

# Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Kelelahan Kerja

Wisnar Hamzah<sup>1</sup>

*Program Studi Psikologi  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Mulawarman Samarinda*

**ABSTRACT.** *This study aimed to determine the influence of workload and social support toward work fatigue at nurses in Regional General Hospital Abdul Sjahranie Samarinda. This research uses a quantitative approach. The subject of the research is 79 selected nurses use simple random sampling technique. The data collection method used is the scale of work fatigue, workload, and social support. Research data was analyzed with multiple linear regression by the program Statistical Package for Social Science (SPSS) 20.0 for Windows. Research result showed that there was correlation and significant between the workload and social support towards work fatigue on nurses in RSUD AWS Samarinda  $f$  value  $>$   $f$  table (25,663  $>$  3.12) and  $p$  value = 0000 ( $p <$  0.05). Contribution to the influence of social support and the workload against the fatigue of work is of 0403 (40.3 percent). On workload there are positive and significant influence against fatigue of working nurses with a koefesien value of beta ( $\beta$ ) = 0639, as well as the value  $t$  value  $>$   $t$  table (7,143  $>$  1,990), and  $p$  = 0000 ( $p <$  0.05). On the social support against the exhaustion of working nurses there is negative and significant influence with the koefesien value of the beta ( $\beta$ ) = -0232,  $t$  value  $>$   $t$  table (-2,478  $>$  1,990), and  $p$  value = 0.004 ( $p <$  0.05).*

**Keywords:** *workload, social support, work fatigue*

**ABSTRAK.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di RSUD Abdul Sjahranie Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian adalah 79 perawat terpilih dengan menggunakan teknik simple random sampling. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah skala kelelahan kerja, beban kerja, dan dukungan sosial. Data penelitian dianalisis dengan regresi linier berganda dengan program Paket Statistik untuk Ilmu Sosial (SPSS) 20.0 for Windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dan signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD AWS Samarinda  $f$  value  $>$   $f$  tabel (25,663  $>$  3,12) dan  $p$  value = 0,000 ( $p <$  0,05). Kontribusi pengaruh dukungan sosial dan beban kerja terhadap kelelahan kerja sebesar 0403 (40,3 persen). Pada beban kerja terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kelelahan kerja perawat dengan nilai koefesien beta ( $\beta$ ) = 0639, serta nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (7,143  $>$  1,990), dan  $p$  = 0,000 ( $p <$  0,05). . Pada dukungan sosial terhadap kelelahan perawat terdapat pengaruh negatif dan signifikan dengan nilai koefesien beta ( $\beta$ ) = -0232, nilai  $t >$   $t$  tabel (-2,478  $>$  1,990), dan nilai  $p$  = 0,004 ( $p <$  0,05).

**Kata kunci:** beban kerja, dukungan sosial, kelelahan kerja

---

<sup>1</sup> Email: wisnarhamzah@gmail.com

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu komponen dalam pelayanan di rumah sakit dan menjadi tolak ukur yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selalu dituntut profesionalismenya dalam menjalankan tugas keperawatan (Lailani, 2012). Peran perawat telah meluas sampai aspek psikososial pasien dan memandang pasien memiliki kebutuhan fisiologis, psikologis, sosial, dan spiritual (Hadjam, 2001). Menurut Andriani (2004), tugas utama perawat dalam membantu kesembuhan pasien, memulihkan kondisi kesehatan bahkan menyelamatkan pasien dari kematian menjadikan profesi perawat sangat rentan mengalami kelelahan kerja, sedangkan tugas pokok perawat pelaksanaan bagian rawat inap yaitu melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan pendokumentasian aspek, melaksanakan sistem kerja yang terbagi dua atau tiga waktu setiap harinya, melaksanakan tugas siaga *on call* di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, dan melakukan *dropping* pasien. Tugas-tugas yang begitu banyak dan monoton serta terkadang berhadapan dengan sikap pasien yang emosional menjadi kelelahan kerja bagi perawat. (Almasitoh, 2011).

Kelelahan kerja diartikan sebagai kondisi emosional dimana seseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sehingga menipisnya sumber daya mental dan fisik akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus - menerus. Aspek-aspek dalam kelelahan kerja menurut Muchinsky (dalam Putri 2008) meliputi kelelahan otot, kelelahan mental, kelelahan emosi, dan kelelahan kecakapan. Manusia memiliki respon atau tanggapan yang beragam ketika menghadapi suatu masalah. Respon maupun tanggapan tersebut bisa berupa kecemasan (Adriansyah, Rahayu dan Prastika, 2015).

Kelelahan kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja seorang pekerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Kelelahan yang dialami oleh perawat dapat berakibat buruk bagi pekerjaannya misalnya menurunnya konsentrasi yang pada

akhirnya dapat membahayakan jiwa pasien yang dirawatnya. Karena hal ini masalah kelelahan yang dialami perawat perlu mendapat perhatian.

Kebenaran adanya fenomena ini dikuatkan oleh hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala perawat RSUD Samarinda berinisial M pada tanggal 1 Februari 2018 bahwa keluhan yang terdapat pada perawat adalah mudahnya merasa lelah karena beberapa faktor tertentu. Hal ini terlihat dari beberapa ciri fisik seperti selalu menguap, terlihat tidak bersemangat dan psikis perawat seperti mudah marah. Selain itu hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa perawat di Ruang Inap Publik RSUD Abdul Wahab Sjahranie Samarinda yang berinisial SA, NY, dan TW pada tanggal 1 Februari 2018, permasalahan yang dikeluhkan oleh mereka yaitu merasa mudah lelah karena dibebani tugas ganda terutama bagi perawat yang bekerja di ruang rawat Inap sehingga sebagian dari mereka merangkap jabatan dan tugas.

Pada dasarnya, faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya kelelahan kerja cukup kompleks dan saling terikat satu sama lain. Menurut Suharjo (2008) salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah beban kerja. Beban kerja dapat diasumsikan sebagai pekerjaan yang di kerjakan oleh seseorang. Beban kerja tergantung dari bagaimana orang tersebut menanganinya. Jika seseorang yang bekerja dengan keadaan yang tidak puas dan tidak menyenangkan, pekerjaan tersebut akan menjadi beban bagi dirinya.

Menurut Pines dan Aronson (dalam Praswati & Windyawati, 2007) adanya faktor yang saling berinteraksi dalam menimbulkan kelelahan, yaitu faktor lingkungan kerja dan individu. Yang kedua faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Beberapa sumber pernah membahas beban kerja yang secara umum menjadi fenomena kelelahan kerja. Menurut Munandar (dalam Hidayat, 2017) setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja yang dibebankan kepada perawat dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah (Sitepu, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariyono, Suryani, dan Wulandari (2009), tentang hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di Rumah

Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta, dijelaskan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja perawat dengan nilai taraf signifikan. Hal tersebut juga didukung oleh peneliti (Hermawan, 2016) terkait pengaruh beban kerja mental kelelahan pada perawat instalasi rawat inap Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk Jakarta, dijelaskan hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap kelelahan yang dialami oleh perawat.

Menurut Suharjo, (2008) faktor lain yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah dukungan sosial. Dalam bekerja, perawat juga tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Salah satu faktor munculnya kelelahan kerja adalah kondisi lingkungan yang kurang baik. Menurut La Fellele (dalam Sihotong, 2004) mengatakan bahwa dukungan sosial tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang apabila memasuki lingkungan kerja. Lingkungan turut mendukung seorang perawat agar dapat mengurangi intensitas kelelahan kerja yang dialaminya (Daisy, 2009).

Dukungan ini bisa dari rekan kerja sesama perawat atau atasan, sehingga membuat lingkungan kerja yang penuh dengan tekanan penyebab kelelahan kerja menjadi lebih menyenangkan. Sebab tanpa dukungan sosial yang baik dapat mengakibatkan gangguan fisik, kinerja yang buruk, dan produktifitas yang rendah (Daisy, 2009). Menurut Sarafino (2006), dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Adapun empat bentuk mendasar dukungan sosial yaitu dukungan emosi, dukungan instrumental, dukungan informasi, dan dukungan persahabatan (Sarafino, 2011).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andayani, 2017) tentang pengaruh dukungan sosial dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUP Sanglah Denpasar, dijelaskan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja perawat RSUP Sanglah Denpasar.

Berdasarkan pembahasan di atas, kita akan memahami keterkaitan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja. Skripsi ini akan membahas mengenai “pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda”.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kelelahan Kerja

Kelelahan (*fatigue*) berasal dari kata “*fatigure*” yang berarti hilang atau lenyap. Secara umum dapat diartikan sebagai perubahan dari keadaan yang lebih kuat ke keadaan yang lebih lemah. Kelelahan merupakan kondisi yang ditandai dengan perasaan lelah dan penurunan kesiagaan serta berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Grangjean dalam Putri, 2008)

Istilah kelelahan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger Herbert (1974), Freudenberger menggambarkan kelelahan kerja sebagai wujud kelelahan atau kejenuhan yang berlebihan yang dialami oleh para profesional yang pekerjaannya bersifat membantu (Gunarsa, 2004).

Menurut Poerwandari (2010) kelelahan kerja adalah kondisi seseorang yang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus - menerus. Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Silastuti, 2006).

Kelelahan kerja termasuk suatu kelompok gejala yang berhubungan dengan adanya penurunan efisiensi kerja, keterampilan serta peningkatan kecemasan atau kebosanan. Kelelahan kerja ditandai oleh adanya perasaan lelah, output menurun, dan kondisi fisiologis yang dihasilkan dari aktivitas yang berlebihan. Kelelahan akibat kerja juga sering kali diartikan sebagai menurunnya performa kerja dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2003).

Aspek-aspek dalam kelelahan kerja menurut Muchinsky (dalam Putri 2008):

#### a. Kelelahan otot

Kelelahan otot merupakan perasaan nyeri pada otot. Fenomena berkurangnya kinerja otot setelah terjadinya tekanan melalui fisik untuk suatu waktu disebut kelelahan otot secara fisiologi, dan gejala yang ditunjukkan tidak hanya berupa berkurangnya tekanan fisik, namun juga pada makin rendahnya gerakan. Gejala kelelahan otot dapat terlihat pada gejala yang tampak dari luar atau external.

b. Kelelahan mental

Kelelahan mental mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan, ditandai dengan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dapat diperburuk oleh kurangnya dukungan sosial.

c. Kelelahan emosi mengacu pada perasaan secara emosional yang terlalu berat dan kehabisan sumber daya seseorang. Sumber utama dari kelelahan ini adalah beban kerja dan konflik pribadi ditempat kerja. Orang-orang yang merasa kesulitan dalam menghadapi hari lain atau kesulitan berhadapan dengan orang lain.

d. Kelelahan kecakapan

Kelelahan kecakapan mengacu pada sikap negatif, kasar, menjaga jarak, dengan penerimaan layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang disekitarnya, kehilangan idealism.

### **Beban Kerja**

Istilah beban kerja yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schultz, 2006). Menurut Manuaba (dalam Ambarwati, 2014) beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah perawat yang ada.

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang dikatakan oleh Munandar (dalam Hidayat, 2017) setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.

Robbins (2003) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Irwady (dalam Hidayat, 2017) menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja.

a. Aspek fisik.

Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial atau sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh/total.

b. Aspek psikologis

Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat.

c. Aspek waktu kerja.

Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan perawat dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

### **Dukungan Sosial**

Menurut Sarafino (2011), dukungan sosial mengacu pada kenyamanan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diberikan orang lain atau kelompok kepada individu. Menurut Taylor (2003), dukungan sosial adalah informasi yang diterima dari orang lain bahwa individu tersebut dicintai, diperhatikan, dihargai dan bernilai dan merupakan bagian dari jaringan komunikasi dan saling dibutuhkan yang didapat dari orang tua, suami atau orang yang dicintai, sanak keluarga, teman, hubungan sosial dan komunitas.

Dukungan sosial merupakan pertukaran hubungan antar pribadi yang bersifat timbal balik dimana seseorang memberi bantuan kepada orang lain. Dukungan sosial sangat dibutuhkan oleh siapa saja dalam berhubungan dengan orang lain demi berlangsungnya hidup ditengah-tengah masyarakat karena manusia diciptakan sebagai makhluk sosial. Istilah “dukungan sosial” secara umum digunakan untuk mengacu pada penerimaan rasa aman, peduli, penghargaan atau bantuan yang diterima seseorang dari orang lain atau kelompok (Surafino dalam Purba, 2007).

Sarafino (2011) membagi empat aspek dukungan sosial yaitu :

- a. Dukungan emosional  
Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap individu sehingga individu tersebut merasa nyaman, diperhatikan, dicintai dan dipedulikan. Dukungan emosional meliputi perilaku memberi perhatian serta bersedia mendengar keluh kesah orang lain.
- b. Dukungan instrumental  
Dukungan instrumental meliputi bantuan secara langsung sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh individu, misalnya memberikan pinjaman uang atau memberikan pekerjaan pada waktu mengalami stress.
- c. Dukungan informatif  
Dukungan informatif meliputi bantuan seperti pemberian saran, nasehat, petunjuk atau *feedback* yang didapatkan dari orang lain, sehingga individu dapat mencari penyelesaian dari suatu masalah atau tekanan yang dihadapi.
- d. Dukungan penghargaan  
Dukungan penghargaan meliputi bantuan yang berupa ungkapan positif atau dorongan untuk maju pada individu yang membutuhkan penghargaan diri, membentuk kepercayaan diri, dan merasa dihargai saat individu mengalami tekanan.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Public Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda Provinsi Kalimantan Timur pada tahun 2018 berjumlah 383 perawat. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan *simple random sampling* yaitu 79 perawat Ruang Rawat Inap Public Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan model analisa regresi berganda dengan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 20.0 terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, homoskedastisitas dan autokorelasi.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian pada analisis regresi secara penuh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menunjukkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

Kontribusi pengaruh ( $R^2$ ) beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda adalah sebesar 0.403, hal ini menunjukkan bahwa 40.3 persen dari variasi kelelahan kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan dukungan sosial. Sedangkan sisanya 59.7 persen dijelaskan oleh variabel lain atau sebab-sebab lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Seperti yang dijelaskan oleh Suryaningtyas & Widajati (2017) bahwa kelelahan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim kerja dengan nilai kontribusi pengaruh sebesar 0.461 (46.1 persen). Bahkan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari (2010) menunjukkan bahwa stress kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kelelahan kerja.

Kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan kelelahan kerja dapat diketahui secara subjektif berdasarkan perasaan yang dialami tenaga kerja. Kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada akhir waktu kerja, namun juga dapat terjadi sebelum bekerja. Kelelahan kerja tidak hanya dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di bidang industri, namun juga di bidang pelayanan kesehatan, contohnya perawat (Setyawati, 2010).

Hal ini dibuktikan dari hasil penelitian Perwitasari (2014), bahwa sebagian besar perawat di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya mengalami kelelahan kerja. Penelitian serupa yang dilakukan oleh Widayanti (2010), menunjukkan sebagian besar perawat di Ruang Mawar Kuning IRNA RSUD Kabupaten Sidoarjo mengalami kelelahan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati (2006), menunjukkan bahwa perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Unit Swadana Daerah Dr. R. Sosodoro Djatikoesoemo Kabupaten Bojonegoro mengalami kelelahan kerja pada tingkat cukup lelah dan sangat lelah.

Selanjutnya, pada hasil analisis regresi secara bertahap terdapat pengaruh yang positif signifikan pada beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda yang artinya semakin tinggi beban kerja perawat, maka semakin tinggi

pula tingkat kelelahan kerja yang dialami pada perawat tersebut, sebaliknya semakin rendah beban kerja perawat, maka semakin rendah pula tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh perawat di Ruang Inap Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda

Seperti yang diketahui bahwa kelelahan kerja merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Aspek-aspek dalam kelelahan kerja meliputi kelelahan otot, kelelahan mental, kelelahan emosi, dan kelelahan kecakapan. Hal ini diperkuat oleh (Tarwaka, 2010) salah satu penyebab kelelahan kerja adalah beban kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan perawat yang berinisial NY pada tanggal 8 Maret 2018 diketahui bahwa sebagian besar perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga hal tersebut lebih memungkinkan bagi mereka mengalami kelelahan kerja.

Hasil ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gangguan kelelahan kerja terkait dengan beban kerja sering dialami oleh perawat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2006), bahwa ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja di RSUD Dr. Harjono Kabupaten Ponorogo. Penelitian tersebut didukung oleh Dewi (2008), menunjukkan bahwa perawat di RS Adi Husada Undaan Wetan Kota Surabaya memiliki beban kerja fisik kategori sedang. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Dianasari (2014), bahwa beban kerja fisik yang dialami perawat di Instalasi Rawat Inap termasuk ke dalam kategori sedang dan berat.

Pada hipotesis ketiga, berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan pada variabel dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Wahab Sjahranie Samarinda menunjukkan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap kelelahan kerja. Artinya penurunan tingkat dukungan sosial akan berpengaruh pada peningkatan tingkat kelelahan kerja perawat, demikian pula sebaliknya apabila tingkat dukungan sosial semakin tinggi maka tingkat kelelahan kerja perawat akan mengalami penurunan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Sarafino (2006) yang menyatakan bahwa adanya dukungan sosial membuat individu merasa yakin dirinya dicintai dan

dihargai sehingga dapat mengurangi tingkat kelelahan kerja yang dialaminya. Sebaliknya, tidak adanya dukungan sosial dapat menimbulkan ketegangan dan meningkatkan terjadinya kelelahan pada individu.

Hasil penelitian Purba (2007) dengan subjek penelitian pada guru juga menunjukkan pengaruh yang negatif antara dukungan sosial terhadap kelelahan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Labiib (2013) dengan subjek penelitian pada perawat juga menemukan hal yang sama dimana dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kelelahan kerja. Semakin tinggi dukungan yang diterima maka tingkat kelelahan kerja akan semakin rendah. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Wardhani (2012) dengan subjek penelitian pada guru pendidikan luar biasa, Nugroho (2012) dengan subjek penelitian pada perawat, dan Shropshire (2012) dengan subjek penelitian pada staf bagian IT (*Information and Technology*) juga menemukan hal yang sama. Hal ini berarti bahwa hasil penelitian ini sudah sesuai dengan beberapa penelitian terdahulu yang meneliti variabel dukungan sosial terhadap kelelahan kerja.

Berdasarkan dari hasil penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Samarinda.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja dan dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Samarinda.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Samarinda
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara dukungan sosial terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah A. Wahab Sjahranie Samarinda.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka saran yang dapat peneliti berikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi para perawat  
Bagi para perawat, dedikasi yang tinggi dalam bekerja memang sangat diperlukan namun penting juga bagi perawat untuk memperhatikan kondisi fisik seperti mengadakan olahraga bersama kepada seluruh perawat dan memperhatikan kesehatan mental seperti rutin melakukan diskusi bersama atau *refreshing* serta menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kebutuhan keluarga di rumah.
  2. Bagi pihak manajemen RSUD AWS Samarinda  
Bagi pihak manajemen RSUD AWS Samarinda, diharapkan agar lebih proporsional ketika menuntut dedikasi seorang perawat dan lebih memperhatikan keseimbangan peran para perawat dalam bekerja.. Selain itu, atasan juga diharapkan agar dapat mengkondisikan lingkungan kerja yang positif, mendukung perawat dalam memecahkan masalah mulai dari beban pekerjaan hingga lingkungan kerja dan juga memotivasi serta memberikan apresiasi kepada mereka yang dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik.
  3. Bagi peneliti selanjutnya  
Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang tingkat kelelahan kerja pada perawat disarankan agar dapat mempertimbangkan faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kelelahan kerja, misalnya faktor tekanan mental dan fisik, keterbatasan fisik, faktor lingkungan dan kerja sama tim. Bagi peneliti yang tertarik melanjutkan penelitian ini maka dapat melakukan penelitian dengan memperluas orientasi kancah penelitian pada bidang pekerjaan lain dengan karakteristik subjek yang berbeda sehingga dapat mengungkap banyak wacana baru dengan daya generalisasi yang lebih luas.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Adriansyah, M. A., Rahayu, D., & Prastika, N. D. (2015). Pengaruh Terapi Berpikir Positif dan Cognitive Behavior Therapy (CBT) Terhadap Penurunan Kecemasan Pada Mahasiswa Universitas Mulawarman. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 4(2), 105-125.
- Almasitoh, H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan dukungan Sosial pada perawat. *Jurnal Psikologi Islam*. 11(7): 19-27.
- Ambarwati, D. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel. *Jurnal Moderating*. 6(4): 48-51.
- Andriani, R. (2004). Meningkatkan Kemampuan Penalaran Sisa SMA Melalui Model Connected Mathematic. *Jurnal UPI*. 18(2): 71-76.
- Daisy, C. (2009). Job stress. *Indian Journal of Industrial Relation*. 1(2): 37-67.
- Dhania, D. R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (*Studi Pada Medical Representatif di kota Kudus*). 8(6): 22-25.
- Gunarsa, S. D. (2004). *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Jakarta: Gunung Mulia.
- Hadjam, M. N. R. (2001). Efektivitas Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan di Rumah Sakit. *Perspektif Psikologi. Jurnal Psikologi*, 3(2): 105-115.
- Hidayat, A. A. (2007). *Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data*. Penerbit Salemba medika.
- Labiib, A. (2013). "Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa", *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro Semarang*. 2(1): 11-18.
- Lailani, F. (2012). *Burnout* pada Perawat Ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. *Jurnal Psikologi*. 1(1): 41-42.
- Putri, A. W. (2008) Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kota Surakarta. *Jurnal Excellent*. 1(2): 21-30.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology : Biopsychocial Interactions. 4th Ed.*, New Jersey : John Wiley & Sons Inc.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Phschology Work Today (9 Edition)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Setyawati, L. (2010). *Selintas tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sihotang, N. (2004). *Burnout* pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*. I (1): 59-67.
- Silastuti, A. (2006). Hubungan Antara Kelelahan dengan Produktivitas Tenaga Kerja di bagian Penjahitan PT Bengawan Solo Garment

- Indonesia: Universitas Negeri Semarang. *Jurnal Psikologi*. 14(7): 77-83.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja pada PT. Bank Tabungan TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. 01(04): 113-12.
- Suharjo, B. (2008). *Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suryaningtyas, Y., & Widajati, N. (2017). Iklim Kerja dan Gizi dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Di Ballast Tank Bagian Reparasi Kapal Surabaya. 2017. *Jurnal manajemen Kesehatan*. 3(1): 34-38.