

PENGARUH LAMA KERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP BURNOUT

The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout

Peni Pujiarti, Lia Idealistiana

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

Riwayat artikel

Diajukan: 21 Juli 2023

Diterima: 26 Juli 2023

Penulis Korespondensi:

- Peni Pujiarti
- Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara

e-mail:

penipujip@gmail.com

Kata Kunci:

Length of work, workload, burnout

Abstrak

Latar Belakang : Di Andalusia Spanyol dilaporkan dari 674 (80%) perawat yang diteliti rata-rata memiliki tingkat burnout syndrome yang tinggi. Di Indonesia hasil penelitian juga menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Ungaran mengalami kejadian burnout syndrome dengan persentase 50,8%. Perawat yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional sebagai bagian dari dimensi burnout. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga perawat juga menyebabkan overload beban kerja. **Tujuan Penelitian :** Mengetahui pengaruh lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout. **Metode Penelitian :** Metode penelitian analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Ruang rawat inap RSUD Tugu Koja Jakarta sebanyak 30 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. **Hasil Penelitian :** Distribusi frekuensi sebagian besar perawat mengalami burnout ringan (56,7%), lama kerja < 5 tahun (63,3%) dan beban kerja sedang (56,7%). Ada ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja perawat terhadap burnout ($p=0,002$) . Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap burnout ($p=0,01$). **Kesimpulan dan Saran :** Ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout. Rumah sakit hendaknya memperhatikan beban kerja yang diberikan, dan sesuai dengan kemampuan perawat.

Abstract

Background : In Andalusia, Spain, it was reported that 674 (80%) of the nurses studied had an average high rate of burnout syndrome. In Indonesia, the results of the study also showed that most nurses at Ungaran Hospital experienced burnout syndrome with a percentage of 50.8%. Nurses who have a longer working period will experience emotional exhaustion as part of the burnout dimension. The imbalance between workload and the number of nurses also causes workload overload. **Objective :** Knowing the effect of length of work and workload of nurses on burnout. **Methods :** Analytical research method with *cross sectional* approach. The sample in this study were all nurses working in the inpatient room of the Tugu Koja Hospital, Jakarta, as many as 30 people, the sampling technique was *total sampling*. **Results :** The frequency distribution of most nurses experienced mild burnout (56.7%), length of work <5 years (63.3%) and moderate workload (56.7%). There is a significant effect between the length of work of nurses on burnout ($p=0.002$). There is a significant effect between the workload of nurses on burnout ($p=0.01$). **Conclusions and Suggestions:** There is a significant influence between length of work and workload of nurses on burnout. Hospitals should pay attention to the workload provided, and in accordance with the abilities of nurses.

PENDAHULUAN

Burnout merupakan kondisi psikologis yang ditandai dengan dengan gejala kelelahan emosional, sikap sinisme dan ketidakmampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Konteks burnout seringkali ditemui dalam pekerjaan bidang pelayanan kemanusiaan seperti tenaga perawat. Ketidakmampuan perawat dalam beradaptasi dengan tuntutan dan tekanan pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan, maka hal tersebutlah yang disebut dengan burnout (Raudenská et al., 2020).

Burnout Syndrome dikalangan profesi perawat banyak diteliti di luar negeri. Di Andalusia Spanyol dilaporkan dari 674 (80%) perawat yang diteliti rata-rata memiliki tingkat burnout syndrome yang tinggi. Di Indonesia hasil penelitian juga menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Ungaran mengalami kejadian burnout syndrome dengan persentase 50,8% (Indiawati, 2022).

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang secara langsung berinteraksi dengan pasien dalam jangka waktu yang lama, sehingga perawat memiliki risiko dua kali lebih besar untuk mengalami burnout. Hasil observasi beban kerja pada perawat rawat inap rumah sakit X, diketahui bahwa rata-rata nilai beban kerja per orang yaitu 86,59 % dari waktu keseluruhan jam kerja. Hal ini berarti beban kerja perawat sudah melebihi waktu produktif. Waktu kerja produktif yang optimal adalah 80% dari total jam kerja dan 20% digunakan untuk melakukan kegiatan-kegiatan non produktif. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap burnout syndrome pada perawat rawat inap (Martiana & Purnawati, 2020).

Perawat yang memiliki masa kerja lebih lama akan mengalami kelelahan emosional sebagai bagian dari dimensi burnout. Posisi dan jabatan perawat dengan masa kerja di atas 10 tahun dapat menjadi alasan perawat mengalami burnout. Hal itu disebabkan tumpukan tugas serta beban pekerjaan yang sudah bersifat kumulatif artinya telah terjadi kelelahan kronik baik secara fisik, antara lain adanya hubungan yang tidak harmonis sesama pekerja, kurangnya komunikasi yang baik, rasa tanggung jawab yang kurang, dan kebosanan. Selain itu, perawat

cenderung mudah merasa jenuh yang disebabkan oleh kegiatan atau keadaan tempat kerja serta kurang komunikasi dalam penyampaian masalah (Aulia, 2021).

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga perawat juga menyebabkan overload beban kerja. Lingkungan kerja perawat yang paling tinggi tingkat tekanannya hingga menyebabkan stres tinggi yaitu perawat bagian gawat darurat, ortopedi dan traumatologi, onkologi, serta perawatan tingkat lanjut. Apabila perawat mengalami overload beban kerja secara terus menerus, perawat akan mengalami burnout. Salah satu tanda burnout pada perawat yaitu perawat jarang tersenyum kepada pasien. Perawat yang mengalami burnout dan mempunyai lingkungan yang kurang aman dapat memberikan perawatan yang kurang efisien daripada perawat yang tidak mengalami burnout % (Martiana & Purnawati, 2020).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti di Ruang Rawat Inap RSUD Tugu Koja Jakarta didapatkan bahwa perawat memiliki gejala-gejala *burnout* seperti terlihat lesu, kurang bersemangat, kurang perhatian terhadap pasien dan keluarganya. Dan berdasarkan hasil pengisian kuisioner yang berisi pernyataan tentang dimensi *burnout syndrome* pada 10 orang perawat pelaksana yang berjaga di ruang rawat inap, didapatkan hasil 80% dari responden menyatakan sering mengalami kelelahan secara fisik, 65% menyatakan sering mengalami kelelahan secara emosional, 50% menyatakan sering mengalami gangguan pola tidur, gangguan pola makan dan sakit kepala serta 50% menyatakan sesekali ingin beralih keprofesi selain perawat. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh lama kerja dan beban kerja perawat terhadap burnout di RSUD Tugu Koja Jakarta tahun 2022”.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Instrumen pengambilan data yang digunakan adalah kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Ruang rawat

inap RSUD Tugu Koja Jakarta sebanyak 30 orang, teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling*. Metode analisis yang digunakan

adalah analisis univariat dan analisis bivariat dengan *uji chi square*

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Tingkat Burnout Pada Perawat di RSUD Tugu Koja Tahun 2022

No	Burnout	Frekuensi	%
1.	Ringan	17	56,7
2.	Sedang	13	43,3
3.	Berat	0	0,0
Jumlah		30	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 17 orang (56,7%), burnout sedang sebanyak 13 orang (43,3%), dan burnout berat tidak ditemukan (0%).

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Perawat di RSUD Tugu Koja Tahun 2022

No	Lama Kerja	Frekuensi	%
1.	< 5 tahun	19	63,3
2.	≥ 5 tahun	11	36,7
Jumlah		30	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar dengan lama kerja < 5 tahun sebanyak 19 orang (63,3%), dan responden dengan lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 11 orang (36,7%).

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat di RSUD Tugu Koja Tahun 2022

No	Beban Kerja	Frekuensi	%
1.	Ringan	9	30,0
2.	Sedang	17	56,7
3.	Berat	4	13,3
Jumlah		60	100.0

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar dengan beban kerja sedang sebanyak 17 orang (56,7%), beban kerja ringan sebanyak 9 orang (30,0%), dan beban kerja berat sebanyak 4 orang (13,3%).

Tabel 4 Pengaruh Lama Kerja Perawat Terhadap Burnout di RSUD Tugu Koja Jakarta Tahun 2022

Lama Kerja	Burnout				Total		P. Value
	Ringan		Sedang				
	F	%	F	%	F	%	
< 5 tahun	15	78,9	4	21,1	19	100,0	0,002
≥ 5 tahun	2	18,2	9	81,8	11	100,0	
Total	17	56,7	13	43,3	30	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 19 responden dengan lama kerja < 5 tahun sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 15 orang (78,9%), dan dari 11 responden dengan lama kerja ≥ 5 tahun sebagian besar mengalami burnout sedang sebanyak 9 orang (81,8%). Hasil cross tabulasi antara variabel lama kerja dengan burnout menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $P.0,002$ ($P.Value < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja perawat terhadap burnout.

Tabel 5 Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout di RSUD Tugu Koja Jakarta Tahun

2022							
Beban Kerja	Burnout				Total		P. Value
	Ringan		Sedang		F	%	
	F	%	F	%			
Ringan	8	88,9	1	11,1	9	100,0	0,01
Sedang	9	52,9	8	47,1	17	100,0	
Berat	0	0,0	4	100,0	4	100,0	
Total	17	56,7	13	43,3	30	100,0	

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari 9 responden dengan beban kerja ringan sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 8 orang (88,9%), dari 17 responden dengan beban kerja sedang sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 9 orang (52,9%), dan dari 4 responden dengan beban kerja berat semuanya mengalami burnout sedang sebanyak 4 orang (100%). Hasil cross tabulasi antara variabel beban kerja dengan burnout menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $P.0,01$ ($P.Value < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap burnout.

PEMBAHASAN

Distribusi Frekuensi Tingkat Burnout pada Perawat

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 30 responden sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 17 orang (56,7%), burnout sedang sebanyak 13 orang (43,3%), dan burnout berat tidak ditemukan (0%).

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya (lingkungan dan desain pekerjaan). Sejauh ini fenomena *burnout* masih belum mendapat perhatian serius dari pihak manajemen organisasi, meskipun sudah banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa *burnout* menurunkan efektivitas organisasi. Kelompok karyawan yang dipandang rentan terhadap *burnout* antara lain adalah karyawan senior. Oleh karena itu, diperlukan strategi tertentu untuk menangani fenomena tersebut dengan mempertimbangkan karakteristik karyawan senior dan kemampuan organisasi untuk melakukan tindakan preventif maupun kuratif (Mc Cormack & Cotter, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Dhestirati Endang Anggraeni (2021) yang mengatakan bahwa sebagian besar responden mengalami burnout ringan sebanyak 21 responden (67,7%).

Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian yang telah didapatkan di RSUD Koja Jakarta sebagian besar perawat di ruang rawat inap mengalami burnout ringan, hal ini sudah sewajarnya perawat mengalami burnout karena pekerjaan merawat orang sakit adalah pekerjaan yang tidak mudah dan membosankan. Tetapi

menurut peneliti disaat sekarang ini rumah sakit penuh dengan pasien BPJS beda dengan satu tahun yang lalu rumah sakit dipenuhi dengan pasien covid-19 yang membuat perawat burnout berat karena pasien covid-19 sangat penuh dan melebihi kapasitas di Rumah Sakit.

Pengaruh Lama Kerja Perawat Terhadap Burnout

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 19 responden dengan lama kerja < 5 tahun sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 15 orang (78,9%), dan dari 11 responden dengan lama kerja ≥ 5 tahun sebagian besar mengalami burnout sedang sebanyak 9 orang (81,8%).

Hasil cross tabulasi antara variabel lama kerja dengan burnout menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $P.0,002$ ($P.Value < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja perawat terhadap burnout.

Masa kerja adalah berapa lama seseorang bekerja pada masing-masing pekerjaan atau jabatan (Siagian, 2015). Adapun menurut Kuniawati (2017) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya seorang pegawai dalam mengabdikan dirinya pada sebuah perusahaan atau organisasi. Masa kerja merupakan tenggang waktu yang digunakan seorang karyawan untuk menyumbangkan tenaganya pada perusahaan sehingga akan menghasilkan sikap kerja dan ketrampilan kerja yang berkualitas. Rentang waktu masa kerja yang cukup, sama dengan orang yang memiliki pengalaman yang luas baik hambatan dan keberhasilan, maka masa

kerja adalah waktu yang telah dijalani seseorang selama menjadi tenaga kerja atau karyawan perusahaan. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja bagi karyawan (Septiani, 2015).

Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja seseorang semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul gangguan kesehatan pada pekerja serta timbul kebosanan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sifatnya monoton (Pusparini, Setiani, & Hanani, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Putu Ayu Adindhya Saraswati Surya (2017) yang mengatakan bahwa hasil uji Exact Fisher pada penelitian ini didapatkan bahwa masa kerja perawat 1-10 tahun dan burnout dengan nilai $p = 0,1$ yang berarti jika $p > 0,05$, maka hipotesis nol diterima dapat diambil kesimpulan bahwa ada hubungan antara masa kerja perawat 1-10 tahun dengan burnout. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Muhammad Lutfi (2021), yang mengatakan bahwa hasil uji statistik *rank spearman* didapatkan nilai $p = 0,002 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh antara masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan.

Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian di RSUD Tugu Kojak Jakarta sebagian besar perawat dengan lama kerja < 5 tahun dan mengalami burnout ringan, hal ini dikarenakan perawat yang kerjanya di bawah 5 tahun sebenarnya sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan sudah bisa menyesuaikan diri dengan lingkungan tetapi yang namanya perawat banyak pekerjaan rutin yang harus diselesaikan baik pada siang hari maupun malam hari, selain itu perawat menghadapi pasien dengan segala macam karakter. Masa kerja berhubungan dengan tingkat pengalaman seseorang dalam suatu pekerjaan. Hal tersebut akan mempengaruhi kelelahan seseorang, semakin berpengalaman orang tersebut dalam pekerjaannya, efisiensinya dalam bekerja juga meningkat. Selain itu, pekerja telah mengetahui posisi kerja yang terbaik atau nyaman untuk dirinya, sehingga produktivitasnya juga terjaga.

Perawat baru yang memasuki lingkungan kerja baru akan menghadapi berbagai masalah baru di lingkungan kerjanya. Beberapa bulan

pertama kerja merupakan masa yang cukup berat dan penuh tantangan yang harus dijalani bagi perawat baru sehingga kadang menimbulkan stres. Proses adaptasi dengan lingkungan kerja bagi perawat baru perlu mendapatkan bimbingan dari perawat senior atau pembimbing klinik agar perawat baru dapat beradaptasi dengan lingkungan kerja dengan baik.

Masa kerja memiliki pengaruh dengan tingkat kelelahan kerja (*burnout*). Seseorang dengan masa kerja lama biasanya sudah terbiasa dengan pola pekerjaannya dan pengalaman kerja yang akan menjadikan seseorang memiliki adaptasi yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Berbeda halnya dengan seseorang dengan masa kerja baru yang harus beradaptasi dengan pekerjaannya dan minimnya pengalaman kerja yang dimiliki maka akan menyebabkan kelelahan kerja sehingga diperlukannya bimbingan dari perawat senior atau pembimbing klinik untuk membimbing perawat yang baru dalam menjalankan masa orientasi atau masa adaptasi dengan pekerjaannya.

Pengaruh Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout

Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa dari 9 responden dengan beban kerja ringan sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 8 orang (88,9%), dari 17 responden dengan beban kerja sedang sebagian besar mengalami burnout ringan sebanyak 9 orang (52,9%), dan dari 4 responden dengan beban kerja berat semuanya mengalami burnout sedang sebanyak 4 orang (100%).

Hasil cross tabulasi antara variabel beban kerja dengan burnout menunjukkan hasil uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $P.0,01$ ($P.Value < 0,05$) yang berarti ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap burnout.

Beban kerja juga dapat diartikan sebagai keseluruhan susunan pekerjaan yang dialami seseorang dari pekerjaan di hari itu termasuk organisasi, lingkungan, pribadi (fisik, fisiologis, dan psikologi), dan faktor situasional (Umansky & Rantanen, 2016).

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik bagi karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran

karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampaui tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan. Dalam profesi keperawatan sendiri beban kerja yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti munculnya kesalahan pada pelaporan status pasien, kelelahan kerja, meninggalkan pekerjaan yang tidak selesai selama *shift* kerja, terganggunya alur kerja, hingga kesalahan pemberian medikasi pada pasien (McPhee, Dahinten, & Havaei, 2017).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmat Hidayat (2019), yang mengatakan bahwa hasil uji statistik nilai *p* value sebesar 0,041 yang menunjukkan $\leq$ dari 0,05 ($p\text{-value} \leq 0,05$), artinya menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* perawat ruang rawat inap RSUD.I.A. Moeis Samarinda. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Dita Ayu Astuti (2022), yang mengatakan bahwa hasil analisis bivariat pada uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara *burnout* tenaga kesehatan dengan beban kerja ($p\text{ value} = 0,028$, $PR = 2,563$) tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi cenderung beresiko 2,563 kali mengalami *burnout* dibandingkan tenaga kesehatan dengan beban kerja tidak tinggi.

Menurut asumsi peneliti dari hasil penelitian di RSUD Tugu Koja sebagian besar perawat dengan beban kerja sedang 56,7% dan mengalami *burnout* ringan 52,9% dan *burnout* sedang, 47,1%. Dari gambaran data tersebut dapat kita lihat bahwa perawat dengan beban kerja sedang sebagian besar mengalami *burnout* ringan, hal ini dikarenakan perawat sudah banyak pengalaman dalam menangani orang sakit dan sudah terbiasa, tetapi kalau ada kelelahan ringan itu sudah sewajarnya manusia memiliki keterbatasan tenaga, setiap pekerjaan pasti memiliki risiko kelelahan. Kalau beban kerja saat ini mayoritas adalah pasien BPJS, berbeda jauh dengan pasien yang ada di rumah sakit pada 1 tahun yang lalu adalah pasien covid-19 yang memenuhi seluruh rumah sakit di Indonesia dan dengan banyaknya pasien pada waktu covid-19 tidak berimbang dengan tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit sdh pasti semua perawat mengalami *burnout* baik itu dari ringan sampai ke yang berat.

Beban kerja tenaga kesehatan merupakan bagian dari pengembangan tenaga kesehatan di rumah sakit yang dihitung berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk memberikan layanan kepada pasien per hari dan jumlah tenaga kesehatan. Beban kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kondisi jumlah pasien, jumlah rata-rata jam layanan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung kepada pasien, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh waktu kerjanya. Dari hasil observasi, sebagian besar tenaga kesehatan berkerja melebihi dari tugas pokok dan fungsi yang ada dan kurangnya SDM sehingga banyak tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaan di luar tugas pokok dan fungsi yang sudah tertulis dalam waktu yang lama dan terus-menerus menyebabkan sebagian besar tenaga kesehatan mengalami *burnout* tinggi. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kejenuhan dan kelelahan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan perawat.

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. Tingginya beban kerja sangat mempengaruhi *burnout syndrome* pada perawat. Walaupun dari hasil *cross tabulation* sebagian besar responden dengan beban kerja berat mengalami *burnout syndrome* ringan, jika dibiarkan secara terus menerus hal ini cenderung akan menimbulkan tingkatan *burnout syndrome* yang lebih berat. Kelelahan fisik yang terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan berdampak pada kelelahan psikologis.

KESIMPULAN

Distribusi frekuensi sebagian besar perawat mengalami *burnout* ringan (56,7%), lama kerja < 5 tahun (63,3%) dan beban kerja sedang (56,7%). Ada pengaruh yang signifikan antara lama kerja perawat terhadap *burnout* ($p=0,002$). Ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap *burnout* ($p=0,01$)

DAFTAR PUSTAKA

Aulia Astrina, (2021). *Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah*

- Sakit P.P. Tahun 2019. Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah ISSN 2654-8445. Vol 4, No 2, Desember 2021, 492-501
- Dita Ayu Astuti, (2022). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi Dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021*. Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal) Volume 10, Nomor 1, Januari 2022 ISSN: 2715-5617 / e-ISSN: 2356-3346 <http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Indiawati Okte Citra dkk, (2022). *Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di Rs Darmo Surabaya*. Hidayatus Sya'diyah ², Dhian Satya Rachmawati³, A.V. Sri Suhardiningsih
- Kurniawati, I, D. (2017). *Masa kerja dengan job engagement pada karyawan*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, 2(2), 311-323.
- Martiana Tri dan Purnawati Yulia, 2020. *Analisis Beban Kerja dan Burnout Syndrome pada Perawat Rawat Inap*. <https://news.unair.ac.id/2020/08/24/analisis-beban-kerja-dan-burnout-syndrome-pada-perawat-rawat-inap/>
- Mc Cormack, N & Cotter, C. (2015). *Managing Burnout in the Workplace: A Guide for Information Professionals*. Oxford: Chandos Publishing.
- McPhee, M., Dahinten, V. S., dan Havei, F. (2017). *The Impact of Heavy Perceived Workload on Patient and Nurse Outcomes*. Administrative Sciences. 7(7): 1- 17
- Pusparini, D, A., Setiani, O., & Hanani, Y., (2016). *Hubungan masa kerja dan lama kerja dengan kadar timbal (Pb) dalam darah pada bagian pengecatan, industry karoseri Semarang*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. 4 (3), 758-766
- Putu Ayu Adindhya Saraswati Surya, (2017). *Hubungan Antara Masa Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Anak Rsup Sanglah* . ISSN: 2303-1395 E-Jurnal Medika, Vol. 6 NO.4, April, 2017, Hal 10 - 19 <http://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., & Varrassi, G. (2020). *Occupational burnout syndrome and post-traumatic stress among healthcare professionals during the novel coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic*. Best practice & research. Clinical anaesthesiology, 34(3). <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
- Siagian, S. P. (2015). *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Septiani, V, A. (2015). *Pengaruh faktor masa kerja, kompensasi dan pendidikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Bina Marga provinsi Jawa Tengah dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening*. Journal of Management, 1(1), 1-17
- Umansky, J. dan Rantanen, E. (2016). *Workload in Nursing. Proceedings of The Human and Ergonomics Society 2016 Annual Meeting*. Rochester Institute of Technology New York. 551-555

