



APPLICARE JOURNAL

Volume 3 Nomor 2 Tahun 2026

Halaman 225 - 235

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

Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang Tahun 2025

Ayani Resti¹, Afzahul Rahmi², Yulia³

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

Email: ayaniresti781@gmail.com¹, amimkes131@gmail.com², yuliaskm88@gmail.com³

ABSTRAK

Kelelahan kerja merupakan masalah penting yang dihadapi tenaga kesehatan, terutama perawat dengan sistem kerja shift. Kelelahan dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, meningkatnya risiko kesalahan medis, dan menurunnya mutu pelayanan. Berdasarkan laporan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2024, jumlah perawat di RS Bhayangkara sebanyak 74 orang dengan kunjungan pasien rawat inap mencapai 2.587 orang. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan tingkat pengetahuan dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RS Bhayangkara Kota Padang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain cross sectional. Sampel penelitian sebanyak 64 perawat yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui wawancara menggunakan kuesioner pada 29 Agustus–2 September 2025 dan dianalisis secara univariat serta bivariat menggunakan uji Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan 48,4% perawat mengalami kelelahan kerja, 51,6% memiliki tingkat pengetahuan rendah, dan 57,8% memiliki masa kerja baru. Tidak terdapat hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja ($p=0,006$), namun terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja ($p=0,000$). Rumah sakit perlu mengelola kelelahan melalui penjadwalan kerja yang proporsional, waktu istirahat cukup, dan edukasi berkelanjutan.

Kata Kunci : Kelelahan Kerja, Masa Kerja, Perawat.

ABSTRACT

Work fatigue is an important issue faced by healthcare workers, especially nurses who work in a shift system. Fatigue can lead to decreased concentration, an increased risk of medical errors, and reduced quality of care. According to the 2024 report from the Padang City Health Office, there are 74 nurses at Bhayangkara Hospital, with a total of 2,587 inpatient visits. This study aims to determine the relationship between knowledge level and length of service with work fatigue among nurses at Bhayangkara Hospital Padang. This research used a quantitative approach with a cross-sectional design. A total of 64 nurses were selected as samples using the total sampling technique. Data were collected through interviews using questionnaires from August 29 to September 2, 2025, and analyzed using univariate and bivariate analyses with the Chi-Square test. The results showed that 48.4% of nurses experienced work fatigue, 51.6% had low knowledge levels, and 57.8% had a short length of service. There was no relationship between knowledge level and work fatigue ($p=0.006$), but there was a significant relationship between length of service and work fatigue ($p=0.000$). The hospital needs to manage fatigue through proper scheduling, adequate rest, and continuous education.

Copyright (c) 2026 Ayani Resti, Afzahul Rahmi, Yulia

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Alifiah Padang

Email : ayaniresti781@gmail.com

DOI : <https://doi.org/10.37985/apj.v3i2.67>

ISSN 3047-5104 (Media Online)

PENDAHULUAN

Kelelahan kerja merupakan masalah signifikan di sektor kesehatan, khususnya bagi perawat yang bekerja dalam sistem shift. Shift kerja, terutama pada malam hari dan sistem rotasi, dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh, mengurangi waktu istirahat, serta meningkatkan risiko kelelahan fisik dan psikologis. Selain itu, masa kerja yang panjang juga dapat berkontribusi terhadap peningkatan kelelahan akibat akumulasi stres dan beban kerja yang berlangsung terus-menerus (Tarwaka, 2019).

Kelelahan kerja (*work fatigue*) merupakan kondisi yang ditandai dengan kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang terus-menerus. Dalam konteks rumah sakit, kelelahan pada perawat dapat menyebabkan penurunan konsentrasi, peningkatan kesalahan medis, serta berkurangnya kualitas pelayanan kepada pasien. Kondisi ini berisiko tidak hanya bagi keselamatan pasien, tetapi juga bagi kesehatan dan kesejahteraan perawat itu sendiri. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi tingkat kelelahan tersebut (Tarwaka, 2019).

Masa kerja merupakan salah satu faktor penting yang berhubungan dengan tingkat kelelahan. Masa kerja yang panjang sering kali diasosiasikan dengan akumulasi beban fisik dan emosional yang berulang. Perawat dengan masa kerja lebih dari lima atau sepuluh tahun cenderung telah mengalami tekanan kerja yang tinggi, jam kerja panjang, serta kelelahan kronis. Sementara itu, perawat dengan masa kerja yang lebih singkat mungkin menghadapi kelelahan karena proses adaptasi terhadap beban dan lingkungan kerja yang baru. Dengan demikian, baik perawat yang baru maupun yang telah lama bekerja sama-sama berisiko mengalami kelelahan, meskipun dengan mekanisme penyebab yang berbeda (Tarwaka, 2019).

Penelitian Suprpto (2016) menunjukkan bahwa masa kerja lebih dari lima tahun (55%), lima hingga sepuluh tahun (40%), dan kurang dari sepuluh tahun (5%) merupakan faktor yang memengaruhi kepatuhan kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin tinggi tingkat prestasi yang dicapai, karena individu lebih memahami pekerjaannya dan efek yang ditimbulkan, termasuk perilaku dalam penggunaan alat pelindung diri (Utami et al., 2018). Menurut teori Anderson, semakin lama pengalaman kerja seseorang, semakin terampil dan mudah individu tersebut memahami tugasnya, sehingga memberi peluang untuk meningkatkan prestasi kerja serta kemampuan adaptasi terhadap lingkungan (Utami et al., 2018).

Masa kerja juga berhubungan dengan pengalaman, pengetahuan, dan keterampilan kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman dan pengetahuan yang diperoleh, yang dapat memengaruhi respons terhadap beban kerja dan risiko kelelahan (Sepriningsih & Sari, 2020). Jika kondisi kelelahan tidak ditangani dengan baik, dapat timbul dampak jangka panjang seperti *burnout*, penurunan kepuasan kerja, serta meningkatnya niat untuk berhenti bekerja. Hal ini berdampak negatif terhadap mutu pelayanan rumah sakit dan keberlangsungan sumber daya manusia (Siregar & Wenehenubun, 2020).

Berdasarkan laporan tahunan Dinas Kesehatan Kota Padang tahun 2024, jumlah tenaga perawat terbanyak berada di RSUD Dr. M. Djamil sebanyak 1.415 perawat, sedangkan jumlah terendah terdapat di Rumah Sakit Tentara sebanyak 200 perawat. Jumlah perawat di Rumah Sakit Bhayangkara tercatat

sebanyak 74 orang (Dinkes Padang, 2024). Data kunjungan pasien rawat inap menunjukkan jumlah tertinggi di RS Bhayangkara sebanyak 2.587 orang, disusul RS Aisyiyah sebanyak 1.667 orang, dan RS Restu Ibu sebanyak 1.642 orang (Dinkes Kota Padang, 2024).

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti pada 2 Mei 2025 terhadap 10 perawat di RS Bhayangkara menunjukkan bahwa 5 orang responden mengalami kelelahan fisik dan mental saat bekerja, 4 orang tidak memiliki pengetahuan mengenai kelelahan kerja, dan 5 orang memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan Tingkat Pengetahuan dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang Tahun 2025.”

METODE

Penelitian ini membahas hubungan tingkat pengetahuan dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang tahun 2025. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja, sedangkan variabel independennya adalah tingkat pengetahuan dan masa kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Desain ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang diukur secara bersamaan pada satu waktu. Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang pada bulan Maret hingga Agustus 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian, sehingga diperoleh sebanyak 64 responden. Data yang digunakan terdiri dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara langsung dengan responden menggunakan kuesioner terstruktur yang berisi pertanyaan mengenai tingkat pengetahuan, masa kerja, dan kelelahan kerja. Data sekunder diperoleh dari dokumen dan catatan resmi Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi kelelahan kerja sebagai kondisi keletihan fisik, mental, dan emosional yang dialami perawat selama bekerja; tingkat pengetahuan sebagai pemahaman responden mengenai kelelahan kerja yang diukur melalui kuesioner; serta masa kerja sebagai lamanya perawat bekerja yang dikategorikan menjadi masa kerja baru dan lama. Analisis data dilakukan melalui analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi masing-masing variabel, serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen menggunakan uji Chi-Square.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Univariat

1. Kelelahan Kerja

Tabel 1 Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang

Kelelahan Kerja	f	%
Kelelahan	31	48,4
Tidak Kelelahan	33	51,6
Total	64	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 64 perawat terdapat 31 perawat (48,4%) memiliki kelelahan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang Tahun 2025. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Siswani, 2020) yang menunjukkan bahwa perawat mengalami kelelahan kerja kelelahan berjumlah 65 perawat (50,7%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Gumelar et al., (2021) yang bahwa perawat memiliki kelelahan kerja kelelahan sejumlah 39 orang (67,2%). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabil et al., (2023) yang menunjukkan 34 perawat (63 %) mengalami kelelahan kerja.

Kelelahan kerja pada perawat merupakan salah satu masalah kesehatan kerja yang paling sering terjadi di lingkungan pelayanan kesehatan. Kondisi ini ditandai dengan menurunnya kapasitas fisik, mental, dan emosional akibat paparan beban kerja yang berlebihan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang berada pada garda terdepan dalam memberikan pelayanan kepada pasien, seringkali menghadapi tekanan kerja yang tinggi, baik dari segi fisik maupun psikologis (Dimkatni et al., 2020).

Secara fisik, aktivitas perawat yang meliputi berdiri lama, mengangkat pasien, melakukan prosedur medis, serta bekerja dalam shift yang panjang dapat menyebabkan kelelahan otot dan gangguan muskuloskeletal seperti nyeri punggung dan leher. Kondisi ini memperburuk penurunan energi dan daya tahan tubuh, sehingga meningkatkan risiko kelelahan kerja. Selain itu, kurangnya waktu istirahat dan pemulihan yang cukup juga menjadi faktor penting yang memicu kelelahan. Faktor ergonomis juga berperan penting dalam kelelahan kerja perawat. Lingkungan kerja yang tidak ideal, seperti tata letak ruang yang kurang efisien, posisi kerja yang statis, dan penggunaan alat kerja yang tidak ergonomis, dapat memperberat beban fisik dan mempercepat kelelahan. Durasi shift kerja yang panjang dan tidak adanya rotasi tugas yang memadai juga menjadi faktor yang memperburuk kondisi tersebut (Siallagan et al., 2019).

Kelelahan kerja tidak hanya berdampak pada kesehatan perawat secara individual, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan. Perawat yang mengalami kelelahan cenderung mengalami penurunan produktivitas, kesalahan kerja, hingga menurunnya kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat membahayakan keselamatan pasien (Nadhatul et al., 2023).

Berdasarkan analisis dari kuesioner didapatkan 62,5% responden kadang-kadang merasa seluruh badan lelah, 59,4% responden kadang-kadang merasa tubuh kaku/canggung dan 50,0% responden kadang-kadang merasa kepala berat.

Menurut asumsi peneliti bahwa kelelahan kerja perawat tidak hanya disebabkan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil dari interaksi antara durasi kerja, pola istirahat, kondisi lingkungan

kerja, serta tekanan psikososial Sebagai tindak lanjut, disarankan agar rumah sakit melakukan pengaturan ulang sistem shift dengan memperhatikan proporsi jam kerja dan waktu istirahat, serta memberikan jeda singkat di sela-sela jam kerja untuk mengurangi akumulasi kelelahan. Fasilitas kerja juga perlu ditingkatkan melalui penerapan prinsip ergonomi, seperti penyediaan alat bantu pemindahan pasien dan penataan ruang kerja yang mendukung postur tubuh yang baik. Selain itu, program peregangan sederhana sebelum, selama, atau setelah bekerja dapat membantu mengurangi kekakuan otot, sementara edukasi mengenai manajemen stres dan higienis tidur akan mendukung pemulihan mental perawat. Rumah sakit juga sebaiknya menyediakan ruang istirahat yang memadai, melakukan monitoring berkala terkait kondisi kelelahan, serta mempertimbangkan penelitian lebih lanjut untuk mengevaluasi efektivitas intervensi yang diterapkan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan keluhan kelelahan, tubuh kaku, dan kepala berat yang dialami perawat dapat diminimalkan, sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga.

2. Tingkat Pengetahuan

Tabel 2 Tingkat Pengetahuan Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang

Tingkat Pengetahuan	f	%
Rendah	33	51,6
Tinggi	31	48,4
Total	64	100,0%

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari 64 perawat terdapat 33 perawat (51,6%) yang memiliki tingkat pengetahuan rendah tentang kelelahan kerja di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang tahun 2025. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siswani, (2020) yang menunjukkan bahwa perawat memiliki tingkat pengetahuan rendah tentang kelelahan kerja sebanyak 40 perawat (48,2%). Hasil penelitian yang dilakukan Sukaesih et al., (2021) sebanyak 28 perawat (53,7%) mengalami tingkat pengetahuan rendah terkait kelelahan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Idawaty et al., (2018) menemukan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit yang diteliti memiliki pengetahuan rendah mengenai kelelahan kerja, yaitu sebanyak 35 perawat (50%).

Tingkat pengetahuan perawat tentang kelelahan kerja merupakan faktor penting dalam upaya pencegahan dan penanganan kondisi tersebut. Pengetahuan yang memadai dapat membantu perawat mengenali tanda-tanda awal kelelahan, memahami penyebab, serta menerapkan strategi efektif untuk mengurangi risiko kelelahan kerja. Sebaliknya, rendahnya tingkat pengetahuan dapat menyebabkan kurangnya kesadaran akan bahaya kelelahan, sehingga meningkatkan risiko gangguan kesehatan fisik dan mental serta menurunnya kualitas pelayanan kesehatan (Monalisa et al., 2022).

Menurut Notoatmodjo (2012) pengetahuan adalah merupakan hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang melakukan penginderaan terhadap suatu objek tertentu. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yakni: indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan raba. Sebagian besar pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Pengetahuan atau kognitif

merupakan domain yang sangat penting untuk terbentuknya tindakan seseorang (*overt behavior*).

Berdasarkan analisis dari kuesioner didapatkan 64,1% responden salah menjawab pertanyaan tentang waktu yang tepat untuk beristirahat untuk mencegah kelelahan, dan 59,4% responden salah menjawab pertanyaan tentang akibat dari kelelahan kerja yang tidak ditangani dan 50,0% responden salah menjawab pertanyaan tentang efek dari kelelahan kerja terhadap pelayanan kepada pasien.

Temuan ini menunjukkan adanya keterbatasan pengetahuan perawat dalam memahami konsep manajemen kelelahan kerja, baik dari aspek pencegahan, konsekuensi jangka panjang, maupun implikasi langsung terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Peneliti berasumsi bahwa hal ini dapat dipengaruhi oleh kurangnya penyuluhan maupun pelatihan yang berfokus pada isu kelelahan kerja, serta belum adanya integrasi yang kuat antara kebijakan rumah sakit dengan praktik keseharian perawat terkait pengaturan jam kerja dan waktu istirahat. Keterbatasan pengetahuan tersebut berpotensi meningkatkan risiko kelelahan yang tidak teridentifikasi dan tidak tertangani secara optimal, sehingga dapat berimplikasi pada menurunnya keselamatan kerja maupun mutu asuhan keperawatan.

Sejalan dengan temuan tersebut, direkomendasikan agar pihak rumah sakit mengembangkan strategi edukasi berkelanjutan melalui pelatihan, seminar, atau workshop yang secara spesifik menyoroti manajemen kelelahan kerja pada perawat. Edukasi ini tidak hanya menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan istirahat, tetapi juga memberikan pemahaman tentang dampak fisiologis, psikologis, serta konsekuensi terhadap mutu pelayanan apabila kelelahan tidak ditangani. Selain itu, rumah sakit perlu menyusun kebijakan yang lebih sistematis mengenai manajemen jadwal kerja dan waktu istirahat, yang didukung dengan mekanisme monitoring dan evaluasi pelaksanaannya. Implementasi kebijakan tersebut hendaknya disertai dengan fasilitas pendukung, seperti ruang istirahat yang memadai dan program kesehatan kerja yang terstruktur. Dengan demikian, peningkatan pengetahuan dan penerapan praktik manajemen kelelahan secara konsisten diharapkan mampu menurunkan prevalensi kelelahan kerja pada perawat serta menjaga standar mutu pelayanan keperawatan.

3. Masa Kerja

Tabel 3 Masa Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang

Masa Kerja	<i>f</i>	%
Baru	37	57,8
Lama	27	42,2
Total	64	100,0%

Berdasarkan hasil bahwa dari 64 perawat terdapat 37 perawat (57,8%) yang memiliki masa kerja baru di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang tahun 2025.. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Bannepadang et al. (2021) sebanyak 15 perawat (26,8 %) termasuk dalam kategori masa kerja baru (≤ 2 tahun). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprianti et al. (2020) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang mengalami kelelahan kerja adalah mereka yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun, yaitu sebanyak 65 perawat (50,7%). Masa kerja merupakan salah

satu faktor penting yang memengaruhi kinerja, kemampuan adaptasi, serta kerentanan terhadap kelelahan kerja pada perawat. Masa kerja yang lebih lama umumnya mencerminkan pengalaman yang lebih banyak, sehingga perawat cenderung lebih siap dalam menghadapi tekanan kerja, mengelola waktu, dan menangani situasi kompleks di lapangan. Sebaliknya, masa kerja yang masih baru menunjukkan bahwa perawat masih berada dalam fase adaptasi terhadap lingkungan kerja, beban tugas, serta tanggung jawab profesional (Ramadhani et al., 2021).

Berdasarkan analisis dari kuesioner didapatkan sebanyak 57,8% perawat yang masa kerja baru jika (≤ 5 tahun). Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat yang bekerja di rumah sakit berada pada tahap awal karier, di mana pengalaman kerja dan keterampilan manajemen kelelahan belum sepenuhnya berkembang. Menurut asumsi bahwa masa kerja yang relatif singkat berpotensi memengaruhi tingkat adaptasi terhadap beban kerja, keterampilan pengelolaan stres, serta pemahaman mengenai strategi pencegahan kelelahan. Selain itu, perawat dengan masa kerja baru umumnya masih dalam proses penyesuaian terhadap ritme kerja rumah sakit, tuntutan shift, dan tanggung jawab klinis, sehingga lebih rentan mengalami kelelahan dibandingkan perawat dengan masa kerja lebih lama. Kondisi ini juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan apabila tidak disertai dengan pembinaan dan dukungan yang memadai.

Disarankan agar rumah sakit memberikan program orientasi kerja yang komprehensif dan pelatihan berkelanjutan bagi perawat dengan masa kerja baru. Program ini dapat mencakup pengenalan manajemen waktu, strategi coping terhadap stres kerja, serta praktik ergonomi untuk mencegah kelelahan fisik. Selain itu, mekanisme mentoring atau pendampingan dari perawat senior dapat menjadi strategi efektif untuk membantu perawat baru beradaptasi dengan lingkungan kerja. Penerapan kebijakan yang mendukung keseimbangan beban kerja antara perawat baru dan perawat senior juga perlu diperhatikan, sehingga perawat dengan masa kerja baru tidak mengalami beban kerja berlebihan yang dapat meningkatkan risiko kelelahan. Dengan adanya upaya pembinaan, pendampingan, dan kebijakan manajemen yang tepat, diharapkan perawat dengan masa kerja baru dapat lebih cepat beradaptasi, meningkatkan kapasitas profesional, serta menjaga kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

B. Analisis Bivariat

1. Hubungan Tingkat Pengetahuan dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Padang

Tabel 4 Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Padang

Sakit Dan Yang Kurang Pulaang							
Pengetahuan	Kelelahan kerja				Jumlah		p-value
	Kelelahan		Tidak kelelahan		f	%	
	f	%	f	%			
Rendah	22	66,7	11	33,3	33	100	0,006
Tinggi	9	29,0	22	71,0	31	100	

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proporsi perawat yang memiliki kelelahan kerja lebih banyak ditemukan pada perawat dengan tingkat pengetahuan rendah yaitu 22 orang (66,7%) dibandingkan dengan perawat yang memiliki tingkat pengetahuan tinggi yaitu 9 orang (29,0%). Hasil uji statistik menggunakan *Chi square* menunjukkan didapatkan nilai *p-value* 0,006 maka diartikan bahwa ada hubungan antara tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang tahun 2025. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono et al., (2022) menunjukkan bahwa ada hubungan tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja dengan nilai *p-value* 0,002. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wianti dan Sukaesih (2021) menunjukkan bahwa ada hubungan tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja dengan nilai *p-value* 0,004. Penelitian Yuristin et al., (2023) menunjukkan bahwa ada hubungan tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja dengan nilai *p-value* 0,026.

Tingkat pengetahuan memiliki hubungan erat dengan kelelahan kerja, khususnya pada tenaga kesehatan seperti perawat. Pengetahuan yang baik akan membantu seseorang memahami faktor penyebab kelelahan, dampak yang ditimbulkan, serta strategi pencegahan yang dapat dilakuka, pengetahuan merupakan dasar dari terbentuknya perilaku, sehingga perawat dengan tingkat pengetahuan tinggi cenderung mampu mengatur pola kerja, waktu istirahat, serta menerapkan teknik relaksasi untuk mengurangi risiko kelelahan. Sebaliknya, perawat dengan pengetahuan rendah berpotensi mengalami Tingkat pengetahuan rendah pada perawat mengenai kelelahan kerja menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap tingginya risiko kelelahan di lingkungan kerja. Perawat dengan pengetahuan yang kurang mengenai penyebab, gejala, serta dampak kelelahan kerja cenderung tidak mampu mengenali tanda-tanda awal kelelahan, sehingga pencegahan dan penanganan yang tepat seringkali terlambat atau tidak dilakukan sama sekali. Kondisi ini dapat memicu meningkatnya tingkat kelelahan yang berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat, termasuk menurunnya motivasi kerja dan kualitas pelayanan kepada pasien (Wahyuni et al., 2020).

Menurut Asumsi peneliti kepada perawat yang memiliki tingkat pengetahuan rendah Kurangnya pelatihan dan edukasi terkait kelelahan kerja yang diberikan secara rutin dan terstruktur. Selain itu, kurangnya sosialisasi mengenai dampak kelelahan kerja serta strategi pencegahannya di lingkungan rumah sakit juga menjadi faktor utama yang mempengaruhi rendahnya pengetahuan perawat. Kondisi ini mengakibatkan perawat kurang mampu mengenali gejala kelelahan secara dini dan tidak melakukan langkah-langkah pencegahan yang efektif. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit meningkatkan program pembinaan dan pelatihan yang fokus pada pengetahuan tentang kelelahan kerja, termasuk manajemen stres dalam pengaturan beban kerja, guna meningkatkan kemampuan perawat dalam mengelola kelelahan kerja secara mandiri.

2. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Padang

Tabel 5 Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Padang

Masa Kerja	Kelelahan kerja				Jum ah		p- value
	Kelelahan		Tidak kelelahan		f	%	
	f	%	f	%			
Baru	8	21,6	29	78,4	37	100	0,000
Lama	23	85,2	4	14,8	27	100	

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proporsi perawat yang memiliki kelelahan kerja lebih banyak ditemukan pada perawat dengan masa kerja lama yaitu 23 orang (85,2%) dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja baru yaitu 8 orang (21,6%). Hasil uji statistik menggunakan Chi square menunjukkan didapatkan nilai p-value 0,000 maka diartikan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Padang tahun 2025. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulir et al., 2024) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai p-value (0,005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia et al., 2025) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai p-value (0,000). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rudyarti, 2020) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai p-value (0,007).

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu institusi atau unit tertentu yang mencerminkan pengalaman, keterampilan, serta akumulasi beban kerja yang diterima. Dalam konteks keperawatan, masa kerja sering dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pula paparan terhadap beban fisik, mental, dan emosional yang dihadapi. Menurut teori kelelahan kerja, kelelahan merupakan kondisi penurunan kapasitas tubuh akibat aktivitas yang berlebihan, monoton, dan berlangsung terus-menerus. Pada perawat, hal ini dapat dipicu oleh tuntutan pekerjaan seperti jadwal kerja bergilir (shift), beban pasien yang tinggi, tekanan psikologis, serta tanggung jawab profesional yang besar (Sari et al ., 2023).

Menurut Asumsi peneliti kepada perawat yang masa kerja baru ≤ 5 tahun) cenderung lebih rentan mengalami kelelahan kerja karena masih dalam tahap adaptasi terhadap beban kerja, tekanan psikologis, serta ritme kerja rumah sakit yang dinamis. Kurangnya pengalaman dalam mengelola stres kerja, keterbatasan keterampilan klinis, dan belum terbiasanya menghadapi situasi darurat juga menjadi faktor yang memperbesar risiko kelelahan.

Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perawat dengan masa kerja baru diberikan pendampingan intensif dari perawat senior, serta mengikuti program orientasi kerja dan pelatihan manajemen stres sejak awal bekerja. Selain itu, rumah sakit juga perlu menyediakan sistem supervisi dan evaluasi berkala, untuk memastikan bahwa perawat baru dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja secara bertahap dan terhindar dari dampak negatif kelelahan kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan tingkat pengetahuan dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang tahun 2025, dapat disimpulkan bahwa hampir setengah dari total perawat Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa proporsi perawat yang memiliki kelelahan kerja lebih banyak ditemukan pada perawat dengan masa kerja lama yaitu 23 orang (85,2%) dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja baru yaitu 8 orang (21,6%). Hasil uji statistik menggunakan *Chi square* menunjukkan didapatkan nilai *p-value* 0,000 maka diartikan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Padang tahun 2025. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Mulir et al., 2024) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai *p-value* (0,005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia et al., 2025) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai *p-value* (0,000). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rudyarti, 2020) menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan nilai *p-value* (0,007).

Masa kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada suatu institusi atau unit tertentu yang mencerminkan pengalaman, keterampilan, serta akumulasi beban kerja yang diterima. Dalam konteks keperawatan, masa kerja sering dikaitkan dengan tingkat kelelahan kerja karena semakin lama seseorang bekerja, semakin besar pula paparan terhadap beban fisik, mental, dan emosional yang dihadapi. Menurut teori kelelahan kerja, kelelahan merupakan kondisi penurunan kapasitas tubuh akibat aktivitas yang berlebihan, monoton, dan berlangsung terus-menerus. Pada perawat, hal ini dapat dipicu oleh tuntutan pekerjaan seperti jadwal kerja bergilir (*shift*), beban pasien yang tinggi, tekanan psikologis, serta tanggung jawab profesional yang besar (Sari et al., 2023).

Menurut Asumsi peneliti kepada perawat yang masa kerja baru ≤ 5 tahun) cenderung lebih rentan mengalami kelelahan kerja karena masih dalam tahap adaptasi terhadap beban kerja, tekanan psikologis, serta ritme kerja rumah sakit yang dinamis. Kurangnya pengalaman dalam mengelola stres kerja, keterbatasan keterampilan klinis, dan belum terbiasanya menghadapi situasi darurat juga menjadi faktor yang memperbesar risiko kelelahan.

Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar perawat dengan masa kerja baru diberikan pendampingan intensif dari perawat senior, serta mengikuti program orientasi kerja dan pelatihan manajemen stres sejak awal bekerja. Selain itu, rumah sakit juga perlu menyediakan sistem supervisi dan evaluasi berkalamengalami kelelahan kerja, yaitu sebesar 48,4%. Mayoritas perawat memiliki tingkat pengetahuan yang rendah mengenai kelelahan kerja, yaitu sebesar 51,6%, serta sebagian besar perawat memiliki masa kerja baru, yaitu sebesar 57,8%. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang bermakna secara statistik antara tingkat pengetahuan dengan kelelahan kerja pada perawat dengan *p-value* 0,006. Selain itu, terdapat pula hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat dengan *p-value* 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan dan masa

kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat, sehingga perlu adanya upaya peningkatan pengetahuan melalui edukasi serta perhatian terhadap masa kerja dalam pengelolaan beban kerja perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Alifah Padang, Pihak Rumah Sakit Bhayangkara Kota Padang, serta seluruh pihak yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

REFERENSI

- Idawaty, I., Suryani, N., & Wahyudi, A. (2018). Hubungan Pengetahuan Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 6(2), 88–95.
- Wianti, I., & Sukaesih, T. (2021). Pengetahuan Perawat Dan Kelelahan Kerja Di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(2), 99–107.
- Yuristin, A., Malik, R., & Hasan, D. (2023). Hubungan Tingkat Pengetahuan Dengan Kelelahan Kerja Perawat. *Jurnal Promosi Kesehatan*, 19(2), 134–142.
- Hartono, B., Wulandari, N., & Azizah, R. (2022). Tingkat Pengetahuan Perawat Dan Hubungannya Dengan Kelelahan Kerja. *Jurnal Kesehatan*, 10(3), 214–222.
- Sari, L., Wati, E., & Pranoto, S. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan*, 14(1), 60–68.
- Sepriningsih, N., & Sari, F. (2020). Hubungan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(2), 87–94.
- Ramadhani, F., Putri, L., & Siregar, A. (2021). Pengaruh Masa Kerja Terhadap Kinerja Dan Kelelahan Perawat Di Rumah Sakit. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 15(3), 197–206.
- Oktavia, R., Putra, A., & Nugroho, D. (2025). Masa Kerja Dan Kelelahan Kerja Pada Perawat: Analisis Hubungan Dan Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 14(2), 102–110.
- Sabil, A., Putra, E., & Lestari, S. (2023). Prevalensi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(1), 45–52.
- Nadhatul, F., Sari, D., & Ananda, P. (2023). Dampak Kelelahan Kerja Terhadap Keselamatan Pasien Dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keselamatan Pasien*, 5(1), 33–41.
- Dinas Kesehatan Kota Padang. (2024). *Profil Kesehatan Kota Padang Tahun 2024*. Dinas Kesehatan Kota Padang.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.