

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA  
2023

## **SELF EFFICACY BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM PUSAT SURAKARTA**

**Mely Prastiwi Putri<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Lalu M Panji Azali<sup>3)</sup>**

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

<sup>2) 3)</sup> Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Kusuma Husada Surakarta

Email : [mellyputri570@gmail.com](mailto:mellyputri570@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Kelelahan kerja yang dialami perawat berdampak pada menurunnya prestasi kerja, semangat kerja, produktivitas kerja dan badan terasa tidak enak. Semangat kerja membutuhkan rasa *self efficacy* untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Perawat yang memiliki *self efficacy* dapat meningkatkan sikap peduli, perhatian saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien akan meningkat dan perawat juga akan berusaha keras dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui adakah hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kelelahan Kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Surakarta.

Jenis penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah populasi 40 responden. Teknik sampling *nonprobability sampling* dengan metode *Total Sampling* dan didapatkan sampel 40 responden. Pengumpulan data menggunakan kuisioner KAUPK 2 dan *General Self Efficacy Scale*. Analisa data menggunakan *Uji statistik korelasi Gamma*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat sebagian besar memiliki *Self Efficacy* sedang yaitu 22 responden (55,0%) dan merasakan kurang lelah yaitu 34 responden (85,0%). Hasil statistik menunjukkan *p value* = 0,006 (<0,05). Kesimpulan penelitian ini adalah ada hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara *Self Efficacy* Dengan Kelelahan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta.

Kata kunci : *Self Efficacy*, Kelelahan kerja, Perawat

Daftar pustaka : 45(2015-2022)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND  
NURSES' WORK FATIGUE IN THE INPATIENT WARD OF  
SURAKARTA GENERAL HOSPITAL**

*Mely Prastiwi Putri<sup>1)</sup>, Wahyuningsih Safitri<sup>2)</sup>, Lalu M Panji Azali<sup>3)</sup>*

*<sup>1)</sup> Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of Kusuma  
Husada Surakarta*

*<sup>2) 3)</sup> Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of  
Kusuma Husada Surakarta*

*Email : [mellyputri570@gmail.com](mailto:mellyputri570@gmail.com)*

**ABSTRACT**

*Work fatigue experienced by nurses result in include decreased job performance, motivation, work productivity, and a general sense of discomfort. Maintaining a high level of work motivation requires self-efficacy to enhance productivity. Nurses with self-efficacy tend to exhibit care and attention when providing nursing care to patients, improving patient satisfaction. Nurses also strive to complete their duties effectively. This study investigated the relationship between self-efficacy and work fatigue in nurses at the inpatient ward of RSUP Surakarta.*

*The study adopted quantitative with a cross-sectional approach. The study population comprised 40 respondents. The nonprobability sampling technique was employed using the Total Sampling method and obtained sample 40 respondents . Data collection involved the KAUPK 2 questionnaire and the General Self-Efficacy Scale. Data analysis employed the Gamma correlation statistical test.*

*The results revealed that most nurses had a moderate level of self-efficacy with 22 respondents (55.0%) and less fatigue with 34 respondents (85.0%). The statistics obtained a p-value of 0.006 (<0,05). This study inferred a strong and significant relationship between self-efficacy and nurses' work fatigue in the inpatient ward of RSUP Surakarta.*

*Keywords : Self-Efficacy, Work Fatigue, Nurses*

*References : 45 (2015-2022)*

## PENDAHULUAN

Kelelahan kerja merupakan fenomena yang kompleks yang disebabkan oleh faktor biologi pada proses kerja yang dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal (Pratiwi dkk, 2017). Faktor lain yang menyebabkan kelelahan bisa terjadi karena faktor umur, jenis kelamin, status gizi, kematangan emosi dan penyesuaian diri (Lutfi, 2021). Kelelahan kerja juga dapat mempengaruhi efisiensi kerja, keterampilan, kebosanan, serta peningkatan kecemasan yang mengakibatkan penurunan efisiensi, ketahanan dan dapat mengakibatkan terjadinya kecelakan kerja yang bisa menimpa pasien dan perawat itu sendiri (Hermawan, 2021).

*International Labour Organization* (ILO) menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat banyak pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Kelelahan kerja banyak ditemukan pada profesi seperti perawat. Ditemukan prevalensi kelelahan yang terjadi pada perawat diluar negeri sebesar 91,9%. Sebuah penelitian di Iran terdapat 43,4% perawat mengalami kelelahan (Hermawan, 2021). Menurut hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) didapatkan 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan.

Dampak kelelahan kerja mengakibatkan berkurangnya perhatian, lambat dan sukar berfikir, penurunan semangat untuk bekerja dan kewaspadaan, menurunnya konsentrasi dan ketelitian, performa kerja dan kualitas kerja rendah, dan menurunnya kecepatan dalam merespons (Tarwaka & Bakri, 2018). Kelelahan fisik ini dapat menyebabkan melemahnya kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya dan meningkatnya kesalahan dalam melakukan kegiatan kerja dan akibat fatalnya adalah terjadinya kecelakaan kerja (Chairunnisa, 2022).

Semangat kerja merupakan suasana batin seorang perawat yang berpengaruh pada usahanya untuk mewujudkan suatu tujuan melalui pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Alverina & Ambarwati, 2019). Semangat kerja merupakan faktor yang berpengaruh terhadap faktor kelelahan kerja. Semangat kerja juga membutuhkan *self efficacy* untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik (Setyawati, 2015).

*Self efficacy* adalah keyakinan individu terhadap kemampuan yang dapat mempengaruhi perilaku (Shanty, 2020). Perawat yang memiliki *self efficacy* dapat meningkatkan sikap peduli dan perhatian saat memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien akan meningkat dan perawat juga akan berusaha keras dalam menyelesaikan tugasnya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik meskipun tantangan dan beban kerja yang tinggi (Ibrahim, 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan di RSUP Surakarta. Terdapat sejumlah 40 perawat yang berada di ruang rawat inap, jumlah rawat inap terbagi menjadi 3 bangsal yaitu bangsal nakula, bangsal sadewa 1 dan sadewa 2, setiap bangsal memiliki jumlah perawat sekitar 13-14 perawat. Hasil wawancara dengan perawat diruang rawat inap yang mengatakan bahwa jumlah perawat diruang rawat inap ini memiliki jumlah sedikit dari setiap bangsal, satu shift terdapat 3 orang perawat, perawat juga mengatakan mereka memiliki keyakinan diri atau *self efficacy* namun kadang rasa keyakinan diri ini menurun akibat dari masalah lingkungan kerja, beban kerja sehingga mengakibatkan muncul rasa kelelahan dalam bekerja.

Berdasarkan dari fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk

meneliti tentang “Hubungan *Self Efficacy* dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Surakarta”

## METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Desain penelitian menggunakan deskriptif korelatif dengan menggunakan rancangan pendekatan *Cross Sectional*. Jumlah populasi 40 responden. Teknik sampling *nonprobability sampling* dengan metode *Total Sampling* dengan kriteria inklusi dan eksklusi didapatkan sampel 40 responden. Penelitian ini dilakukan pada 17 – 24 Juli 2023 di Ruang Rawat Inap RSUP Surakarta.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini berupa Kuisisioner *General Self Efficacy Scale* adopsi dari penelitian (Novrianto, 2019) dengan hasil *t-value* > 1.96 dan bermuatan faktor positif yang terbukti valid dan Kuisisioner *KAUPK 2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja)* adopsi dari penelitian (Hijriahni, 2017) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang terbukti valid.

Analisa Data dengan uji hipotesis menggunakan *Uji korelasi Gamma* karena untuk mengetahui hubungan antar variabel yang berskala data ordinal.

## HASIL DAN PEMBAHASAAN

Hasil yang didapatkan pada penelitian ini adalah :

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=40)

Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	5	12,5
Perempuan	35	87,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : *Data Primer (2023)*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis

kelamin perempuan yaitu sebanyak 35 orang (87,5%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lendombela (2017) yang menunjukkan bahwa jenis kelamin dalam penelitian ini mayoritas paling banyak adalah perempuan sebanyak 62 orang (91,2%).

Pada umumnya memang rumah sakit lebih didominasi oleh perempuan karena pekerjaannya yang membutuhkan ketelatenan dan ketelitian. Tenaga kerja perempuan dan laki-laki berbeda dalam kemampuan fisiknya, ukuran tubuh dan kekuatan otot. Tenaga kerja wanita relatif kurang dibandingkan pria, karena secara biologis wanita mengalami siklus haid, kehamilan dan menopause (Suma'mur, 2016). Perempuan memiliki kecenderungan mudah mengalami kelelahan, perubahan mood dan masalah kognitif apabila dibandingkan dengan laki-laki (Lendombela, 2017).

Secara fisik ukuran tubuh dan ukuran otot tenaga kerja perempuan relatif rendah jika dibandingkan dengan laki-laki. Kenyataan ini sebagai akibat dari pengaruh hormonal yang berbeda pada laki-laki dan wanita (Oktariani, 2022). Hormon wanita menyebabkan fisik wanita lebih halus, selain itu wanita tidak hanya bekerja diluar rumah juga menjadi ibu rumah tangga yang dibebani tugas rumah tangga yang tidak sedikit sehingga hal ini yang membedakan kelelahan antara tenaga kerja perempuan dan laki-laki (Anita, 2018).

Menurut asumsi peneliti, bahwa perempuan dan laki-laki memiliki *self efficacy*. Meskipun secara fisik ukuran tubuh dan ukuran otot tenaga kerja perempuan relatif rendah jika dibandingkan dengan laki-laki, tetapi dalam *self efficacy* yang dimiliki perempuan dan laki-laki memiliki tingkatan *self efficacy* yang berbeda namun mereka harus dapat mengoptimalkan *self efficacy* agar tidak mengalami kelelahan dalam bekerja

sehingga dapat memberikan pelayanan keperawatan secara baik.

**Tabel 2.** Distribusi Respoden berdasarkan usia responden (n=40)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
17 – 25 tahun	16	40,0
26 – 35 tahun	12	30,0
36 – 45 tahun	10	25,0
46 – 55 tahun	2	5,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia tertinggi di rentang 17-25 tahun sebanyak 16 orang (40,0%) dan terendah di rentang 46-55 tahun sebanyak 2 orang (5,0%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Oktari (2021) yang menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada rentang usia remaja akhir (17-25 tahun) dengan sebanyak 56 (49,6%) responden.

Menurut penelitian Widiastuti (2018) pada usia remaja akhir ini berada pada rentang usia produktif dimana ia memiliki kemampuan dan semangat tinggi dalam bekerja sehingga seseorang tersebut mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tekanan kerjanya dengan baik. Dibandingkan dengan usia yang meningkat akan menyebabkan terjadinya penurunan kinerja akibat proses degenerasi dari organ dalam tubuh menurun sehingga terjadinya penurunan kemampuan organ dan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan (Suma'mur, 2016).

Menurut asumsi peneliti, berdasarkan hasil analisis umur responden dan teori diatas, dapat dikatakan bahwa semakin umur lebih muda maka *self efficacy* akan semakin tinggi dan kelelahan kerja pun semakin rendah karena seseorang yang lebih muda masih mempunyai fisik yang kuat dalam bekerja dan pemikiran masih luas dan modern.

**Tabel 3.** Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja (n=40)

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 6 tahun	26	65,0
6 – 10 tahun	4	10,0
>10 tahun	10	25,0
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki rentang lama kerja < 6 tahun sebanyak 26 orang (65,0%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Larengkeng (2019) yang menyatakan bahwa mayoritas memiliki rentang lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 43 (70,5%) responden, makin lama seorang bekerja maka keterampilan dan pengalamannya juga semakin meningkat (Robbins & Judge, 2017).

Perawat yang memiliki masa kerja lebih lama tentunya mempunyai pengalaman yang lebih banyak selain itu, Lama kerja mempunyai pengaruh secara positif maupun negatif. Pengaruh positif akan diperoleh bila semakin lama seseorang bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lama bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan (Susanti, 2018). Pengalaman ini dapat berguna ketika perawat menghadapi masalah terkait dengan pasien atau masalah internal dalam dunia keperawatan (Larengkeng, 2019).

Menurut asumsi peneliti, bahwa lama kerja merupakan waktu dimana perawat mulai bekerja sebagai karyawan tetap rumah sakit hingga saat ini. Masa kerja lama atau senior akan mendapatkan masa kerja yang lebih banyak dari pada yang memiliki masa kerja yang pendek. Semakin lama perawat bekerja, semakin kasus spesifik yang ditangani sehingga semakin meningkatkan pengalaman pemikiran dan tindakan.

**Tabel 4.** Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=40)

Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
D3 Keperawatan	33	82,5
S1/ Ners	7	17,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian responden berpendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu sebanyak 33 responden (82,5%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lutfi, 2021) yang menyatakan bahwa sebagian besar berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 30 responden (36,1%).

Pendidikan D3 keperawatan paling banyak karena mereka banyak dalam praktik dibandingkan dengan secara teori selain itu waktu dalam pendidikan hanya 3 tahun dan bisa langsung bekerja sehingga banyak seseorang masuk dalam pendidikan tersebut (Larengkeng, 2019). Menurut Handayani (2018) yang membuktikan bahwa perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mempunyai efisiensi kerja dan penampilan kerja yang lebih baik. Selain itu perawat dengan memiliki pendidikan yang tinggi akan mempunyai pertimbangan yang lebih matang dikarenakan wawasan yang lebih luas.

Menurut asumsi peneliti, berdasarkan hasil analisis tingkat pendidikan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan yang dimiliki, Akan tetapi dalam tingkatan pendidikan ini dapat meningkatkan *Self efficacy* perawat sehingga dapat mengurangi kelelahan kerja perawat.

**Tabel 5.** Distribusi Responden Berdasarkan *Self Efficacy* (n=40)

<i>Self Efficacy</i>	Frekuensi	Presentase (%)
Tinggi	5	12,5
Sedang	22	55,0
Rendah	13	32,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil analisa univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat diruang Rawat Inap RSUP Surakarta mempunyai tingkat *Self Efficacy* sedang sebanyak 22 (55,0%) responden. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prestiana & Purbandini (2017) yang menyatakan bahwa sebanyak 18 (49%) responden memiliki *self efficacy* yang sedang. Dan juga sejalan dengan penelitian Oktariani, (2022) yang menyatakan bahwa sebanyak 28 (70,0%) perawat memiliki *self efficacy* sedang.

Pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) dimana responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja yang sesuai dengan usianya, tetapi sebagian besar responden memiliki lama kerja selama < 6 tahun, dimana selama masa kerja tersebut setiap responden pasti mengalami keberhasilan dan kegagalan dalam menjalankan tugas, pengalaman tersebut tentu memberikan pengaruh besar pada *self efficacy* yang dimilikinya Bandura (2017). Selain itu pengalaman masa lalu dari individu juga mempengaruhi *self efficacy* karena dari pengalaman masa lalu pasti mengalami kegagalan dan keberhasilan sehingga masalah sebagai contoh untuk kedepannya agar dapat meningkatkan *self efficacy* yang baik sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik (Arif, 2022).

Menurut asumsi peneliti, bahwa hasil penelitian ini mayoritas memiliki tingkatan *self efficacy* sedang. Karena dalam lingkungan kerja perawat ini memiliki kerja sama tim agar membuat kedekatan atau kekompakan mereka dalam bekerja baik sehingga saling memberikan semangat, memberikan reward kepada perawat yang disiplin dan rajin tujuannya agar membentuk persepsi diri secara positif sehingga terbentuklah keyakinan diri dan menerapkan punishment atau hukuman agar perawat

dalam bekerja memiliki tanggung jawab serta membentuk persepsi diri agar tidak memiliki mudah menyerah. Sehingga perawat perlu memiliki *Self efficacy* yang tinggi agar membantu perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

**Tabel 6.** Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja (n=40)

Kelelahan Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
Kurang Lelah	34	85,0
Lelah	3	7,5
Sangat Lelah	3	7,5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer (2023)

Hasil analisa univariat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat diruang Rawat Inap RSUP Surakarta mempunyai rasa kelelahan kerja pada kategorik kurang lelah yaitu sebanyak 34 orang (85,0%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2021) yang menunjukkan bahwa sebagian besar merasakan kurang lelah sebanyak 99 (52,7%) responden. Penelitian Lendombela (2017) yang menyatakan bahwa rasa kelelahan kerja yang dialami perawat sebagian besar mayoritas dalam kategorik kurang lelah 52 orang (76,6%).

Kelelahan kerja pada umumnya dikeluhkan sebagai kelelahan dalam sikap, orientasi dan penyesuaian di tempat kerja (Lendombela, 2017). Faktor penyebab kelelahan kerja antara lain panjangnya intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental yang dilakukan, lingkungan kerja, *circadian rhythm*, problem fisik yang diderita (tanggung jawab dan kekhawatiran konflik), serta kondisi kesehatan, nutrisi yang dikonsumsi (Setyawati, 2015), dan Usia, usia muda memiliki kemampuan dan semangat tinggi dalam bekerja sehingga mempunyai kekuatan untuk menyelesaikan tekanan kerjanya dengan baik dibandingkan dengan usia yang meningkat akan menyebabkan

terjadinya penurunan kinerja akibat proses degenerasi dari organ dalam tubuh menurun sehingga terjadinya penurunan kemampuan organ dan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan (Suma'mur, 2016). Kelelahan kerja yang dialami perawat biasanya karena sistem shift kerja. Biasanya perawat melakukan pengambilan shift dua kali dalam sehari sehingga menyebabkan terjadinya beban kerja fisik yang terjadi peningkatan kelelahan kerja karena berkurangnya waktu tidur dan mengganggu irama biologis tubuh. Sehingga dapat menurunnya produktivita kerja dan menyebabkan kecelakan dalam bekerja (Lutfi, 2021).

Menurut asumsi peneliti, bahwa hasil penelitian ini mayoritas memiliki rasa kurang lelah. Karena mayoritas sebagian besar perawat diruang rawat inap memiliki rentang usia yang muda, meskipun secara fisiologis umur sangat mempengaruhi kerja otot fisik. Usia lebih muda masih mempunyai fisik yang kuat dalam bekerja dan pemikiran masih luas dan modern dibandingkan dengan usia seseorang semakin tua akan lebih cepat mengalami kelelahan. Kinerja dalam bekerja juga sangat diatur baik oleh pihak manajemen dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman sehingga perawat rasa kelelahan kerja ini sangat kurang.

**Tabel 7.** Hubungan *Self Efficacy* Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta

Variabel	Koefiensi korelasi (r)	P Value
<i>Self Efficacy</i> Dengan Kelelahan Kerja	-0,800	0,006

Sumber : Data Primer (2023)

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Self Efficacy* dengan Kelelahan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit

Umum Pusat Surakarta dengan nilai  $p$  value 0,006 ( $<0,05$ ).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lendombela (2017) didapatkan hasil nilai  $p$  value 0,012 yang berarti bahwa terdapat Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD GMIM Kalooran Amurang.

Menurut Arif (2022) mengatakan bahwa orang yang memiliki *self efficacy* tinggi akan berusaha melakukan tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan dalam pekerjaan mereka termasuk kelelahan kerja yang dialaminya. *Self efficacy* mempengaruhi bagaimana seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku (Bandura, 2017).

Menurut Alverina & Ambarwati (2019) mengungkapkan bahwa keyakinan diri yang ditumbuhkan oleh perawat pada saat ia mengalami tekanan merupakan salah satu proses menuju *self efficacy* yang baik, dengan begitu perawat akan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan setiap tugasnya serta memiliki penghargaan diri yang baik dan dengan *self efficacy* yang baik perawat juga dapat terhindar dari kemungkinan mengalami kelelahan fisik maupun emosional yang mungkin terjadi didalam pekerjaan atau yang disebut kelelahan kerja. Apabila *self efficacy* yang dimiliki rendah akan cenderung tidak mau berusaha atau tidak menyukai pekerjaan sama dalam situasi yang sulit dan tingkat kompleksitas yang tinggi (Larengkeng, 2019).

Kelelahan kerja perawat ini mayoritas dalam kategorik kurang lelah. Kurang lelah ini disebabkan karena dalam proses lingkungan, waktu kerja sangat diatur secara baik oleh pihak manajemen karena agar tidak terjadinya rasa kebosanan dan kelelahan perawat saat memberikan pelayanan kepada

pasien (Gifkins, 2022). Kelelahan kerja yang menurun dapat meningkatkan rasa ketahanan tubuh yang meningkat sehingga akan membuat tubuh menjadi semangat dalam bekerja, selain itu dapat memberikan kinerja yang baik.

Menurut asumsi peneliti, bahwa perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Rasa kurang lelah ini disebabkan karena perawat memiliki *self efficacy*, dengan keyakinan diri yang dimiliki perawat ini dapat meningkatkan rasa percaya dirinya dalam bekerja sehingga membuat menurunnya rasa kelelahan kerja. Sehingga *self efficacy* perawat ini berpengaruh terhadap kelelahan kerja yang dirasakan oleh perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta yang mengenai tentang hubungan antara *Self Efficacy* dengan Kelelahan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap menunjukkan :

Terdapat hubungan *Self Efficacy* dengan Kelelahan Kerja Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta dengan hasil  $p$ -value yaitu 0,006 ( $<0,05$ ).

Berdasarkan penelitian tersebut, diharapkan :

1. Bagi Rumah Sakit Diharapkan rumah sakit bisa berperan dalam mempertahankan *self efficacy* yang dialami oleh perawat dengan cara memfasilitasi perawat melalui program pelatihan seminar mengenai *self efficacy* dalam bekerja sehingga dapat mengurangi rasa kelelahan kerja.
2. Bagi Responden Diharapkan responden dapat mempertahankan tingkat *self efficacy* yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan

- mengenai cara manajemen tugas yang dimiliki oleh perawat melalui pelatihan maupun seminar, sehingga perawat memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas. Diharapkan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki perawat dapat mengatasi berbagai tuntutan tugas yang dapat menimbulkan kelelahan kerja.
3. Bagi Institusi Pendidikan Diharapkan hasil penelitian ini bisa menjadi referensi bagi Universitas kusuma husada surakarta mengenai topik *Self efficacy* dengan kelelahan kerja dan sebagai bahan literatur diperpustakaan, sumber informasi dan data yang dapat dijadikan dokumentasi untuk penelitian selanjutnya yang memerlukan masukan berupa data atau pengembangan penelitian dengan topik yang sama.
- DAFTAR PUSTAKA**
- Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Mandala*.**3**.(2).29–39.  
<https://jurnal.undhirabali.ac.id/index.php/JPM/article/view/1094>
- Anita.(2018). Perbedaan Tingkat Kelelahan Perawat Wanita.*Jurnal Kesehatan Masyarakat*.**7**.(1).28–34.  
<http://journal.unnes.ac.id/index.php/kemas>
- Arif, S. C., & Wijono, S. (2022). Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*.**4**.(2).258–266.  
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.218>
- Bandura.(2017). Self Efficacy- Bandura. *The Corsint Encyclopedia of Psychology*.
- Chairunnisa.(2022). "Determinan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Diera Pandemi Covid 19 Tahun 2021. Skripsi.Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Gifkins, J. & T. (2022). Fatigue And Recorvery In Shiftworking Nurse : A Scoping Literature Riview. *International Journal Of Nursing Studies*.**112**.1–15.
- Handayani,S.(2018). "Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di IGD dan ICU-ICCU RSUD Dr.Soehadi Prijonegoro Sragen".Skripsi. Stikes Kusuma Husada Surakarta.
- Hermawan,A & Dina, A.T. (2021). Hubungan antara beban kerja berat, stres kerja tinggi dan status gizi tidak normal dengan mutu kinerja perawat di ruang rawat inap RS Graha Menari Cileungsi tahun 2019. *Jurnal Ilmiah Kesehatan & Kebidanan*.**10**.(1). Diakses 14 desember 2022. <https://smrh.ejournal.id/Jkk/article/view/132/91>
- Ibrahim.(2022). "Hubungan self efficacy dengan Burnout pada perawat Rumah sakit di Indonesia".Skripsi.Universitas Sriwijaya Palembang.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R.(2019). Burnout Dengan Self Efficacy Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*.**7**.(2).1–7.  
<https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.24474>

- Lendombela,D., Posangi, J., & Pondaag, L. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsu Gmim Kalooran Amurang. *Jurnal Keperawatan*.**5**.(1).105-978.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jkp/article/view/15823/15332>
- Lutfi,M., Puspanegara,A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*.**12**.(2).173–191.  
<https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332>
- Oktari,T.(2021).Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Pada Era New Normal. *Health Care :JurnalKesehatan*.**10**.(1).115–124.  
<https://doi.org/10.36763/healthcare.v10i1.98>
- Oktariani,I.(2022)."Hubungan Self Efficacy Terhadap Kepatuhan Perawat Dalam Pengelolaan Sampah Medis Di Instalasi Kamar Operasi RSD Mangusad".Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Usada Bali.
- Prestiana & Purbandini, (2017). Hubungan Antara Efikasi Diri (*self efficacy*) dan Stress Kerja dengan Kejenuhan Kerja (burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi.*JurnalSoul*.**5**.(2).1-14  
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/626/513>
- Sari, F. E., Nisa, M. Z., Yulyani, V., & Yanti, D. E. (2021).Faktor-Faktor Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr.H .Abdul Moeloek Bandar Lampung Tahun 2019. *Jurnal Dunia Kesmas*.**10**.(3).321–331.  
<https://ejournalmalahayati.ac.id/index.php/duniakesmas/article/view/3361>
- Setyawati.(2015).*Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Shanty, I. P. W., Uktutias, S. A. M., & Muhadi. (2020). Hubungan Karakteristik Perawat dan Self-Efficacy Terhadap Kepatuhan Hand Hygiene Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Jiwa Menur. *Indonesian Journal of Hospital Administration*.**3**.(2).61–67.  
<http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA>
- Siallagan,A., Pakpahan, R & Derang,I. (2019). Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada perawat diruang rawat inap rumah sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Medika Karya Ilmiah Kesehatan*.**1**.(1). Diakses 14 desember2022.<http://jurnal.itkeswhs.ac.id/index.php/medika/article/view/992/294>
- Suma'mur.(2016). *Hiegiene Perusahaan dan Keselamatan Kerja*.CV Sagung Seto.
- Susanti.(2018)."Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Motivasi Perawat Dalam Pemenuhan Kebutuhan Kebersihan Diri Pasien Diruangan Rawat Inap Rsu Dr.HKoesnadiBondowoso".Skripsi .Universitas Jember.
- Widiastuti, Y. (2018). "Persepsi Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Operasi di RSUD Dr. Kariadi Semarang". Skripsi.Universitas Muhamadiyah Semarang.