



Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024

Fatmawasi^{1*}, Nelli Roza², Isna Aglusi Badri³

¹⁻³Program Studi Sarjana Keperawatan dan Pendidikan Profesi Ners, Institut Kesehatan Mitra Bunda, Indonesia

*Penulis Korepondensi: fatmawasi20@gmail.com¹

Abstract. *Burnout is a condition of physical, emotional and mental exhaustion that occurs due to prolonged work pressure that is not well managed. Burnout is often experienced by individuals who work in environments with high demands, such as the health care sector. This study aims to identify the workload, burnout level, and the relationship between the two for nurses at the Embung Fatimah Regional General Hospital in 2024. Workload is measured by looking at the medium workload category, with 46.2% of nurses experiencing this workload. Burnout is measured using the Maslach Burnout Inventory (MBI) which consists of three dimensions: Emotional Exhaustion, Depersonalization, and Personal Accomplishment. The results showed that 76.9% of nurses experienced high Emotional Exhaustion, while 84.6% experienced Depersonalization with a low score. A total of 44.6% of nurses showed a high score on the Personal Accomplishment dimension. Statistical analysis shows that there is a significant relationship between workload and burnout in nurses. Emotional Exhaustion is related to moderate workload (p-value 0.023), but this relationship is not significant. Depersonalization is significantly related to a low burnout score (p-value 0.000), while Personal Accomplishment is related to a high burnout score, but this relationship is also not significant (p-value 0.041). This research suggests the need for attention to workload management and emotional support to reduce the risk of burnout, especially in the depersonalization dimension.*

Keywords : *Burnout; Depersonalization; Emotional Exhaustion; Nurses; Workload*

Abstrak. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan dan tidak terkelola dengan baik. Burnout sering di alami oleh individu yang bekerja dalam lingkungan dengan tuntutan tinggi, seperti bidang pelayanan kesehatan. penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi beban kerja, tingkat burnout, dan hubungan antara keduanya pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah pada tahun 2024. Beban kerja diukur dengan melihat kategori beban kerja sedang, dengan 46,2% perawat mengalami beban kerja tersebut. Burnout diukur dengan menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang terdiri dari tiga dimensi: Emotional Exhaustion, Depersonalization, dan Personal Accomplishment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 76,9% perawat mengalami Emotional Exhaustion yang tinggi, sementara 84,6% mengalami Depersonalization dengan skor rendah. Sebanyak 44,6% perawat menunjukkan skor tinggi pada dimensi Personal Accomplishment. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout pada perawat. Emotional Exhaustion berhubungan dengan beban kerja sedang (p-value 0,023), namun hubungan ini tidak signifikan. Depersonalization berhubungan signifikan dengan skor rendah burnout (p-value 0,000), sedangkan Personal Accomplishment berhubungan dengan skor tinggi burnout, namun hubungan ini juga tidak signifikan (p-value 0,041). Penelitian ini menyarankan perlunya perhatian terhadap manajemen beban kerja dan dukungan emosional untuk mengurangi risiko burnout, terutama pada dimensi depersonalisasi.

Kata kunci: Beban Kerja; *Burnout*; Depersonalisasi; Kelelahan Emosional; Perawat

1. LATAR BELAKANG

Rumah Sakit sebagai organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengelolaan sumber daya, baik dalam bentuk sarana dan prasarana maupun manusianya. Rumah sakit, merupakan organisasi padat SDM karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bergerak di dalamnya. Sumber daya yang ada di dalam sebuah rumah sakit terdiri dari tenaga kesehatan salah satunya perawat (Langi & Winarti, 2023).

Sebagai profesi dengan jumlah SDM terbesar di rumah sakit, harus bekerja secara kolaboratif untuk mencapai visi dan misi organisasi. Profesi keperawatan adalah komponen vital dalam sistem kesehatan global, memainkan peran kunci dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan pasien. Perawat bekerja di lingkungan yang penuh tekanan, yang mencakup beban kerja yang berat, jam kerja panjang, serta kondisi emosional yang intens. Kondisi ini sering kali mengarah pada *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi (Mulia, 2016).

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia. Kondisi ini berpotensi merusak kualitas pelayanan kesehatan, karena perawat yang kelelahan cenderung kurang fokus dan kurang mampu memberikan perawatan yang optimal, sehingga perawat tidak mampu yang berakibat pada keselamatan pasien (Devanda et al., 2019)

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* menurut (Indiawati et al., 2022) adalah 1). Usia: dapat mempengaruhi Pekerja muda sering mengalami *burnout* s karena kurangnya pengalaman, gagal beradaptasi, perasaan tidak aman di tempat kerja, atau kebingungan tentang peran mereka sendiri. 2) Status pernikahan: Mereka yang lajang (dan terutama laki-laki) lebih cenderung mengalami kelelahan daripada rekan mereka yang sudah menikah. 3) Tingkat pendidikan: Perawat berpendidikan tinggi sering kali memiliki tujuan yang tinggi, dan ketika tujuan tersebut tidak tercapai, mereka mengalami kekhawatiran dan kekecewaan, yang dapat menyebabkan kelelahan. 4) Beban Kerja Sindrom *burnout* perawat secara signifikan dipengaruhi oleh beban kerja yang berat. Kelelahan fisik jangka panjang yang terus-menerus dapat memengaruhi stamina dan kinerja mental, mayoritas responden merasa terbebani dengan pekerjaan mereka karena kebutuhan untuk melakukan pengamatan yang ketat selama jam kerja, banyaknya tenaga kerja yang terlibat dalam memastikan keselamatan pasien.

Burnout terjadi ketika tuntutan kerja tinggi dan tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (seperti dukungan sosial atau waktu istirahat). Dalam konteks keperawatan, beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko kelelahan dan *burnout*, yang akhirnya meningkatkan kemungkinan terjadinya medication error (Bakker & Demerouti, 2014)

Menurut Data Statistik kelelahan teratas pada tahun 2024, 43% Orang dari sekitar 100 negara mengalami kelelahan kerja pada tahun 2020. Hal ini menyebabkan angka tersebut naik dari 39% pada tahun 2019, 79% karyawan inggris mengalami kelelahan, dan 35% melaporkan tingkat kelelahan ekstrim, sindrom *burnout* menyumbang 8% dari semua pekerjaan kasus penyakit (suatu penyakit di sebabkan oleh paparan bekerja dengan faktor resiko) disebabkan oleh kelelahan (*Workplace Burnout Statistic You Need to Know*, 2024)

Kelelahan perawat yang dapat memengaruhi berbagai indikator mutu, antara lain kesalahan Medis: Kelelahan mengurangi kemampuan perawat untuk berkonsentrasi dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pemberian obat serta prosedur klinis. Penelitian oleh (Cho & Steege, 2021) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja dalam kondisi kelelahan lebih cenderung membuat kesalahan, yang berdampak pada keselamatan pasien.

Hasil kerja perawat yang buruk salah satunya disebabkan karena kelelahan fisik akibat beban kerja. Dampak *burnout*, seperti penurunan kesehatan mental dan fisik serta peningkatan absensi, sering kali berkaitan erat dengan beban kerja yang tinggi (Garcia et al., 2019).

Beban kerja adalah banyaknya aktivitas rutin dari setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja perawat yakni semua aktivitas atau kegiatan yang dilakukan perawat selama bertugas di unit pelayanan Kesehatan (Cucu et al., 2019).

Beban kerja terbagi menjadi beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja fisik berkaitan dengan kegiatan yang melibatkan fisik perawat sedangkan beban kerja mental berkaitan dengan usaha kognitif yang meliputi menerima, memahami dan menginterpretasikan informasi, membuat keputusan, berkonsentrasi dan berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Beban kerja mental melibatkan proses subjektif dan dapat mempengaruhi keterampilan fisik perawat yang berakibat kelelahan dan terjadi kesalahan fungsional (Faradila et al., 2024).

Beban kerja di sektor kesehatan telah menjadi salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap peningkatan tingkat *burnout* di kalangan perawat. lingkungan yang menuntut seperti rumah sakit, perawat sering menghadapi jam kerja yang panjang, tanggung jawab yang kompleks, dan tekanan emosional yang tinggi untuk memberikan perawatan yang optimal kepada pasien. Penelitian menunjukkan bahwa kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan berkurangnya pencapaian pribadi, yang merupakan ciri-ciri utama dari *burnout* (Maslach & Leiter, 2016).

Beban kerja perawat yang tinggi telah menjadi perhatian utama dalam sistem kesehatan global, terutama di era yang ditandai oleh peningkatan permintaan layanan kesehatan. Data menunjukkan bahwa perawat sering kali merawat lebih dari 10 pasien dalam satu shift, dengan jam kerja yang sering melebihi 40 jam per minggu. Kondisi ini tidak hanya menambah tekanan pada perawat, tetapi juga dapat berdampak negatif pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien, mengingat bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengurangi perhatian dan efisiensi dalam memberikan layanan (Aiken et al., 2014).

Solusi yang dapat diterapkan Bagi perawat yang terdeteksi memiliki beban kerja berlebih sebaiknya manajemen mengurangi beban kerja tersebut dengan cara mengurangi jumlah jam kerjanya atau dapat menambah jumlah perawat yang bertugas. Begitupun sebaliknya, bagi perawat yang memiliki beban kerja yang kurang, sebaiknya manajemen dapat menambah jam kerjanya atau memindahkan perawat tersebut ke bagian yang lain sesuai dengan keterampilan dan kompetensi perawat tersebut (Zuliani et al., 2015)

Sumber lain menunjukkan bahwa di temukan di Indonesia 37,5% tenaga Kesehatan, Prevalensi *burnout* pada tenaga medis, perawat, dan bidang masing-masing sebesar 44,6%, 33,5%, dan 36,2%. Prevalensi *burnout* pada tenaga kesehatan paling banyak di Jawa sebanyak (38,4%) tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit (28,6%). Berdasarkan dimensi *burnout*, 48,2% tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi, dan 96,9% pencapaian pribadi tinggi (Lamuri et al., 2023)

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*, dalam penelitian (Nurmawati et al., 2022) menunjukkan bahwa sebagian besar mengalami beban kerja sebanyak 30 (42,3%), dan perawat yang mengalami *burnout* syndrome tinggi sebanyak 51 responden (71,8%). menunjukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan *burnout*.

Temuan-temuan ini relevan untuk mengetahui hubungan Beban kerja dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara Beban kerja dengan *burnout* pada perawat di RSUD Embung Fatimah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah. Subjek penelitian adalah 65 perawat yang merawat di ruang rawat inap. Data primer diperoleh melalui wawancara secara langsung perawat yang merawat di ruang rawat inap menggunakan kuesioner baku. Data sekunder meliputi Beban kerja dan Burnout yang diperoleh melalui wawancara secara langsung. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *chi-square* untuk melihat hubungan antara Beban Kerja dan Burnout rumah sakit embung Fatimah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis Univariat

a. Beban Kerja

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Beban Kerja perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Beban Kerja ringan	13	20
Beban Kerja sedang	30	46
Beban Kerja Berat	22	34
Total	65	100

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan sebagian besar Beban Kerja sedang perawat yaitu berjumlah 30 perawat berdasarkan beban kerja sedang dengan presentase (46,%)

b. *Burnout*

Burnout menurut MBI di bagi tiga berdasarkan dimensi :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Burnout* (Emotional Exhaustion EE)

Perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

<i>Emotional Exhaustion (EE)</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Skor Rendah	50	76,9
Skor Sedang	9	13,8
Skor Tinggi	6	9,3
Total	65	100

Berdasarkan tabel 2 sebanyak 50 perawat (76,9%) menunjukkan skor rendah pada dimensi *Emotional Exhaustion (EE)*. Hal ini berarti sebagian besar perawat dalam penelitian ini merasakan tingkat kelelahan emosional yang rendah sehingga kemungkinan beban kerja mereka tidak memberikan tekanan emosional yang signifikan.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi *Burnout* (Depersonalization) Perawat di RSUD Embung

Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

<i>Depersonalization (DP)</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Skor Rendah	55	84,6
Skor Sedang	7	12,3
Skor Tinggi	2	3.1
Total	65	100

Berdasarkan tabel 3 sebanyak 55 perawat (84,6%) menunjukkan skor rendah pada dimensi *Depersonalization (DP)*, hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat tidak mengalami perasaan keterasingan atau sikap tidak peduli terhadap pasien dalam pekerjaan mereka, tingkat *depersonalization* yang rendah mencerminkan bahwa mereka masih memiliki hubungan yang baik dengan pasien, serta menjaga empati dan komitmen profesional dalam menjalankan tugas mereka.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi *Burnout* (Personal Accomplishment) Perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024.

<i>Personal Accomplishment</i>	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Skor Rendah	14	21,5
Skor Sedang	22	33,8
Skor Tinggi	29	44,6
Total	65	100

Berdasarkan tabel 4 sebanyak 29 perawat (44,6%) menunjukkan skor tinggi pada dimensi *Personal Accomplishment (PA)*. Hal ini menunjukkan bahwa hampir setengah dari perawat merasa puas dengan pencapaian pribadi mereka dalam pekerjaan. Skor tinggi pada dimensi ini mencerminkan adanya perasaan percaya diri dan berhasil dalam menjalankan tugas mereka sebagai perawat, yang menjadi indikasi bahwa mereka mampu mengatasi tekanan kerja dan menjaga kinerja secara efektif.

Analisa Bivariat

Tabel 5. Hubungan Beban kerja Dengan *Burnout (Emotional Exhaustion)* pada perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Tahun 2024

Beban Kerja	<i>Emotional Exhaustion</i>								P Value
	Skor Rendah		Skor Sedang		Skor Tinggi		Total		
	N	%	N	%	N	%	N	%	
Beban kerja ringan	10	20,0%	28	56,0%	12	24,0%	50	100,0	
Beban kerja sedang	2	22,2%	2	22,2%	5	55,6%	9	100,0	
Beban Kerja berat	1	16,7%	0	0,0%	5	83,3%	6	100,0	
Total	13	20.0%	30	30.0%	22	33.8%	65	100%	

Tabel 5. menunjukkan antara beban kerja dan *Emotional Exhaustion* adanya korelasi positif yang lemah dengan nilai *spearman's* 0,282. Namun nilai $p = 0,023$ lebih besar dari tingkat signifikan (0,05) yang berarti korelasi tidak signifikan secara statistik . sehingga tidak cukup bukti untuk menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi *emotional exhaustion* an bahwa beban kerja memengaruhi tingkat kelelahan emosional.

Tabel 6. Hubungan Beban kerja Dengan *Burnout (Depersonalization)* pada perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam tahun 2024

Beban Kerja	<i>Depersonalization</i>						P Value	
	Skor Rendah		Skor Sedang		Skor Tinggi		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Beban kerja ringan	13	100%	0	0,0%	0	0,0 %	13	100,0
Beban kerja sedang	29	96,7%	1	3,3%	0	0,0%	30	100,0
Beban Kerja berat	13	59,1%	7	31,8%	2	9,1%	22	100,0
Total	55	84,6%	8	12,3%	2	3,1%	65	100%

Tabel 6. menunjukkan hubungan antara beban kerja (ringan, sedang, berat) dan tingkat depersonalisasi (skor rendah, sedang, tinggi). Dengan p-value 0,000, hasil ini menunjukkan hubungan yang sangat signifikan antara kedua variabel tersebut dengan penjelasan Beban Kerja Ringan: Semua responden (100%) memiliki depersonalisasi rendah., Beban Kerja Sedang : Sebagian besar (96,7%) memiliki depersonalisasi rendah, sementara sebagian kecil (3,3%) memiliki depersonalisasi sedang, Beban Kerja Berat: Sebagian besar (59,1%) memiliki depersonalisasi rendah, tetapi ada peningkatan pada depersonalisasi sedang (31,8%) dan sedikit pada depersonalisasi tinggi (9,1%). Korelasi Spearman digunakan karena data bersifat ordinal (kategorikal yang bisa diurutkan). Hasil p-value yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan depersonalisasi sangat signifikan. Artinya, semakin berat beban kerja, semakin tinggi tingkat depersonalisasi yang dialami. Ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kedua variabel tersebut.

Tabel 7. Hubungan Beban kerja Dengan *Burnout (Accomplishment)* pada perawat di RSUD Embung FatimahKota Batam tahun 2024.

Beban Kerja		<i>Personal Accomplishment</i>								P Value
		Skor Rendah		Skor Sedang		Skor Tinggi		Total		
		N	%	N	%	N	%	N	%	
Beban ringan	kerja	6	46,2%	6	46,2%	1	7,7 %	13	100,0	
Beban sedang	kerja	4	13,3%	9	30,0%	17	56,7%	30	100,0	
Beban Kerja berat		4	18,2%	7	31,8%	11	50.0%	22	100,0	
Total		14	21,5 %	22	22,0	29	29,0%	65	100%	

Tabel 7 menunjukkan distribusi skor personal accomplishment (prestasi pribadi) berdasarkan tingkat beban kerja. Dengan hasil Beban Kerja Ringan: Dari 13 orang yang memiliki beban kerja ringan, 46,2% memiliki skor personal accomplishment rendah, 46,2% memiliki skor sedang, dan 7,7% memiliki skor tinggi, Beban Kerja Sedang: Dari 30 orang yang memiliki beban kerja sedang, 13,3% memiliki skor rendah, 30% memiliki skor sedang, dan 56,7% memiliki skor tinggi Beban Kerja Berat: Dari 22 orang yang memiliki beban kerja berat, 18,2% memiliki skor rendah, 31,8% memiliki skor sedang, dan 50% memiliki skor tinggi,

Hasil uji spearman's rho antara beban kerja dan personal accomplishment menunjukkan adanya korelasi negatif yang lemah, dengan nilai spearman's rho = 0,254 nilai korelasi ini mengidentifikasi hampir tidak ada hubungan antara kedua variabel. selain itu nilai p = 0,041 dari tingkat signifikan 0,05 yang menunjukkan bahwa korelasi ini tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap rasa pencapaian pribadi personal accomplishment.

Pembahasan

Beban Kerja

Hasil penelitian di Ruang Rawat Inap, intensive care (ICU, NICU, PICU, CVCU) Dan IGD, HD Di RSUD Embung Fatimah Kota Batam dari 65 responden pada perawat menunjukkan hasil beban kerja perawat yaitu sebanyak 13 responden (20,0%) mengalami beban kerja ringan, 30 responden (46,2%) mengalami beban kerja sedang, 22 responden (33,8 %) mengalami beban kerja berat Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja pada perawat dengan kata kategori beban kerja sedang pada perawat dibandingkan kategori beban kerja lainnya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (YusupArdawilly, 2024) dengan judul "Hubungan Beban kerja dengan Burnout pada perawat Di Ruang Anggrek RSUD Kabupaten tanggerang" didapatkan hasil Beban kerja yang sedang sebanyak 6 orang (42,9%).

Peneliti menarik kesimpulan bahwa Beban kerja perawat di rumah sakit embung fatimah tergolong cukup tinggi dengan dominasi beban kerja sedang hingga berat. Kondisi ini menunjukkan perlunya perhatian dari pihak manajemen rumah sakit dalam mengelola beban kerja secara proporsional, guna mencegah risiko kelelahan kerja (burnout), meningkatkan kualitas pelayanan, serta menjaga kesejahteraan tenaga keperawatan

Burnout

Penelitian yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara tingkat beban kerja dan tingkat kelelahan emosional (Emotional Exhaustion) pada perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam. Meskipun sebagian responden dengan beban kerja ringan mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi (80%), kelelahan emosional semakin meningkat seiring dengan tingginya beban kerja. Pada kategori beban kerja sedang, lebih dari separuh responden (55,6%) mengalami kelelahan emosional tinggi. Sementara itu, pada beban kerja berat, mayoritas responden (83,3%) menunjukkan skor kelelahan emosional yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban kerja yang diterima perawat, semakin tinggi pula risiko kelelahan emosional yang mereka alami

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Anggraeni et al., 2021) dengan judul “Hubungan Beban kerja dengan Burnout pada perawat Ruang isolasi khusus RSUD Kota Bandung” Hasil penelitian menunjukan tidak ada hubungan antara beban kerja dengan burnout pada perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD Kota Bandung nilai $P = 0.611 > 0.05$, sebagian besar perawat RIK RSUD Kota Bandung (54.8%) memiliki beban kerja berat dan hampir seluruhnya (67.7%,) mengalami burnout dengan kategori ringan. .

Peneliti menarik Kesimpulan bahwa terdapat kecenderungan yang jelas antara peningkatan beban kerja dengan meningkatnya tingkat kelelahan emosional (Emotional Exhaustion) pada perawat. Meskipun beberapa perawat dengan beban kerja ringan tetap mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi, proporsi kelelahan emosional meningkat secara signifikan pada kategori beban kerja sedang dan berat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dialami, maka semakin tinggi pula risiko kelelahan emosional yang dirasakan oleh perawat

Hubungan Beban Kerja dengan Burnout

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai hubungan Beban kerja Dengan Burnout pada perawat maka dilakukan analisis statistik uji Spearman rho menunjukkan bahwa nilai P value = 0.003 lebih kecil dari standar signifikasi $\alpha = 0,05$, p value < 0,05 yang menunjukkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dinyatakan diterima. Hal ini menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan Burnout pada perawat Di Rumah Sakit umum daerah embung fatimah kota batam tahun 2024.

Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian (Rechika Amelia Eka Putri1, 2024) dengan judul hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat dengan hasil Beban kerja yang sedang sebanyak 6 orang (42,9%). Sedangkan *burnout* yang tinggi sebanyak 6 orang

(42,9%). Dan Terdapat hubungan yang signifikan antara *beban kerja* dengan *burnout* pada perawat yaitu $0,001(<0,05)$.

Pada penelitian ini, peneliti melihat bahwa ada hubungan yang signifikan antara Hubungan Beban kerja dengan Burnout berdasarkan dimensi dengan beban kerja sedang sebanyak 30 (46,2%) Dan Burnout berdasarkan Skala Intreprestasi MBI dimensi Emotional Exhaustion 50 (76,9), Depersonalization Dengan Skor Rendah 55 (84,6%), Dan Personal Accomplishment Dengan Skor Tinggi 29 (44,6%).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RSUD Embung Fatimah Kota Batam, beban kerja perawat di ruang rawat inap, ICU, NICU, PICU, CVCU, dan IGD menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja sedang hingga berat, dengan dominasi beban kerja sedang (46,2%). Hal ini menunjukkan pentingnya perhatian manajemen rumah sakit untuk mengelola beban kerja secara proporsional guna mencegah risiko burnout, meningkatkan kualitas pelayanan, dan menjaga kesejahteraan tenaga keperawatan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan dominasi beban kerja sedang pada perawat dengan dampak yang signifikan terhadap tingkat kelelahan emosional (emotional exhaustion).

Selanjutnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang jelas antara beban kerja dan kelelahan emosional (burnout) pada perawat. Meskipun sebagian perawat dengan beban kerja ringan mengalami kelelahan emosional tinggi, proporsi kelelahan emosional semakin meningkat pada perawat dengan beban kerja sedang dan berat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin besar risiko *burnout* yang dialami oleh perawat.

Berdasarkan analisis statistik menggunakan uji Spearman rho, diperoleh nilai $p\text{-value} = 0.003$ yang lebih kecil dari 0.05, menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout pada perawat di RSUD Embung Fatimah. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan pentingnya pengelolaan beban kerja yang baik dan dukungan emosional bagi perawat untuk mengurangi dampak burnout dan meningkatkan kualitas layanan keperawatan di rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada RSUD Embung Fatimah, pembimbing, dan seluruh pihak yang telah membantu penelitian ini.

DAFTAR REFERENSI

- Aiken, L. H., Sloane, D. M., Bruyneel, L., Van Den Heede, K., Griffiths, P., Busse, R., Diomidous, M., Kinnunen, J., Kózka, M., Lesaffre, E., McHugh, M. D., Moreno-Casbas, M. T., Rafferty, A. M., Schwendimann, R., Scott, P. A., Tishelman, C., Van Achterberg, T., & Sermeus, W. (2014). Nurse staffing and education and hospital mortality in nine European countries: A retrospective observational study. *The Lancet*, 383(9931), 1824–1830. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(13\)62631-8](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(13)62631-8)
- Anggraeni, D. E., Irawan, E., Iklima, N., & Liliandari, A. (2021). Hubungan beban kerja dengan burnout pada perawat Ruang Isolasi Khusus (RIK) RSUD kota Bandung di masa pandemik COVID-19. *Jurnal Keperawatan BSI*, 9(2), 253–262.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job demands–resources theory. *Wellbeing*, III, 1–28. <https://doi.org/10.1002/9781118539415.wbwell019>
- Cho, H., & Steege, L. M. (2021). Nurse fatigue and nurse, patient safety, and organizational outcomes: A systematic review. *Western Journal of Nursing Research*, 43(12), 1157–1168. <https://doi.org/10.1177/0193945921990892>
- Cucu, N., Nuraeni, H., & Muryani, A. (2019). Analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Gigi Mulut Universitas Padjadjaran tahun 2018. *JSK*, 4(4), 164–172.
- Devanda, Maria, & Iswati. (2019). Keselamatan pasien dan keselamatan kesehatan kerja. In *Sustainability* (Switzerland) (Vol. 11, Issue 1). <http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-gene.pdf?sequence=12&isAllowed=y>
- Faradila, Novrica, Wiwi, & Asep. (2024). *Bunga rampai konsep dasar keperawatan*.
- Garcia, C. D. L., De Abreu, L. C., Ramos, J. L. S., De Castro, C. F. D., Smiderle, F. R. N., Dos Santos, J. A., & Bezerra, I. M. P. (2019). Influence of burnout on patient safety: Systematic review and meta-analysis. *Medicina (Lithuania)*, 55(9), 1–13. <https://doi.org/10.3390/medicina55090553>
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kejadian burnout syndrome perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>

- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Saraswati, M., Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e14519. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Langi, S., & Winarti, E. (2023). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien. *The Effect of Service Quality on Patient Satisfaction*, 3(1), 31–39.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress* (pp. 351–357). <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Mulia, Y. (2016). *Konsep dasar keperawatan*.
- Nurmawati, D., Jumari, & Daeli, W. (2022). Beban kerja dapat mempengaruhi burnout syndrome pada perawat di ruang rawat inap RS X Jakarta. *Journal of Management Nursing*, 1(3), 68–76. <https://doi.org/10.53801/jmn.v1i3.31>
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan* (p. 117).
- Rechika Amelia Eka Putri, D. R. E. (2024). *Medic nutricia* 2024, 4(1), 1–6. <https://doi.org/10.5455/mnj.v1i2.644xa>
- Workplace burnout statistics you need to know. (2024). <https://www.spill.chat/mental-health-statistics/workplace-burnout-statistics>
- YusupArdawilly, M. (2024). *Medic nutricia*. 1–5. <https://doi.org/10.5455/mnj.v1i2.644xa>
- Zuliani, H., Hariyanto, S., Maria, D., Tauran, I., Urifah, S., Sugiarto, A., Muhsinah, S. Kurwiyah, N., Marisi, E. L. D., & Manik, M. J. (2015). *Keperawatan profesional. Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.