

DETERMINASI KINERJA TENAGA KESEHATAN DI RUANG OPERASI: PERAN SHIFT KERJA, KELELAHAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA

Nanda Daniswara¹, Purwadhi², Nining Handayani³

^{1,2,3}ARS University, Bandung, Indonesia

Email: nandadaniswara71225070@student.ars.ac.id

Abstrak

Kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi merupakan elemen penting dalam menjaga efektivitas dan kesinambungan pelayanan rumah sakit. Kompleksitas lingkungan kerja menempatkan tenaga kesehatan pada tuntutan terkait pengaturan waktu kerja, kelelahan, dan motivasi kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis peran shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja sebagai prediktor kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif analitik dengan desain cross-sectional. Sampel terdiri atas 32 dokter dan perawat yang diperoleh melalui non-probability sampling dengan teknik accidental sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) menggunakan SmartPLS 3.0. Hasil menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan menegaskan pentingnya pengelolaan sistem shift dan penguatan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi.

Kata Kunci: Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Tenaga Kesehatan, Ruang Operasi, Manajemen Rumah Sakit.

Abstract

The performance of healthcare professionals in the operating room is a crucial element in maintaining the effectiveness and continuity of hospital services. The complex work environment imposes demands on healthcare professionals regarding work scheduling, fatigue, and work motivation. This study aims to analyze the roles of work shifts, work fatigue, and work motivation as predictors of the performance of healthcare professionals in the operating room at Graha Husada Hospital, Jepara. The study employed a quantitative analytical approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 32 doctors and nurses selected via non-probability sampling using the accidental sampling technique. Data were collected using Likert-scale questionnaires and analyzed using Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with SmartPLS 3.0. The results indicate that work shifts have a positive and significant effect on performance, whereas work fatigue does not have a significant effect. Work motivation has a positive and significant effect on performance. Collectively, the three variables significantly influence performance. These findings underscore

the importance of managing shift systems and strengthening work motivation to enhance the performance of healthcare professionals in the operating room.

Keywords: *Work Shifts, Work Fatigue, Work Motivation, Healthcare Worker Performance, Operating Room.*

A. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang keberhasilan operasionalnya sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Tenaga kesehatan tidak hanya dituntut memiliki kompetensi profesional, tetapi juga mampu menjalankan tugas secara konsisten dalam lingkungan kerja yang kompleks, dinamis, dan memiliki tingkat tanggung jawab tinggi. Kinerja individu merupakan aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi dan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan karakteristik individu maupun lingkungan kerja (Robbins & Judge, 2023; Hasibuan, 2022). Salah satu unit pelayanan dengan karakteristik pekerjaan yang kompleks adalah ruang operasi. Dokter dan perawat di unit ini menghadapi tuntutan pekerjaan yang memerlukan ketelitian, konsentrasi, kewaspadaan, koordinasi, dan kemampuan menjalankan tugas sesuai tanggung jawab profesional. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan sumber daya manusia sebagai aspek strategis dalam mendukung efektivitas pelayanan. Kinerja tenaga kesehatan sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor individual dan organisasional, termasuk kompetensi, motivasi, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja (Azizah et al., 2022; Duanta et al., 2022).

Pengaturan waktu kerja melalui sistem shift merupakan karakteristik penting dalam operasional rumah sakit untuk mendukung kesinambungan pelayanan dan memastikan ketersediaan tenaga kesehatan. Namun, pola kerja shift juga dapat memengaruhi kondisi kerja dan kemampuan individu dalam menjalankan tugas secara optimal. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengaturan shift berkaitan dengan produktivitas, kualitas pelayanan, dan kinerja tenaga kesehatan, meskipun arah dan besarnya pengaruh dapat berbeda pada setiap konteks organisasi (Rahmasari et al., 2022; Ramadhani et al., 2021). Selain pengaturan waktu kerja, kelelahan kerja merupakan isu penting dalam lingkungan pelayanan kesehatan. Tuntutan fisik dan psikologis yang tinggi berpotensi memengaruhi kemampuan tenaga kesehatan dalam mempertahankan konsentrasi dan performa kerja. Namun, hasil penelitian mengenai hubungan kelelahan kerja dan kinerja masih menunjukkan temuan yang beragam. Rusmawati et al. (2023) menemukan adanya pengaruh kelelahan terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa kelelahan tidak selalu menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Basalamah et al., 2021; Taneo et al., 2024).

Faktor lain yang relevan terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mencerminkan dorongan yang memengaruhi kemauan individu untuk mempertahankan usaha dan menjalankan tanggung jawab dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dalam lingkungan rumah sakit, motivasi memiliki peran penting karena tenaga kesehatan bekerja dalam sistem pelayanan yang membutuhkan konsistensi, tanggung jawab, dan komitmen. Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan, khususnya dalam

konteks pelayanan keperawatan (Cahyani, 2022; Sasauw et al., 2023; Simangunsong et al., 2023). Permasalahan mengenai shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja juga ditemukan pada tenaga kesehatan di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Pra-survei terhadap pegawai di unit tersebut menunjukkan adanya persoalan terkait ketepatan waktu, kualitas, dan efektivitas pekerjaan yang berlangsung bersamaan dengan isu sistem shift, kelelahan, dan motivasi kerja. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan perlu dipahami melalui pendekatan yang mempertimbangkan faktor pekerjaan dan faktor individual secara bersamaan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja, dan kinerja belum menghasilkan temuan yang sepenuhnya konsisten. Ramadhani et al. (2021) melaporkan adanya pengaruh shift kerja terhadap kinerja, sementara Rini et al. (2023) menemukan hasil yang berbeda. Pada variabel kelelahan kerja, Rusmawati et al. (2023) menemukan pengaruh signifikan, sedangkan Taneo et al. (2024) tidak menemukan pengaruh signifikan. Demikian pula, motivasi kerja dilaporkan berpengaruh positif terhadap kinerja dalam sejumlah penelitian, tetapi tidak selalu menjadi prediktor yang signifikan dalam setiap konteks penelitian (Cahyani, 2022). Perbedaan tersebut menunjukkan adanya *empirical gap* yang membuka ruang untuk pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi dan karakteristik pekerjaan yang spesifik. Secara teoritis, penelitian ini menggunakan *Organizational Behavior* sebagai landasan untuk memahami hubungan antara karakteristik individu, kondisi pekerjaan, dan hasil kerja dalam organisasi (Robbins & Judge, 2023). Selanjutnya, *Job Demands–Resources (JD-R) Theory* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara tuntutan pekerjaan, kondisi individu, dan kinerja. Perspektif JD-R menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menguras sumber daya fisik dan psikologis individu, sedangkan sumber daya pekerjaan dan kondisi motivasional dapat mendorong proses positif yang berkaitan dengan keterlibatan dan kinerja. Dalam penelitian ini, shift kerja dikaji sebagai karakteristik pengaturan pekerjaan, kelelahan kerja sebagai konsekuensi tuntutan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja merepresentasikan faktor yang mendorong individu dalam mempertahankan usaha dan pencapaian kerja.

Penelitian ini mengintegrasikan faktor pengaturan pekerjaan, kondisi kelelahan, dan faktor motivasional dalam satu model untuk menjelaskan variasi kinerja tenaga kesehatan. Pendekatan ini penting karena kinerja tidak hanya merupakan konsekuensi dari satu faktor tunggal, melainkan hasil dari interaksi berbagai kondisi pekerjaan dan faktor individual. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. *Organizational Behavior dan Job Demands–Resources Theory*

Kinerja individu merupakan salah satu fokus utama dalam kajian *Organizational Behavior* karena keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku, sikap, dan hasil kerja individu di dalamnya. *Organizational Behavior* menjelaskan bahwa perilaku dan kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik personal, tetapi juga oleh kondisi pekerjaan dan lingkungan organisasi

(Robbins & Judge, 2023). Dalam konteks penelitian ini, hubungan antara karakteristik pekerjaan dan kondisi individu dijelaskan lebih lanjut melalui *Job Demands–Resources (JD-R) Theory*. Teori ini membagi karakteristik pekerjaan ke dalam dua komponen utama, yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* mencakup aspek pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis secara berkelanjutan sehingga berpotensi menimbulkan konsekuensi seperti kelelahan. Sebaliknya, sumber daya pekerjaan dan faktor motivasional dapat mendorong keterlibatan serta pencapaian kinerja.

Perspektif JD-R relevan digunakan dalam penelitian ini karena tenaga kesehatan di ruang operasi bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Shift kerja merepresentasikan karakteristik pengaturan pekerjaan yang memengaruhi pengalaman kerja tenaga kesehatan, kelelahan kerja mencerminkan kondisi yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja merepresentasikan faktor yang mendorong individu untuk mempertahankan usaha dan pencapaian kerja. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut secara konseptual dapat digunakan untuk menjelaskan variasi kinerja tenaga kesehatan.

2. Shift Kerja dan Kinerja

Shift kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan organisasi memberikan pelayanan secara berkelanjutan. Dalam organisasi rumah sakit, sistem shift memiliki peran penting untuk memastikan tersedianya tenaga kesehatan dalam mendukung pelayanan selama periode operasional. Namun, shift kerja tidak hanya berkaitan dengan pembagian waktu kerja, tetapi juga dengan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri terhadap pola kerja dan tuntutan pelayanan. Pengaturan shift yang efektif dapat mendukung kesinambungan operasional, kejelasan pembagian tugas, dan ketersediaan tenaga kesehatan sesuai kebutuhan pelayanan. Sebaliknya, pengaturan shift yang tidak sesuai berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kondisi dan efektivitas kerja tenaga kesehatan. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa shift kerja memiliki hubungan dengan kinerja, meskipun hasil penelitian dapat berbeda berdasarkan karakteristik pekerjaan dan organisasi. Ramadhani et al. (2021) menunjukkan adanya pengaruh shift kerja terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menemukan hasil yang berbeda dalam konteks yang berbeda (Rahmasari et al., 2022; Rini et al., 2023).

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis pertama penelitian ini adalah: H1: Shift kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi.

3. Kelelahan Kerja dan Kinerja

Kelelahan kerja merupakan kondisi yang berkaitan dengan menurunnya kapasitas fisik maupun psikologis individu akibat aktivitas atau tuntutan pekerjaan. Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, kelelahan menjadi isu penting karena tenaga kesehatan dituntut untuk mempertahankan konsentrasi, ketelitian, dan kesiapsiagaan dalam menjalankan tugas. Dalam perspektif JD-R, kelelahan dapat muncul ketika tuntutan pekerjaan secara terus-menerus membutuhkan penggunaan sumber daya fisik dan psikologis individu. Kondisi tersebut secara teoritis dapat memengaruhi kemampuan individu dalam mempertahankan performa kerja. Meskipun demikian,

hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja belum menunjukkan hasil yang sepenuhnya konsisten. Rusmawati et al. (2023) menemukan bahwa kelelahan berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa kelelahan tidak selalu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan (Basalamah et al., 2021; Taneo et al., 2024). Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan dan konteks organisasi. Oleh karena itu, hubungan tersebut perlu diuji secara empiris dalam konteks tenaga kesehatan yang bekerja di ruang operasi.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis kedua adalah: H2: Kelelahan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi

4. Motivasi Kerja dan Kinerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memengaruhi kesediaan individu untuk mengarahkan dan mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan pekerjaan. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, motivasi menjadi faktor penting karena tenaga kesehatan dituntut untuk menjalankan tanggung jawab secara konsisten dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan profesional tinggi. Tenaga kesehatan dengan motivasi yang kuat diharapkan memiliki dorongan yang lebih besar untuk mempertahankan usaha, menjalankan tanggung jawab, dan mencapai standar kerja yang ditetapkan organisasi. Dalam perspektif JD-R, faktor motivasional dapat mendukung proses positif yang berkaitan dengan keterlibatan dan pencapaian kinerja.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja tenaga kesehatan. Cahyani (2022), Sasauw et al. (2023), dan Simangunsong et al. (2023) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan peningkatan kinerja dalam konteks pelayanan kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis ketiga adalah: H3: Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi.

5. Shift Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor pekerjaan dan faktor individual. Shift kerja berkaitan dengan pengaturan dan karakteristik pekerjaan, kelelahan kerja berkaitan dengan kondisi fisik dan psikologis yang muncul dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, sedangkan motivasi kerja berkaitan dengan dorongan individu untuk mempertahankan usaha dalam mencapai tujuan kerja. Melalui perspektif JD-R, ketiga variabel tersebut dapat dipahami sebagai bagian dari kondisi pekerjaan dan faktor individual yang secara bersama-sama berhubungan dengan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menguji pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hipotesis keempat adalah: H4: Shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi.

C. METODE

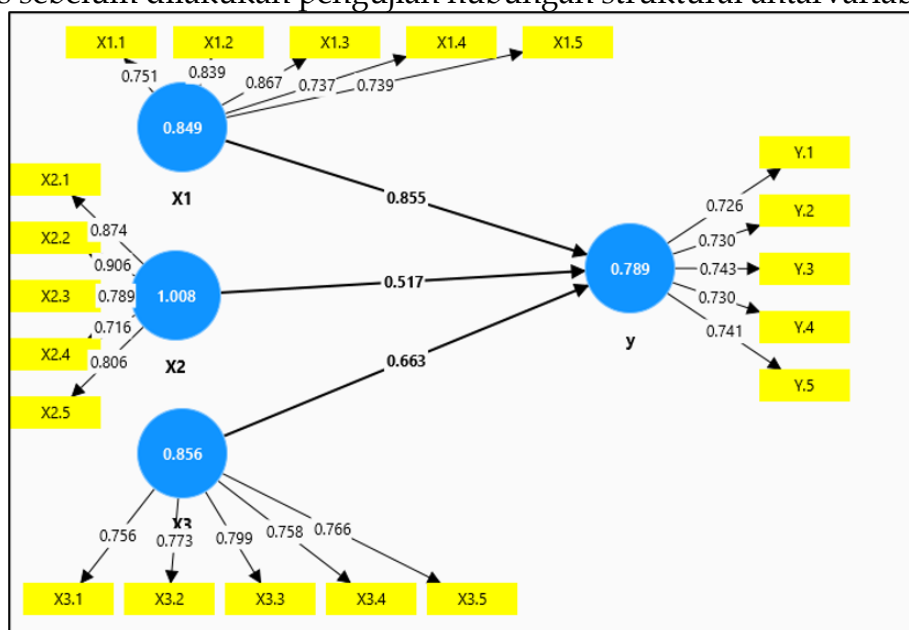
Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional* di Ruang Operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Subjek penelitian terdiri atas tenaga kesehatan yang bekerja di ruang operasi, meliputi dokter dan perawat. Sebanyak 32 responden berpartisipasi dalam penelitian ini dan dipilih menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *accidental sampling*. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui penyebaran kuesioner berbasis skala Likert untuk mengukur empat konstruk penelitian, yaitu shift kerja (X_1), kelelahan kerja (X_2), motivasi kerja (X_3), dan kinerja tenaga kesehatan (Y). Pengumpulan data dilakukan dalam satu periode pengamatan sesuai dengan desain *cross-sectional*.

Data dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Squares–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan SmartPLS 3.0. Analisis dilakukan melalui evaluasi *measurement model* (*outer model*) dan *structural model* (*inner model*). Evaluasi *outer model* mencakup pengujian *convergent validity*, *Average Variance Extracted* (AVE), *Cronbach's Alpha*, dan *Composite Reliability* untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk. Selanjutnya, *inner model* dievaluasi melalui koefisien jalur (*path coefficient*), nilai *t-statistic*, *p-value*, dan koefisien determinasi (R^2) untuk menguji hubungan antarvariabel. Selain pengujian parsial menggunakan PLS-SEM, pengaruh simultan shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan diuji menggunakan regresi linear berganda berdasarkan skor konstruk. Seluruh pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

D. RESULTS AND DISCUSSION

1. Measurement Model Evaluation

Model pengukuran dan model struktural penelitian yang dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Squares–Structural Equation Modeling* (PLS-SEM). Evaluasi *measurement model* dilakukan untuk memastikan bahwa konstruk shift kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja, dan kinerja memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas sebelum dilakukan pengujian hubungan struktural antarvariabel.



Gambar 1. Model Pengukuran dan Model Struktural PLS-SEM

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*, sedangkan validitas konvergen dievaluasi melalui nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Suatu konstruk dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* lebih besar dari 0,70, sedangkan validitas konvergen terpenuhi apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas dan Validitas Konvergen

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Keterangan
Kinerja	0,787	0,854	0,539	Reliabel dan valid
Shift kerja	0,846	0,891	0,622	Reliabel dan valid
Kelelahan kerja	0,896	0,911	0,674	Reliabel dan valid
Motivasi kerja	0,833	0,880	0,594	Reliabel dan valid

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen. Konstruk kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,787, *Composite Reliability* sebesar 0,854, dan AVE sebesar 0,539. Konstruk shift kerja menunjukkan nilai masing-masing sebesar 0,846, 0,891, dan 0,622. Selanjutnya, konstruk kelelahan kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,896, *Composite Reliability* sebesar 0,911, dan AVE sebesar 0,674. Motivasi kerja memiliki nilai sebesar 0,833, 0,880, dan 0,594. Dengan demikian, seluruh konstruk dapat dinyatakan reliabel dan memiliki validitas konvergen yang memadai.

2. Structural Model and Hypothesis Testing

Pengujian model struktural dilakukan untuk menganalisis pengaruh shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Pengujian hipotesis menggunakan pendekatan PLS-SEM dengan kriteria keputusan berdasarkan nilai *t-statistics* lebih besar dari 1,96 dan *p-values* lebih kecil dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Hubungan	Koefisien	T-statistics	P-values	Keputusan
H1	Shift kerja → Kinerja	0,736	5,349	0,000	Diterima
H2	Kelelahan kerja → Kinerja	-0,052	0,322	0,747	Ditolak
H3	Motivasi kerja → Kinerja	0,287	3,628	0,000	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien jalur sebesar 0,736, nilai *t-statistics* sebesar 5,349, dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, H1 diterima. Sebaliknya, kelelahan kerja menunjukkan pengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar -0,052, nilai *t-statistics* sebesar 0,322, dan *p-value* sebesar 0,747, sehingga H2 ditolak. Sementara itu, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien sebesar 0,287, nilai *t-statistics* sebesar 3,628, dan *p-value* sebesar 0,000. Oleh karena itu, H3 diterima.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi. Temuan ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar 0,736, nilai *t-statistics* sebesar 5,349, dan *p-value* sebesar 0,000. Dengan demikian, pengaturan shift kerja menjadi faktor yang secara signifikan berkaitan dengan variasi kinerja dokter dan perawat dalam penelitian ini. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Ramadhani et al. (2021) yang menunjukkan bahwa sistem shift kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

tenaga kesehatan. Sistem kerja bergilir dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis tenaga kesehatan, yang selanjutnya berkaitan dengan kemampuan individu dalam mempertahankan produktivitas dan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Azizah et al. (2022) menjelaskan bahwa sistem shift, khususnya shift malam, dapat memengaruhi irama sirkadian melalui perubahan pola tidur dan waktu istirahat. Perubahan tersebut berpotensi memengaruhi kualitas tidur, tingkat kewaspadaan, metabolisme, kondisi fisiologis, dan kemampuan berkonsentrasi. Dalam lingkungan ruang operasi yang membutuhkan ketelitian dan koordinasi tinggi, pengelolaan sistem shift menjadi penting karena kemampuan individu dalam beradaptasi terhadap pola kerja yang berbeda dapat memengaruhi kinerja. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan Mokodompit et al. (2022), Seguh et al. (2020), dan Wila (2021), yang tidak menemukan pengaruh signifikan shift kerja terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat dikaitkan dengan perbedaan karakteristik responden, sistem pengaturan shift, serta kondisi lingkungan kerja pada masing-masing organisasi pelayanan kesehatan.

Berbeda dengan shift kerja, kelelahan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Meskipun koefisien hubungan menunjukkan arah negatif sebesar $-0,052$, hasil pengujian tidak signifikan dengan nilai *t-statistics* sebesar $0,322$ dan *p-value* sebesar $0,747$. Dengan demikian, H2 tidak didukung. Temuan ini sejalan dengan penelitian Taneo et al. (2024), Basalamah et al. (2021), dan Syahril (2025), yang menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam konteks penelitian ini, tenaga kesehatan tetap menjalankan tanggung jawab profesional yang diberikan rumah sakit meskipun mengalami kondisi kelelahan. Namun, hasil ini berbeda dengan Dewi (2020), Rahman et al. (2021), dan Saroisong et al. (2024), yang menemukan bahwa kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut dapat disebabkan oleh variasi karakteristik responden, beban kerja, sistem shift, dan budaya organisasi. Selain itu, pengalaman kerja tenaga kesehatan di ruang operasi dapat menjadi salah satu faktor yang memungkinkan responden tetap mempertahankan kinerja meskipun menghadapi kondisi kelelahan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Temuan ini ditunjukkan oleh koefisien jalur sebesar $0,287$, nilai *t-statistics* sebesar $3,628$, dan *p-value* sebesar $0,000$. Dengan demikian, semakin kuat motivasi kerja yang dimiliki tenaga kesehatan, semakin besar kecenderungan untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Cahyani (2022), Hasanah dan Maharani (2022), serta Simangunsong et al. (2023), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi dan kinerja tenaga kesehatan. Motivasi dapat mendorong individu untuk mempertahankan usaha, menjalankan tanggung jawab secara konsisten, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pekerjaan. Meskipun demikian, hasil penelitian ini berbeda dengan Pratama et al. (2021), Sari et al. (2020), dan Sasauw et al. (2023), yang menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu menjadi prediktor utama atau signifikan terhadap kinerja. Perbedaan tersebut kemungkinan berkaitan dengan

karakteristik responden, sistem penghargaan, budaya organisasi, serta instrumen yang digunakan dalam mengukur motivasi kerja.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 kinerja sebesar 0,792, yang mengindikasikan bahwa shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 79,2% variasi kinerja dokter dan perawat di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Sementara itu, 20,8% variasi kinerja lainnya dijelaskan oleh faktor-faktor di luar model penelitian. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan penjelasan yang kuat terhadap variasi kinerja tenaga kesehatan.

Selanjutnya, untuk menguji pengaruh ketiga variabel secara simultan terhadap kinerja, dilakukan analisis regresi linear berganda berdasarkan skor rata-rata konstruk dari 32 responden. Hasil pengujian menunjukkan nilai F-hitung sebesar 34,718, lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,947, dengan tingkat signifikansi $p < 0,001$. Dengan demikian, shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Oleh karena itu, H4 diterima.

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis Simultan

Model	F-hitung	F-tabel	Signifikansi	R^2	Keputusan
Shift kerja, kelelahan kerja, motivasi kerja → Kinerja	34,718	2,947	$< 0,001$	0,788	H4 diterima

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa bahwa nilai R^2 dari analisis regresi simultan sebesar 0,788, sedangkan nilai R^2 dari model SmartPLS sebesar 0,792. Perbedaan tersebut berasal dari penggunaan dua pendekatan analisis yang berbeda. Oleh karena itu, nilai R^2 sebesar 0,792 digunakan untuk menjelaskan kemampuan prediktif model PLS-SEM, sedangkan nilai R^2 sebesar 0,788 digunakan secara khusus dalam pengujian simultan H4.

Hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja dokter dan perawat di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Nilai F-hitung sebesar 34,718 yang lebih besar daripada F-tabel sebesar 2,947, dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, menunjukkan bahwa ketiga variabel secara kolektif memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja tenaga kesehatan tidak dapat dipahami hanya melalui satu faktor. Shift kerja berkaitan dengan pengaturan waktu dan pola kerja, kelelahan menggambarkan kondisi fisik dan psikologis yang muncul akibat aktivitas kerja, sedangkan motivasi mencerminkan dorongan individu dalam menjalankan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi.

Secara parsial, shift kerja merupakan prediktor dengan pengaruh terbesar terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,736, diikuti oleh motivasi kerja sebesar 0,287. Sebaliknya, kelelahan kerja menunjukkan koefisien negatif sebesar $-0,052$ dan tidak signifikan. Dengan demikian, kontribusi masing-masing faktor terhadap kinerja tidak bersifat sama. Nilai R^2 sebesar 0,792 semakin memperkuat bahwa ketiga variabel dalam model memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan variasi kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi.

E. KESIMPULAN

Penelitian ini menganalisis pengaruh shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi Rumah Sakit Graha Husada Jepara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga pengelolaan sistem shift menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan tenaga kesehatan. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan pentingnya dorongan individu dalam mempertahankan usaha dan menjalankan tanggung jawab profesional. Sebaliknya, kelelahan kerja menunjukkan hubungan negatif, tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dalam konteks penelitian ini.

Secara simultan, shift kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, dengan model mampu menjelaskan 79,2% variasi kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tenaga kesehatan di ruang operasi perlu didukung melalui pengelolaan sistem shift yang efektif dan penguatan motivasi kerja. Meskipun kelelahan kerja tidak terbukti sebagai prediktor langsung yang signifikan, pengelolaannya tetap penting untuk mendukung keselamatan dan kesehatan kerja serta keberlanjutan kinerja tenaga kesehatan. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan faktor lain di luar model penelitian yang berpotensi memengaruhi kinerja tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, N., Martini, N., & Hersona, S. (2022). Pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Karawang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5, 514–528.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(2), 67–80.
- Cahyani, S. M. (2022). Beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja perawat. *Tunas-Tunas Riset Kesehatan*, 12(1), 62–70.
- Duanta, S. N. P., Wahyuni, S., & Zulianto, M. (2022). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore. *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi, dan Ilmu Sosial*, 16(1), 53–59.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rahmasari, I., Yuniarti, T., Anam, M. S., & Azizah, S. (2022). Hubungan antara shift kerja dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat daerah Surakarta saat pandemi COVID-19. *Jurnal Sehat Mandiri*, 17(2), 162–172.
- Ramadhani, L., Hariyanto, I. S., Purwanto, H., & Hasanah, K. (2021). Pengaruh shift kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening. *STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2), 133–154.
- Rini, N. K. R. C., Rismawan, P. A. E., & Andika, A. W. (2023). Pengaruh shift kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bayu Gita Villa and Residence Ketewel. *EMAS*, 4(3), 647–658.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational behavior*. Pearson.

- Rusmawati. (2023). Pengaruh kelelahan, beban kerja, dan kompetensi perawat terhadap kinerja perawat. *Forikes*, 14(4).
- Saroinsong, D., Akay, T., & Berhimpung, V. (2024). Hubungan beban kerja dan kelelahan kerja dengan kinerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon. *Jurnal Ilmiah Surya Pendidikan*, 2(1), 75–80.
- Sasauw, P., Tewal, B., & Trang, I. (2023). Analisis gaya kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Tobelo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1).
- Simangunsong, P. M. J., Sibagariang, E. E., Sianipar, M. R., Pohan, N. L., & Hia, T. L. (2023). Kinerja perawat ditinjau dari gaya kepemimpinan, motivasi, dan beban kerja. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 7(2), 102–105.
- Taneo, G. A., Fauzi, A., Rustanto, R., & Minovia, Y. (2024). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, beban kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga profesional pemberi asuhan lainnya. *Syntax Idea*, 6(5), 2364–2381.