and significant effect on performance, the workload positive and significant effect on performance. The workload was negative and significant effect against work fatigue. Work fatigue negative and significant effect on nurse work performance at Islamic Hospital Samarinda.

Keywords: Work Characteristics, Workload, Work Fatigue, Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Karakteristik pekerjaan dan Beban Kerja terhadap Kelelahan Kerja dan Kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Samarinda, dalam rangka menghadapi era global yang menuntut semua organisasi melakukan serangkaian strategi agar memiliki daya saing yang tinggi, tidak terkecuali rumah sakit. Penelitian ini menggunakan metode *sensus* untuk pengambilan data. Pengumpulan data menggunakan Kuesioner, yaitu dengan memberikan seperangkat pertanyaan yang telah disusun untuk diajukan kepada responden. Responden dalam penelitian ini berjumlah 152 orang perawat..Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan software *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Kelelahan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda.

Kata Kunci : Karakteristik pekerjaan, beban kerja, kelelahan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan pada masa kini sudah merupakan industri jasa kesehatan utama di mana setiap rumah sakit bertanggung jawab terhadap penerima jasa pelayanan kesehatan. Keberadaan dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan ditentukan oleh nilai-nilai dan harapan dari penerima jasa pelayanan tersebut. Di samping itu, penekanan pelayanan kepada kualitas yang tinggi tersebut harus dapat dicapai dengan biaya yang dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, semua pemberi pelayanan ditekan untuk menurunkan biaya pelayanan namun kualitas pelayanan dan kepuasan klien sebagai konsumen masih tetap menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan yang diberikan. Baumann (2007), sumber daya manusia keperawatan merupakan faktor terpenting dirumah sakit, karena di hampir setiap negara, hingga 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Lebih jauh menurut Gillies (2000:11), menyatakan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang sangat penting. Hal ini disebabkan karena perawat berada di sisi pasien 24 jam sehari selama pasien dirawat di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan tenaga mayoritas yaitu 60-70% dari petugas yang ada di rumah sakit, oleh karena itu perawat merupakan unsur penting dalam penyampaian jasa, dan menghadapi arus globalisasi perawat mempunyai kontribusi serta memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas atau kegiatan rumah sakit.

Berdasarkan penelitian WHO Tahun 2011 (Kalendesang : 2017) ditemukan fakta pada beberapa negara di Asia Tenggara termasuk Indonesia bahwa perawat yang bekerja dirumah sakit menjalani peningkatan beban kerja dan masih mengalami kekurangan jumlah perawat. Hal ini disebabkan karena peran perawat belum didefinisikan dengan baik, keterampilan perawat masih kurang dan kebanyakan perawat dibebani dengan tugas-tugas non keperawatan. Menurut William (2002), karakteristik pekerjaan memiliki peranan terhadap pembentukan kinerja perawat. karakteristik pekerjaan yang meliputi variasi keterampilan, identifikasi tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Menurut Depkes RI (2007), beban kerja merupakan sejumlah tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. pada perawat beban kerja dipengaruhi oleh fungsinya untuk melaksanakan asuhan keperawatan serta kapasitasnya untuk melakukan fungsi tersebut. Beban kerja memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja yang mana berkaitan pula dengan *performa* perawat. Beban

kerja akan berpengaruh dengan kinerjanya, hal ini berkaitan dengan kelelahan kerja. Semakin banyak tugas yang dilaksanakan oleh perawat maka akan menimbulkan kelelahan kerja pada perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk 1. menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja, 2. menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja, 3. menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja, 4. untuk menganalisis pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah 1. terdapat pengaruh karakteristik pekerjaan (X) terhadap kinerja (Y), 2. terdapat pengaruh beban kerja (X) terhadap kelelahan kerja (Y), 3. (X) terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja (Y), 4. terdapat pengaruh kelelahan kerja (X) terhadap kinerja (Y).

METODOLOGI

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan di analisis dengan prosedur statistik untuk menemukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Silalahi 2009:77). Penelitian ini metode pengumpulan data dilakukan melalui : Observasi, Kuesioner, dan Studi dokumentasi. Populasi penelitian ini berjumlah 152 orang perawat Rumah Sakit Islam. Dalam penelitian ini metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *sensus* yaitu seluruh individu dalam populasi diberi kesempatan yang sama untuk dijadikan anggota sampel (Subagyo dan Djarwanto, 2000:97).

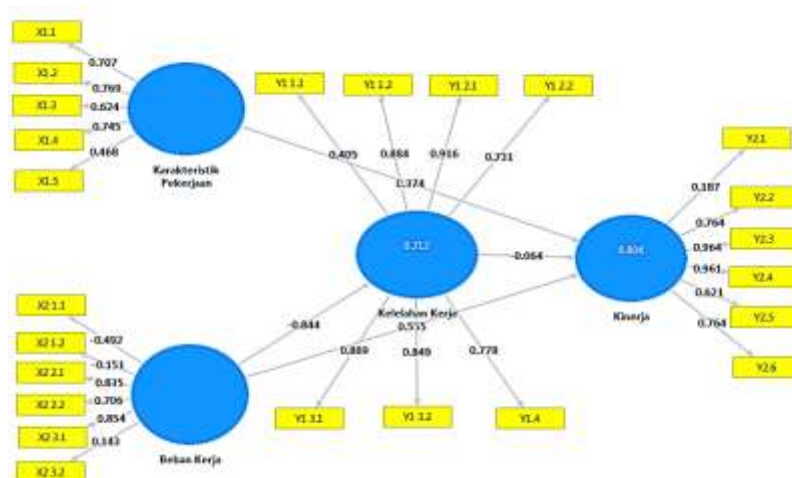
Instrumen penelitian ini dibuat sesuai indikator variable penelitian. Instrumen yang digunakan adalah panduan yang berupa daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya dan juga tingkat kepentingan diurut dengan menggunakan metode *Likert Summated Ratings* (LRS). Penelitian ini menggunakan metode analisis *Structural Equation Modeling*(SEM)berbasis*component* atau *variance/PLS* (*Partial Least Square*). PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan *Covariance Based SEM* (CBSEM) menjadi berbasis *variance*. CBSEM umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Alat analisis yang digunakan untuk menganalisis permasalahan model dengan metode SEM-PLS (*Partial Least Square*) adalah *SmartPLS 3.0*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pada penelitian ini, data yang diperoleh dianalisis menggunakan alat analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan hasil sebagai berikut:

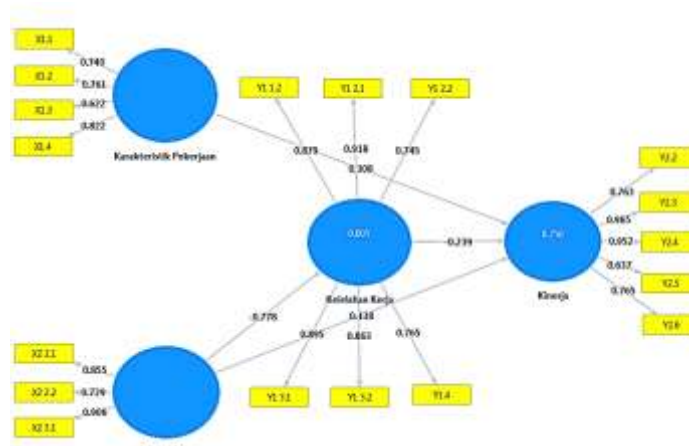
Gambar 1 Model Penelitian Mula-mula



Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Pada model penelitian loading factor diatas 0.70 sangat direkomendasikan, namun demikian loading factor 0.50-0.60 masih dapat di tolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan. Pada model penelitian mula-mula dapat diketahui bahwa terdapat konstruk pada variabel loading factor terdapat nilai dibawah 0.5. berdasarkan kriteria-kriteria ini indikator-indikator yang nilai loading kurang dari 0.50 dieliminasi dari analisis.

Gambar 2 Model Penelitian yang Baru



Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Berdasarkan gambar tersebut diatas nampak bahwa semua *loading factor* nilainya 0.50 sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk menganalisis model pengukuran atau *outer model* dan model *structural* atau *inner model*.

Tabel 1 Results for Outer Loadings

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics (O/STERR)	P Values
X1.1	0.740	0.735	0.052	14.191	0.000
X1.2	0.761	0.759	0.060	12.741	0.000
X1.3	0.622	0.619	0.086	7.203	0.000
X1.4	0.822	0.814	0.072	11.368	0.000
X2 2.1	0.855	0.857	0.023	37.815	0.000
X2 2.2	0.729	0.724	0.065	11.163	0.000
X2 3.1	0.906	0.906	0.014	66.687	0.000
Y1 1.2	0.879	0.880	0.033	26.587	0.000
Y1 2.1	0.918	0.918	0.012	74.832	0.000
Y1 2.2	0.745	0.745	0.047	15.829	0.000
Y1 3.1	0.895	0.897	0.013	68.099	0.000
Y1 3.2	0.863	0.862	0.024	35.878	0.000
Y1.4	0.765	0.763	0.038	20.049	0.000
Y2.2	0.763	0.768	0.036	21.416	0.000
Y2.3	0.965	0.965	0.008	117.159	0.000
Y2.4	0.952	0.952	0.009	108.367	0.000
Y2.5	0.637	0.635	0.084	7.615	0.000
Y2.6	0.765	0.762	0.031	24.323	0.000

Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui melalui *original sample estimate* indikator yang memberikan pengaruh dominan terhadap masing-masing variabel eksogen dan endogen dalam penelitian ialah : 1) Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap karakteristik pekerjaan adalah indikator X_{1.4} (*Autonomy*). 2) Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap Beban Kerja adalah indikator X_{2.3.1} (Indikator *Psychological Stres Load*/Beban Psikologis, Sub Indikator Perawat menemukan resiko tinggi dalam pekerjaan). 3) Indikator dominan yang memberikan pengaruh terhadap Kelelahan Kerja adalah indikator Y_{1.2.1} (Indikator *Emotional Exhaustion*/Kelelahan Emosi, Sub Indikator : Perawat merasa jenuh dalam menghadapi pekerjaan). 4) Indikator dominan

yang memberikan pengaruh terhadap kinerja adalah indikator $Y_{2,3}$ (*Timeliness/Ketepatan Waktu*).

Tabel 2 Results For Inner Weights

	<i>Original Sample Estimate</i>	<i>Mean of Subsamples</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistik</i>
Karakteristik → Kinerja	0.308	0.304	0.068	4.552
Beban Kerja → Kelelahan Kerja	-0.778	-0.782	0.030	26.072
Beban Kerja → Kinerja	0.438	0.438	0.062	7.051
Kelelahan Kerja → Kinerja	-0.239	-0.241	0.052	4.608

Sumber: *Output SmartPLS 3.0.*

Berdasarkan tabel 2 maka dapat diketahui pengaruh dan tingkat signifikansi masing-masing variabel, apabila $T\text{-Statistic} > 1.96$ berarti variabel eksogen memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dan apabila $T\text{-Statistic} < 1.96$ maka variabel eksogen memberikan pengaruh tidak signifikan terhadap variabel endogen dengan penjelasan sebagai berikut : 1) Hasil perhitungan terhadap koefisien parameter antara Karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan menunjukkan terdapat pengaruh positif sebesar 0.308, dengan nilai *t-statistic* sebesar $4.552 > 1.96$. 2) Hasil perhitungan terhadap koefisien parameter antara Beban kerja terhadap kelelahan kerja menunjukkan terdapat pengaruh negatif sebesar -0.778, dengan nilai *t-statistic* sebesar $26.072 > 1.96$. 3) Hasil perhitungan terhadap koefisien parameter antara Beban kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan terdapat pengaruh positif sebesar 0.438, dengan nilai *t-statistic* sebesar $7.051 > 1.96$. 4) Hasil perhitungan terhadap koefisien parameter antara Kelelahan kerja terhadap kinerja perawat menunjukkan terdapat pengaruh negatif sebesar -0.239, dengan nilai *t-statistic* sebesar $4.608 > 1.96$.

Pembahasan

Hackman dan Oldham (dalam Robbins & Judge, 2012:233) yang menjelaskan terdapat lima karakteristik pekerjaan inti yang berpengaruh pada hasil kerja karyawan yaitu : variasi keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik. Tiga karakteristik pekerjaan yang mempengaruhi perasaan berarti terhadap pekerjaan, sedangkan dua karakteristik pekerjaan yang lain masing-masing mempunyai pengaruh langsung terhadap perasaan tanggung jawab dan pengetahuan terhadap hasil-hasil pekerjaan. Hasil

penelitian menyimpulkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja relevan dengan penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Prisky Amalia (2013) membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik pekerjaan pegawai terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai dapat meningkat dengan mengetahui karakteristik pekerjaan secara jelas, memberikan pengarahan, dan pegawai ditempatkan sesuai dengan tempat yang sama dengan bidangnya. Hal ini dimungkinkan karena pegawai akan mudah beradaptasi dalam mengerjakan pekerjaan yang ditanganinya dengan mengetahui dan memahami secara jelas mengenai karakteristik pekerjaannya. Penempatan *the right man in the right job* juga akan memaksimalkan kinerja pegawai karena pegawai yang sesuai dengan bidangnya, sehingga kemampuan digunakan secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pada Rumah Sakit Islam Samarinda, hasil analisis menunjukkan perawat merasakan beban psikologis yang cukup tinggi, hal ini disebabkan para perawat sangat menyadari tingkat resiko yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Beratnya beban kerja secara psikologis yang ditanggung perawat saat bekerja mengakibatkan perawat mudah merasa putus asa, dan mudah tersinggung dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka, semakin besar beban psikologis yang dirasakan perawat, semakin besar pula kemungkinan perawat mengalami kelelahan kerja (*burnout*) di tempat kerja, sehingga akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh perawat. Hal ini relevan dengan penelitian yang terdahulu yang dilakukan oleh Maslach *et.al.*, (2001) yang menyebutkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Penelitian lain yang mendukung pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja adalah Hariyono (2009), Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Studi tentang faktor-faktor penyebab kelelahan kerja yang dilakukan pada beberapa ribu pria dan wanita dari ratusan perusahaan selama 20 tahun menunjukkan adanya 6 faktor yang berpengaruh dalam kelelahan, salah satunya adalah beban kerja yang berlebihan. Beban kerja perawat dirumah sakit dapat meningkat seiring dengan perubahan cuaca dan epidemiologi penyakit, maka akan semakin meningkatkan beban kerja perawat sehingga menyebabkan kelelahan kerja yang

mempengaruhi *performa* kerjanya.

Beban kerja dapat berarti positif dan negatif bagi karyawan. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Sebaliknya jika tugas yang berlebihan tersebut diyakini dan dirasakan sebagai sebuah beban maka lambat laun mereka akan mengalami kelelahan baik kelelahan fisik maupun mental sehingga dapat menurunkan kinerja (Astianto : 2014). Secara teori, kejenuhan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan dan motivasi dalam bekerja. Apabila kepuasan kerja tinggi maka motivasi kerja juga akan meningkat yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja menjadi baik. Kejenuhan kerja itu sendiri juga dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum (*Nasional Safety Council, 2004*).

Perawat yang mampu *me-manage* dirinya dengan baik tidak akan mengalami kejenuhan kerja yang tinggi, tetapi apabila perawat tidak memiliki kontrol diri dan tidak mampu mengatur dirinya maka perawat tersebut akan mengalami kejenuhan kerja yang tinggi dan berpengaruh terhadap kinerja mereka (Potter, 2005). Kejenuhan kerja perawat yang tinggi akan beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila kejenuhan kerja menjadi tinggi maka motivasi kerja menjadi rendah sehingga ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan (Ferguson, P., 2004).

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda, artinya semakin baik karakteristik pekerjaan perawat Rumah Sakit Islam Samarinda maka kinerja perawat akan semakin meningkat. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda, artinya semakin tinggi tingkat beban kerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda maka kelelahan kerja perawat akan semakin meningkat. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda, artinya semakin tinggi beban kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Samarinda



<https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/prospek>

Jurnal Prospek : Pendidikan Ilmu Sosial dan Ekonomi

Volume 4 No 1 Juli 2022

E-ISSN 2721-0855

maka kinerja perawat akan semakin meningkat .Kelelahan kerja berpengaruhnegatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Samarinda, artinya semakin tinggi kelelahan kerja perawat Rumah Sakit Islam Samarindamaka kinerja perawat akan menurun.

Daftar Pustaka

- Amalia, Prisky (2013) Pengaruh Karakteristik Biografis dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Bagian Back Office PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Area Jember). Jurnal Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Vol. 2 No. 2
- Baumann A. (2007) Positive Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care, International Council of Nurse. (www./icn.ch/matters_ppe.htm) diakses 24 September 2015.
- Djarwanto, dan Subagyo, Pangestu. (2000) . *Statistik Induktif*. (Edisi 4). Yogyakarta: BPFE.
- Gillies, D.A. (2000). Manajemen keperawatan, suatu pendekatan sistem. (Dika Sukaman dan Widya Sukaman, penerjemah). Edisi kedua. Philadelphia : W.B. Saunders Company.
- Hariyono, Widodo. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja (Studi pada perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta). Jurnal Kesmas . Fakultas Kesehatan, Universitas Ahmad Dahlan, Vol.03, No.3.
- Kalendesang. Monique. P., Hendro Bidjuni, Reginus T. Malara. 2017. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita Sebagai Care Giver Dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. DR. L.Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. e-Journal Keperawatan (e-Kp) Vol.5 Nomor 1.<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/viewFile/14721/14289>
- Maslach C., Jackson, S.E & Leiter, P.M .(2001). Job Burnout . In S.T.Fiske, D. L. Schacter & C. Zahn-Waxer (Eds), Annual Review of Psychology, 53, 397-422.
- Robbins, S.P dan Timothy A. Judge. 2015. Perilaku Organisasi, Edisi ke enam belas. Jakarta: Salemba Empat.
- Silalahi, Ulber. (2009). Metode Penelitian Social. Bandung : PT. Alfabeta
- Williams, Richard, R. 2002. Managing Employee Performance: Design and Implementation in Organizations. London: Thomson Learning.