

ANALISIS FAKTOR KELELAHAN KERJA PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS BESTARI

Santy Deasy Siregar¹, Dina Amelia Novatama Siburian^{2*}, Sofy Angel Hita Br Manurung³, Johannes Bastira Ginting⁴, Victor Trismanjaya Hulu⁵

Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kedokteran, Kedokteran Gigi dan Ilmu Kesehatan,
Universitas Prima Indonesia, Sumatera Utara, Indonesia^{1,2,3,4,5}

*Corresponding Author : ameliasiburian2003@gmail.com

ABSTRAK

Kelelahan kerja merupakan masalah signifikan di lingkungan tenaga kesehatan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas pelayanan medis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari Medan. Faktor – faktor yang dianalisis meliputi usia, pendidikan, masa kerja, jam kerja, serta kesesuaian dan kompetensi kerja. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling, sehingga seluruh populasi diambil sebagai sampel. Sampel terdiri dari 31 tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Penelitian ini menemukan hubungan signifikan antara usia ($p = 0,004$), masa kerja ($p = 0,007$), jam kerja ($p = 0,021$), serta kesesuaian dan kompetensi kerja ($p = 0,009$) dengan tingkat kelelahan kerja. Sebaliknya, pendidikan ($p = 0,203$) tidak menunjukkan hubungan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia, masa kerja, jam kerja, serta kesesuaian dan kompetensi kerja mempengaruhi tingkat kelelahan kerja tenaga kesehatan. Disarankan agar Puskesmas mengelola beban kerja secara optimal dan memberikan pelatihan sesuai kompetensi untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Kata kunci : jam kerja, kelelahan kerja, kesesuaian dan kompetensi kerja, masa kerja, pendidikan, puskesmas, tenaga kesehatan, usia

ABSTRACT

Work fatigue is a significant issue with the healthcare workforce that can impact productivity and the quality of medical services. This study aims to analyze the factors influencing the level of work fatigue among healthcare workers at the Bestari Health Center in Medan. The factors examined include age, education, length of service, working hours, and job suitability and competence. A cross-sectional design was employed for this study. The sampling technique used was total sampling, meaning the entire population was included as the sample. The sample consisted of 31 healthcare workers at the Bestari Health Center. Data were collected through questionnaires and analyzed using the chi-square test with a significance level of 5% ($\alpha = 0.05$). The study found significant relationships between age ($p = 0.004$), length of service ($p = 0.007$), working hours ($p = 0.021$), and job suitability and competence ($p = 0.009$) with the level of work fatigue. In contrast, education ($p = 0.203$) did not show a significant relationship. The results indicated that age, length of service, working hours, and job suitability and competence affect the level of work fatigue among healthcare workers. It is recommended that Community Health Centers manage workloads optimally and provide training according to competencies to enhance the welfare of healthcare workers.

Keywords : *work fatigue, healthcare workers, working hours, length of service, job suitability and competence, education, public health center, age*

PENDAHULUAN

Kelelahan dalam bekerja merupakan permasalahan penting yang harus segera diatasi dengan baik. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah seperti hilangnya efisiensi kerja, berkurangnya produktivitas dan kapasitas kerja, serta kesehatan dan ketahanan keterampilan

yang pada akhirnya dapat berujung kecelakaan. Menurut data *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2021, hampir dua juta pekerja meninggal setiap tahunnya akibat kecelakaan kerja yang disebabkan kelelahan. Studi ILO tahun 2018 menemukan bahwa dari 58.115 sampel, diantaranya sekitar 32,8% mengalami kelelahan (Sulfikar et al., 2024)

Di Indonesia, kelelahan kerja masih menjadi tantangan besar. Data dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mencatat 147.000 kasus kecelakaan kerja sepanjang tahun 2021 atau sekitar 40.273 kasus setiap hari. Pada tahun 2021, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker RI) menyatakan setiap harinya rata – rata terjadi 414 kasus kecelakaan kerja, dimana 27,8% diantaranya disebabkan oleh faktor kelelahan (Sulfikar et al., 2024). Selain itu, tingkat keselamatan kerja di Indonesia masih tergolong rendah, menempati peringkat 26 dari 27 negara yang dipantau. Dalam satu tahun, tercatat 51.523 kasus kecelakaan kerja akibat kelelahan yang meliputi 1.049 kasus kematian, 317 kasus cacat total, serta 54.400 kasus cacat sebagian (Selsiana et al., n.d., 2025)

Kelelahan dapat berdampak negatif pada pekerja, seperti menurunnya motivasi kerja, rendahnya performa, berkurangnya kualitas hasil kerja, meningkatnya kesalahan dalam pekerjaan, serta menurunnya produktivitas. Selain itu, kelelahan juga berisiko menyebabkan stres kerja, penyakit akibat kerja (PAK), dan cedera akibat kecelakaan kerja. Jika tingkat kelelahan sangat tinggi, pekerja mungkin tidak lagi mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Gejala yang muncul dapat menghambat kinerja dan meningkatkan kemungkinan terjadinya kesalahan dalam pekerjaan. Rasa malas, mengantuk, dan keletihan yang berlebihan juga dapat muncul akibat kelelahan (Tri Dwi et al., 2021) Di sektor kesehatan, kelelahan kerja menjadi isu yang semakin mengkhawatirkan. Para tenaga kesehatan menghadapi beban kerja yang tinggi, termasuk pelayanan kesehatan individu dan masyarakat, tugas administratif, serta sistem shift kerja yang panjang. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan kualitas layanan kesehatan dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pengambilan keputusan (Sarmini, 2021).

Apabila beban kerja tidak diimbangi dengan keterampilan individu maka dapat menyebabkan terjadinya kelelahan kerja yang semakin meningkat seiring berjalannya waktu (Kurniawan, 2024) Terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja, yang secara umum dapat dikategorikan menjadi faktor internal dan eksternal. Faktor internal mencakup aspek-aspek seperti usia, jenis kelamin, status perkawinan, serta status gizi. Sementara itu, faktor eksternal meliputi sikap kerja, masa kerja, durasi kerja, beban kerja, sistem shift, pekerjaan yang monoton, serta tingkat kompetensi pekerja (Nim. L, 2023). Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah usia. Seiring bertambahnya usia, terjadi proses degenerasi organ yang menyebabkan penurunan kapasitas tubuh. Akibatnya, tenaga kesehatan yang lebih tua cenderung lebih mudah mengalami kelelahan dibandingkan tenaga kerja yang lebih muda (Darmayanti et al., 2021).

Masa kerja juga menjadi faktor yang dapat berdampak positif maupun negatif terhadap kelelahan kerja. Semakin lama seseorang bekerja, semakin banyak pengalaman yang diperoleh, sehingga pekerja lebih terbiasa dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya. Namun, paparan jangka panjang terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan dapat meningkatkan risiko kelelahan dan kebosanan. Di sisi lain, tenaga kesehatan dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung lebih cepat mengalami kejemuhan karena masih dalam tahap adaptasi dan pembelajaran (Sitompul, 2022). Durasi kerja atau jam kerja merupakan faktor lain yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja. Di Indonesia, batas waktu kerja maksimal yang ditetapkan adalah 8 jam per hari. Namun, dalam beberapa kondisi, pekerja sering kali dihadapkan pada jam kerja yang lebih panjang, yang dapat menyebabkan penurunan efisiensi, peningkatan risiko kecelakaan kerja, serta munculnya berbagai penyakit akibat kelelahan (Darmayanti et al., 2021). Kompetensi kerja juga memiliki peran penting dalam kelelahan tenaga kesehatan. Kompetensi merupakan aspek mendasar dalam diri seseorang yang

mencerminkan keterkaitan antara berbagai faktor yang saling memengaruhi, berfungsi sebagai acuan standar, serta berkontribusi pada efektivitas dan keunggulan kinerja dalam suatu lingkungan kerja tertentu (Rilda et al., 2022).

Dalam survei awal yang dilakukan peneliti dengan menggunakan metode wawancara didapatkan 2 orang mengatakan merasa lelah yang disebabkan adanya tenggang waktu yang diberikan untuk menyelesaikan suatu tugas dan peningkatan jumlah pasien yang membuat stress dimana jumlah pasien per hari 60 hingga 80 orang dengan 8 orang perawat. Selain itu, 3 orang juga mengatakan bahwa kadang – kadang bentrok antara jadwal kegiatan tugas kerjanya dengan kegiatan skrining dan vaksinasi. Disamping itu mereka juga tetap menjalankan program di Puskesmas meliputi Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) yakni pemeriksaan kesehatan secara rutin, imunisasi, dan sebagainya. Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) seperti kunjungan akseptor KB yang berisiko, kegiatan pemberdayaan masyarakat seperti program PHBS, Kadarzi, dan pendampingan kader dalam kegiatan, kegiatan posyandu, melakukan kunjungan rumah yang terkadang para masyarakat tidak mau memberikan informasi sehingga membuat lebih lelah, membantu petugas loket, mendaftar pasien saat pagi hari, mencari rekam medis pasien, membantu dokter menulis rujukan pasien, membantu petugas farmasi dalam melayani pasien yang mengambil obat, dan melakukan input data pasien di sistem informasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari Medan 2025

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional* yang dilakukan melalui wawancara, observasi, dan pengisian kuesioner. Penelitian ini telah mendapatkan Surat Pernyataan Layak Etik Penelitian Kesehatan dengan Nomor Ketetapan 047/KEPK/UNPRI/I/2025.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Bestari Medan, Jalan Rotan Nomor 1, Petisah Tengah, Kecamatan Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara. Waktu pelaksanaan penelitian berlangsung Bulan Maret tahun 2025 sampai dengan selesai. Populasi yang diambil dalam penelitian ini yaitu seluruh petugas kesehatan di Puskesmas Bestari Medan yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode total sampling, sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian, yaitu sebanyak 31 orang. Data yang diperoleh diproses secara manual dengan menggunakan komputer, lalu disusun dalam bentuk tabel untuk melihat distribusi frekuensi. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat untuk mengetahui persentase setiap kategori dalam variabel penelitian. Sementara itu, analisis bivariat dilakukan menggunakan uji Chi-Square untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang berbentuk data nominal. Hasil analisis diinterpretasikan signifikan jika nilai $p < 0,05$.

HASIL

Berdasarkan tabel 1, ditinjau dari usia responden sebanyak 20 orang (64,5%) yang berusia > 30 tahun, sedangkan responden yang berusia < 30 tahun berjumlah 11 orang (35,5%). Ditinjau dari pendidikan responden, sebanyak 23 orang (74,2%) yang berpendidikan D3/S1, sedangkan responden yang berpendidikan SMK berjumlah 8 orang (25,8%). Ditinjau dari masa kerja responden, sebanyak 17 orang (54,8%) dengan masa kerja ≤ 5 tahun, sedangkan 14 orang (45,2%) dengan masa kerja > 10 tahun. Sementara itu ditinjau dari jam kerja responden, sebanyak 18 responden (58,1%) bekerja > 8 jam per hari, sedangkan 13 responden (41,9%) bekerja selama ≤ 8 jam per hari.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Jam Kerja

| Variabel | Jumlah (N) | Frekuensi (%) |
|-------------------|--------------|-----------------|
| Usia | | |
| < 30 tahun | 11 | 35,5 % |
| > 30 tahun | 20 | 64,5 % |
| Pendidikan | | |
| SMK | 8 | 25,8 % |
| D3 / S1 | 23 | 74,2 % |
| Masa Kerja | | |
| ≤ 5 tahun | 17 | 54,8 % |
| > 10 tahun | 14 | 45,2 % |
| Jam Kerja | | |
| ≤ 8 jam | 13 | 41,9% |
| > 8 jam | 18 | 58,1% |
| Total | 124 | 400,0% |

Tabel 2. Hubungan Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Jam Kerja, Kesesuaian dan Kompetensi Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

| Variabel | Sub Kategori | Kelelahan Kerja | | | | | | |
|---------------------------------|--------------|-----------------|------------|--------------|--------|---------|--------|-----------------|
| | | Rendah | | Tinggi | | p-value | OR | CI 95% |
| | | n | % | n | % | | | |
| Usia | < 30 tahun | 8 | 25,8 % | 3 | 9,7 % | 0.004 | 15.111 | 2.479 – 92.107 |
| | > 30 tahun | 3 | 9,7 % | 17 | 54,8 % | | | |
| Pendidikan | SMK | 1 | 3,2 % | 7 | 22,6 % | 0.203 | 0.186 | 0.020 – 1.765 |
| | D3/S1 | 10 | 32,3 % | 13 | 41,9 % | | | |
| Masa Kerja | ≤ 5 tahun | 10 | 32,3 % | 7 | 22,6 % | 0.007 | 18.571 | 1.954 – 176.490 |
| | > 10 tahun | 1 | 3,2 % | 13 | 41,9 % | | | |
| Jam Kerja | ≤ 8 jam | 8 | 25,8 % | 5 | 16,1 % | 0.021 | 8.000 | 1.508 – 42.448 |
| | > 8 jam | 3 | 9,7 % | 15 | 48,4 % | | | |
| Kesesuaian Dan Kompetensi Kerja | Tidak Sesuai | 2 | 6,5 % | 14 | 45,2 % | 0.009 | 0.095 | 0.016 – 0.580 |
| | Sesuai | 9 | 29 % | 6 | 19,4 % | | | |
| Total | 55 | 177,5 % | 100 | 323 % | | | | |

Pada tabel 2, menunjukkan bahwa variabel usia responden memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja ($p = 0.004$; OR = 15.111; CI 95% (2.479 – 92.107). Artinya responden berusia > 30 tahun memiliki kecenderungan 15 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan dibandingkan dengan responden yang berusia < 30 tahun. Ditinjau dari

pendidikan responden, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kelelahan kerja ($p = 0.203$; OR = 0.186; CI 95% (0.020 – 1.765). Artinya pendidikan tidak berpengaruh terhadap tingkat kelelahan yang dialami. Ditinjau dari masa kerja responden menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja ($p = 0.007$; OR = 18.571; CI 95% (1.954 – 176.490). Artinya responden dengan masa kerja > 10 tahun memiliki kecenderungan 18 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja ≤ 5 tahun.

Ditinjau dari jam kerja responden menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan kelelahan ($p = 0.021$; OR = 8.000; CI 95% (1.508 – 42.448). Artinya responden dengan jam kerja > 8 jam memiliki kecenderungan 8 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan tinggi dibandingkan dengan responden yang bekerja ≤ 8 jam. Ditinjau dari kesesuaian dan kompetensi kerja responden memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja ($p = 0.009$; OR = 0.095; CI 95% (0.016 – 0.580). Artinya responden yang kompetensinya tidak sesuai memiliki kecenderungan 0,095 kali lebih besar untuk mengalami kelelahan dibandingkan responden yang kompetensinya sesuai.

PEMBAHASAN

Pengaruh Usia dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

Hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan tingkat signifikansi 0,05 diperoleh nilai p-value = 0,004. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari tahun 2025. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Elviana et al., 2023), yang juga menemukan hubungan signifikan antara usia dan kelelahan pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Baubau. Dengan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*, penelitian tersebut memperoleh nilai p-value = 0,016. Hasil ini menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dalam usia produktif cenderung mengalami kelelahan kerja ringan dibandingkan dengan mereka yang berada di usia tidak produktif.

Menurut asumsi peneliti, bahwa usia merupakan salah satu faktor yang paling berpengaruh terhadap kelelahan karena usia seseorang akan mempengaruhi kondisi tubuhnya. Tenaga kesehatan yang berusia < 30 tahun akan lebih sanggup untuk bekerja lebih lama. Sebaliknya tenaga kesehatan yang berusia > 30 tahun kemampuan untuk bekerja akan menurun karena akan merasa cepat lelah dan tidak gesit dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Pengaruh Pendidikan dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

Berdasarkan uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan derajat kemaknaan 0,05 diperoleh nilai p-value = 0,203, maka dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara usia dan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari tahun 2025. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mahlian et al., 2021) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Meureubo, Kabupaten Aceh Barat. Penelitian tersebut menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional* dan memperoleh nilai p-value = 0,117.

Menurut asumsi peneliti, meskipun tenaga kesehatan dengan pendidikan D3/S1 yang mengalami kelelahan kerja tinggi lebih besar, jenjang pendidikan bukanlah faktor utama penyebab kelelahan tersebut. Sebaliknya, ketidakpastian profesional terkait peran dan peluang pengembangan yang diharapkan oleh tenaga kesehatan yang berpendidikan D3/S1 tidak

terwujud di lapangan, sehingga menimbulkan konflik batin dan kelelahan emosional. Sementara distribusi tugas yang tidak membedakan jenjang kompetensi menyebabkan tenaga kesehatan menanggung beban pekerjaan yang sama tanpa dukungan pengembangan yang memadai. Kondisi ini menghambat motivasi dan penghargaan atas kompetensi, sehingga pendidikan tidak secara langsung menentukan tingkat kelelahan kerja.

Pengaruh Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan derajat kemaknaan 0,05, diperoleh nilai p-value sebesar 0,007, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari tahun 2025. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Mahlian et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Meureubo, Kabupaten Aceh Barat. Penelitian tersebut menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *crosssectional*, di mana diperoleh nilai p-value sebesar 0,000. Hal ini dikarenakan masa kerja dapat berpengaruh pada tingkat kelelahan, karena semakin lama seseorang bekerja di tempat pekerjaannya, semakin tinggi kemungkinan mengalami kelelahan dan bisa juga disebabkan oleh rasa jemu terhadap pekerjaan tersebut.

Menurut asumsi peneliti, masa kerja dapat memberikan dampak positif maupun negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Dari sisi positif, semakin lama masa kerja seseorang, semakin banyak pengalaman yang diperoleh dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja. Namun di sisi lain, masa kerja yang lebih lama juga dapat berdampak negatif, karena tenaga kerja dapat mengalami kejemuhan akibat pekerjaan yang monoton. Seiring bertambahnya masa kerja, tingkat kelelahan cenderung meningkat karena adanya akumulasi beban kerja dan kejemuhan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi tingkat kelelahan yang dialami tenaga kesehatan.

Pengaruh Jam Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan derajat kemaknaan 0,05 diperoleh p-value = 0,021, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara jam kerja dan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari tahun 2025. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Darmayanti et al., 2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan antara usia dan kelelahan pada pekerja Kantor Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Jawa Tengah. Penelitian tersebut menggunakan pendekatan *cross-sectional* dan memperoleh p- value = 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa jam kerja yang panjang sering kali tidak berbanding lurus dengan efektivitas serta produktivitas kerja yang optimal. Sebaliknya, hal ini dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja serta meningkatkan risiko kelelahan kerja.

Menurut asumsi peneliti, dampak dari jam kerja yang berlebihan dapat dikategorikan ke dalam tiga aspek utama. Pertama, dampak fisiologis, seperti menurunnya kualitas tidur malam atau istirahat siang, berkurangnya kapasitas fisik akibat rasa lelah dan mengantuk, serta menurunnya konsentrasi saat bekerja. Kedua, dampak psikososial yang menyebabkan pekerja kesulitan meluangkan waktu bersama keluarga, terbatasnya interaksi dengan teman, serta berkurangnya kesempatan untuk memperoleh nilai sosial dari lingkungan sekitar. Ketiga, dampak terhadap kinerja, yang merupakan akibat dari dampak fisiologis dan psikososial. Menurunnya kinerja dapat berkontribusi pada penurunan kemampuan mental, yang pada akhirnya berdampak pada berkurangnya tingkat konsentrasi pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pengaruh Kesesuaian dan Kompetensi Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Tahun 2025

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan *Chi-square* dengan derajat kemaknaan 0,05, diperoleh nilai p-value = 0,009, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh yang signifikan antara kesesuaian dan kompetensi kerja dengan kelelahan kerja pada tenaga kesehatan di Puskesmas Bestari tahun 2025. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Setiadi et al., 2023) yang menemukan adanya hubungan signifikan antara kesesuaian dan kompetensi kerja dengan kelelahan pada karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan. Dengan menggunakan pendekatan analisis regresi sederhana dan *Moderated Regression Analysis (MRA)*, penelitian tersebut memperoleh nilai p-value = 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tidak sesuai cenderung mengalami kelelahan tinggi, hal ini dikarenakan bahwa kompetensi yang tinggi berpengaruh negatif terhadap stres kerja, yang berarti semakin tinggi kompetensi seseorang, semakin kecil kemungkinan mereka mengalami stress. Kondisi ini berpengaruh langsung terhadap kelelahan kerja, mengingat stres yang berkepanjangan merupakan salah satu faktor utama penyebab kelelahan kerja.

Menurut asumsi peneliti, tenaga kesehatan dengan keterampilan dan pengetahuan yang baik lebih siap menghadapi tantangan dalam pekerjaannya, sehingga mereka tidak mudah mengalami tekanan berlebihan yang dapat berujung pada burnout, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Kompetensi yang tinggi juga meningkatkan rasa percaya diri, memungkinkan tenaga kesehatan untuk menangani tugas dengan lebih tenang dan terorganisir, serta mengurangi kecemasan dan stres yang dapat menyebabkan kelelahan kerja. Sebaliknya, tenaga kesehatan dengan kompetensi rendah lebih rentan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, yang dapat menyebabkan perasaan kewalahan, frustrasi, dan akhirnya kelelahan kerja. Selain itu, kompetensi yang tinggi juga membantu tenaga kesehatan dalam mengelola pekerjaan secara lebih efektif. Mereka dapat menyusun strategi kerja yang efisien, memahami skala prioritas, dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat tanpa mengorbankan kualitas hasil pekerjaan. Sebaliknya, tenaga kesehatan dengan kompetensi rendah cenderung bekerja lebih lambat, mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, dan sering kali harus bekerja lembur atau membawa pekerjaan ke rumah, yang pada akhirnya meningkatkan risiko kelelahan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kelelahan Kerja pada Tenaga Kesehatan di Puskesmas Bestari Medan tahun 2025, peneliti menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara usia tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja. Namun, tidak ditemukan hubungan signifikan antara tingkat pendidikan tenaga kesehatan dengan tingkat kelelahan kerja, yang menunjukkan bahwa pendidikan tidak secara langsung mempengaruhi kelelahan. Selain itu, masa kerja tenaga kesehatan juga berhubungan signifikan dengan tingkat kelelahan kerja. Jam kerja yang dijalani tenaga kesehatan serta kesesuaian dan kompetensi kerja mereka juga memiliki hubungan signifikan terhadap tingkat kelelahan kerja di Puskesmas Bestari Medan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Universitas Prima Indonesia atas segala dukungan, fasilitas, dan bimbingan yang telah diberikan selama proses penyusunan artikel ini. Bantuan dan kesempatan yang diberikan oleh universitas sangat berarti dalam kelancaran penelitian serta penulisan artikel ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmayanti, J. R., Handayani, P. A., & Supriyono, M. (2021, December). Hubungan usia, jam, dan sikap kerja terhadap kelelahan kerja pekerja kantor dinas koperasi usaha kecil dan menengah Provinsi Jawa Tengah. In *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS* (Vol. 4).
- Elviana, Z., Savitri Effendy, D., Dian Pratiwi, A., Kesehatan dan Keselamatan Kerja Prodi Kesmas FKM, P., Halu Oleo Kendari, U., Gizi Prodi Gizi Kesmas Fakultas Kesehatan Masyarakat, P., Halu Oleo, U., & Savitri Effendy Peminatan Gizi Prodi Gizi Kesmas Fakultas Kesehatan Masyarakat, D. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Baubau Tahun 2023. *Factors Related To Job Fatigue In Nurses In The Patient Room RSUD Baubau City In 2023*. Universitas Halu Oleo, 4. <https://doi.org/10.37887/jk3-uho>
- Kurniawan, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas di Wilayah Kecamatan Cepu (Master's thesis, Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia)).
- Mahlian, D., Yarmaliza, Y., & Fahlevi, M. I. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Meureubo Kabupaten Aceh Barat. *Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat (Jurmakemas)*, 2(1), 47-60.
- Nim, L. (2023). Kelelahan kerja pada pekerja konveksi di wilayah desa koncang kecamatan cipeucang tahun 2023 proposal skripsi fakultas sains, farmasi dan kesehatan universitas mathla 'ul anwar banten.
- Rilda, M., Zunaidah, Z., & Widiyanti, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemic Covid 19. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati (JRAMM)*, 11(2), 58-68.
- Sarmini, S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Kawasan Industri Batamindo Yang Berkunjung Ke BIP Klinik Tahun 2017. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 15(2).
- Selsiana, R. (2025). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Pelayanan Teknik Di PT PLN Persero) UP3 Banjarmasin ULP Banjarbaru Tahun 2024 (Doctoral dissertation, Universitas Islam Kalimantan MAB).
- Setiadi, M. F., & Irawati, S. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 3(4).
- Sitompul, D. H. T. (2022). Faktor Yang Memengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Sundari Kota Medan Tahun 2022. (Doctoral dissertation, Institut Kesehatan Helvetia Medan).
- Sulfikar, Andi Surahman Batara, & A. Rizki Amelia AP. (2024). Pengaruh Status Gizi Terhadap Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Rotary 9 Feet. *Window of Public Health Journal*, 5(1), 109–116. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i1.540>
- Tri Dwi, H. A., Dr. Budi Yulianto, S. Pd. M. K., H. Djoko Windu P, SKM. Mmk., & Aries Prasetyo, SKM. M. (2021). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Beban Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Di PT. Admira Magetan Tahun 2021. *Poltekkes Surabaya*, 3(2), 6.