



Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat pada Ruang NICU RSUD Bima

Nursani¹, Fai Nando², M. Ahyar Putra³

^{1,2,3}Program Studi Perdagangan Internasional Universitas Mbojo Bima, Indonesia

Abstract This study aims to analyze the effect of workload on the level of burnout among nurses in the NICU at Bima General Hospital. The research employs a quantitative approach with a causal associative design, involving 37 nurses as respondents, who were surveyed using questionnaires. Regression analysis results indicate that workload has a positive and significant effect on burnout, with a *t*-statistic value of 2.840 ($p = 0.007$), meaning that the higher the workload, the greater the level of burnout experienced by nurses. These findings underscore the importance of effective workload management to prevent burnout, improve nurses' well-being, and ensure optimal service quality in the NICU.

Keywords: Workload, Burnout, NICU Room

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap tingkat burnout pada perawat ruang NICU di RSUD Bima. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal, melibatkan 37 perawat sebagai responden yang diambil melalui kuesioner. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dengan nilai *t*-statistik 2,840 ($p = 0,007$), yang berarti semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami oleh perawat. Temuan ini memberikan gambaran penting tentang perlunya pengelolaan beban kerja yang lebih efektif untuk mencegah burnout, meningkatkan kesejahteraan perawat, dan memastikan kualitas pelayanan yang optimal di ruang NICU.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Ruang NICU

1. LATAR BELAKANG

Burnout adalah masalah serius yang dialami seseorang dengan berbagai aspek profesi yang diakibatkan oleh tekanan terhadap diri. Rutinitas dan tumpukan pekerjaan bisa membuat seseorang rentan mengalami stress, bahkan depresi. Masing-masing orang memiliki pekerjaan dan tingkat kesulitan dalam pekerjaannya, tuntutan dan aturan yang berlaku juga menjadi tantangan tersendiri sehingga mengakibatkan tekanan pada diri seseorang baik tekanan yang berasal dari internal maupun eksternal.

Perawat diharuskan memiliki sikap yang telaten, penuh perhatian, dan bersedia menolong dengan penuh semangat, hal ini diperlukan kesediaan untuk selalu mengikuti semua yang berhubungan masalah-masalah pelayanan kesehatan pada umumnya. Menurut Nursalam (2018) perawat berfungsi untuk membantu individu, keluarga dan masyarakat baik sehat maupun sakit dalam melaksanakan kegiatan yang menunjang kesehatan, penyembuhan atau menghadapi kematian. Perawat sering dihadapkan dengan situasi penyelamatan pasien, melakukan tugas-tugas rutinitas, ruangan kerja yang sesak, jumlah pasien yang banyak dan dituntut untuk cepat dalam menangani kebutuhan pasien, sehingga diharapkan perawat harus memberikan pelayanan kesehatan sesuai tugas dan fungsinya.

Burnout merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya

konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Burnout merupakan kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk. Pendapat lain menyatakan burnout sebagai keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, biasanya seseorang menjadi cenderung menjaga jarak dengan klien atau bersikap sinis terhadap mereka (Maslach et al, 2001).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti, terlihat tingginya *burnout* pada perawat Ruang Nicu RSUD BIMA terlihat dari beberapa perawat menunjukkan perilaku seperti memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, menunda pekerjaan, mudah marah disaat rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah dan pusing serta lebih parahnya tidak mepedulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya. Dampak yang paling terlihat dari *burnout* yang dialami perawat Ruang Nicu RSUD BIMA adalah menurunnya kinerja, kualitas pelayanan dan merasa dimana pekerjaannya tidak berarti sebab respons yang berkepanjangan dari kelelahan emosional, fisik dan mental yang mereka alami. Mengakibatkan perawat tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga sering absen dan sering cuti sampai berhenti dari kerjanya.

Burnout sebenarnya terbentuk oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu yang keduanya berasal dari ketidakmampuan individu untuk menyelesaikan masalahnya. Faktor yang mempengaruhi burnout salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja menurut Mangkunegara (2013) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh manusia memiliki target dan tujuan yang ingin dicapai, bahkan tidak sedikit orang yang melakukan pekerjaannya hingga membuat seseorang harus rela membagi waktu istirahatnya bahkan waktu bersama keluarga demi sebuah target yang diinginkan, bahkan sebagian orang tidak memikirkan kesehatan dirinya dikarenakan beban kerja yang menumpuk untuk mereka kerjakan.

Menurut Moekijat (2019) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari

tekanan pekerjaan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Inilah yang dapat mengakibatkan tingkat stress pada seseorang karena merasa kelelahan, baik itu kelelahan pada fisik maupun mental yang disebut *burnout*.

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang adadi antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya. Beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperkirakan beban kerja dari organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman (Peraturan Pemerintah RI Nomor 97 tahun 2000). Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti di lapangan ditemukan fenomena bahwa beban kerja perawat di Ruang Nicu RSUD BIMA yang terus meningkat dimana hal tersebut ditandai dengan jam kerja setiap perawat yang bertambah dan pasien yang harus tangani semakin banyak dengan keluhan-keluhan yang beragam sehingga perlu perlakuan yang beragam juga. Perawat di ruang NICU menghadapi tantangan yang sangat kompleks, karena mereka bertanggung jawab merawat bayi yang memerlukan perhatian medis intensif, seperti bayi prematur atau bayi dengan kondisi kesehatan kritis. Mereka harus memastikan pemantauan ketat terhadap tanda-tanda vital, memberikan terapi obat, serta menggunakan alat medis canggih seperti ventilator. Kondisi ini sering kali menuntut keterampilan teknis tinggi, perhatian penuh, dan akurasi tinggi, yang dapat meningkatkan beban kerja. Jadwal kerja yang padat, termasuk shift malam dan lembur, juga menjadi faktor utama penyebab kelelahan fisik dan emosional.

Selain tugas teknis, perawat NICU juga harus menghadapi tuntutan emosional yang tinggi, seperti menangani keluarga pasien yang cemas atau berduka. Interaksi emosional ini dapat memperburuk stres kerja, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat menyebabkan *burnout*. Tingginya beban kerja di ruang NICU meningkatkan risiko kesalahan medik, yang tidak hanya membahayakan pasien tetapi juga menambah tekanan mental pada perawat. Mereka sering kali merasa tertekan untuk memberikan pelayanan yang sempurna di bawah tekanan waktu dan tenaga yang terbatas.

Menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* perawat di ruang NICU RSUD Bima memberikan kontribusi penting dalam menemukan solusi yang dapat meningkatkan

kesejahteraan perawat sekaligus memastikan pelayanan optimal bagi pasien. Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi rumah sakit untuk mengembangkan kebijakan manajemen kerja yang lebih efektif dan mendukung kesehatan mental perawat. Jumlah perawat ruangan NICU RSUD Bima tahun 2024 adalah sebanyak 37 orang.

Beberapa penelitian terdahulu dalam beragam kondisi dan tempat kerja yang peneliti jadikan sebagai acuan dalam penelitian ini, masih ditemukan *gap* terhadap temuan penelitian, seperti penelitian yang dilakukan oleh Zuniawati & Pringgotomo (2022) pada perawat unit rawat inap rumah sakit islam Orpeha Tulungagung, Rotinsulu et al (2024) pada karyawan BNI KC Manado, Rohyani & Bayuardi (2021) pada supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen, Rahayu & Kurniawan (2022) terhadap pegawai *Aviation Security* di Bandara Internasional Minangkabau, serta penelitian yang dilakukan oleh Sijabat & Hermawati (2021) terhadap para pelaut berkebangsaan Indonesia ditemukan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *Burnout* karyawan/pegawai. Sementara dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Sulistyowati & Muazansyah (2018) pada dosen-dosen di seluruh Indonesia, serta penelitian yang dilakukan oleh Shoalihin et al (2023) pada karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) cabang Bima ditemukan hasil yang berbeda di mana Beban Kerja ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. *Gap* (kesenjangan) dalam penelitian-penelitian terdahulu inilah yang menjadi dasar peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan dalam konteks organisasi atau lingkungan kerja yang berbeda demi memperkaya sumbangan literatur terhadap pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* karyawan. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah **H1**: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout perawat pada ruang NICU RSUD Bima.

2. KAJIAN TEORITIS

Beban Kerja (Workload)

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh individu dalam jangka waktu tertentu (Munandar, 2012). Beban kerja dapat bersifat fisik maupun mental, tergantung pada sifat pekerjaan. Menurut Robbins dan Judge (2016), beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan psikologis, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Beban kerja dalam konteks perawat di ruang NICU (Neonatal Intensive Care Unit) sering kali melibatkan tuntutan tinggi, seperti memberikan perawatan intensif kepada bayi yang sakit kritis, pemantauan terus-menerus, dan pengambilan keputusan cepat. Beban kerja yang tinggi pada ruang NICU juga diperparah oleh kompleksitas teknologi medis dan kebutuhan akan komunikasi yang efektif dengan keluarga pasien (Aiken et al., 2012).

Burnout

Burnout adalah keadaan stres kronis yang dialami individu akibat beban kerja yang berlebihan, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi (Maslach & Jackson, 1981). Dalam konteks keperawatan, burnout sering kali terjadi karena tuntutan emosional dan fisik yang berlebihan, lingkungan kerja yang penuh tekanan, serta kurangnya dukungan sosial (Schaufeli & Greenglass, 2001). Kondisi ini dapat menyebabkan efek negatif seperti penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan medis, dan bahkan turnover tenaga kerja. Maslach (2003) menyatakan bahwa faktor utama yang memicu burnout adalah beban kerja yang tidak terkendali, kurangnya kontrol dalam pekerjaan, serta ketidakcocokan nilai-nilai personal dengan nilai organisasi.

Hubungan Antara Beban Kerja dan Burnout

Teori stres kerja (Job Demand-Control Model) yang dikembangkan oleh Karasek (1979) menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi tanpa adanya kontrol atau dukungan yang memadai dapat meningkatkan risiko burnout. Beban kerja yang berat menciptakan tekanan yang signifikan pada individu, terutama di lingkungan kerja yang intens seperti ruang NICU, di mana tuntutan pekerjaan dapat melampaui kapasitas fisik dan emosional perawat.

Penelitian sebelumnya mendukung hubungan ini. Contohnya:

- Penelitian oleh Greenglass et al. (2001) menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan signifikan dengan tingkat burnout pada perawat rumah sakit.
- Aiken et al. (2012) menemukan bahwa lingkungan kerja dengan beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan berkontribusi pada tingkat kelelahan yang lebih besar di kalangan tenaga medis.
- Studi lokal oleh Safitri (2019) di Indonesia menemukan bahwa beban kerja yang tidak terkendali secara signifikan memengaruhi tingkat burnout pada perawat di rumah sakit umum daerah.

Relevansi dalam Konteks NICU

NICU adalah salah satu lingkungan kerja yang paling menuntut di sektor kesehatan, karena perawat harus memberikan perawatan intensif kepada bayi yang sangat rentan. Selain itu, mereka menghadapi tekanan emosional yang besar akibat interaksi dengan keluarga pasien yang cemas. Beban kerja yang berlebihan di NICU dapat mengakibatkan burnout yang lebih tinggi dibandingkan dengan unit perawatan lainnya (Morrison et al., 2014). Penelitian ini penting untuk memahami sejauh mana beban kerja memengaruhi burnout pada perawat di ruang NICU, khususnya di RSUD Bima, dengan mempertimbangkan kondisi kerja yang spesifik di wilayah tersebut.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya, beban kerja dipandang sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap tingkat burnout. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan burnout dalam konteks perawat NICU, memberikan wawasan yang relevan untuk mengembangkan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout. Sebanyak 37 orang responden yang merupakan perawat pada ruang NICU RSUD Bima dikirimkan kusioner online dengan tingkat pengembalian sebesar 100%. Dalam pembobotan pada variabel Beban Kerja dan *Burnout*, peneliti menggunakan skala lima tingkat dari Sangat Setuju (SS) yang bernilai 5, hingga Sangat Tidak Setuju (STS) yang bernilai 1. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam 2 (dua) kelas interval. Panjang interval kelas dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$\text{Panjang kelas interval} = \frac{\text{skor tertinggi} - \text{skor terendah}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{2} = 2$$

Dari interval tersebut, akan diperoleh nilai batasan untuk masing-masing kelas. Nilai rata-rata masing-masing variabel dimasukkan ke dalam kelas-kelas tersebut untuk mengetahui hasil penelitian sesuai dengan tabel distribusi berikut ini:

Interval	Beban Kerja	Burnout
3,01 – 5,00	Tinggi	Tinggi
1 – 3,00	Rendah	Rendah

Sumber: Data primer diolah, 2024

Ukuran variabel *Burnout* terdiri dari 14 item pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan 3 dimensi yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981) yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri), sedangkan variabel beban kerja terdiri dari 24 item pertanyaan yang dikembangkan berdasarkan 6 dimensi dari Carayon & Alvarado (2007) yaitu beban kerja fisik, beban kerja kognitif, tekanan waktu, beban kerja emosional, beban kerja kuantitatif, dan variasi beban kerja.

Uji prasyarat analisis dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas variabel instrumen penelitian menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25. Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai total *pearson correlations* dari tiap-tiap item pernyataan yang kemudian

dibandingkan dengan nilai *r*-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 untuk jumlah responden 37 orang, sehingga ditemukan nilai 0,316. Berdasarkan uji validitas ditemukan dua item pertanyaan pada variabel beban kerja yang bernilai di bawah standar yaitu item pertanyaan dengan kode BK23 dan BK24, sementara pada variabel burnout ditemukan 1 item pertanyaan yang berada di bawah standar validitas yaitu item dengan kode BO11. Item-item tersebut kemudian dihapus/dihilangkan dari konstruk variabel penelitian karena dapat mengurangi validitas keseluruhan instrumen (Sugiyono, 2011). Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang seharusnya diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Suatu instrument dikatakan *reliable* atau handal jika memiliki nilai Croanbach Alpha lebih besar dari 0,6 (Sugiyono, 2011). Rangkuman hasil uji raliabilitas dari instrument variabel Beban Kerja dan Burnout dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Koefisien <i>Alpha</i>	Ketetapan
Beban Kerja	0,949	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,889	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Uji hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier sederhana. Kegunaan analisis regresi linier sederhana adalah untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji signifikasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dilakukan dengan uji statistic *t* (*t-test*) padal level 5% ($\alpha = 0,05$). Jika tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan diterima atau dikatakan signifikan, sementara jika tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% maka hipotesis yang diajukan ditolak artinya variabel beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Adapun nilai *t*-tabel yang didapatkan dalam penelitian ini dengan jumlah responden 37 orang dan taraf signifikansi 5% dengan pengujian dua sisi adalah sebesar 2,026.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden mengenai Beban Kerja dan *Burnout* dengan berbagai pernyataan yang mewakili variabel, maka jawaban dari 37 responden yang telah memberikan tanggapan dalam kusioner dapat dilihat pada tabel di bawah ini, dengan melihat rata-rata persentase dari seluruh jawaban responden.

Variabel	Mean	Kriteria	
Beban Kerja	3,73	Tinggi	
Burnout	3,78	Tinggi	
Kategori Beban Kerja	Interval	n	%
Tinggi/Terbebani	3,01 – 5,00	27	72,97
Rendah/Tidak Terbebani	1,00 – 3,00	10	27,03
Kategori Burnout	Interval	n	%
Tinggi/Stres	3,01 – 5,00	34	91,89
Rendah/Tidak Stres	1,00 – 3,00	3	8,11

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari hasil analisis terhadap data yang diperoleh melalui kuesioner, diketahui bahwa rata-rata nilai yang diberikan oleh responden terhadap variabel beban kerja adalah **3,37**. Nilai ini berada dalam rentang 3,01 hingga 5,00, yang sesuai dengan kategori **Tinggi** menurut skala penilaian yang digunakan. Temuan ini menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap beban kerja yang mereka alami cenderung berada pada tingkat yang tinggi/terbebani, dengan kata lain, mayoritas responden merasa bahwa beban kerja yang mereka tanggung cukup berat, beban kerja yang berat di sini dapat berupa beban kerja secara fisik, beban kerja secara kognitif (pikiran), beban kerja yang berkaitan dengan tekanan waktu dalam menangani pasien, beban kerja emosional yang terkait dengan ketidaksesuaian persepsi antara perawat dan keluarga pasien atau rekan kerja, atau variasi beban kerja yang terkait dengan keadaan dimana tiba-tiba banyak pasien yang mengalami kendala atau situasi darurat sehingga mengharuskan perawat bekerja lebih ekstra dalam waktu yang bersamaan.

Secara individu pada masing-masing responden terhadap item pernyataan dalam variabel beban kerja, ditemukan bahwa sebanyak 27 orang (72,97%) berada pada kategori beban kerja yang **Tinggi**, sementara 10 orang lainnya (27,03%) berada pada kategori beban kerja yang **Rendah**. Adanya perbedaan beban kerja ini secara teoritis dapat disebabkan karena beberapa indikasi seperti adanya pembagian tugas yang tidak merata antara masing-masing perawat, adanya beberapa perawat yang mendapat tugas lebih kompleks dibandingkan perawat lainnya, kurangnya sumber daya dan dukungan dari masing-masing perawat terhadap rekan kerja, adanya perbedaan individu dalam kemampuan penyesuaian dan adaptasi terhadap pekerjaan dimana beberapa orang mungkin lebih sulit menyesuaikan diri dibandingkan dengan beberapa orang lainnya, hingga pada kemampuan perawat dalam distribusi waktu yang kaitannya dengan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan.

Tanggapan responden terhadap variabel *Burnout* menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden berada pada nilai **3,78**. Nilai ini masuk dalam rentang 3,01 hingga 5,00, yang dikategorikan **Tinggi** berdasarkan skala penilaian yang digunakan. Temuan ini

menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dirasakan oleh responden cenderung tinggi, yang mengindikasikan adanya tekanan psikologis yang signifikan dalam lingkungan kerja mereka. *Burnout*, sebagai sebuah kondisi psikologis yang kompleks, yang terdiri dari tiga dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Berdasarkan hasil penelitian ini, tingkat kelelahan emosional yang tinggi dapat menyebabkan responden merasa terkuras secara emosional dan kehilangan energi. Depersonalisasi mungkin terwujud dalam sikap sinis atau perasaan terpisah dari pekerjaan dan rekan kerja, yang mencerminkan keterasingan emosional yang lebih besar. Sementara itu, penurunan prestasi diri dapat diartikan sebagai penurunan perasaan kompeten dan pencapaian, yang bisa mengurangi motivasi dan kinerja di tempat kerja.

Sementara secara individual pada masing-masing perawat, tanggapan mereka terhadap variabel *Burnout* ditemukan terdapat 34 orang (91,89%) yang berada dalam kategori **Tinggi** atau mengalami stres/kelelahan secara psikis terhadap pekerjaan mereka, sementara 3 orang lainnya (8,11%) berada dalam kategori *Burnout* yang **Rendah**. Signifikansi jumlah perawat yang berada dalam kategori burnout tinggi memberikan indikasi logis yang secara teoritis menunjukkan akan adanya perasaan individu terkait pembagian kerja yang tidak merata, lingkungan kerja yang kurang mendukung, kurangnya kontrol atau otonomi, ketidakjelasan peran dan konflik peran, ketidakseimbangan antara upaya dan *reward* (imbalan) yang diterima perawat, hingga kurangnya fleksibilitas dan waktu istirahat di tempat kerja.

Analisis Regresi Sederhana

Model	Nilai R	Nilai R Square
Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	0,433	0,187

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel di atas, didapatkan nilai *R Square* adalah sebesar 0,187, nilai *R Square* menurut Sugiyono (2011) menunjukkan seberapa besar variabelitas dari variabel dependen yang bisa dijelaskan oleh variabel independen, nilai *R Square* berkisar antara 0 hingga 1 dimana semakin mendekati 1, maka semakin baik model dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai *R Square* 0,187 yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja sebagai variabel independen menyumbang pengaruh sebesar 18,7% terhadap *Burnout* (*dependent variable*) perawat pada ruang NICU RSUD Bima, sementara sisanya sebesar 81,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

Model	B (Beta)	t Statistik	Signifikansi
Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i>	0,128	2,840	0,007

Sumber: Data Primer diolah, 2024

Pada tabel di atas didapatkan bahwa nilai *t statistic* sebesar 2,840 yang dimana lebih besar dari *t table* 2,026, sementara taraf signifikansinya 0,007 (lebih besar dari 0,05), temuan ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* perawat pada ruang NICU RSUD Bima (Hipotesis diterima). Nilai B (Beta) sebesar 0,128 (positif) menunjukkan bahwa dalam penelitian ini arah hubungan dari Beban Kerja terhadap *Burnout* adalah positif, yang dengan kata lain apabila terjadi peningkatan terhadap beban kerja yang dirasakan oleh perawat maka akan berimplikasi terhadap terjadinya peningkatan *burnout* atau tingkat stres secara psikis pada masing-masing individu.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout pada Perawat Ruang NICU RSUD Bima

Beban kerja dalam penelitian ini ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* perawat pada ruang NICU RSUD Bima. Beban kerja yang tinggi sering kali menjadi pemicu utama *burnout* di kalangan karyawan. *Burnout* sebagai kondisi psikologis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri (Maslach et al, 2001). Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang melebihi kapasitas mereka, ini dapat menyebabkan stres kronis yang akhirnya berujung pada *burnout*. Teori stres kerja (*Job Demand-Resources Model*) yang dikembangkan oleh Demerouti et al. (2001) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor permintaan pekerjaan (*job demands*) yang dapat menguras sumber daya psikologis dan fisik karyawan. Ketika karyawan tidak memiliki cukup sumber daya untuk mengatasi tuntutan ini, mereka lebih rentan mengalami kelelahan emosional yang menjadi inti dari *burnout*.

Dalam praktiknya, pimpinan organisasi dalam hal ini manajerial RSUD Bima harus menyadari bahwa beban kerja yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan kinerja tenaga kesehatan. Ketika pegawai, dalam hal ini perawat mengalami *burnout*, mereka cenderung menunjukkan penurunan produktivitas, meningkatkan tingkat absensi, dan *turnover* yang lebih tinggi yang secara akumulatif akan berdampak terhadap kualitas dan kuantitas pelayanan yang diberikan pada pasien. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan kebijakan yang dapat mengelola beban kerja secara efektif.

Beberapa strategi yang dapat diterapkan meliputi distribusi tugas yang lebih merata, penyediaan sumber daya yang memadai (seperti pelatihan, dukungan emosional, dan fleksibilitas kerja), serta promosi keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Dengan mengurangi beban kerja yang berlebihan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung kesejahteraan karyawan dalam hal ini tenaga kesehatan. Menurut Maslach et al. (2001) penting bagi pihak manajerial organisasi untuk mengelola beban kerja serta menyediakan perangkat atau sumber daya yang memadai untuk mencegah kelelahan baik secara fisik maupun psikis dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai.

Hasil yang diperoleh menunjukkan keselarasan dengan temuan dari penelitian terdahulu, di antaranya oleh Zuniawati & Pringgotomo (2022) pada perawat unit rawat inap rumah sakit islam Orpeha Tulungagung, Rotinsulu et al (2024) pada karyawan BNI KC Manado, Rohyani & Bayuardi (2021) pada supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen, Rahayu & Kurniawan (2022) terhadap pegawai *Aviation Security* di Bandara Internasional Minangkabau, serta penelitian yang dilakukan oleh Sijabat & Hermawati (2021) terhadap para pelaut berkebangsaan Indonesia ditemukan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *Burnout* karyawan/pegawai. Temuan ini memperkuat validitas penelitian, sekaligus mengindikasikan bahwa faktor-faktor yang diidentifikasi dalam studi sebelumnya tetap relevan dan signifikan dalam konteks yang berbeda atau dalam pengujian terbaru ini. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya mendukung hasil-hasil yang telah ada, tetapi juga memberikan kontribusi tambahan dalam memperkaya pemahaman terhadap fenomena yang sedang diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Sebagian besar responden (72,97%) merasakan beban kerja yang tinggi, dengan rata-rata nilai sebesar 3,73 yang termasuk dalam kategori tinggi. Beban kerja ini mencakup beban fisik, kognitif, tekanan waktu, beban emosional, dan situasi darurat yang memengaruhi kapasitas perawat dalam menjalankan tugas. Beban kerja yang tidak merata serta kurangnya sumber daya dan dukungan dari lingkungan kerja menjadi faktor yang signifikan dalam memengaruhi persepsi terhadap beban kerja.
2. Mayoritas perawat (91,89%) mengalami tingkat burnout yang tinggi, dengan rata-rata nilai sebesar 3,78 dalam kategori tinggi. Burnout ini ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri, yang secara signifikan memengaruhi kesehatan mental dan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti pembagian tugas yang tidak merata, kurangnya kontrol atau otonomi, serta ketidakseimbangan antara upaya dan reward menjadi penyebab utama tingginya tingkat burnout.

3. Analisis regresi menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, dengan nilai R Square sebesar 0,187. Ini berarti bahwa beban kerja menyumbang 18,7% terhadap tingkat burnout, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai B (Beta) sebesar 0,128 menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan, semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami oleh perawat.
4. Beban kerja yang tinggi dan burnout yang signifikan dapat berdampak negatif pada kinerja dan kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya memengaruhi kualitas pelayanan di ruang NICU RSUD Bima. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menerapkan kebijakan pengelolaan beban kerja yang lebih efektif. Strategi seperti distribusi tugas yang merata, dukungan sumber daya yang memadai, promosi keseimbangan kerja-hidup, dan fleksibilitas kerja dapat membantu mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan.
5. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan-temuan sebelumnya yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dan burnout dalam berbagai konteks pekerjaan. Penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dalam memperkuat validitas dan relevansi temuan tersebut, khususnya dalam konteks perawat di ruang NICU.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

Bagi Manajemen RSUD Bima:

- a) Manajemen perlu memastikan distribusi tugas yang lebih merata antar perawat di ruang NICU untuk mencegah ketimpangan beban kerja.
- b) Perencanaan jadwal kerja yang lebih fleksibel, rotasi tugas yang terorganisasi, dan pembagian waktu istirahat yang memadai perlu diterapkan.
- c) Sumber daya tambahan, seperti staf pendukung atau teknologi otomatisasi, dapat membantu meringankan beban kerja.
- d) Dukungan emosional, seperti konseling psikologis atau program kesejahteraan, perlu disediakan untuk membantu perawat mengelola stres dan kelelahan emosional.
- e) Memberikan pelatihan kepada perawat dalam hal manajemen waktu, keterampilan adaptasi, dan strategi coping (mengatasi stres) yang efektif.

Bagi Peneliti Selanjutnya:

- a) Mengkaji variabel lain di luar beban kerja, seperti dukungan organisasi, konflik peran, atau kondisi lingkungan kerja fisik yang mungkin juga berkontribusi terhadap burnout.

- b) Penelitian lebih mendalam dengan pendekatan kualitatif untuk memahami pengalaman pribadi perawat terkait burnout dapat memberikan wawasan tambahan.
- c) Melakukan penelitian dengan jumlah sampel yang lebih besar atau melibatkan rumah sakit lainnya untuk mendapatkan generalisasi hasil yang lebih luas.

Bagi Pembuat Kebijakan:

- a) Mendorong penerapan kebijakan nasional yang mendukung keseimbangan kerja-hidup (work-life balance) bagi tenaga kesehatan.
- b) Memberikan insentif tambahan bagi perawat di unit dengan beban kerja tinggi, seperti ruang

6. DAFTAR REFERENSI

- Carayon, P., & Alvarado, C. J. (2007). Workload and patient safety among critical care nurses. *Critical Care Nursing Clinics of North America*, 19(2), 121–129.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Moekijat. (2019). *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.
- Nursalam. (2018). *Konsep Dasar Keperawatan: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Salemba Medika.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97/PP/2000 Tentang Formasi Pegawai Negeri Sipil.
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. (2022). Hubungan antara beban kerja dengan burnout pada pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1316–1324.
- Rohyani, I., & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity terhadap Burnout pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(2), 101–107.
- Rotinsulu, Y. C., Lengkong, V. P., & Lumantow, R. Y. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Work-family Conflict terhadap Burnout Karyawan pada Bank BNI KC Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 12(1), 1017–1027.

- Shoalihin, S., Ramadhan, R., & Ramadhan, R. A. (2023). Analisis Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja, dan Konflik Peran terhadap Burnout (Studi pada PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Bima). *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 6(4), 2062–2070.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja dan Stres Kerja berdampak Burnout pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75–92.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Kesejahteraan Dosen terhadap Kepuasan Kerja dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919.
- Zuniawati, D. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Syndrome pada Perawat Unit Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(3), 571–578.