

PENGARUH PEMBERDAYAAN TERHADAP AMBIGUITAS PERAN DAN KELELAHAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH SULTAN DG RAJA BULUKUMBA

Oleh:

Rahmad, Sukri Palutturi, Suharni A. Fachrin
Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia (UMI)

ABSTRAK:

Penelitian ini bertujuan ; (1). Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran, (2). Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja, (3) Untuk mengetahui pengaruh ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja, (4) Untuk mengetahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap pemberdayaan pegawai.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study*. Sampel penelitian adalah pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba berjumlah 29 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SPSS.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) ada pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba, (2) ada pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba, (3) ada pengaruh ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba, (4) variabel pemberdayaan merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba.

Bagi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba diharapkan untuk lebih banyak memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sehingga dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang di tugaskan dan menyediakan sarana dan prasarana yang lebih baik lagi.

Kata kunci : *Pemberdayaan, Ambiguitas Peran, Kelelahan Kerja*

The Influence of Empowerment on Role Ambiguity and Fatigue of Nurse Work at Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital.

ABSTRAC :

The aim of this study ; (1). To determine the effect of empowerment on role ambiguity, (2). To find out the effect of empowerment on work fatigue, (3) To determine the effect of role ambiguity on work fatigue, (4) To find out which variables are most influential on employee empowerment.

This study used a quantitative approach with a cross sectional study design. The research sample was 29 employees at the Sultan Dg General Hospital of the King of Bulukumba. Data collection is done using a questionnaire. Data analysis was performed using SPSS.

The results of this study indicate that: (1) there is an influence of empowerment on the ambiguity of the role of nurses in Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital, (2) there is an influence of empowerment on the fatigue of nurse work at Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital the influence of role ambiguity on the fatigue of nurse work at the Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital, (4) the empowerment

variable is the most influential factor on the fatigue of nurse work at the Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital.

It is expected that the Sultan Dg Raja Bulukumba Regional General Hospital will provide more training and development activities to increase knowledge and skills so that they can improve their work and provide better facilities and infrastructure.

Keywords: Empowerment, Role Ambiguity, Job Fatigue

PENDAHULUAN

Ambigu peran merupakan salah satu permasalahan dalam organisasi, walaupun begitu hal tersebut bukanlah untuk dihindari tetapi untuk dicarikan solusi penyelesaiannya ketika muncul di dalam organisasi. Karena permasalahan dalam organisasi jika ditinjau dari sisi positifnya bisa didapatkan manfaat, dimana bisa mendewasakan dan sebagai pembelajaran untuk semua SDM di dalamnya. Tetapi pembelajaran itu bisa didapatkan asalkan bisa diselesaikan secepatnya bukan justru mendiampkannya sehingga semakin bertambah besar. Kedewasaan pegawai menjadi kunci dalam menyelesaikan suatu masalah dimana mereka harus meminimalisir subjektifitas dan mengedepankan objektifitas demi mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kelelahan yang dialami oleh pegawai harus juga diperhatikan oleh organisasi. Walaupun kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang bisa berdampak positif untuk organisasi, tetapi ketika tenaga pegawai dikuras dalam pekerjaan bisa saja membuat kinerja pegawai tidak maksimal karena terjadi kelelahan pada pegawai tersebut.

Pemakai jasa perawatan kesehatan termasuk rumah sakit selalu memperhatikan kualitas staf medis, pelayanan gawat darurat, perawatan perawat, tersedianya pelayanan yang lengkap, rekomendasi dokter, peralatan yang moderen, karyawan yang sopan santun, lingkungan yang baik, penggunaan rumah sakit sebelumnya, ongkos perawatan, rekomendasi keluarga, dekat dari rumah, ruangan pribadi dan rekomendasi teman

Manusia merupakan sumber daya yang paling utama yang harus dimiliki oleh organisasi, baik itu organisasi swasta maupun pemerintah. Tidak terkecuali di RSUD Sultan Dg Raja Kabupaten Bulukumba. Sebagai organisasi pemerintah RSUD Sultan Dg Raja Kabupaten Bulukumba haruslah menjalankan fungsinya sesuai dengan yang telah ditetapkan sebelumnya. RSUD Sultan Dg Raja Kabupaten Bulukumba adalah organisasi yang menjalankan fungsi sebagai layanan kesehatan tentu mempunyai SDM dari berbagai latar belakang pendidikan kesehatan diantaranya dokter, kesehatan masyarakat, bidan, perawat, perawat, farmasi dan analis kesehatan dan gizi. Jumlah tenaga kesehatan di RSUD Sultan Dg Raja Kabupaten Bulukumba berjumlah 778 pegawai dengan jumlah perawat sebanyak 376 Orang. Pendidikan D3 177 orang atau, pendidikan S1 59 orang, pendidikan Ners 137 orang pendidikan S2 3 orang

Dari 376 orang tenaga perawat, terdapat 29 orang yang ditempatkan pada posisi yang berbeda dengan profesinya. 3 orang ditempatkan sebagai kepala seksi keperawatan karena telah memenuhi persyaratan sebagai pejabat structural telah mampu menjalankan tugas tersebut karena sudah lama berkecimpun di dalamnya. 5 orang ditempatkan pada bagian customer cervis, 4 orang ditempatkan di rekam medis karena perawat tersebut mempunyai banyak pengalaman di bagian tersebut. hal ini dibuktikan dengan pengalaman kerjanya yang memadai pada bagian rekam medik pada tempat kerja sebelum dia masuk di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba. 3 orang

ditempatkan di bagian umum dan kepegawaian, 1 orang di bagian keuangan, 3 orang ditempatkan di instalasi K3, 2 orang ditempatkan di pengembangan SDM, 3 orang ditempatkan di PPI, 2 orang ditempatkan di loket pembayaran, 3 orang ditempatkan di komite mutu, 2 orang ditempatkan pada bagian humas dan perencanaan, 3 orang ditempatkan di pelayanan medik karena dianggap mampu mengoperasikan alat teknologi seperti computer yang merupakan penunjang utama dalam tugas administrasi

Dalam pelaksanaan tugas dan fungsi RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba maka dukungan kualitas sumber daya aparatur menjadi sebuah keharusan. Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi

Semua tenaga kesehatan terutama perawat tersebut melaksanakan tugas sesuai dengan tugas masing-masing. Tetapi ada pula beberapa perawat di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba yang ditempatkan pada sebuah unit yang tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikannya.

Didapatkan juga fakta di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba dimana penempatan perawat sudah sesuai dengan kualifikasi pendidikannya tetapi masih cenderung bingung dalam melaksanakan tugasnya. Ini terbukti dari beberapa kasus di lapangan. Kadang ada suatu tugas yang tidak bisa dilakukan oleh perawat pada unit tersebut yang pada akhirnya meminta bantuan pada perawat dari unit lainnya. Kebingungan yang dialami oleh perawat tersebut yang harus jadi perhatian khusus dari organisasi. Karena apabila terus dibiarkan akan menimbulkan kelelahan kerja dari perawat yang lain karena melaksanakan pekerjaan tambahan yang seharusnya sudah ada yang mengerjakannya.

Dari beberapa pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba yang ditempatkan tidak pada kualifikasi pendidikannya yang paling banyak adalah perawat sebanyak 29 perawat, ini merupakan bukan jumlah yang sedikit untuk dilakukan penelitian.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan Jenis penelitian yang digunakan adalah observasional analitik dengan rancangan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas dan terikat diidentifikasi secara bersamaan pada waktu yang sama. Penelitian ini dilakukan di RSUD Sultan Dg Raja. Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 15, Agustus 2018 – 16, Oktober 2019 terhitung 3 bulan, mulai dari pengumpulan data sampai seminar hasil, Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua data, yaitu : Data primer adalah data yang langsung diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya, yaitu responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara langsung menggunakan kuesioner yang telah disusun sebelumnya. Data sekunder diperlukan untuk melengkapi data primer. Data sekunder dilakukan untuk mendapatkan latar belakang dan orientasi yang lebih luas tentang topik penelitian yang dipilih, Selain itu untuk memperoleh landasan pikiran yang kuat dan mendukung permasalahan penelitian. Data sekunder diperoleh melalui studi pustaka yaitu mencari materi lewat buku, artiker, dan jurnal serta data internal RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

HASIL

Analisis Univariat

Analisis data yang dilakukan mendapatkan gambaran umum dengan cara mendeskripsikan tiap-tiap variabel yang digunakan dalam penelitian yaitu dengan melihat gambaran distribusi frekuensinya

dalam bentuk tabel untuk melihat pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran dan kelelahan kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba ditinjau dari segi jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, pemberdayaan, ambiguitas peran dan kelelahan kerja.

a. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Pemberdayaan

Hasil dari tanggapan responden berdasarkan pemberdayaan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat distribusi responden berdasarkan pemberdayaan dimana dari total 29 perawat (100%) terdapat perawat dengan pemberdayaan yang baik sebanyak 22 perawat (76%), dan perawat dengan pemberdayaan yang kurang baik sebanyak 7 perawat (24%).

Dari keterangan diatas dapat diuraikan berdasarkan karakteristik perawat yang menjadi responden seperti pada beberapa tabel dibawah ini:

Tabel 2 menjelaskan bahwa dari total 22 perawat (76%) dengan pemberdayaan yang baik, terdapat 11 perawat (79%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 9 perawat (69%) yang berumur 31-40 tahun, dan 2 perawat (100%) yang berumur lebih dari 40 tahun. Sedangkan dari total 7 perawat dengan pemberdayaan kurang baik, terdapat 3 perawat (21%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 4 perawat (31%) yang berumur 31-40 tahun.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa dari total 22 (76%) perawat dengan pemberdayaan yang baik, terdapat 3 (60%) perawat yang berjenis kelamin laki-laki dan 19 (79%) perawat yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan dari total 7 pegawai (24%) terdapat 2 perawati (40%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 5 (20%) perawat yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan Tabel 4 dapat diketahui dari total 22 (76%) perawat dengan pemberdayaan yang baik, terdapat 9 (82%)

pegawai dengan pendidikan terakhir DIII, 10 (71%) perawat dengan pendidikan S1, 2 (100%) perawat dengan pendidikan S2 dan 1 (50%) perawat dengan Ners. Sedangkan dari total 7 (24%) perawat dengan pemberdayaan kurang baik, terdapat 1 (50 %) perawati dengan pendidikan ners, 2 (18%) perawat dengan pendidikan DIII, 4 (29%) perawat dengan pendidikan S1

Berdasarkan Tabel 5 diketahui dari total 22 (76%) perawat dengan pemberdayaan baik terdapat 7 (64%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 15 (83%) perawat yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sedangkan dari total 7 (24%) perawat dengan pemberdayaan kurang baik terdapat 4 (36%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 3 (17%) perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.

b. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Ambiguitas Peran

Hasil dari tanggapan responden berdasarkan ambiguitas peran dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat distribusi responden berdasarkan ambiguitas peran dimana dari total 29 pegawai (100%), terdapat perawat dengan ambiguitas peran yang baik sebanyak 17 perawat (59%), dan perawat dengan ambiguitas peran yang kurang baik sebanyak 12 perawat (41%).

Dari keterangan diatas dapat diuraikan berdasarkan karakteristik perawat yang menjadi responden seperti pada beberapa tabel dibawah ini:

Tabel 7 menjelaskan bahwa dari total 17 perawat (59%) dengan ambiguitas peran yang baik, terdapat 8 perawat (57%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 8 perawat (61%) yang berumur 31-40 tahun, dan 1 perawat (50%) yang berumur lebih dari 40 tahun. Sedangkan dari total 12 perawat dengan ambiguitas peran kurang baik, terdapat 6 perawat (43%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 5 perawat (39%) yang berumur 31-40 tahun,

dan 1 perawat (50%) yang berumur lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa dari total 17 (41%) pegawai dengan ambiguitas peran yang baik, terdapat 4 (80%) perawat yang berjenis kelamin laki-laki dan 13 (54%) perawat yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan dari total 12 perawat (59%) dengan ambiguitas peran kurang baik, terdapat 1 perawat (20%) yang berjenis kelamin laki-laki dan 11 (46%) perawat yang berjenis kelamin perempuan.

Tabel selanjutnya yaitu Tabel 9 menunjukkan dari total 17 (59%) perawat dengan ambiguitas peran yang baik, terdapat 1 (100%) pegawai yang mempunyai pendidikan SMA, 7 (64%) perawat dengan pendidikan terakhir DII, 7 (50%) perawat dengan pendidikan S1, 1 (50%) perawat dengan pendidikan S2 dan 1 (100%) perawat dengan pendidikan S3. Sedangkan dari total 12 (41%) perawat dengan ambiguitas peran kurang baik, terdapat 4 (36%) perawat dengan pendidikan DIII, 7 (50%) perawat dengan pendidikan S1 dan 1 (50%) perawat yang mempunyai pendidikan S2.

Berdasarkan Tabel 10 diketahui dari total 17 (59%) perawat dengan ambiguitas peran baik terdapat 7 (64%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 10 (56%) perawat yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sedangkan dari total 12 (41%) perawat dengan ambiguitas peran kurang baik terdapat 4 (36%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 8 (44%) perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.

c. Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kelelahan Kerja

Hasil dari tanggapan responden berdasarkan kelelahan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Berdasarkan Tabel 11 dapat dilihat distribusi responden berdasarkan kelelahan kerja dimana dari total 29 perawat (100%), terdapat perawat dengan kelelahan kerja yang baik sebanyak 13 perawat (45%), dan

perawat dengan kelelahan kerja yang kurang baik sebanyak 16 perawat (55%).

Dari keterangan diatas dapat diuraikan berdasarkan karakteristik perawat yang menjadi responden seperti pada beberapa tabel dibawah ini:

Tabel 18 menjelaskan bahwa dari total 13 perawat (45%) dengan kelelahan kerja yang baik, terdapat 7 perawat (50%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 5 perawat (39%) yang berumur 31-40 tahun, dan 1 perawat (50%) yang berumur lebih dari 40 tahun. Sedangkan dari total 16 pegawai dengan kelelahan kerja kurang baik, terdapat 7 perawat (50%) yang berumur kurang atau sama dengan 30 tahun, 8 perawat (61%) yang berumur 31-40 tahun, dan 1 perawat (50%) yang berumur lebih dari 40 tahun.

Berdasarkan Tabel 12 dapat diketahui bahwa dari total 13 (45%) perawat dengan kelelahan kerja yang baik, terdapat 1 (20%) perawat yang berjenis kelamin laki-laki dan 12 (50%) perawat yang berjenis kelamin perempuan. Sedangkan dari total 16 perawat (55%) dengan kelelahan kerja yang kurang baik, terdapat 4 perawat (80%) yang berjenis

Berdasarkan Tabel 13 dapat diketahui dari total 13 (45%) perawat dengan kelelahan kerja yang baik, terdapat 1 (50%) perawat dengan pendidikan Ners, 4 (36%) perawat dengan pendidikan terakhir DII, 7 (50%) perawat dengan pendidikan S1, dan 1 (100%) perawat dengan pendidikan S2. Sedangkan dari total 16 (55%) perawat dengan kelelahan kerja kurang baik, terdapat 7 (64%) perawat dengan pendidikan DIII, 7 (50%) perawat dengan pendidikan S1, 1 (50%) perawat dengan pendidikan S2 dan 1 (50%) perawat dengan pendidikan Ners.

Berdasarkan Tabel 14 diketahui dari total 13 (45%) perawat dengan kelelahan kerja baik terdapat 6 (55%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 7 (39%) perawat yang telah bekerja selama lebih dari 5 tahun. Sedangkan dari total 16 (55%) pegawai dengan kelelahan

kerja kurang baik, terdapat 5 (45%) perawat yang bekerja kurang atau sama dengan 5 tahun dan 11 (61%) perawat yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.

1. Analisis Bivariat

Analisis Bivariat adalah analisis yang dilakukan untuk melihat hubungan dua variabel yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Analisis bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Chi-Square menggunakan program SPSS

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Pemberdayaan variabel intervening dalam penelitian ini adalah ambiguitas peran dan variabel independen dalam penelitian ini adalah kelelahan kerja. Hasil uji bivariat dari variabel independen dan variabel dependen menggunakan uji *Regresi Linear* dengan kemaknaan pengaruh secara statistik ditentukan oleh nilai $\alpha = 0,05$ dengan tingkat kepercayaan (95%). Adapun hasil analisis bivariat yang diperoleh dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Ambiguitas Peran Pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

Berdasarkan Tabel 15 dapat dilihat bahwa perawat dengan pemberdayaan baik dan mempunyai ambiguitas peran yang baik pula sebanyak 10 (45,5%) perawat perawat dengan pemberdayaan kurang dan mempunyai ambiguitas peran baik sebanyak 7 (100%) perawati. Sedangkan pegawai dengan pemberdayaan baik dan ambiguitas kurang sebanyak 12 (54,5%) perawat perawat dengan pemberdayaan kurang dan ambiguitas yang kurang sebanyak 7 (24,1%) perawat. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p value (0,023) $<$ α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sukltan Dg Raja Bulkumba .

b. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja Pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

Berdasarkan Tabel 16 dapat dilihat bahwa perawat dengan pemberdayaan baik

dan mempunyai kelelahan kerja yang baik pula sebanyak 7 (31,8%) perawat, perawat dengan pemberdayaan kurang dan mempunyai kelelahan kerja baik sebanyak 6 (85,7%) perawat Sedangkan perawat dengan pemberdayaan baik dan kelelahan kerja kurang sebanyak 15 (68,2%) perawat, perawat dengan pemberdayaan kurang dan kelelahan kerja yang kurang sebanyak 1 (14,3%) perawat. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p value (0,026) $<$ α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba

c. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kelelahan Kerja Pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

Berdasarkan Tabel 17 dapat dilihat bahwa perawat dengan ambiguitas peran baik dan mempunyai kelelahan kerja yang baik pula sebanyak 6 (35,3%) perawati, perawat dengan ambiguitas peran kurang dan mempunyai kelelahan kerja baik sebanyak 7 (58,3%) perawat. Sedangkan perawat dengan ambiguitas peran baik dan kelelahan kerja kurang sebanyak 11 (64,7%) perawat perawat dengan ambiguitas peran kurang dan kelelahan kerja yang kurang sebanyak 5 (41,7%) perawati. Dari hasil uji statistik diperoleh nilai p value (0,035) $<$ α (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba

2. Analisis Multivariat

Analisis multivariat digunakan untuk menguji secara bersamaan variabel pemberdayaan, ambiguitas peran, dan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba. Untuk melihat signifikansi variabel bebas yang paling berpengaruh terhadap variabel terikat, maka dapat dibandingkan dengan tingkat kepercayaan (sig 5%). Jika angka taraf signifikansi penelitian lebih kecil dibandingkan taraf signifikansi sebesar 0.05, maka ada hubungan linear (pengaruh) antara

variabel independen dengan variabel dependent. Variabel yang bermakna diuji dengan menggunakan uji regresi logistik menggunakan SPSS for Windows dengan metode Enter. Selain itu, variabel yang juga ikut dimasukkan dalam uji regresi logistik adalah variabel yang memenuhi syarat $p < 0,25$. Berikut hasil analisis multivariat:

Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan analisis multivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik dapat dijelaskan bahwa variabel yang sangat signifikan atau mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kelelahan kerja perawat adalah pemberdayaan dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat dari pemberdayaan dibandingkan dengan ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja Vdi Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran dan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba dengan variabel yang di teliti yaitu pemberdayaan, ambiguitas peran dan kelelahan kerja. Adapun pembahasan berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan selengkapya sebagai berikut

1. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Ambiguitas Peran

Pemberdayaan pegawai merupakan salah satu strategi untuk mewujudkan perawat yang unggul dalam kinerjanya.terdapat berbagai strategi yang digunakan organisasi untuk mengembangkan dan memperbaharui kemampuan dan keahlian perawat melalui *employee involvement* yaitu dengan member tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan. Pemberdayaan pegawai menjadi suatu hal yang sangat signifikan, strategis, dan komprehensif bagi setiap proses aktivitas organisasi dalam mewujudkan

kinerja sebagaimana di harapkan. Dengan pemberdayaan tersebut perawat menentukan *survive*-nya organisasi karna perawat menjadi lebih percaya diri, bertanggung jawab,kreatif, dan inovatif dalam proses berbagai perubahan yang sangat dinamis.

Dari hasil uji statistik pada Tabel 15 diperoleh nilai p value $(0,023) < \alpha (0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran perawat di Rumah Sakit Umums Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba

Hasil penelitian di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba dimana pemberdayaan mempunyai pengaruh terhadap ambiguitas peran sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslina Alam (2010) yang berjudul Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap ambiguitas peran.

2. Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja

Secara tersirat apabila berbicara tentang pemberdayaan maka akan mempunyai kaitan dengan yang namanya kelelahan dalam bekerja. Karena pada dasarnya perawat yang diberdayakan maka akan mempunyai tugas yang baru dari apa yang ada dalam pikiran mereka karena bisa saja tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya ataupun profesionalismenya. Menurut Grandjean (1988) kelelahan merupakan masalah yang dapat menimpa semua tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Penyebab terjadinya kelelahan yaitu intensitas dan lamanya kerja fisik dan mental, iklim kerja, penerangan, kebisingan, rasa khawatir, konflik, tanggung jawab, status gizi dan kesehatan. Kelelahan merupakan mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh menghindari kerusakan lebih lanjut, sehingga terjadilah pemulihan.

Tetapi dengan begitu pemberdayaan tidak mungkin dihindarkan untuk dilakukan pada individu atau pegawai karena menurut Anwar (2007) menyatakan bahwa upaya pemberdayaan merupakan tuntutan utama pembangunan, ini terkait dengan teori sumber daya manusia yang memandang mutu penduduk sebagai kunci utama pembangunan. Banyaknya penduduk bukan beban suatu bangsa, bila mutunya tinggi, untuk itu pembangunan hakekat manusiawi hendaknya menjadi arah pembangunan dan perbaikan mutu sumber daya manusia akan menumbuhkan inisiatif dan kewiraswastaan.

Berdasarkan Tabel 16 dari uji statistik diperoleh nilai p value $(0,026) < \alpha$ $(0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sultan Dg Raja Bulukumba.

Hasil penelitian di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba yaitu terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Roslina Alam (2010) dengan judul Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan, dimana pada penelitian tersebut diperoleh hasil bahwa pemberdayaan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kelelahan kerja.

3. Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kelelahan Kerja

Ambiguitas peran muncul apabila sang individu memperoleh informasi yang tidak lengkap atau tidak jelas tentang tanggung jawabnya. Maka sang individu tersebut tidak mengetahui dengan pasti apa yang seharusnya dilakukannya. Ambiguitas peranan seringkali dialami para pegawai yang baru menempati suatu posisi, yang diberi tugas dan tanggung jawab tertentu, tanpa mendapatkan informasi mengenai bagaimana seharusnya tugas-tugas tersebut perlu dilaksanakan.

Dengan ketidakjelasan tugas yang dilakukan oleh seorang pegawai maka akan membutuhkan waktu lebih dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal tersebut terjadi karena pegawai tersebut belum memahami secara pasti apa yang akan dikerjakan pada sebuah organisasi. Hal tersebut seperti yang diungkapkan oleh Barron dan Greenberg (1990) yang mengatakan bahwa ambiguitas peran dapat terjadi ketika individu mengalami ketidakpastian mengenai beberapa hal yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti: mengenai lingkup tanggung jawabnya, apa yang diharapkan darinya, dan bagaimana mengerjakan pekerjaan yang beragam.

Ambiguitas sering tidak disukai dan cukup mengakibatkan tekanan bagi banyak orang akan tetapi hal ini seringkali pula tidak dapat dihindari. Hal ini pula yang bisa menyebabkan kelelahan kerja pada pegawai karena banyaknya waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan yang disebabkan oleh ketidakjelasan atau kesamaran dari tugas yang diberikan.

Berdasarkan Tabel 17 yang merupakan hasil penelitian di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba dapat dilihat bahwa dari hasil uji statistik diperoleh nilai p value $(0,035) < \alpha$ $(0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba.

Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa akibat dari ketidakjelasan tugas yang dirasakan oleh pegawai yang disebut dengan ambiguitas peran. Dan hal tersebut apabila terjadi pada seorang pegawai maka membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan tugas yang diamanahkan. Dengan waktu yang lebih yang digunakan untuk bekerja maka secara otomatis akan membutuhkan tenaga yang lebih pula. Hal inilah yang menyebabkan terjadinya kelelahan kerja.

4. Pemberdayaan Sebagai Faktor Yang Paling Berpengaruh Terhadap

Kelelahan Kerja Pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

Pemberdayaan menyangkut tentang kewenangan dan penguatan otoritas dari pegawai tertentu. Pasalnya karena adanya kepercayaan dari pihak manajemen organisasi kepada pegawai. Pada hakekatnya pemberdayaan adalah pengembangan mentalitas, mampu berkarya yang positif dalam diri pegawai. Mentalitas dan mampu berkarya ini tumbuh dari keyakinan diri para pegawai akan kemampuannya untuk berkarya pada pekerjaannya. Keyakinan ini ditumbuhkan melalui proses pengembangan kompetensi-kompetensi karyawan, pemberian dorongan dan persuasi terus menerus, serta dukungan emosional dan keteladanan dari para pimpinan di dalam kegiatan kerja para karyawan sehari-hari

Pemberdayaan pada dasarnya adalah untuk menggali potensi-potensi diri dari seorang pegawai. Oleh karena pemberdayaan Pegawai dilaksanakan dengan menggali potensi yang terdapat di dalam diri Pegawai, maka pemberdayaan berarti pengembangan kekuasaan, bukan sekadar pendistribusian kekuasaan yang telah ada dan yang telah dimiliki oleh manajemen. Dengan kata lain, pemberdayaan Pegawai memberikan keleluasaan kepada Pegawai untuk melakukan perencanaan dan pengambilan keputusan atas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Hasil penelitian di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba berdasarkan Tabel 18 menunjukkan analisis multivariat yang dilakukan dengan menggunakan uji regresi logistik dapat dijelaskan bahwa variabel yang sangat signifikan atau mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kelelahan kerja pegawai adalah pemberdayaan dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti ada pengaruh yang kuat dari pemberdayaan dibandingkan dengan ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja perawat RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba

Dengan begitu banyaknya tugas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai baik itu tugas tambahan ataupun tugas baru yang merupakan proses dari sebuah pemberdayaan perawat yang dilakukan oleh organisasi yang menyebabkan tingkat kelelahan kerja pada pegawai yang lebih saat proses ini telah dilakukan pada seorang pegawai dalam lingkup organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan mengacu pada **rumusan** masalah dan hipotesis penelitian, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan hasil uji statistik diperoleh nilai p value nilai p value $(0,023) < \alpha$ $(0,05)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap ambiguitas peran di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis hasil uji statistik diperoleh nilai p value $(0,026) < \alpha$ $(0,05)$ dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pemberdayaan terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba
3. Berdasarkan pengujian hipotesis hasil uji statistik diperoleh nilai p value value $(0,035) < \alpha$ $(0,05)$ demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh ambiguitas peran terhadap kelelahan kerja perawat di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba.
4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan hasil uji statistik diperoleh nilai *Signifikan* $(0,000) < \alpha$ $(0,05)$ demikian dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang sangat kuat yaitu pemberdayaan terhadap kelelahan kerja pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba.

SARAN

1. Bagi RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba diharapkan untuk lebih banyak

memberikan kegiatan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan Pemberdayaan kepada perawatdinas kesehatan agar menambah pengetahuan dan dapat menyesuaikan dengan pekerjaan yang di tugaskan dan menyediakan sarana dan prasarana yang lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah dependent variable yang lain, seperti kecerdasan emosional, kinerja, motivasi, konflik peran dan kepemimpinan karena pada hasil penelitian ini masih besar dipengaruhi oleh dependent variable lainnya.
3. Bagi responden, sebagai perawat hendaknya untuk terus memperbaiki pengetahuan masing-masing seiring dengan keinginan untuk adanya perbaikan sarana dan prasarana pendukung kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Azhar, L. (2014). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, Locus Of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik Di Pekanbaru, Padang dan Batam). *Jurnal Ekonomi*, 21(04).
- Alam, R. (2018). Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan Pada Rumah Sakit Rujukan di Sulawesi Selatan. *EKUITAS: Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 14(2), 187-209.
- Alam, R., & Thoyib, A. (2010). Pengaruh Pemberdayaan terhadap Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional Perawat dan Bidan pada Rumah Sakit Palopo, Parepare dan Bone di Sulawesi Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8(1).
- Elia, K. P. (2016). Hubungan antara Kelelahan Kerja dan Masa Kerja dengan Produktivitas Kerja pada Tenaga Kerja Bongkar Muat di Pelabuhan Bitung Tahun 2015. *PHARMACON*, 5(2).
- Harahap, S. (1999). *Islam: konsep dan implementasi pemberdayaan*. PT. Tiara Wacana Yogya.
- Hendayady, A. (2011). PEMBERDAYAAN APARATUR DAERAH. *Jurnal Ilmu Politik dan Ilmu Pemerintahan*, 1(1), 61.
- Indrawan, J. (2018). Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan dalam Alih Teknologi: Sebuah Upaya Meningkatkan Kualitas SDM Pertahanan Indonesia. *Jurnal Pertahanan & Bela Negara*, 5(1).
- Irzani, D. (2014). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(1).
- Kasmad, R. KEBIJAKAN PEMERINTAH DAN PEMBERDAYAAN MASYARAKAT: Studi Kasus Program Gernas Kakao di Luwu Utara.
- Kurniawati, D. P. (2013). Pemberdayaan masyarakat di bidang usaha ekonomi (studi pada Badan Pemberdayaan Masyarakat kota Mojokerto). *Jurnal Administrasi Publik*, 1(4), 9-14.
- Muallifah, M., & Astuty, I. (2016). Pengaruh Konflik Peran Terhadap Kinerja Dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 210-225
- Mudayana, A. A. (2010). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat*, 4(2).
- Nur, I. R., Hidayati, T., & Maria, S. (2017). Pengaruh konflik peran, ambiguitas peran dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 8(1), 1-18.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja,

- Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(3).
- Prijono, O. S., & Pranarka, A. (1996). *Pemberdayaan: Konsep, kebijakan, dan implementasi*. Centre for Strategic and International Studies.
- Rosally, C. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor. *Business Accounting Review*, 3(2), 31-40
- Rosaputri, R., & Yuniawan, A. (2012). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wates)*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Septiana, S. W., & Tarwaka, P. (2017). *Hubungan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Petugas Sampah Di Kelurahan Sumber Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Setyowati, D. L., Shaluhiah, Z., & Widjasena, B. (2014). Penyebab kelelahan kerja pada pekerja mebel. *Kesmas: National Public Health Journal*, 8(8), 386-392.
- Sulaeman, E. S. (2012). *Pemberdayaan Masyarakat Di Bidang Kesehatan, Teori dan Implementasi*: Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Supriatna, U. (2011). *Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang*. Tesis. Supriatna, U. (2011). *Analisa Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang*. Tesis.
- Widjajanti, K. (2011). Model pemberdayaan masyarakat.
- Wiratama, W. J., & Budiarta, K. (2015). Pengaruh Independensi, Pengalaman Kerja, Due Professional Care dan Akuntabilitas Terhadap Kualitas Audit. *E-Jurnal Akuntansi*, 91-106.

Lampiran :

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Pemberdayaan	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	22	76
2	Kurang Baik	7	24
	Total	29	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Ditinjau Dari Umur di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Umur	Pemberdayaan			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	<= 30 Tahun	11	79	3	21
2	31-40 Tahun	9	69	4	31
3	>40 Tahun	2	100	0	0
	Total	22	76	7	24

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Ditinjau Dari Jenis Kelamin di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Pemberdayaan			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Laki-laki	3	60	2	40
2	Perempuan	19	79	5	20
	Total	22	76	7	24

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Ditinjau Dari Pendidikan Terakhir di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Pendidikan Terakhir	Pemberdayaan			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Ners	1	0	1	100
2	DIII	9	82	2	18
3	S1	10	71	4	29
4	S2	2	100	0	0
	Total	22	76	7	24

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Pemberdayaan Ditinjau Dari Lama Bekerja di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Lama Bekerja	Pemberdayaan			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	<= 5 Tahun	7	64	4	36
2	>5 Tahun	15	83	3	17
	Total	22	76	7	24

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Ambiguitas Peran RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Ambiguitas Peran	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	17	59
2	Kurang Baik	12	41
	Total	29	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Ambiguitas Peran Ditinjau Dari Umur di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Umur	Ambiguitas Peran			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	<= 30 Tahun	8	57	6	43
2	31-40 Tahun	8	61	5	39
3	>40 Tahun	1	50	1	50
	Total	17	59	12	41

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Ambiguitas Peran Ditinjau Dari Jenis Kelamin di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Ambiguitas Peran			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Laki-laki	4	80	1	20
2	Perempuan	13	54	11	46
	Total	17	41	12	59

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Ambiguitas Peran Ditinjau Dari Pendidikan Terakhir di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Pendidikan Terakhir	Ambiguitas Peran			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Ners	2	100	0	0
2	DII	7	64	4	36
3	S1	7	50	7	50
4	S2	1	50	1	50
	Total	17	59	12	41

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Kelelahan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Baik	13	45
2	Kurang Baik	16	55
	Total	29	100

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 11 Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari Umur di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Umur	Kelelahan Kerja			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	<= 30 Tahun	7	50	7	50
2	31-40 Tahun	5	39	8	61
3	>40 Tahun	1	50	1	50
	Total	13	45	16	55

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 12 Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari Jenis Kelamin di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Jenis Kelamin	Kelelahan Kerja			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Laki-laki	1	20	4	80
2	Perempuan	12	50	12	50
	Total	13	45	16	55

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 13 Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari Pendidikan Terakhir di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Pendidikan Terakhir	Kelelahan Kerja			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	Ners	1	50	1	50
2	DII	4	36	7	64
3	S1	7	50	7	50
4	S2	1	50	1	50
	Total	13	45	16	55

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 14 Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Ditinjau Dari Lama Bekerja di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

No	Lama Bekerja	Kelelahan Kerja			
		Baik		Kurang Baik	
		N	%	N	%
1	<= 5 Tahun	6	55	5	45
2	>5 Tahun	7	39	11	61
	Total	13	45	16	55

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 15 Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Ambiguitas Peran Pegawai di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

Pemberdayaan	Ambiguitas Peran				Jumlah		p
	Baik		Kurang		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	10	45,5	12	54,5	22	75,9	0,023
Kurang	7	100	0	0	7	24,1	
Jumlah	17	58,6	12	41,4	29	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 16 Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Kelelahan Kerja Pegawai di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

Pemberdayaan	Kelelahan Kerja				Jumlah		p
	Baik		Kurang		N	%	
	n	%	n	%			
Baik	7	31,8	15	68,2	22	75,9	0,026
Kurang	6	85,7	1	14,3	7	24,1	
Jumlah	13	44,8	16	55,2	29	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 17 Pengaruh Ambiguitas Peran Terhadap Kelelahan Kerja Pegawai di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

Ambiguitas Peran	Kelelahan Kerja				Jumlah		p
	Baik		Kurang		N	%	
	N	%	n	%			
Baik	6	35,3	11	64,7	22	58,6	0,035
Kurang	7	58,3	5	41,7	7	41,4	
Jumlah	13	44,8	16	55,2	29	100	

Sumber: Data Primer 2018

Tabel 18 Model Akhir Hasil Analisis Multivariat Regresi Distribusi Responden Berdasarkan Pernyataan tentang Pengaruh Pemberdayaan Terhadap Ambiguitas Peran dan Kelelahan Kerja Pegawai di di RSUD Sultan Dg Raja Bulukumba Tahun 2018

Variabel	B	S.E	Beta	T	Sig	95% C.I for EXP(B)	
						Lower	Upper
Constant	131,176	17,569		7,466	,000	95,062	167,291
Pemberdayaan	-,535	,134	-,658	-3,983	,000	-,811	-,259
Ambiguitas Peran	-,402	,167	-,397	-2,407	,024	-,745	-,059

Sumber: Data Primer 2018