MIRACLE JOURNAL

MIRACLE JOURNAL
e-ISSN 2774 – 4663
Vol 6, No 2, Juli 2026

FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI RSU MADANI MEDAN TAHUN 2026

Meutia Reza Syahlefi[1], Nur Aini[2], Ramadhani Syafitri Nasution[3]
[1,2,3]Institut Kesehatan Helvetia, Medan, Indonesia
e-mail : Meutiareza@gmail.com, ani.nuraini.nurdin@gmail.com, ramadhanisafitri@helvetia.ac.id

ABSTRAK

Kelelahan kerja merupakan salah satu masalah yang dapat memengaruhi kesehatan perawat, kualitas pelayanan, dan keselamatan pasien. Sistem kerja shift serta tuntutan pelayanan rumah sakit yang berlangsung selama 24 jam dapat meningkatkan risiko kelelahan pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSU Madani Medan Tahun 2026 serta menentukan faktor yang paling dominan. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap RSU Madani Medan sebanyak 66 orang yang dipilih dengan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, pengukuran Indeks Massa Tubuh (IMT), wawancara, dan observasi. Analisis data dilakukan secara univariat, bivariat menggunakan uji *chi-square*, dan multivariat menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 26 perawat (39,4%) mengalami kelelahan kerja. dan 18 perawat (27,3%) mengalami beban kerja berat. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa usia (p=0,008), beban kerja (p=0,001), dan shift kerja (p=0,046) berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja. Sementara itu, jenis kelamin (p=0,139), status gizi/IMT (p=0,198), dan masa kerja (p=0,247) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan. Beban kerja merupakan faktor yang paling dominan terhadap kelelahan kerja dengan nilai koefisien regresi terbesar (B=0,384). Disimpulkan bahwa usia, beban kerja, dan shift kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat RSU Madani Medan, dengan beban kerja sebagai faktor yang paling dominan. Pengelolaan beban kerja dan pengaturan sistem shift yang lebih baik diperlukan untuk membantu mengurangi risiko kelelahan kerja pada perawat.
Kata kunci: kelelahan kerja, perawat, rumah sakit, usia, jenis kelamin

ABSTRACT

Work-related fatigue is a condition characterized by decreased work capacity and efficiency, skills, and concentration as well as increased feelings of fatigue, anxiety, and boredom resulting from continuous work activities. Nurses are among the healthcare professionals at risk of experiencing work-related fatigue due to high job demands, shift work systems, and the need to provide healthcare services around the clock. This study aimed to determine the factors influencing work-related fatigue among nurses at Madani General Hospital Medan. This study employed a quantitative method with a cross-sectional design. The study was conducted to analyze the effects of age, sex, nutritional status based on Body Mass Index (BMI), length of employment, work shifts, and workload on work-related fatigue among nurses. Data were analyzed using univariate, bivariate, and multivariate analyses with a 95% confidence level (α = 0.05). The results showed that age (p = 0.008), workload (p = 0.001), and work shift (p = 0.046) had significant effects on work-related fatigue, while sex (p = 0.139), nutritional status (BMI) (p = 0.198), and length of employment (p = 0.247) had no significant effects on work-related fatigue among nurses. Workload was the dominant variable influencing work-related fatigue with a coefficient value of 0.384. It can be concluded that age, workload, and work shift significantly influence work-related fatigue among nurses, whereas sex, nutritional status (BMI), and length of employment do not significantly influence work-related fatigue. Workload was the dominant factor influencing work-related fatigue among nurses. Nurses are suggested to maintain their physical fitness through regular exercise and participate in training or seminars to improve their competence. The hospital is expected to evaluate night-shift arrangements, provide effective work equipment, and optimize workload distribution to reduce nurse fatigue.
Keywords: ***Work-Related Fatigue, Hospital, Nurses, Age, Sex***

PENDAHULUAN

Rumah sakit wajib menyelenggarakan pelayanan kesehatan paripurna 24 jam yang aman, bermutu, dan mengutamakan kepentingan pasien (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Sebagai tempat kerja, rumah sakit memiliki berbagai ancaman bahaya yang berdampak pada kesehatan tenaga kerja, khususnya perawat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Profesi perawat menuntut pencurahan emosional tinggi karena berhadapan langsung dengan manusia, sehingga memerlukan kemampuan setara dalam merawat pasien dengan berbagai kondisi (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2010). Perawat berhak atas perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 86 Ayat 1, yang menekankan keseimbangan kapasitas kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja (Republik Indonesia, 2003).

Sistem kerja shift menuntut perawat bekerja 7–9 jam per shift, sehingga hampir 30% waktu dihabiskan di rumah sakit. Jam kerja panjang, sistem shift, dan tekanan kerja tinggi menjadikan aktivitas kerja sebagai sumber kelelahan besar bagi perawat (Pongantung et al., 2024). *International Labour Organization* mendefinisikan perawat sebagai tenaga profesional yang membantu tugas medis, kegawatdaruratan, dan memberikan pelayanan keperawatan bagi individu sakit, terluka, atau berketerbatasan fisik dan mental (International Labour Organization, 2008). Isu kelelahan kerja perawat menjadi perhatian organisasi profesi dunia. *American Nurses Association* menjadikannya topik utama panel keprofesian 2014 karena implikasinya terhadap kesehatan, keselamatan kerja perawat, dan keselamatan pasien (American Nurses Association, 2014). *Emergency Nurses Association* menempatkan lingkungan kerja aman dan sehat sebagai prioritas rencana kerja 2012–2014 (Emergency Nurses Association, 2012), sementara *Canadian Nurses Association* bersama *Registered Nurses' Association of Ontario* menyusun strategi manajemen kelelahan yang melibatkan pemerintah, organisasi profesi, dan perawat (Canadian Nurses Association & Registered Nurses' Association of Ontario, 2011). Kelelahan kerja terbukti menjadi faktor predisposisi kesalahan pemberian obat dan tindakan keperawatan, tercatat 29 kasus di Malaysia, 36 *error*, 38 *near error*, dan 65 *observed error* di Australia, serta 63 kasus di Pusat Onkologi Universitas Mansoura (American Nurses Association, 2014).

Kelelahan kerja adalah keadaan yang menurunkan vitalitas dan produktivitas kerja, ditandai perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 1984). Dampaknya mencakup gangguan perawatan diri, stres, gangguan konsentrasi, risiko tertidur saat berkendara, dan terganggunya keseimbangan kehidupan kerja, dengan tiga aspek utama: kelelahan akut, *intershift recovery*, dan kelelahan kronis (Suma'mur, 1984).

Data rekam medis di RSU Madani menunjukkan kenaikan kunjungan pasien rawat inap: 6.754 (2023), 7.574 (2024), dan 8.790 (2025) dengan kapasitas 122 tempat tidur, berpotensi meningkatkan beban kerja perawat (RSU Madani Medan, 2025). Survei awal terhadap 10 perawat menemukan keluhan capek, pegal-pegal, pusing, sakit kepala, kekakuan bahu, dan kesulitan berpikir, sebagian dikaitkan dengan sistem shift tidak seragam (RSU Madani Medan, 2025). Data absensi menunjukkan kenaikan izin kerja perawat: 37 orang (55%, 2023), 39 orang (58%, 2024), dan 44 orang (65%, 2025) (RSU Madani Medan, 2025). Penelitian terdahulu menunjukkan hasil beragam. Shift kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan (p=0,001) (Siregar, 2023). Jenis kelamin, usia, dan status gizi berhubungan dengan kelelahan kerja (Rahmawati & Afandi, 2024). Beban kerja dan stres kerja berhubungan dengan kelelahan (p=0,000) (Mirani & Sumardi, 2025), sejalan dengan temuan mayoritas perawat beban kerja berat (94,6%) mengalami kelelahan (Marbun, 2023). Usia (p=0,006) dan beban kerja (p=0,031) signifikan, namun masa kerja tidak (p=0,114) (Tenggor et al., 2023).

Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kelelahan/kinerja perawat (Elizar, 2025; Ardian, 2024). Stres kerja, usia, masa kerja, dan iklim kerja berkorelasi dengan kelelahan (Rudyarti, 2022). Usia, jenis kelamin, status gizi, dan beban kerja berhubungan dengan kelelahan (Oksandi & Karbito, 2022). Namun, Dall'Ora et al. (2020) menyatakan kelelahan dan *burnout* lebih

dipengaruhi faktor organisasi (beban kerja, jumlah tenaga, waktu kerja, lingkungan) daripada karakteristik individu.

Inkonsistensi data menunjukkan faktor kelelahan kerja bersifat kontekstual dan berbeda antarsetting rumah sakit. Belum ada kajian komprehensif yang menguji pengaruh usia, jenis kelamin, status gizi (IMT), masa kerja, beban kerja, dan shift kerja secara bersamaan sekaligus mengidentifikasi faktor dominan pada perawat di RSU Madani Medan. Kesenjangan ini mendasari perlunya penelitian empiris untuk mengidentifikasi faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSU Madani Medan. Penelitian ini bertujuan mengetahui faktor yang memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSU Madani Medan Tahun 2026, meliputi usia, jenis kelamin, status gizi (IMT), masa kerja, beban kerja, dan shift kerja, serta mengidentifikasi variabel paling dominan.

Metode

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Pada data sekunder rumah sakit untuk menganalisis pengaruh usia, jenis kelamin, status gizi (IMT), masa kerja, beban kerja, dan shift kerja terhadap kelelahan kerja. Penelitian dilaksanakan di RSU Madani Medan pada Mei–Agustus 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap RSU Madani Medan sebanyak 66 orang, terdiri dari 55 perempuan dan 11 laki-laki. Sampel ditentukan dengan teknik *total sampling*, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel.

Data terdiri atas data primer dan sekunder. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner tertutup, dan observasi. Usia, jenis kelamin, masa kerja, dan beban kerja diukur menggunakan kuesioner, status gizi berdasarkan IMT melalui pengukuran berat dan tinggi badan, sedangkan kelelahan kerja diukur menggunakan 30 item kuesioner dan beban kerja menggunakan 10 item ceklis. Uji validitas dilakukan pada 20 responden di Rumah Sakit Umum Martha Frisca dengan nilai r tabel 0,244; seluruh item dinyatakan valid. Uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,970 untuk kuesioner beban kerja dan 0,984 untuk kuesioner kelelahan kerja, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel. Analisis data meliputi analisis univariat, bivariat menggunakan uji *chi-square*, dan multivariat menggunakan regresi linier berganda pada tingkat kepercayaan 95% (α=0,05) untuk menguji pengaruh variabel secara simultan dan menentukan faktor yang paling dominan terhadap kelelahan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian (n = 66)

Karakteristik	Kategori	f	%
Usia	<25 tahun	18	27,3
	26–35 tahun	37	56,1
	>35 tahun	11	16,7
Jenis Kelamin	Laki-laki	11	16,7
	Perempuan	55	83,3
Status Gizi (IMT)	Kurus	9	13,6
	Normal	38	57,6
	Obesitas	19	28,8
Masa Kerja	Baru (<2 tahun)	15	22,7
	Sedang (3–7 tahun)	35	53,0
	Lama (>7 tahun)	16	24,2
Shift Kerja	Pagi	21	31,8
	Siang	32	48,5
	Malam	13	19,7
Beban Kerja	Ringan	0	0
	Sedang	13	19,7
	Berat	18	27,3

MIRACLE JOURNAL
e-ISSN 2774 – 4663
Vol 6, No 2, Juli 2026

Kelelahan Kerja	Tidak Lelah	48	72,7
	Lelah	26	39,4

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 26–35 tahun (56,1%), berjenis kelamin perempuan (83,3%), memiliki status gizi normal (57,6%), berada pada kelompok masa kerja sedang 3–7 tahun (53,0%), bekerja pada shift siang (48,5%), mengalami beban kerja berat (72,7%), dan mengalami kelelahan kerja (60,6%).

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariat Variabel Penelitian dengan Kelelahan Kerja

Variabel	p-value	Keterangan
Usia	0,002	Signifikan
Jenis Kelamin	0,007	Signifikan
Status Gizi (IMT)	0,128	Tidak Signifikan
Masa Kerja	0,022	Signifikan
Beban Kerja	0,000	Signifikan
Shift Kerja	0,019	Signifikan

Tabel 2 menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, dan shift kerja masing-masing berhubungan secara signifikan dengan kelelahan kerja pada perawat ($p < 0,05$), sedangkan status gizi (IMT) tidak menunjukkan hubungan yang signifikan ($p = 0,128$). Seluruh variabel dengan $p < 0,25$ pada tahap seleksi kandidat kemudian diikutsertakan ke dalam analisis multivariat menggunakan regresi linier berganda pada taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

Analisis multivariat dilakukan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan terhadap kelelahan kerja sekaligus menentukan variabel yang paling dominan, sebagaimana disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Analisis Multivariat Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Keterangan
(Constant)	−0,833	0,361	–	−2,305	0,025	–
Usia	0,209	0,076	0,279	2,752	0,008	Signifikan
Jenis Kelamin	0,193	0,128	0,152	1,501	0,139	Tidak Signifikan
Status Gizi (IMT)	0,099	0,076	0,129	1,301	0,198	Tidak Signifikan
Masa Kerja	0,083	0,071	0,117	1,170	0,247	Tidak Signifikan
Beban Kerja	0,384	0,108	0,350	3,557	0,001	Signifikan (Dominan)
Shift Kerja	0,141	0,069	0,204	2,036	0,046	Signifikan

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari enam variabel yang diuji, tiga variabel terbukti berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja, yaitu usia, beban kerja, dan shift kerja, sedangkan jenis kelamin, status gizi (IMT), dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan pada model akhir. Persamaan regresi yang terbentuk adalah $Y = -0,833 + 0,209X1 + 0,193X2 + 0,141X3 + 0,083X4 + 0,384X5$, dengan Y sebagai kelelahan kerja, X1 usia, X2 jenis kelamin, X3 shift kerja, X4 masa kerja, dan X5 beban kerja. Berdasarkan nilai koefisien, beban kerja memiliki nilai tertinggi ($B = 0,384$) dibandingkan variabel lainnya, sehingga beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kelelahan kerja pada perawat di RSU Madani Medan.

Karakteristik responden pada Tabel 1 menunjukkan gambaran tenaga perawat RSU Madani Medan yang berkaitan dengan kondisi kelelahan kerja. Sebagian besar responden berada pada

MIRACLE JOURNAL
e-ISSN 2774 – 4663
Vol 6, No 2, Juli 2026

kelompok usia produktif 26–35 tahun dan mayoritas berjenis kelamin perempuan (83,3%). Kondisi ini sesuai dengan karakteristik umum tenaga keperawatan yang memiliki tuntutan fisik dan emosional cukup tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2010). Dari sisi status gizi, sebagian besar responden memiliki IMT normal (57,6%), meskipun masih terdapat 28,8% responden yang mengalami obesitas. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan pola makan dan waktu istirahat yang kurang teratur akibat sistem kerja shift. Sementara itu, masa kerja paling banyak berada pada kelompok 3–7 tahun (53,0%). Meskipun hanya 19,7% responden yang bekerja pada shift malam, kondisi ini tetap menunjukkan bahwa perawat harus mengikuti sistem pelayanan rumah sakit yang berlangsung selama 24 jam (Pongantung et al., 2024). Selain itu, sebagian besar responden mengalami beban kerja berat (72,7%) dan kelelahan kerja (60,6%). Kondisi ini sejalan dengan peningkatan kunjungan pasien dan izin kerja perawat di RSU Madani Medan (RSU Madani Medan, 2025), sehingga memperkuat adanya permasalahan kelelahan kerja pada perawat.

Usia terbukti berpengaruh terhadap kelelahan kerja pada perawat. Perbedaan usia dapat memengaruhi kemampuan fisik dan proses pemulihan tubuh setelah bekerja. Perawat yang lebih tua mungkin membutuhkan waktu pemulihan yang lebih lama karena adanya penurunan kapasitas fisik dan paparan pekerjaan yang lebih panjang. Namun, pengalaman kerja yang lebih matang juga dapat membantu perawat dalam menentukan prioritas dan menghadapi tuntutan pekerjaan. WHO (2022) menjelaskan bahwa kemampuan seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dipengaruhi oleh kondisi fisik, usia, dan lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Alenezi et al. (2019) dan Jarrar et al. (2023), tetapi berbeda dengan Dall'Ora et al. (2020) yang menemukan bahwa faktor organisasi, seperti beban kerja dan waktu kerja, lebih konsisten memengaruhi burnout. Oleh karena itu, peneliti berasumsi bahwa pengaruh usia terhadap kelelahan tidak berdiri sendiri, tetapi juga berkaitan dengan pengalaman, masa kerja, dan beban kerja yang dihadapi perawat.

Jenis kelamin juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja. Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan. sistem pembagian kerja yang relatif sama antara perawat laki-laki dan perempuan. Kedua kelompok kemungkinan mendapatkan beban kerja, jam kerja, dan tuntutan pelayanan yang hampir sama sehingga tingkat kelelahan yang dialami juga tidak menunjukkan perbedaan yang signifikan. Jarrar et al. (2023) dan Labrague (2021) menjelaskan bahwa jenis kelamin dapat berinteraksi dengan beban kerja, dukungan sosial, serta tanggung jawab di luar pekerjaan dalam memengaruhi burnout dan kelelahan. Namun, Dall'Ora et al. (2020) menunjukkan bahwa faktor organisasi tetap menjadi faktor yang lebih konsisten dalam memengaruhi burnout. Dengan demikian, peneliti berasumsi bahwa perbedaan kelelahan berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini kemungkinan lebih berkaitan dengan peran dan waktu pemulihan daripada faktor biologis semata.

Status gizi berdasarkan IMT tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Secara teori, status gizi dapat berkaitan dengan ketersediaan energi dan beban fisiologis tubuh. Namun, kondisi tersebut tidak selalu menggambarkan tingkat kebugaran seseorang secara keseluruhan. Dall'Ora et al. (2020) menunjukkan bahwa faktor organisasi pekerjaan cenderung lebih dominan dalam memengaruhi kelelahan dibandingkan karakteristik fisik individu. Peneliti berasumsi bahwa kelelahan perawat di RSU Madani Medan lebih banyak dipengaruhi oleh beban kerja, sistem shift, dan keterbatasan waktu istirahat dibandingkan kondisi IMT.

Masa kerja juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja. Perawat yang telah bekerja lebih lama umumnya memiliki pengalaman dan kemampuan beradaptasi yang lebih baik dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan. Meskipun Labrague (2021) dan Jarrar et al. (2023) menunjukkan bahwa pengalaman kerja dapat berkaitan dengan burnout, Dall'Ora et al. (2020) menekankan bahwa beban kerja dan sistem shift memiliki pengaruh yang lebih kuat. Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa beban dan sistem kerja yang relatif dirasakan oleh setiap kelompok masa kerja menyebabkan tidak terdapat perbedaan kelelahan yang bermakna berdasarkan lama bekerja.

Beban kerja merupakan faktor yang paling dominan memengaruhi kelelahan kerja pada perawat. Beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah pasien yang harus ditangani, tetapi juga

MIRACLE JOURNAL
e-ISSN 2774 – 4663
Vol 6, No 2, Juli 2026

tingkat ketergantungan pasien, tingkat keparahan penyakit, jumlah tindakan keperawatan, dokumentasi, kondisi darurat, dan tugas administratif. Semakin banyak tuntutan yang harus diselesaikan, semakin besar pula energi fisik dan mental yang dikeluarkan perawat. Hasil ini sejalan dengan Dall'Ora et al. (2020) serta Rahayu dan Kusuma (2025) yang menunjukkan adanya hubungan antara tuntutan pekerjaan, kelelahan, dan produktivitas perawat. Peneliti berasumsi bahwa tingginya beban kerja di RSU Madani Medan berkaitan dengan jumlah tenaga yang belum sepenuhnya sebanding dengan jumlah dan kompleksitas pasien. Oleh karena itu, pemerataan beban kerja, kecukupan tenaga, dan pemberian waktu istirahat yang memadai menjadi langkah penting untuk mengurangi kelelahan perawat.

Shift kerja juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja. Perawat yang bekerja pada shift malam harus tetap menjalankan aktivitas ketika tubuh secara alami membutuhkan waktu untuk beristirahat. Kondisi tersebut dapat mengganggu ritme sirkadian, mengurangi kualitas tidur, dan menghambat proses pemulihan tubuh. Caruso (2014) menjelaskan bahwa shift kerja dan waktu kerja yang panjang dapat memberikan dampak negatif terhadap tidur, kesehatan, dan kemampuan kerja. Temuan ini juga sejalan dengan Rahayu dan Kusuma (2025) serta Mahardika et al. (2025) yang menunjukkan bahwa shift kerja, terutama shift malam, berkaitan dengan meningkatnya kelelahan pada perawat. Peneliti berasumsi bahwa gangguan pola tidur, waktu pemulihan yang terbatas, serta rotasi shift yang berdekatan menjadi penyebab meningkatnya kelelahan pada perawat.

Secara keseluruhan, kelelahan kerja pada perawat RSU Madani Medan tidak hanya berkaitan dengan kondisi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi pekerjaan. Usia, beban kerja, dan shift kerja terbukti berpengaruh terhadap kelelahan, sedangkan jenis kelamin, status gizi, dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh yang bermakna pada model akhir. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya mengurangi kelelahan sebaiknya tidak hanya diarahkan pada individu perawat, tetapi juga pada perbaikan kondisi kerja. Pengelolaan beban kerja, pemenuhan kebutuhan tenaga, serta pengaturan shift dan waktu istirahat yang lebih baik dapat menjadi langkah penting dalam mencegah kelelahan kerja perawat, sebagaimana juga ditekankan oleh Dall'Ora et al. (2020).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada 66 perawat di RSU Madani Medan, dapat disimpulkan bahwa usia, beban kerja, dan shift kerja masing-masing terbukti berpengaruh signifikan terhadap kelelahan kerja pada perawat, sedangkan jenis kelamin, status gizi (IMT) dan masa kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Beban kerja merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kelelahan kerja, sejalan dengan temuan bahwa lebih dari separuh responden (60,6%) mengalami kelelahan kerja dan mayoritas menghadapi beban kerja berat (72,7%). Temuan ini menegaskan bahwa kelelahan kerja pada perawat di RSU Madani Medan lebih banyak ditentukan oleh faktor organisasi pekerjaan khususnya beban kerja dan pengaturan shift dibandingkan karakteristik individu semata, sehingga pengelolaan beban kerja dan sistem shift menjadi kunci utama dalam upaya pencegahan kelelahan kerja perawat di rumah sakit.

Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Institut Kesehatan Helvetia, khususnya Program Studi S2 Kesehatan Masyarakat, atas dukungan yang diberikan selama penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Dosen Pembimbing I dan Dosen Pembimbing II atas bimbingan, arahan, dan masukan yang telah diberikan sejak tahap penyusunan proposal hingga penyelesaian penelitian, serta kepada tim penguji atas saran perbaikan yang diberikan demi kesempurnaan penelitian ini. Penulis juga menyampaikan terima kasih kepada pimpinan dan Direktur RSU Madani Medan yang telah memberikan izin dan fasilitas untuk melaksanakan penelitian, serta kepada pimpinan RSU Martha Friska yang telah memberikan izin pelaksanaan uji validitas dan

reliabilitas instrumen penelitian. Ucapan terima kasih turut disampaikan kepada seluruh perawat RSU Madani Medan yang telah bersedia menjadi responden penelitian ini.

Referensi

Alenezi, A., McAndrew, S., & Fallon, P. (2019). Burning out physical and emotional fatigue: Evaluating the effects of a programme aimed at reducing burnout among mental health nurses. *International Journal of Mental Health Nursing, 28*(5), 1045–1055. https://doi.org/10.1111/inm.12608

American Nurses Association. (2014). *Nurse fatigue: Just culture for patient and nurse safety*. Silver Spring, MD: American Nurses Association.

Ardian, N. L. L. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 5*(1), 78–89.

Canadian Nurses Association, & Registered Nurses' Association of Ontario. (2011). *Managing fatigue: A guide for nurses*. Toronto, ON: Canadian Nurses Association.

Caruso, C. C. (2014). Negative impacts of shiftwork and long work hours. *Rehabilitation Nursing, 39*(1), 16–25. https://doi.org/10.1002/rnj.107

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health, 18*, Article 41. https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9

Elizar, E., Lubis, N. L. L., & Yuniati, Y. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 5*(1), 78–89.

Emergency Nurses Association. (2012). *Strategic plan 2012–2014*. Des Plaines, IL: Emergency Nurses Association.

International Labour Organization. (2008). *International hazard datasheets on occupation: Nurse*. Retrieved from https://www.ilo.org/safety-and-health-and-the-environment/information-tools/hazard-datasheets-on-occupation/lang--en/index.htm

Jarrar, M., Al-Bashir, M., & Al-Khalileh, M. (2023). Burnout in nursing: A vision of gender and "invisible" unrecorded care. *Journal of Advanced Nursing, 79*(6), 2148–2154. https://doi.org/10.1111/jan.15604

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2010). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 262/MENKES/PER/IV/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 52 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Fasilitas Pelayanan Kesehatan*. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Labrague, L. J. (2021). Prevalence and predictors of burnout among nurses during the COVID-19 pandemic. *Journal of Nursing Management, 29*(5), 1073–1081. https://doi.org/10.1111/jonm.13230

Mahardika, I. K. D., Yuliani, E., & Nela, A. S. (2025). Shift work as a predictor of fatigue levels among inpatient nurses. *Genius Journal, 6*(2), 442–448. https://genius.inspira.or.id/index.php/gj/article/view/621

Marbun, R. (2023). *Hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Pematang Siantar Tahun 2018* [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara.

MIRACLE JOURNAL
e-ISSN 2774 – 4663
Vol 6, No 2, Juli 2026

Mirani, N., & Sumardi, S. (2025). Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di Instalasi Bedah Sentral RSUD Kota Langsa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 10*(1), 45–56.

Oksandi, H. R., & Karbito, A. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD dr. H. Bob Bazar Kalianda Kabupaten Lampung Selatan. *Jurnal Ilmu Kesehatan Indonesia, 1*(1), 1–7. https://doi.org/10.57084/jiksi.v1i1.330

Pongantung, M., Kapantouw, N. H., & Kawatu, P. A. (2024). Hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. *Jurnal Kesmas, 7*(5), 112–120.

Rahayu, S., & Kusuma, A. N. (2025). Impact of shift work on nurse fatigue and productivity in an Indonesian inpatient ward: A cross-sectional study. *Contagion: Scientific Periodical of Public Health and Coastal Health, 7*(1), 162–173. https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/contagion/article/view/24073

Rahmawati, R. S. A., & Afandi, S. A. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di RSUD Bangkinang Tahun 2019. *Prepotif Jurnal Kesehatan Masyarakat, 3*(2), 41–45. https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/478

Republik Indonesia. (2003). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sekretariat Negara Republik Indonesia.

RSU Madani Medan. (2025). *Data kunjungan pasien rawat inap, absensi perawat, dan survei awal kelelahan kerja perawat tahun 2023–2025*. Medan: RSU Madani Medan.

Rudyarti, E. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit X. *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health, 5*(2), 13–20.

Rudyarti, E. (2020). Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat. *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat, 1*(1), 240–249.

Siregar, D. W. (2023). *Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja pada perawat di RSU Delia Langkat* [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara.

Suma'mur, P. K. (1984). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja (Hyperkes)*. Jakarta: Gunung Agung.

Tenggor, D., Pondaag, L., & Hamel, R. S. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *e-Journal Keperawatan (e-Kp), 7*(1). https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24328

World Health Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief*. Geneva: World Health Organization.