

ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TERJADINYA *BURNOUT* PADA PERAWAT DI MURNI TEGUH MEMORIAL HOSPITAL

Devi Chairany¹, Hendry Kiswanto Mendrofa^{1,*}

¹Program Studi Ilmu Keperawatan, Universitas Murni Teguh

*Koresponding: hendrykiswanto155@gmail.com

Abstract

Nurses have a high responsibility in providing services to patients and are required to have good skills. Responsibilities and demands of a lot of work can potentially be a stressor for nurses, coupled with the many demands from patients and their families that can lead to burnout. Burnout can be caused by demographic, personal, and organizational factors. The objective of this study is to analyze the factors that influence the occurrence of burnout in nurses. This research is quantitative with a cross sectional approach. The study was conducted on the 7th floor of the Murni Teguh Memorial Hospital Medan. The study population was 37 people and all of them were used as samples. Sampling by means of total sampling. The analysis was performed univariate and bivariate using chi-square test with 95% confidence level ($\alpha=0.05$). The result that factors that influence the occurrence of burnout in nurses at Murni Teguh Memorial Hospital are marital status ($p=0.002$), workload ($p=0.010$), and work environment ($p=0.017$). While the unrelated factor was length of work ($p=0.716$). It is concluded that the occurrence of burnout in nurses is influenced by marital status, workload and work environment. It is recommended for nurses to establish good cooperation with fellow nurses and with other professional colleagues so that the work environment can make them comfortable at work and nurses do not experience burnout.

Keywords: Burnout, Nurse, Hospital

Abstrak

Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan dituntut memiliki keterampilan yang baik. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stressor bagi perawat, ditambah dengan banyaknya tuntutan dari pasien dan keluarganya sehingga dapat mengakibatkan *burnout*. *Burnout* dapat disebabkan oleh faktor demografi, personal, dan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di Lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital Medan. Populasi penelitian sebanyak 37 orang dan seluruhnya dijadikan sampel. Penarikan sampel dengan cara *total sampling*. Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *chi-square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasilnya bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital adalah status pernikahan ($p=0,002$), beban kerja ($p=0,010$), dan lingkungan kerja ($p=0,017$). Sedangkan faktor yang tidak berhubungan adalah lama bekerja ($p=0,716$). Maka dapat disimpulkan bahwa terjadinya *burnout* pada perawat dipengaruhi oleh status pernikahan, beban kerja dan lingkungan kerja. Disarankan pada perawat untuk menjalin kerjasama yang baik dengan rekan sesama perawat maupun dengan rekan profesi lainnya sehingga lingkungan kerja dapat membuat nyaman dalam bekerja dan perawat tidak mengalami *burnout*.

Kata Kunci: *Burnout*, Perawat, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Perawat mengambil beberapa tugas yang biasanya sampai 24 jam di mana perawat kontak langsung dengan pasien secara terus menerus (Surya & Adiputra, 2017). Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang bersifat *human service* atau memberikan layanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan (Potter & Perry, 2019).

Perawat sering bertemu dengan pasien dan keluarga yang berasal dari berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Tidak hanya dari sisi pasien dan keluarga saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal tersebut menjadi stressor bagi perawat (Mariyanti & Citrawati, 2019). Stressor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu akan menimbulkan beberapa gejala yang disebut dengan *burnout syndrome* (Sari, 2015).

Burnout merupakan masalah kesehatan kerja dan produktivitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan (Ezdha & Putri, 2019). Maslach, Leiter dan Schaufeli (2019) menyebutkan *burnout* perawat adalah kondisi yang menggambarkan respon terhadap stres kronis berhubungan dengan pekerjaan. Perawat di ruang rawat inap walaupun lebih sering bertemu pasien yang sama dengan penyakit yang berbeda-beda dalam jangka waktu yang relatif lama mereka kurang merasakan kelelahan dan kejenuhan (*burnout*) (Mariyanti & Citrawati, 2019).

Studi meta-analisis, yang dilakukan oleh Woo, Ho, Tang dan Tam (2020) bahwa di antara petugas kesehatan, perawat dikenal paling sering berjuang dengan gejala kelelahan, membawa konsekuensi serius bagi pasien, profesional kesehatan lainnya, dan organisasi perawatan kesehatan. Bukti menunjukkan bahwa gejala *burnout* pada perawat tinggi di seluruh spesialisasi dan negara. Survei pada 45.539 perawat di seluruh dunia di 49 negara menunjukkan bahwa prevalensi gejala *burnout* secara keseluruhan di antara perawat global adalah 11,23%. Perbedaan signifikan dicatat antara wilayah geografis, spesialisasi dan jenis pengukuran *burnout* yang digunakan. Wilayah Afrika Sub-Sahara memiliki tingkat prevalensi gejala *burnout* tertinggi sedangkan wilayah Eropa dan Asia Tengah memiliki tingkat prevalensi terendah.

Perkiraan berkisar dari 2,5% untuk *burnout* parah di antara dokter keluarga di Cina hingga 87,9% untuk *burnout* di antara bidan di Uganda. Dalam tiga penelitian yang mengumpulkan data selama pandemi Covid-19, prevalensi berkisar antara 31,5% di apoteker komunitas hingga 47,4% pada residen kedokteran keluarga (untuk *burnout* parah atau sangat parah) hingga 50,0% pada perawat perawatan primer. Prevalensi yang dikumpulkan adalah 28,1% untuk tingkat kelelahan emosional yang tinggi, 27,6% untuk tingkat kelelahan emosional yang sedang, 16,4% untuk tingkat depersonalisasi yang tinggi, 22,7% untuk tingkat depersonalisasi yang sedang, 31,9% untuk tingkat depersonalisasi yang tinggi. prestasi pribadi dan 28,1% untuk tingkat sedang prestasi pribadi berkurang. Prevalensi perkiraan gabungan dari tingkat sedang atau tinggi pada setiap subskala adalah 55,7% untuk kelelahan emosional, 39,1% untuk depersonalisasi dan 60,0% untuk pencapaian pribadi yang berkurang (Wright et al., 2022).

Burnout dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain rotasi shift kerja, faktor individu (kesehatan/penyakit, jenis kelamin, umur, pendidikan, beban kerja, masa kerja) dan faktor lingkungan fisik (kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi). Kelelahan kerja di rumah sakit antara lain kelelahan yang disebabkan faktor fisik seperti suhu, penerangan, mikroorganisme, zat kimia, kebisingan dan *cyrcardian* rhythm (terutama pada perawat shift malam), sedangkan kelelahan non fisik disebabkan oleh faktor psikososial baik di tempat kerja maupun di rumah atau masyarakat sekeliling (Yusuf & Muhammad, 2018). Sedangkan berdasarkan pendapat Patel (2017) dan Maslach, Jackson dan Leiter (2018) *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografi (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan), faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian) dan faktor organisasi (lingkungan kerja dan komitmen organisasi).

Penelitian ini dilakukan di Murni Teguh Memorial Hospital Medan. Berdasarkan data yang diperoleh dari Murni Teguh Memorial Hospital bahwa jumlah perawat rawat inap sebanyak 192 orang yang berada di 11 ruangan rawat inap. Lokus penelitian ini yaitu perawat di lantai 7 sebanyak 37 orang yang terdiri dari perawat pelaksana di lantai 7 South sebanyak 19 orang dan perawat pelaksana di lantai 7 West sebanyak 18 orang. Survei pendahuluan yang peneliti lakukan dengan mewawancarai 10 orang perawat di lantai 7 yaitu 5 orang perawat di lantai 7 South dan 5 orang perawat di lantai 7 West dengan menanyakan *burnout* yang dirasakan dan faktor penyebabnya. Diperoleh jawaban sementara bahwa sebanyak 6 orang mengatakan tidak mengalami *burnout* saat bekerja karena sudah menjadi tanggung jawabnya memberikan pelayanan pada pasien. Sebanyak 4

orang mengalami *burnout* dalam bekerja dan selalu merasa bosan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi rutinitas sehari-hari.

Mengapa mereka mengalami *burnout* diduga karena sudah bekerja lama (>5 tahun), sudah menikah sehingga harus memikirkan keluarga juga harus memikirkan pekerjaan. Selain itu ada juga yang mengatakan beban kerja yang tinggi karena jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat di ruangan. Ada juga yang mengatakan lingkungan kerja yang kurang mendukung, karena beberapa perawat tidak menunjukkan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan. Hipotesis penelitian ini yaitu: Ada pengaruh lama bekerja, status pernikahan, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan studi *cross sectional*. Penelitian bertujuan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital. Populasi penelitian ini seluruh perawat rawat inap yang bertugas di Ruang Rawat Inap lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital Medan sebanyak 37 orang. Sampel penelitian sebanyak 37 orang (*total sampling*) terdiri dari perawat di Ruang 7 South sebanyak 19 orang, Ruang 7 West sebanyak 18 orang.

Data yang diperoleh dianalisis melalui 2 tahapan yaitu analisis univariat (tabel distribusi frekuensi), dan analisis bivariat (tabel silang dan menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95%).

HASIL PENELITIAN
Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik

No	Karakteristik	f	(%)
A.	Umur :		
1.	20-30 tahun	6	16,2
2.	31-40 tahun	29	78,4
3.	41-50 tahun	2	5,4
B.	Jenis kelamin		
1.	Laki-laki	5	13,5
2.	Perempuan	32	86,5
C.	Pendidikan :		
1.	D-III	32	86,5
2.	S-I/Ners	5	13,5

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berumur 31-40 tahun (78,4%), sebagian kecil responden berumur 41-50 tahun (5,4%). Berdasarkan jenis kelamin, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (86,5%), sebagian kecil responden berjenis kelamin laki-laki (13,5%). Berdasarkan pendidikan, menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D-III (86,5%), sebagian kecil berpendidikan S-I/Ners (13,5%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Independen

No	Lama Kerja	Jlh	(%)
1	<5 tahun	25	67,6
2	>5 tahun	12	32,4
Total		37	100,0
No	Status pernikahan	Jlh	(%)
1	Sudah menikah	16	43,2
2	Belum menikah	21	56,8

Total		37	100,0
No	Beban kerja	Jlh	(%)
1	Tinggi	25	67,6
2	Rendah	12	32,4
Total		37	100,0
No	Lingkungan Kerja	Jlh	(%)
1	Baik	21	56,8
2	Kurang	16	43,2
Total		37	100,0

Berdasarkan Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden bekerja di Murni Teguh Memorial Hospital <5 tahun (67,6%), sebagian kecil >5 tahun (32,4%). Sebagian besar responden belum menikah (56,8%), sebagian kecil perawat sudah menikah (43,2%). Berdasarkan beban kerja, sebagian besar responden mengatakan bahwa beban kerjanya dalam kategori tinggi (67,6%), dan sebagian kecil mengatakan beban kerjanya dalam kategori rendah (32,4%). Berdasarkan lingkungan kerja sebagian besar responden menyatakan lingkungan kerja baik (56,8%), sebagian kecil lingkungan kerja kurang baik (43,2%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Dependen (*Burnout* Perawat)

No	<i>Burnout</i> Perawat	Jlh	(%)
1	Tinggi	24	64,9
2	Rendah	13	35,1
Total		37	100,0

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *burnout* dalam kategori tinggi (64,9%), sebagian kecil mengalami *burnout* dalam kategori rendah (35,1%).

Analisis Bivariat

Pengaruh Lama Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Tabel 4. Tabel Silang Pengaruh Lama Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022

No	Lama Kerja	<i>Burnout</i> pada Perawat				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		F	%	
		f	%	f	%			
1	<5 tahun	17	45,9	8	21,6	25	67,6	0,716
2	>5 tahun	7	18,9	5	13,5	12	32,4	
Jumlah		24	64,9	13	35,1	37	100,0	

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang bekerja di Murni Teguh Memorial Hospital <5 tahun mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori tinggi yaitu 17 orang (45,9%). Dari 12 responden yang bekerja di Murni Teguh Memorial Hospital >5 tahun mayoritas mengalami *burnout*

dalam kategori tinggi yaitu 7 orang (18,9%).

Hasil statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai signifikan yaitu $0,716 > 0,05$, yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh lama kerja terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022.

Pengaruh Status Pernikahan terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Tabel 5. Tabel Silang Pengaruh Status Pernikahan terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022

No	Status Pernikahan	<i>Burnout</i> pada Perawat				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		F	%	
		f	%	f	%			
1	Sudah menikah	15	40,5	1	2,7	16	43,2	0,002
2	Belum menikah	9	24,4	12	32,4	21	56,8	
Jumlah		24	64,9	13	35,1	37	100,0	

Berdasarkan tabel 5 di atas menunjukkan bahwa dari 16 responden yang sudah menikah mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori tinggi yaitu 15 orang (40,5%). Dari 21 responden yang belum menikah mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori rendah yaitu 12 orang (32,4%).

Hasil statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai signifikan yaitu $0,002 < 0,05$, yang menunjukkan terdapat pengaruh status pernikahan terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Tabel 6. Tabel Silang Pengaruh Beban Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022

No	Beban Kerja	<i>Burnout</i> pada Perawat				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		F	%	
		f	%	f	%			
1	Tinggi	20	54,1	5	13,5	25	67,6	0,010
2	Rendah	4	10,8	8	21,6	12	32,4	
Jumlah		24	64,9	13	35,1	37	100,0	

Berdasarkan tabel 6 di atas menunjukkan bahwa dari 25 responden yang menyatakan beban kerjanya tinggi mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori tinggi yaitu 20 orang (54,1%). Dari 12 responden yang menyatakan beban kerjanya rendah mayoritas

mengalami *burnout* dalam kategori rendah yaitu 8 orang (21,6%).

Hasil statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai signifikan yaitu $0,010 < 0,05$, yang menunjukkan terdapat pengaruh beban kerja terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Tabel 7. Tabel Silang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat di Murni Teguh Memorial Hospital Tahun 2022

No	Lingkungan Kerja	<i>Burnout</i> pada Perawat				Jumlah		<i>p-value</i>
		Tinggi		Rendah		F	%	
		f	%	f	%			
1	Baik	10	27,0	11	29,7	21	56,8	0,017
2	Kurang	14	37,8	2	5,4	16	43,2	
Jumlah		24	64,9	13	35,1	37	100,0	

Berdasarkan tabel 7 di atas menunjukkan bahwa dari 21 responden yang menyatakan lingkungan kerja baik mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori rendah yaitu 11 orang (29,7%). Dari 16 responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik mayoritas

mengalami *burnout* dalam kategori tinggi yaitu 14 orang (37,8%).

Hasil statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh nilai signifikan yaitu $0,017 < 0,05$, yang menunjukkan terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022

PEMBAHASAN

Lama Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya & Adiputra (2017) di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar menunjukkan bahwa perawat yang *burnout* lebih banyak dari masa kerja 11-26 tahun, dan perawat yang bekerja pada Cempaka III memiliki presentasi *burnout* yang tinggi yaitu 41,2%. Tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja 21-32 tahun dan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap anak RSUP Sanglah. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Eliyana (2016) di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan bahwa *burnout* perawat pelaksana dalam kategori rendah sebesar 82,8% dan kategori sedang sebesar 17,2%, lama kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* pada perawat pelaksana. Demikian juga penelitian Liana (2020) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang Hasil uji statistik chi-square didapatkan $p\text{-value} = 0,008$, yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka $p\text{ value} = 0,008 \leq 0,05$, yang menunjukkan bahwa ada hubungan masa kerja dengan *burnout* pada perawat.

Menurut Siagian (2019) menyatakan bahwa masa kerja menunjukkan berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan. Maslach, Leiter dan Schaufeli (2019) menjelaskan bahwa tidak ada lama masa kerja yang spesifik yang dapat membuat seseorang mengalami *burnout*, Namun semakin lama seseorang bekerja maka semakin berisiko terjadinya *burnout*. Mariyanti & Citrawati (2019) menemukan bahwa perawat di ruang rawat inap walaupun lebih sering bertemu pasien yang sama dengan penyakit yang berbeda-beda dalam jangka waktu yang relatif lama mereka kurang merasakan kelelahan dan

kejenuhan dan pada perawat yang bertugas di ruang rawat jalan walaupun bertemu pasien pada hari pemeriksaan saja mereka merasakan kelelahan dan kejenuhan, kemungkinan ini disebabkan karena walaupun mereka bertemu dengan pasien pada hari pemeriksaan saja, tetapi mereka harus menghadapi pasien yang berbeda-beda karakter dan penyakit setiap harinya.

Menurut peneliti, melihat hasil penelitian ini bahwa lama bekerja tidak mempengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat di lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital disebabkan berdasarkan kategori perawat di Lantai 7 sebagian besar lama bekerja perawat mengelompok pada lama bekerja <5 tahun (67,6%) dibandingkan dengan perawat yang bekerja <5 tahun (32,4%). Hal tersebut juga dapat dilihat dari *burnout* pada perawat tidak ada perbedaan pada kedua kelompok lama bekerja tersebut, dikarenakan perawat yang bekerja <5 tahun dan perawat yang bekerja >5 tahun mayoritas mengalami *burnout* dibandingkan yang tidak mengalami *burnout* sehingga ketika diuji secara statistik tidak ada pengaruh yang signifikan pada kedua kelompok tersebut. Jika dilihat di Murni Teguh Memorial Hospital bahwa perawat yang bekerja <5 tahun dan bekerja >5 tahun memiliki tugas dan beban kerja yang sama sehingga tingkat *burnout* juga relatif cenderung sama.

Status Pernikahan Berpengaruh Terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Sejalan dengan penelitian Sari (2015) di ruang *Medical Surgical* dan Ruang Ratna RSUP Sanglah mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan *burnout syndrome* pada perawat ($p=0,015$, $r=0,371$). Penelitian yang dilakukan oleh Liana (2020) di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palembang didapatkan

responden yang menikah (79,4%), lebih banyak jika dibandingkan dengan responden yang belum menikah (20,6%). Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan p value = 0,041, yang jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka p value $\leq 0,05$. Ini berarti ada hubungan status perkawinan dengan *burnout*.

Berdasarkan pendapat Patel (2017) dan Maslach, Jackson dan Leiter (2018), *burnout* dipengaruhi faktor demografi salah satunya adalah status pernikahan. Menurut Maslach, Leiter dan Schaufeli (2019) seseorang yang tidak menikah (yang paling utama yaitu laki-laki) akan lebih mudah terkena *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah. Seseorang yang single berdasarkan pengalaman mengalami level *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang sudah bercerai. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki risiko untuk mengalami *burnout* jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial.

Menurut peneliti, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* perawat di Lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital dipengaruhi oleh status pernikahan perawat. Perawat yang sudah menikah cenderung mengalami *burnout* yang tinggi sedangkan yang belum menikah mengalami *burnout* yang rendah. Hal ini dapat dipahami bahwa profesi perawat sebagian besar adalah perempuan, apabila perawat tersebut sudah menikah maka ia akan memiliki tanggungjawab ganda yaitu sebagai perawat memberikan pelayanan pada pasien di tempat kerja, dan sebagai ibu rumah tangga di rumah memberikan pelayanan pada suami dan juga anak-anaknya. Kondisi tersebut dapat membuat kelelahan pada fisik dan juga mental perawat sehingga lebih mudah mengalami kejenuhan dalam bekerja.

Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p = 0,010 < 0,05$. Responden yang menyatakan beban kerjanya tinggi mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori tinggi. Responden yang menyatakan beban kerjanya rendah mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori rendah. Hasil penelitian ini diperkuat dengan hasil penelitian Eliyana (2018) di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi *burnout* perawat pelaksana adalah variabel beban kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) di ruang *Medical Surgical* dan Ruang Ratna RSUP Sanglah mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat ($p=0,006$).

Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ekdha & Putri (2019) di ruang rawat inap rumah sakit Pekanbaru Medical Center menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* ($p = 0,024$). Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktifitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan, workload atau beban kerja diartikan sebagai patients days yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien (Marquis & Huston, 2016). Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan yang akan menimbulkan stres kerja pada perawat yang kemudian akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja (Sari, 2015).

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang

diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja yang tinggi akan membuat seseorang mengalami kejenuhan dalam bekerja (Marquis & Huston, 2016).

Menurut peneliti, berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar di Lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital menyatakan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga sebagian besar dari mereka mengalami *burnout* (kejenuhan) dalam bekerja. Kondisi tersebut disebabkan oleh karena beban yang dirasakan tidak hanya beban kerja fisik tetapi beban kerja mental. Terkait beban kerja fisik yaitu pergantian shift kadang harus menjalani shift pagi, siang atau malam, harus melakukan visit dokter, harus selalu menunjukkan pelayanan yang prima, jumlah perawat yang tidak sebanding dengan jumlah pasien, belum lagi adanya keluhan dari pasien dan keluarga yang harus segera ditangani, pasien dan keluarga yang banyak menuntut, dan terbebani adanya tuntutan dari atasan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Terjadinya *Burnout* pada Perawat

Berdasarkan hasil penelitian bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p = 0,017 < 0,05$. Responden yang menyatakan lingkungan kerja baik mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori rendah. Responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik mayoritas mengalami *burnout* dalam kategori tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pradana (2017) di RSUD Kardinah Kota Tegal bahwa lingkungan kerja pada perawat rawat inap menunjukkan nilai

signifikansi sebesar $0,000 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini berarti terdapat pengaruh dan signifikan dari variabel bebas yaitu lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu *burnout*. Lingkungan kerja yang baik, akan menyebabkan *burnout* yang dirasakan semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Marulitua (2019) di RSUD dr. Pirngadi Kota Medan mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat ruang rawat inap, yang menunjukkan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka *burnout syndrome* akan semakin tinggi.

Selanjutnya hasil penelitian *literatur review* yang dilakukan oleh Damayanti (2021) menyatakan dari 15 artikel ditemukan bahwa lingkungan kerja dapat berupa hubungan atau dukungan dari tenaga kesehatan, manajer perawat, hubungan perawat pasien, perilaku *caring*, yang dapat mencegah risiko *burnout* perawat di rumah sakit. Kesimpulan dari penelitian ini adalah peningkatan strategi pencegahan *burnout* dapat dilakukan dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja mempengaruhi kenyamanan perawat dalam melakukan pekerjaan.

Burnout dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, penerangan, suhu dan tekanan panas, vibrasi dan ventilasi. Lingkungan kerja dapat menentukan kemungkinan munculnya *burnout* seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, jumlah individu yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin yang dilakukan terus menerus dan yang bukan rutin, ambiguitas peran, dukungan sosial dari rekan kerja yang tidak memadai, dukungan sosial dari atasan tidak memadai, kontrol yang rendah terhadap pekerjaan dan kurangnya stimulasi dalam pekerjaan. Lingkungan

kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang dapat membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama (Maslach, Leiter, & Schaufeli, 2019).

Menurut peneliti, hasil penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat di Lantai 7 Murni Teguh Memorial Hospital dipengaruhi oleh lingkungan kerja perawat. Lingkungan fisik yang membuat perawat nyaman dalam bekerja yaitu pencahayaan yang baik, perawatan kerja yang memadai dan mendukung dalam pekerjaan, sirkulasi udara yang cukup memadai, lingkungan kerja tidak bising, pasien tenang. Akan tetapi ada juga hal-hal yang membuat perawat merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerja seperti hubungan sesama perawat kurang akrab, dengan profesi lain kurang terjalin dengan baik, kerjasama tim kurang berjalan lancar, dan hubungan dengan atasan kurang berjalan dengan harmonis. Lingkungan kerja yang kurang baik membuat perawat merasa jenuh dengan pekerjaannya, tidak nyaman dalam melakukan tugas-tugasnya dalam memberikan pelayanan pada pasien dan keluarga.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Lama kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p=0,716>0,05$. Tidak ada perbedaan kejenuhan dalam bekerja (*burnout*) pada perawat yang bekerja <5 tahun dan perawat yang bekerja >5 tahun.
2. Status pernikahan berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p=0,002<0,05$. Perawat yang sudah menikah cenderung mengalami *burnout* dibandingkan dengan perawat yang belum menikah.

3. Beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p=0,010 < 0,05$. Beban kerja yang tinggi membuat perawat mengalami *burnout*.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital tahun 2022, $p=0,017<0,05$. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan perawat mengalami *burnout*.

SARAN

Disarankan kepada peneliti selanjutnya supaya menambahkan variabel dukungan manajemen rumah sakit terhadap *burnout* perawat.

REFERENSI

- Damayanti, L.T. (2021). Dampak Lingkungan Kerja terhadap Burnout Perawat: A Systematic Review. *Jurnal Keperawatan*, 13(4), 967–978.
- Eliyana, E. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3), 172–182.
- Ezdha, A.U.A., & Putri, D.A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS PMC. *REAL in Nursing Journal (RNJ)*, 2(3), 144–152.
- Liana, Y. (2020, August). Analisis faktor yang berhubungan dengan burnout (kejenuhan kerja) pada perawat. In *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, 6(1), 108–115.
- Mariyanti, S., & Citrawati, A. (2019). Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap Dan Rawat Jalan RSAB “Harapan Kita.” *Jurnal Psikologi*, 9(2), 54–63.

- Marquis, B.L., & Huston, C.J. (2016). *Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan : Teori Dan Aplikasi* (4th ed.). Jakarta: EGC.
- Marulitua, J. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat RSUD dr. Pirngadi Kota Medan*. Repository Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Maslach, C., Jackson, S.E., & Leiter, M. P. (2018). *Maslach Burnout Inventory, Manual*. Paolo Alto, California: Consulting of Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M.P., & Schaufeli, W. (2019). *Chapter 5 Measuring Burnout*. New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Patel, B. (2017). *The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses*. Middlesex: West Middlesex University Hospital.
- Potter, A., & Perry, A.G. (2019). *Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik* (4th ed). Jakarta: EGC.
- Pradana, B.A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Jurnal Magisma*, 5(2), 61–70.
- Sari, N.L.P.D.Y. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING Ners Journal*, 3(2), 51–60.
- Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan 4). Jakarta: Bumi Aksara.
- Surya, P.A.A.S., & Adiputra, I.N. (2017). Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Anak RSUP Sanglah. *E-Jurnal Medika*, 6(4), 10–19.
- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>.
- Wright, T., Mughal, F., Babatunde, peyemi O., Dikomitis, L., Mallena, C.D., & Helliwell, T. (2022). Burnout among primary health-care professionals in low- and middle-income countries: systematic review and meta-analysis. *Publication: Bulletin of the World Health Organization*, 1(1), 1–29.
- Yusuf, E.F., & Muhammad, A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Burnout dalam Tinjauan Studi Keperawatan* (Cetakan 1). Makassar: Nas Media Pustaka.