



APPLICARE JOURNAL

Volume 2 Nomor 4 Tahun 2025

Halaman 167 - 176

<https://applicare.id/index.php/applicare/index>

Hubungan Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSU Naili DBS Kota Padang Tahun 2025

Ratu Nabila Safitri^{1✉}, Yulia², Meyi Yanti³

Universitas Alifiah Padang, Indonesia^{1,2,3}

Email: ratunabila354@gmail.com¹, yuliaskm88@gmail.com², meiyianti5@gmail.com³

ABSTRAK

Kelelahan kerja perawat merupakan salah satu permasalahan penting dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Laporan Dinas Kesehatan Kota Padang pada tahun 2023 menunjukkan tingginya tingkat kelelahan kerja di RSU Naili DBS, dengan jumlah perawat sebanyak 60 orang dan pasien rawat inap mencapai 10.365 pasien. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan masa kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RSU Naili DBS Kota Padang tahun 2025. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain cross sectional. Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret hingga Agustus 2025 dengan populasi seluruh perawat di RSU Naili DBS sebanyak 76 orang, dan sampel yang diperoleh adalah 66 perawat melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner kemudian dianalisis secara univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 60,6% perawat mengalami kelelahan kerja, 51,5% memiliki masa kerja lama, serta 60,6% menjalani shift kerja tidak berisiko. Terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja ($p\text{-value} = 0,014$) dan antara shift kerja dengan kelelahan kerja ($p\text{-value} = 0,003$). Temuan ini menegaskan bahwa masa kerja dan shift kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kelelahan perawat. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus dari pihak rumah sakit dalam pengaturan jadwal kerja serta penyediaan fasilitas pendukung untuk menjaga kesehatan dan produktivitas perawat.

Kata Kunci: Kelelahan Kerja, Masa Kerja, Perawat, Shift kerja.

ABSTRACT

Nurse work fatigue is one of the important issues in hospital human resource management. The Health Office of Padang City in 2023 reported a high level of work fatigue at Naili DBS Hospital, with 60 nurses serving 10,365 inpatients. This study aims to determine the relationship between length of service and work shifts with work fatigue among nurses at Naili DBS Hospital Padang in 2025. This research is a quantitative study using a cross-sectional design. The study was conducted from March to August 2025 with a population of 76 nurses, and a total sampling technique obtained 66 respondents. Data were collected using a questionnaire and analyzed univariately and bivariately with the Chi-Square test. The results showed that 60.6% of nurses experienced work fatigue, 51.5% had long service years, and 60.6% were on non-risk shifts. There was a significant relationship between length of service and work fatigue ($p\text{-value} = 0.014$), as well as between work shifts and work fatigue ($p\text{-value} = 0.003$). These findings highlight that length of service and work shifts are crucial factors influencing nurse fatigue. Therefore, hospitals need to pay special attention to work scheduling and provide adequate supporting facilities to maintain nurse health and productivity.

Keywords: Length of Service, Nurses, Work Fatigue, Work Shifts.

Copyright (c) 2025 Ratu Nabila Safitri, Yulia, Meyi Yanti

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Alifiah Padang

Email : ratunabila354@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.37985/apj.v2i4.29>

ISSN 3047-5104 (Media Online)

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna melalui layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Sumber daya manusia kesehatan (SDMK) di rumah sakit terdiri dari tenaga medis, tenaga kefarmasian, dan tenaga keperawatan. Di antara tenaga kesehatan, perawat adalah profesi yang senantiasa berada di sisi pasien selama 24 jam untuk memberikan pelayanan yang berkesinambungan (Kemenkes RI, 2020). Perawat sebagai *the caring profession* memiliki posisi penting karena kualitas layanan rumah sakit sangat bergantung pada kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan pendapat Nurdin et al. (2022) yang menyatakan bahwa perawat merupakan kelompok terbesar di rumah sakit, sehingga baik buruknya mutu pelayanan sangat dipengaruhi oleh kinerja perawat.

Kelelahan kerja merupakan salah satu masalah yang banyak dialami oleh tenaga perawat. World Health Organization (WHO, 2020) memperkirakan bahwa kelelahan kerja menjadi penyebab kematian kedua setelah penyakit jantung. Lebih dari 65% pekerja di Indonesia dilaporkan mengalami keluhan kelelahan saat bekerja (Kemenkes, 2023). Menurut Dengo (2023), faktor yang memengaruhi kelelahan kerja antara lain usia, masa kerja, status gizi, dan shift kerja. International Labour Organization (ILO, 2021) melaporkan bahwa setiap tahun terdapat 2 juta tenaga kerja di dunia yang meninggal akibat kecelakaan kerja, salah satunya dipicu oleh kondisi kelelahan. Penelitian Fandani & Widowati (2022) juga menjelaskan bahwa kelelahan ditandai dengan menurunnya energi kerja, meningkatnya rasa kantuk, serta kecenderungan terjadinya kesalahan kerja yang dapat berujung pada kecelakaan.

Di Indonesia, Permenkes No. 56 Tahun 2014 menetapkan bahwa kebutuhan tenaga keperawatan dihitung berdasarkan perbandingan dua perawat untuk tiga tempat tidur. Ketika jumlah tenaga tidak sebanding dengan beban kerja dan kemampuan perawat, hal ini dapat menimbulkan kelelahan kerja. Penelitian Hesti Suliastiani et al. (2023) menegaskan bahwa perawat dengan masa kerja panjang dan kebiasaan bekerja lembur lebih rentan mengalami kelelahan akibat berkurangnya waktu istirahat. Selain itu, shift kerja menjadi salah satu faktor penting dalam pengaturan jam kerja. Inayatullah Kusuma & Hikmat Ramdan (2023) menyatakan bahwa sistem kerja bergilir, terutama shift malam, sering menyebabkan gangguan kesehatan karena mengganggu ritme biologis tubuh.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan yang signifikan antara masa kerja, shift kerja, dan kelelahan perawat. Penelitian Jannah & Abdul Rohim Tualeka (2022) menemukan adanya hubungan shift kerja dengan keluhan kelelahan pada perawat di RSUI Yaksi Gemolong dengan nilai $p = 0,046$. Penelitian Sesrianty & Marni (2021) juga melaporkan bahwa shift kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh ($p = 0,004$). Sementara itu, penelitian Rudyarti (2020) menunjukkan bahwa masa kerja memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja perawat dengan nilai $p = 0,007$.

Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Kota Padang (2023), ditemukan variasi tingkat kelelahan

kerja di berbagai rumah sakit. RSUD Dr. Rasidin dengan jumlah perawat 1.483 orang dan pasien rawat inap 2.711 orang menunjukkan tingkat kelelahan relatif rendah, sedangkan di RS Bhayangkara, dengan 200 perawat dan 2.587 pasien, kelelahan juga masih terkendali. Namun, di RSUD Naili DBS ditemukan tingginya tingkat kelelahan karena hanya terdapat 60 perawat yang harus melayani 10.365 pasien rawat inap. Kondisi ini menunjukkan adanya beban kerja yang tinggi yang dapat memicu kelelahan perawat.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Naili DBS Kota Padang Tahun 2025.”

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui hubungan masa kerja dan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Naili DBS, Jl. Ratulangi, Kecamatan Padang Barat, Kota Padang pada tanggal 6 Mei sampai 22 Mei 2025. Populasi penelitian adalah seluruh perawat di RSUD Naili DBS sebanyak 76 orang dengan sampel 66 perawat yang diperoleh melalui teknik total populasi. Data dikumpulkan melalui angket menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan menggunakan uji statistik *Chi-Square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Kelelahan Kerja

Tabel 1 Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang

No	Kelelahan Kerja	<i>f</i>	%
1	Lelah	40	60,6
2	Tidak Lelah	26	39,4
Jumlah		66	100,0

Berdasarkan hasil distribusi frekuensi didapatkan bahwa dari 66 perawat sebagian besar mengalami kelelahan kerja sebanyak 40 (60,6%) perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dame Maria Pakpahan et al., 2023) mengenai kelelahan kerja pada perawat di ruang inap RSUD Kota Tanjungpinang menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan kerja sebanyak 53 responden (61,6%).

Kelelahan merupakan suatu mekanis perlindungan tubuh agar terhindar dari kerusakan yang lebih lanjut. Kelelahan menjadi fenomena yang sangat umum terjadi akibat bekerja, namun kelelahan yang terus menerus dapat menyebabkan kelelahan yang kronis. Saat tubuh mengalami kelelahan maka biasanya mulai timbul gejala seperti sering menguap, merasa haus, mengantuk, dan kesulitan berkonsentrasi. Ketika tubuh kekurangan air (dehidrasi), hal itu mempengaruhi

sirkulasi oksigen dan nutrisi. Akibatnya, proses produksi energi tubuh terpengaruh sehingga menimbulkan rasa lelah dan letih (Suma'mur., 2014).

Berdasarkan analisis kuesioner diketahui kelelahan yang sering dirasakan oleh perawat adalah merasa berat dikepala (31,8%), merasa lelah diseluruh badan (39,4%) dan merasa haus (33,3%). Menurut asumsi peneliti bahwa rasa lelah di seluruh badan dan kepala yang terasa berat bisa menjadi tanda bahwa tubuh mengalami kelelahan secara menyeluruh. Sementara itu, keluhan seperti merasa haus saat bekerja gejala ini merupakan salah satu kelelahan yang mencerminkan adanya ketidak seimbangan cairan tubuh, atau dehidrasi ringan yang disebabkan oleh padatnya aktivitas kerja serta kurangnya waktu bagi perawat untuk mengonsumsi cairan secara teratur. Kondisi ini dapat menurunkan stamina dan konsentrasi, serta memperparah kelelahan yang dirasakan selama bekerja. Oleh karena itu, penyediaan waktu istirahat yang cukup dan akses terhadap air minum selama jam kerja menjadi hal yang sangat penting sebagai bagian dari upaya menjaga performa dan daya tahan tubuh perawat.

Selain itu, hasil analisis menunjukkan bahwa usia perawat juga turut memengaruhi tingkat kelelahan kerja. Perawat dengan usia lebih tua cenderung mengalami tingkat kelelahan yang lebih tinggi, yang mungkin disebabkan oleh penurunan daya tahan fisik, stamina, dan kecepatan pemulihan tubuh. Namun demikian, perawat dengan usia muda yang masih dalam tahap penyesuaian terhadap lingkungan kerja dan beban tanggung jawab yang baru juga menunjukkan gejala kelelahan, khususnya akibat ketidaksiapan menghadapi tekanan dan kurangnya adaptasi terhadap ritme kerja yang padat.

2. Masa Kerja

Tabel 2 Masa Kerja Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang

No	Masa Kerja	<i>f</i>	%
1	Lama	34	51,5
2	Baru	32	48,5
	Jumlah	66	100,0

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dari 66 perawat sebanyak 34 (51,5%) perawat memiliki masa kerja yang lama di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mustain et al., 2022) menyatakan hasil distribusi lama kerja yang lama sebesar 24 responden (80,0%), sementara lama kerja kategori tidak lama sebesar 6 responden (20,0%).

Secara teori Buchori dalam penelitian Salsabila tahun 2023 bahwa Masa kerja merupakan suatu alat yang mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerja maka dapat diketahui telah berapa lama seseorang telah bekerja dan dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Salsabila et al., 2023).

Menurut asumsi peneliti bahwa masa kerja dapat mencerminkan sejauh mana seorang perawat memiliki pengalaman dalam menjalankan tugasnya. Semakin lama seseorang bekerja di rumah sakit, maka ia cenderung semakin menguasai pekerjaannya, baik dari segi keterampilan teknis maupun cara menghadapi situasi di lapangan. Pengalaman ini sangat berharga karena biasanya disertai dengan pemahaman yang lebih dalam terhadap alur kerja, karakter pasien, dan cara kerja tim medis.

Rumah sakit bisa mendorong hal ini dengan cara memberikan ruang bagi perawat senior untuk terlibat dalam kegiatan pembimbingan (mentoring), baik secara formal melalui pelatihan internal, maupun secara informal di tempat kerja sehari-hari. Dengan begitu, tidak hanya kualitas pelayanan yang meningkat, tetapi juga suasana kerja menjadi lebih baik karena adanya rasa saling menghargai dan belajar di antara sesama tenaga kesehatan.

3. Shift Kerja

Tabel 3 Shift Kerja Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang

No	Shift Kerja	<i>f</i>	%
1	Berisiko	26	39,4
2	Tidak berisiko	40	60,6
Jumlah		66	100,0

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki *shift* kerja berisiko (*shift* malam) sebanyak 26 (39,4%) perawat, sedangkan perawat yang memiliki *shift* kerja tidak berisiko (*shift* pagi dan siang) sebanyak 40 orang (60,6%) di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Susanto et al., 2023) yang menunjukkan bahwa sebanyak 47 (34,6%) perawat tidak memiliki *shift* kerja yang berisiko.

Shift kerja mengacu pada jadwal kerja yang meliputi jam kerja pagi, siang, dan malam. Shift siang dikenal dengan fase Ergotropic sedangkan shift malam disebut fase Trophotropic (Suma'mur., 2014). *Shift* kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan karyawan berpindah dari satu waktu ke waktu yang lain setelah periode tertentu, yaitu dengan rotasi kerja dilakukan dengan cara mengatur pergantian antara satu kelompok kerja dengan kelompok kerja lainnya secara terjadwal, sehingga memberikan kesempatan untuk memanfaatkan seluruh waktu kerja yang tersedia secara optimal dalam menjalankan operasional pekerjaan (Harlin, 2024).

Proses kerja perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang dilakukan dengan sistem 3 shift yaitu shift pagi dimulai dengan pukul (07.00-14.00), shift siang dimulai dari pukul (14.00-20.30) dan shift malam dari pukul (20.30-07.00). Shift kerja bertujuan untuk memastikan bahwa pelayanan kepada pasien tetap berjalan selama 24 jam tanpa gangguan, terutama di unit

pelayanan kritis seperti IGD, ICU, dan ruang rawat inap. Meskipun pembagian jam kerja tersebut ditentukan oleh kebijakan rumah sakit, namun pembagian shift kerja ini tetap memiliki dampak yang berbeda terhadap kondisi fisik dan mental perawat. Dari hasil penelitian ini, shift kerja digolongkan sebagai tidak berisiko terhadap kelelahan kerja. Hal ini dapat terjadi karena sebagian besar perawat dalam kelompok ini mungkin sudah beradaptasi dengan pola kerja mereka, memiliki jeda istirahat yang cukup, atau bekerja pada shift siang yang umumnya lebih ringan dibanding shift malam. Perawat yang menjadi responden dikelompokkan menjadi dua kategori *shift* kerja, yaitu *shift* kerja tidak berisiko (pagi atau siang) dan *shift* kerja berisiko (malam).

Menurut asumsi peneliti asumsi peneliti menunjukkan bahwa perbedaan waktu kerja dalam setiap shift memiliki dampak yang berbeda terhadap kondisi fisik dan mental perawat. Shift malam, yang berlangsung lebih lama dan melewati waktu istirahat memiliki potensi risiko kelelahan lebih tinggi karena siklus alami tubuh dalam mengatur pola tidur dan kewaspadaan.

Selain itu, bekerja pada shift malam juga sering kali diiringi dengan gangguan tidur, penurunan konsentrasi, perubahan mood, dan keterbatasan waktu sosial. Oleh karena itu, perawat yang menjalani shift malam lebih rentan mengalami kelelahan dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada shift pagi atau siang, yang cenderung lebih selaras dengan jam biologis tubuh.

Dengan demikian, pengelompokan shift kerja ke dalam kategori "berisiko" dan "tidak berisiko" dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan ilmiah mengenai dampaknya terhadap kesehatan tenaga kerja, khususnya dalam konteks kelelahan kerja yang dapat memengaruhi produktivitas, keselamatan, dan kualitas pelayanan perawat di rumah sakit.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat

Tabel 4 Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang

Kelelahan kerja							<i>p value</i>
Masa Kerja	Lelah		Tidak Lelah		Jumlah		
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>n</i>	%	
Lama	26	76,5	8	23,5	34	100,0	0,014
Baru	14	43,8	18	56,2	32	100,0	
Jumlah	40		26		66		

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi responden yang mengalami kelelahan kerja banyak ditemukan pada perawat dengan masa kerja lama yaitu 26 (76,5%) dibanding perawat dengan masa kerja baru yaitu 14 (43,8%) perawat dengan uji *chi square*

diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,014$ ($p < 0,05$), yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada Perawat Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Mustain et al., 2022) tentang hubungan antara shift kerja, masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat daerah surakarta saat pandemi covid-19 dengan jenis penelitian deskriptif analitik *desa in cross sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu simple random sampling. Populasi semua perawat yang ada di rumah sakit daerah jawa tengah sedangkan sampel yang digunakan dalam penelitian ini perawat yang bekerja di rumah sakit Surakarta yang memperoleh nilai $p\text{-value}$ 0,005.

Menurut asumsi peneliti menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih lama umumnya mengalami akumulasi stres, tekanan kerja berulang, dan potensi kejenuhan kerja (boring). Selain itu, adaptasi terhadap dinamika rumah sakit dan tuntutan profesi dapat menimbulkan kelelahan kronis. Perawat dengan masa kerja lebih dari 3 tahun cenderung memiliki tingkat kelelahan kerja lebih tinggi dibandingkan perawat baru. Hal ini bisa disebabkan oleh kejenuhan dalam rutinitas pekerjaan, akumulasi tanggung jawab, serta ekspektasi yang meningkat seiring pengalaman kerja. Meskipun memiliki keterampilan yang lebih baik, perawat dengan masa kerja lama juga rentan terhadap kelelahan mental dan fisik akibat tekanan kerja jangka panjang.

Hubungan baik terjadi jika pekerja yang sudah bekerja dalam waktu yang lama memiliki pengalaman meningkat seiring dengan bertambahnya waktu kerja. Sedangkan hubungan yang buruk terjadi pada pekerja jika memiliki masa kerja lama dikarenakan kelelahan yang terjadi akibat pekerjaan yang monoton di setiap harinya sehingga pekerja merasa aktivitas yang dilakukannya sama dan berulang-ulang sehingga menimbulkan kebosanan serta erta kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerjadari pekerja tersebut. Perasaan jenuh (boring) ini menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja, terutama pada tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja tinggi dan keterbatasan waktu istirahat.

2. Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat

Tabel 5 Hubungan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang

Kelelahan kerja							<i>p value</i>
Shift Kerja	Lelah		Tidak Lelah		Jumlah		
	<i>F</i>	%	<i>f</i>	%	<i>n</i>	%	
Berisiko	22	84,6	4	15,4	26	100,0	0,003
Tidak Berisiko	18	45,0	22	55,0	40	100,0	
Jumlah	40		26		66	100.0	

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa proporsi responden yang mengalami kelelahan kerja banyak terjadi pada perawat yang memiliki *shift* kerja berisiko 22 (84,6%) dibanding responden dengan *shift* kerja tidak berisiko 18 (45,0) perawat dengan uji *chi square* diperoleh nilai $p\text{-value} = 0,003$ ($p < 0,05$) yang artinya bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada Perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mustain et al., 2022), yang meneliti *shift* kerja, masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat daerah Surakarta. Penelitian ini deskriptif analitik dengan desain *cross sectional*. Teknik pengumpulan sampel *simple random sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di rumah sakit daerah Jawa Tengah. Sampel penelitian ini perawat yang bekerja di rumah sakit di Surakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja ($p\text{-value} 0,024$).

Shift kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan pasien. Dalam pembagian *shift* kerja untuk setiap karyawan atau pekerja yang *shift*nya dibagi menjadi tiga *shift* yaitu dari pagi hingga sore, dari sore hingga malam, dan dari malam hingga pagi. Pekerja yang bekerja dengan jadwal *shift* menghadapi masalah yang hampir sama dengan *shift* waktu penuh karena waktu *shift* terus berubah dengan jadwal kerja mereka. *Shift* kerja adalah kerja bergilir atau berotasi dengan sifat kerja atau permanen. Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain (Inayatullah Kusuma & Hikmat Ramdan, 2023).

Analisis yang dapat diperoleh pada penelitian ini adalah kelelahan kerja tinggi ditemukan pada perawat dengan *shift* kerja malam, dimana jam kerja 9 jam membuat perawat kurang mendapat istirahat untuk tidur di dalam penelitian ini juga diukur mengenai situasi kerja perawat yang ternyata juga memiliki hubungan dengan tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh perawat. Menurut asumsi peneliti bahwa *Shift* kerja memiliki hubungan signifikan dengan kelelahan kerja karena sistem kerja bergilir (*shift* malam, pagi, dan siang) dapat mempengaruhi kualitas tidur perawat. Perawat yang bekerja di *shift* malam sering mengalami gangguan pola tidur, penurunan konsentrasi, serta risiko kelelahan yang lebih tinggi karena tubuh dipaksa aktif saat seharusnya beristirahat.

Kelelahan juga timbul karena perasaan monoton atau pekerjaan yang membosankan (*boring*) akibat penempatan *shift* yang tidak bervariasi. Jika perawat terus-menerus mendapatkan *shift* yang sama (misalnya *shift* malam terus-menerus), hal ini dapat menyebabkan kejenuhan psikologis yang berujung pada kelelahan emosional dan fisik. Oleh karena itu, rotasi *shift* yang

- 175 Hubungan Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Naili DBS Kota Padang Tahun 2025 – Ratu Nabila Safitri, Yulia, Meyi Yanti
DOI: <https://doi.org/10.37985/apj.v2i4.29>

teratur penting dilakukan untuk menjaga dinamika kerja, memberikan suasana kerja yang lebih seimbang, serta menghindari rasa jenuh dalam bekerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil yang didapatkan tentang hubungan masa kerja dan *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025 maka didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025 $p\text{-value} = 0,014$. Terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Naili DBS Kota Padang Tahun 2025 $p\text{-value} = 0,003$. Perawat diharapkan senantiasa menjaga kondisi fisik dan mental, terutama bagi yang memiliki masa kerja lama dan bekerja pada shift malam, dengan menerapkan manajemen waktu yang baik serta memastikan waktu istirahat yang cukup di luar jam kerja. Rumah sakit disarankan untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja perawat melalui pemberian apresiasi atas kinerja, pelaksanaan rotasi tugas secara berkala untuk mengurangi kejenuhan, serta penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan profesional secara rutin. Selain itu, penting bagi rumah sakit untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, menyediakan sarana dan prasarana yang memadai seperti ruang istirahat, area rehidrasi, dan fasilitas kerja yang ergonomis. Kegiatan seperti *family gathering* dan penguatan hubungan antar pegawai dapat dijadikan strategi tambahan untuk meningkatkan motivasi kerja, mengurangi stres, dan menjaga produktivitas perawat dalam jangka panjang.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi pada perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan publikasi penelitian ini.

REFERENSI

- Dame Maria Pakpahan, Fitriany Suangga, & Rizki Sari Utami. (2023). Hubungan Karakteristik Perawat Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Tanjungpinang. *Jurnal Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(1), 10–27.
<https://doi.org/10.55606/jrik.v4i1.2751>
- Harlin, M. (2024). *HUBUNGAN SHIFT KERJA, BEBAN KERJA, DAN STATUS GIZI DENGAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. H.L.M BAHARUDDIN, M.Kes RAHA TAHUN 2024 I*. 6(April 2025), 860–869.
- Inayatullah Kusuma, B., & Hikmat Ramdan, A. (2023). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Riview). *Jurnal Sehat Masada*, 17(1), 116–126.
<https://doi.org/10.38037/jsm.v17i1.419>

176 Hubungan Masa Kerja dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Naili DBS Kota Padang Tahun 2025 – Ratu Nabila Safitri, Yulia, Meyi Yanti
DOI: <https://doi.org/10.37985/apj.v2i4.29>

Kemenkes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 3, 1–80.

Mustain, M., Rahmasari, I., Yuniarti, T., Anam, M. S., & Azizah, S. (2022). Hubungan Antara Shift Kerja, Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Daerah Surakarta Saat Pandemi Covid-19. *Jurnal Sehat Mandiri*, 17(2), 162–172. <https://doi.org/10.33761/jsm.v17i2.336>

Salsabila, N. Q., Situngkir, D., Millah, I., Kusumaningtiar, D. A., Sangadji, N. W., & Rusdy, M. D. R. (2023). Masa Kerja dan Shift Kerja Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)*, 5(1), 41. <https://doi.org/10.30872/jkmm.v5i1.10433>

Suma'mur. (2014). *higiene perusahaan dan keselamatan kerja (hiperkes)*. Cv. Sagung seto.

Susanto, W., Supriyadi, S., Sukanto, E., & Parellangi, A. (2023). HUBUNGAN SHIFT KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. H. SOEMARNO SOSROATMODJO KABUPATEN BULUNGAN. *SAINTEKES: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(3), 349–354. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i3.128>