



Hubungan Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Nabila Nasywa Nanda Trisula¹, Tri Sumarni², Siti Haniyah³

^{1,2}Program Studi Keperawatan Program Sarjana, Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

³Program Studi Keperawatan Program Diploma Fakultas Kesehatan Universitas Universitas Harapan Bangsa

Abstrak

Received: 05 September 2025
Revised: 17 September 2025
Accepted: 28 September 2025

Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memicu burnout pada perawat, khususnya di ruang rawat inap. Burnout yang terjadi secara terus menerus dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan metode analisis korelasi dan pendekatan cross-sectional. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diadaptasi dari Maslach Burnout Inventory dan Nursing Stress Scale, melibatkan 112 perawat rawat inap sebagai responden. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa perawat di Ruang Rawat Inap cenderung memiliki tingkat stres kerja rendah (77,7%), dan burnout dengan tingkat ringan (71,4%). Hasil uji korelasi menggunakan Spearman Rank menunjukkan terdapat korelasi stres kerja terhadap burnout pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga ($p = 0,001$; $\rho = 0,432$). Hal ini dapat diartikan adanya hubungan dengan tingkat korelasi sedang.

Kata Kunci: *Stres Kerja, Burnout, Perawat, Ruang Rawat Inap*

(*) Corresponding Author:

¹loeyparker61@gmail.com,
³haniwiyana@gmail.com

²trisumarni@gmail.com,

How to Cite: Trisula, N., Sumarni, T., & Haniyah, S. (2025). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(10.A), 25-38. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/11679>.

PENDAHULUAN

Perawat memiliki peranan penting dalam memberikan pelayanan di rumah sakit, sebab perawat selalu berhubungan langsung dengan pasien selama 24 jam. Perawat rumah sakit juga menjadi salah satu faktor penentu dalam membentuk mutu pelayanan dan reputasi rumah sakit (Purba *et al.*, 2021). Perawat mempunyai peran dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Tugas pokok perawat yang tercantum dalam Bab II Pasal 4 Peraturan Menteri Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2014, yaitu melakukan pelayanan keperawatan yang terdiri dari asuhan keperawatan, pengelolaan keperawatan, dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam melaksanakan pekerjaan keperawatan, kualitas kehidupan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan peran dan tugas perawat (Kaluku *et al.*, 2019).

Perawat merupakan profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres. Selama proses pemberian pelayanan kesehatan, perawat berhadapan dengan situasi

yang kompleks dan sarat beban emosional. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi perawat. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu dapat menimbulkan kondisi *burnout* (Fanani *et al.*, 2021).

Maslach dan Leiter (2017) mendefinisikan *burnout* atau kelelahan berkepanjangan yang diakibatkan stres, di mana stres adalah respon fisik dan mental terhadap minat yang membuat ketegangan dan kegelisahan memengaruhi kesehatan kehidupan sehari-hari. *Burnout* merupakan masalah kesehatan dan produktivitas kerja dengan prevalensi semakin meningkat dan memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan (Ezdha *et al.*, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Qeidar *et al.*, 2022) di rumah sakit King Abdulaziz Medical City of National Guard Health Affairs (KAMC-JD) menyatakan dari 250 responden, 112 perawat (44,8%) terdeteksi adanya *burnout*. Dari 250 perawat, 26,4% ditemukan berisiko tinggi mengalami *burnout*. Tingkat *burnout* berkaitan signifikan dengan faktor demografi tertentu yaitu kebangsaan, dan unit kerja.

Dalam keadaan *burnout*, perawat tidak dapat bekerja dengan baik dan hal ini dapat mempengaruhi kualitas pelayanannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Fanani *et al.*, 2020) di Rumah Sakit Islam Malang didapatkan 30,1% responden memiliki tingkat *burnout* tinggi dan 69,9% responden memiliki tingkat *burnout* sedang.

Hardiyanti (2012) menyatakan dalam penelitiannya gejala yang paling banyak ditampakkan adalah selalu merasa lelah setiap hari, dan letih secara fisik seperti demam, flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan terutama pegawai yang telah bekerja sekitar 10 tahun (Alam, 2022). Selain itu, Bahler dan Kohler (2013) juga menjelaskan gejala-gejala *burnout* sering kali ditandai dengan depresi, dan gangguan tidur. Gejala lanjutan yang muncul adalah sindrom kelelahan kronis dan gangguan lain yang berhubungan dengan sindrom kelelahan kronis (Adi, 2021).

Dampak perawat dengan *burnout* bagi individu menurunnya produktivitas kerja dalam pelayanan. Dengan kata lain, potensi yang dimilikinya terhambat. Selain itu, bentuk resistansi terhadap pekerjaan mengakibatkan produktivitas diri menjadi tidak efektif dan tercipta tidak kondusif iklim emosional di tempat kerja. Kemudian dampak bagi pasien sebagai penerima pelayanan ialah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan dan meningkatnya perilaku negatif terhadap penerima pelayanan. Jika kondisi ini dibiarkan, maka akan mengakibatkan terjadinya kelelahan secara fisik, mental dan emosional (Wardhani *et al.*, 2020)

Greenberg dan Baron dalam (Alam, 2022) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom yang dihasilkan dari paparan stres yang berkepanjangan dan terdiri atas kelelahan fisik, emosional, dan mental serta perasaan kurangnya pencapaian pribadi. Kemudian, Maslach dan Leiter menyebutkan bahwa *burnout* adalah respon berkepanjangan terhadap stres kerja kronis yang terdiri dari tiga komponen; pengalaman kelelahan emosional, perasaan dan sikap negatif terhadap penerimaan pelayanan (depersonalisasi), dan perasaan pencapaian rendah dan kegagalan profesional (kurangnya pencapaian pribadi) (Dall'Ora *et al.*, 2020). Menurut (Ramirez, *et al.*, 2021) *burnout* didefinisikan sebagai kelelahan kekuatan fisik atau emosional atau motivasi sebagai akibat dari stres yang berkepanjangan.

Fanka (2020) menyatakan, stres kerja adalah keadaan yang melibatkan

emosi, proses berpikir, dan fisik serta akan memengaruhi seorang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuannya dalam pelaksanaan tugasnya.

American Institute of Stress menyatakan penyakit yang berhubungan dengan stres telah merugikan ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar setiap tahun. Terdapat sebuah survei terhadap perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasa pekerjaannya membuat mereka stres kerja. *American National Association for Occupational Health (ANAHO)* menempatkan stres kerja pada perawat sebagai kasus teratas pada empat pertama kasus stres kerja (Asri, *et al.*, 2023).

Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Para perawat yang mengalami stres kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu (Rhamdani, *et al.*, 2019).

Berdasarkan penelitian sebelumnya berjudul “Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang Intensif Care RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten tahun 2022” menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout* pada perawat. Hal ini bermakna stres kerja perawat yang tinggi akan diikuti pula dengan *burnout* yang tinggi.

Semakin meningkatnya kebutuhan manusia saat ini khususnya di bidang kesehatan yang semakin kompleks, hal ini dapat memengaruhi meningkatnya tuntutan kerja pada praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan. Pengaturan manajemen SDM di rumah sakit sangat diperlukan, apabila manajemen dilakukan dengan baik maka tidak akan ada lagi SDM Rumah Sakit yang mengalami stres akibat kerja (Islam, 2020).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga merupakan salah satu Rumah Sakit Pemerintah yang ada di Purbalingga, yang memiliki peranan besar terhadap upaya untuk peningkatan derajat kesehatan khususnya masyarakat di daerah Purbalingga dan sekitarnya. Berdasarkan data catatan kepegawaian RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga pada tahun 2024, jumlah tenaga berjumlah 255 tenaga perawat dengan unit kerja yang berbeda diantaranya Hemodialisa, IBS, IGD, Rawat Inap, Rawat Jalan, Perawat RO, PPI, *Staff*, dan *Case Manager*.

Hasil pra survei yang dilakukan pada hari Rabu, 31 Juli 2024 didapatkan jumlah perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga berjumlah 156 perawat yang bekerja di ruang rawat inap Bugenvil dua perawat, Cempaka tiga belas perawat, Dahlia empat belas perawat, Edelweis dua belas perawat, Flamboyan 14 perawat, Gardena lantai 1 berjumlah 11 perawat, Gardena lantai 2 berjumlah 11 perawat,

Kenanga 12 perawat, Lavender 19 perawat, Lily 12 perawat, Menur 13 perawat, Perinatal dengan NICU 10 perawat, ICU dengan PICU 13 perawat.

Pelaksanaan kegiatan di rawat inap menerapkan sistem kerja *shift* dengan jumlah pasien yang cukup tinggi di area ruang rawat inap tertentu. Hal ini dapat menyebabkan tingkat stres dan sebagai pemicu *burnout* yang pada tenaga medis, sebagai akibat dari intensitas kerja yang tinggi dan kebutuhan untuk memberikan perawatan optimal kepada sejumlah besar pasien dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan emosional yang mendalam.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yaitu hubungan stres kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

METODE

Jenis metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis korelasi dan pendekatan *cross sectional*. Metode analisis korelasi merupakan metode dengan bertujuan meneliti hubungan antara dua variabel. *Cross sectional* merupakan pendekatan untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor risiko dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada satu waktu (*one point time approach*) (Notoatmodjo, 2018). Dalam penelitian ini, stres kerja dan *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD dr. Goeteng Taroenadibrata diukur dalam satu waktu. Sampel pada penelitian ini berjumlah 112 perawat rawat inap di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Terdapat tiga teknik dalam pengumpulan data menurut Sugiyono (2022), yaitu wawancara, kuesioner, dan observasi. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup maupun terbuka, dan dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Pada penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner *Maslach burnout Inventory Human Services* (MBI-HSS) untuk mengukur tingkat *burnout*, kemudian *Nursing Stress Scale* (NSS) untuk mengukur tingkat stres kerja pada perawat. Pengolahan data ini menggunakan bantuan komputer dengan aplikasi *SPSS 25* dan *Microsoft Excel*, tahap pengolahan data meliputi *editing* (penyuntingan data), *scoring*, *coding*, *data entry*, *cleaning*, dan *tabulating*. Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian yang telah dilakukan tentang “Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga” yang telah dilaksanakan pada bulan November 2024 di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 112 perawat di ruang rawat inap, yang terdiri dari satu perawat ruang bugenvil, sembilan perawat ruang cempaka, sepuluh perawat ruang dahlia, sembilan perawat ruang edelweis, sepuluh perawat ruang flamboyan, enam belas perawat ruang gardena lantai satu dan dua, sembilan perawat diruang kenanga, empat belas perawat ruang lavender, sembilan perawat ruang lily, sembilan perawat ruang menur, tujuh perawat ruang perinatal, dan sembilan perawat di ruang ICU RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

- a. Gambaran karakteristik perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024

Karakteristik	Frekuensi Persentase		
	F	%	
Usia	26-35 tahun	34	30,4
	36-45 tahun	50	44,6
	46-55 tahun	28	25,0
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	13,4
	Perempuan	97	86,6
Masa Kerja	1-3 tahun	9	8
	>3 tahun	103	92
Pendidikan	DIII	54	48,2
	Ners	57	50,9
	S2	1	0,9
TOTAL		112	

Berdasarkan tabel 1 dapat dideskripsikan bahwa usia responden menunjukkan bahwa kelompok usia yang paling dominan adalah 36-45 tahun yaitu 50 (44,6%). Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas pasien merupakan perempuan sebanyak 97 orang (86,6%). Kemudian, sebagian besar responden memiliki masa kerja > 3 tahun, yaitu sebanyak 103 responden (92%). Dan pendidikan perawat rawat inap paling dominan adalah NERS sebanyak 57 orang (50,9%).

b. Gambaran *Burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Untuk mengetahui hasil dari *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, dihitung menggunakan distribusi frekuensi dalam sistem komputerisasi mana peneliti mengategorikan *burnout* menjadi 3 kategori. Yaitu ringan, sedang, dan berat. Hasil yang telah didapatkan sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024

<i>Burnout</i>	Frekuensi Persentase	
	F	%
Ringan	80	71,4
Sedang	32	28,6
Berat	0	0
Total	112	100

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari jumlah 112 responden perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, mayoritas memiliki tingkat *burnout* ringan sebanyak 80 responden (71,42%). Sementara itu, sebanyak 32 responden (28,6%) memiliki tingkat *burnout* yang sedang. Tidak ada yang memiliki *burnout* berat.

c. Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Distribusi frekuensi pada variabel Stres Kerja ini, peneliti mengategorikan stres kerja tiga nilai, yakni rendah, sedang, dan tinggi. Kemudian didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024

Stres Kerja	Frekuensi		Persentase	
	F	%	F	%
Rendah	87	77,7		
Sedang	24	21,4		
Tinggi	1	0,9		
Total	112	100		

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa dari total 112 responden perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, stres kerja dengan tingkat rendah memiliki frekuensi lebih banyak dengan jumlah 87 orang (77,7%). Responden dengan tingkat stres kerja sedang berjumlah 24 orang (21,4%), lalu untuk stres kerja tingkat tinggi, hanya berjumlah 1 orang responden dengan persentase (0,9%).

2. Analisis Bivariat

Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Tabel 4. Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024

Stres Kerja	<i>Burnout</i>						Jumlah		<i>P value</i>
	Ringan		Sedang		Berat		F	%	
	F	%	F	%	F	%	F	%	
Rendah	74	66,1	13	11,6	0	0	87	77,7	0,001
Sedang	6	5,3	18	16,1	0	0	24	21,4	
Tinggi	0	0	1	0,9	0	0	1	0,9	
Total	80	71,4	32	28,6	0	0	112	100	Rho : 0,432

Berdasarkan Tabel 4.4 tabulasi silang antara Stres Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024, dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar tingkat stres kerja berada pada tingkat ringan dengan tingkat *burnout* rendah berjumlah 74 responden (66,1%), tidak ada responden yang mengalami *burnout* ringan dengan stres kerja yang tinggi. Di sisi lain ditemukan hanya 1 orang dalam kategori stres kerja tinggi dengan *burnout* sedang (0,9%). Tidak ditemukan perawat rawat inap yang memiliki tingkat *burnout* berat dengan stres kerja tinggi. Hasil uji *spearman rank* menunjukkan *p value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap.

Hasil uji *spearman rank* didapatkan nilai rho sebesar 0,432 dapat diinterpretasikan dengan tingkat korelasi sedang. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif dengan tingkat kekuatan sedang antara stres kerja dengan *burnout*, di mana peningkatan tingkat stres kerja diikuti oleh peningkatan *burnout*.

Pembahasan

Karakteristik Usia

Hasil penelitian pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R, Goeteng Taroenadibrata Purbalingga menunjukkan bahwa mayoritas responden berusia 36-45 tahun yang diinterpretasikan sebagai dewasa akhir sebanyak 50 responden (44,6%). Perawat yang berada dalam kelompok usia ini memiliki pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di rumah sakit, baik dalam hal keterampilan teknis maupun pengelolaan situasi sosial dan lingkungan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Juniarsi *et al.*, 2023) di RSUD dr. Soedarso Pontianak, dengan jumlah usia pada rentang 36-45 tahun sebanyak 75 responden (48,4%). Adapun hasil penelitian yang tak sejalan yang dilakukan oleh (Sabarina *et al.*, 2022) pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Provinsi Aceh, dengan usia yang mendominasi adalah rentang dewasa awal (26-35 tahun) dengan jumlah 52 tahun (65,8%).

Menurut Maslach dalam Mariana (2020) menyatakan faktor-faktor yang memengaruhi *burnout syndrome*, dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal terdiri dari kepribadian, harapan, demografi atau karakteristik (usia, pendidikan, masa kerja, jenis kelamin). Sedangkan untuk faktor lingkungan terdiri dari stres kerja, beban kerja, penghargaan, keadilan dan nilai. Pada pernyataan tersebut, usia berkontribusi sebagai faktor personal terciptanya *burnout* dan stres kerja sebagai faktor lingkungannya.

Karakteristik Jenis Kelamin

Hasil yang ditemukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mendominasi sebanyak 97 responden (86,6%). Temuan ini merefleksikan kecenderungan yang umum ditemui dalam profesi keperawatan, yang mana profesi keperawatan didominasi oleh jenis kelamin perempuan. Penulis memandang bahwa dominasi perempuan dalam profesi keperawatan tidak hanya mencerminkan preferensi individu, tetapi juga terkait erat dengan peran sosial dan budaya yang membentuk persepsi masyarakat terhadap profesi ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kapu (2020) dengan jumlah 29 responden (85%), ia juga menyatakan bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak terlibat secara emosional dengan orang lain sehingga cenderung rentan terhadap kelelahan emosional. Dalam pandangan penulis, keterlibatan emosional yang lebih mendalam dapat mejadi keunggulan sekaligus tantangan dalam menjalankan profesi keperawatan.

Menurut penelitian WHO (2019) tentang kesetaraan gender dalam profesi kesehatan, wanita merupakan dua pertiga dari semua sumber daya di sektor kesehatan, termasuk dokter dan perawat secara keseluruhan, dengan perawat wanita menyumbang 79% dari semua sumber daya di sektor kesehatan. Hal ini menunjukkan gambaran yang signifikan tentang pentingnya memastikan kesejahteraan dan dukungan bagi perempuan yang berkontribusi besar dalam sektor kesehatan.

Masa Kerja

Untuk hasil karakteristik masa kerja didominasi oleh masa kerja >3 tahun dengan jumlah 103 responden (92%). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, *et al.*, (2022) dengan jumlah 46 perawat (86%). Menurutnya, masa kerja dapat menyebabkan terjadinya stres kerja dan *burnout*. Hal ini disebabkan oleh masa kerja yang dapat memberikan pengalaman, pengetahuan

dan keterampilan untuk pekerja sehingga dapat mengatasi permasalahan yang ditemui saat bekerja.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Lutfi, *et al.*, 2021) tentang “Faktor-faktor yang memengaruhi kelelahan kerja (*Burnout*) pada perawat di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat” dengan menunjukkan hasil di mana kategori masa kerja >3 tahun atau masa kerja yang lama sebanyak 68 responden (81,9%), menyatakan bahwa masa kerja tersebut seiring dengan pengalaman kerja yang lebih banyak akan menjadikan seseorang memiliki ketahanan mental semakin matang sehingga individu dapat dengan baik dalam melangkah, bertindak dan penyesuaian diri dengan lingkungan kerja. Ketahanan mental yang baik akan membuat mekanisme koping seseorang meningkat. Mekanisme koping yang baik dapat dipengaruhi oleh lamanya individu bekerja.

Pada individu dengan masa kerja lama sudah mulai terbiasa dengan pola pekerjaan yang dilakukan dan sudah terbiasa dengan pola pekerjaan yang dilakukan dan sudah terbiasa menghadapi berbagai tekanan dalam bekerja, sehingga terciptanya mekanisme koping yang baik untuk mencegah kelelahan kerja

Pendidikan

Pada penelitian ini, latar pendidikan perawat didominasi oleh lulusan S1 Profesi atau NERS dengan angka 57 responden (50,9%). Menurut Teori Maslach dalam Mawarti & Yusnilawati (2018), *burnout* berhubungan dengan tingginya tingkat pendidikan. Temuan ini selaras dengan penelitian milik Rudiyanto, *et al.*, (2023) yang menunjukkan bahwa karakteristik paling banyak merupakan tingkat pendidikan Ners sebesar 21 responden (38,2%).

Hal ini dapat dicermati bahwa stres kerja maupun *burnout* dapat terjadi karena perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi seringkali diberikan tanggung jawab yang lebih besar, baik dalam pengambilan keputusan maupun pelaksanaan tugas yang kompleks, yang pada akhirnya dapat meningkatnya stres kerja dan risiko terjadinya *burnout*.

Pendidikan memiliki pengaruh yang kuat terhadap sikap perawat dalam pemenuhan spiritualitas dirinya. Sikap positif perawat dalam kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, sebab tingkat pendidikan yang tinggi adalah salah satu bentuk aktualisasi atau pengakuan (Yildirim, *et al.*, 2022).

***Burnout* pada Perawat Rawat Inap**

Hasil pada penelitian ini menunjukkan tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024 sebesar 80 responden (71,4%) dari 112 responden, dengan interpretasi tingkat *burnout* ringan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang rawat inap mengalami tanda-tanda *burnout*, meskipun pada tingkat yang relatif lebih rendah. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan kuesioner paling tinggi yaitu pernyataan nomor 2 yang menyatakan bahwa responden merasa sangat lelah di akhir jam kerja (dinas) pada dimensi kelelahan emosional.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kapu, 2020) dengan hasil menunjukkan indikator tingkat *burnout* ringan sebanyak 22 responden (65%). Penelitian lain menemukan hasil sebaliknya yang diteliti oleh (Azzahra, *et al.*, 2024) pada perawat dengan nilai *burnout* berat sebanyak 24 responden (48%).

Burnout dapat disimpulkan sebagai sindrom psikologis yang disebabkan adanya rasa kelelahan yang luar biasa baik secara fisik, mental, maupun emosional,

yang menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian terjadi (Alam, 2022). Hal ini didukung dengan tingginya skor pernyataan pada dimensi rendahnya prestasi diri. Pada penghitungan indikator dimensi kuesioner *burnout*. Ditemukan pada aspek rendahnya prestasi pribadi dengan nilai lebih tinggi, yang dapat dimaknai bahwa perawat merasa kurang percaya diri terhadap pencapaian kerja mereka. Kondisi ini berpotensi menurunkan motivasi kerja, menimbulkan kelelahan emosional, dan menghambat perkembangan profesional.

Burnout cenderung menjadi masalah tertentu di antara orang yang memerlukan kontak yang mendalam dengan memiliki tanggung jawab atas orang lain (Alam, 2022). Sejalan pada pernyataan oleh (Kupa, 2020), bahwa perawat yang mengalami *burnout* ringan walaupun banyak pekerjaan yang harus dikerjakan, ketika memberikan pelayanan kepada pasien dengan kondisi yang berbeda-beda, mereka dapat menciptakan suasana yang santai dan nyaman di lingkungan tempat kerja mereka, serta mampu mengontrol emosi mereka ketika mulai merasakan lelah akibat pekerjaan.

Adapun faktor penyebab *burnout* yang dapat diklasifikasikan menjadi faktor personal dan lingkungan. Faktor personal termasuk kepribadian, harapan dan demografi. Sedangkan faktor lingkungan yang berperan adalah beban kerja dan penghargaan. Salah satu faktor kepribadian yang terdiri dari aspek psikis, seperti kecerdasan, sifat, sikap, minat, cita-cita, dan lain-lain. Kepribadian juga mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mengatasi stres yang dirasakan, berkaitan dengan penilaian seseorang terhadap kemampuannya (Diehl, *et al.*, 2021)

Tingkat *burnout* ringan meskipun tidak sebesar pada kategori sedang maupun berat, tetap perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit karena jika tidak dikelola dengan baik, *burnout* dapat berkembang menjadi lebih berat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas perawatan dan kesehatan mental pada perawat khususnya di ruang rawat inap.

Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap

Pada variabel stres kerja pada penelitian ini, mayoritas responden perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga 2024, sebanyak 87 orang mengalami tingkat stres kerja rendah (77,7%). Nilai tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Irawan, *et al.*, 2020) ditemukan sebanyak 44 perawat responden (88%) memiliki tingkat stres kerja rendah. Adapun nilai penelitian yang tidak sejalan dengan hasil di atas, dari penelitian milik (Hunawa, *et al.*, 2023) dengan hasil tingkat stres kerja tinggi sebanyak 22 responden (40%)

Hal ini didukung oleh pernyataan kuesioner paling tinggi pada soal nomor 3 yang menyatakan pernah mendengarkan atau berbicara dengan pasien menjelang kematian. Diikuti dengan soal nomor 6 yang menyatakan dokter tidak ada ketika pasien meninggal. Kedua pernyataan tersebut dengan indikator stres kerja yaitu pada aspek Lingkungan Psikologis (Kematian dan sekarat, kurang persiapan, kurangnya dukungan, ketidakpastian dalam perawatan).

Kemudian, setelah dilakukan perhitungan indikator pada dimensi stres kerja, didapatkan hasil terbesar pada dimensi Lingkungan Fisik (beban kerja). Pada hal ini, berarti lingkungan fisik menjadi indikator utama penyebab stres kerja pada perawat. Hal ini mengarahkan pada kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, kenyamanan ruang, hingga keterbatasan fasilitas dan kecukupan staf pelaksana

memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan stres kerja pada aspek beban kerja perawat di ruang rawat inap.

Dimensi stres kerja yang mendapatkan nilai terendah adalah aspek Lingkungan Sosial (Konflik dengan dokter, konflik dengan perawat) yang dapat dimaknai bahwa hubungan interpersonal di lingkungan kerja cenderung harmonis. Hal ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kerja sama yang baik dengan rekan sejawat maupun dokter, serta adanya komunikasi yang efektif dan dukungan sosial yang membantu mengurangi potensi konflik dalam tim. Kondisi ini dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meringankan stres kerja secara keseluruhan.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam arti lingkungan pekerjaan maupun di luarnya (Mariana, *et al.*, 2020).

Konseptualisasi stres kerja melibatkan pemahaman tentang berbagai dimensi yang terkait, seperti stresor (pemicu stres), dan dampak stres (pengaruhnya terhadap kesejahteraan individu dan produktivitas kerja). Hal tersebut melibatkan analisis yang mendalam tentang bagaimana faktor-faktor eksternal seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya kontrol atas pekerjaan, atau tidak jelasnya tugas dapat memicu respons stres yang beragam, dari kecemasan hingga kelelahan fisik dan mental (Susanti, 2024)

Copper dan Davidson dalam Alam (2022) menyebutkan terdapat dua penyebab stres kerja, yakni *Group Stressors*, dan *Individual Stressor*. *Group Stressors* adalah stres yang berasal dari situasi maupun keadaan di dalam perusahaan atau tempat kerja, misalnya kurangnya kerja sama antara karyawan, konflik antara individu dalam suatu kelompok, maupun kurangnya dukungan sosial dari sesama karyawan di dalam perusahaan. *Individual Stressor* adalah penyebab stres yang berasal dari dalam individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal dan tingkat kepasrahan seseorang, persepsi terhadap diri sendiri, tingkat ketabahan dalam menghadapi konflik peran serta ketidakjelasan peran.

Penanganan stres kerja yang ringan dapat dilakukan dengan memastikan pembekalan manajemen stres, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta memastikan adanya keseimbangan antara pekerjaan dan waktu istirahat. Stres kerja yang berkelanjutan, meskipun pada tingkat rendah, dapat berkembang menjadi lebih berat jika tidak ditangani dan dikelola dengan baik.

Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* pada perawat di ruang Rawat Inap

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga memiliki tingkat stres kerja rendah dengan tingkat *burnout* ringan berjumlah 74 responden (85,1%) Hasil uji statistik *spearman rank* menunjukkan *p value* $0,001 < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap. Hasil uji *spearman rank* didapatkan nilai rho sebesar 0,432 dengan interpretasi tingkat korelasi sedang, sehingga H_0 ditolak H_a diterima yang berarti adanya hubungan stres kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Hal ini menunjukkan di mana peningkatan tingkat *burnout* diikuti oleh peningkatan stres kerja

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irawan *et al.*, 2020) dengan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,05$ dengan nilai korelasi positif sebesar 0,361. Yang menyatakan ada hubungan stres kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fanani, *et al.*, 2020) bahwa stres kerja tidak berhubungan dengan terjadinya *burnout*, dengan hasil stres kerja sebesar 85,2% dengan tingkat sedang. Kemudian 69,9% memiliki tingkat *burnout* sedang. Analisis menggunakan metode *chi square* dengan *p value* $0,643 > 0,05$ hasil signifikansi lebih dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tidak berhubungan. Hal ini disebabkan oleh peneliti tersebut tidak menganalisis faktor penyebab dari *burnout* seperti faktor individu, lingkungan tempat kerja, dan faktor kriteria lainnya.

Freudenberg pada (1974) mengenalkan istilah *burnout*, dan sejak itu terminologi kelelahan kerja berkembang menjadi pengertian yang meluas dan digunakan untuk memahami gejala kejiwaan pada diri seseorang, dengan berbagai tinjauan dari penggunaan terminologi hingga menyimpulkan sindroma kronik tentang stres di lingkungan kerja (Alam, 2022). WHO menyatakan bahwa *burnout* sebagai sindrom yang diakibatkan stres akut terhadap pekerjaan yang tidak dapat dikendalikan dengan baik (Putri, 2023).

Penelitian yang dilakukan oleh De Hert (2020) memberikan penjelasan komprehensif mengenai hubungan antara stres kerja dengan *burnout*. Pada penelitian ini *burnout* didefinisikan sebagai sindrom yang disebabkan oleh paparan stres kerja kronis. Penelitian ini menyoroti bahwa stres kerja yang tidak terkendali merupakan faktor utama yang memicu *burnout*, terutama pada profesi dengan tingkat tuntutan tinggi seperti tenaga kesehatan.

Stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap rangsangan eksternal berupa sosial, pekerjaan, lingkungan, dan psikologis yang dapat mengancam dan memberikan stres fisik dan mental (Rahmayana, *et al.*, 2022). Stres kerja dapat dikaitkan dengan masalah mental dan fisik. Banyak faktor yang dapat memicu situasi stres bagi perawat, yaitu beban kerja yang berat, risiko infeksi, masalah keluarga, jarak dari rumah ke tempat kerja, kemacetan lalu lintas dan kurangnya fasilitas kerja (Irhamullah, 2021).

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa peningkatan stres kerja dapat diikuti dengan peningkatan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap. Seiring meningkatnya tingkat stres kerja, maka tingkat *burnout* akan mengikuti.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan judul “Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga” dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa rentang usia dominan 36-45 tahun sebanyak 50 responden (44,6%), diinterpretasikan sebagai dewasa akhir. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 97 responden (86,6%). Kemudian untuk masa kerja yang paling banyak dengan 103 responden (92%) dengan masa

- kerja selama >3 tahun. Untuk karakteristik pendidikan didominasi oleh perawat rawat inap dengan pendidikan terakhir Ners, sebanyak 57 responden (50,9%)
2. *Burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga pada tahun 2024 didominasi oleh tingkat *burnout* ringan sebanyak 80 responden (71,4%).
 3. Stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024 sebagian besar mengalami stres kerja ringan dengan jumlah responden sebanyak 87 orang (77,7%).
 4. Hasil uji *spearman rank* menunjukkan nilai *p value* sebesar $0,001 < 0,05$ yang berarti bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2024. Hasil uji *spearman rank* didapatkan nilai rho sebesar 0,432. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout*, di mana peningkatan tingkat *burnout* diikuti oleh peningkatan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi, A. N., Thoyib, A., & Fithriana, N. (2021). *Introduction to Burnout at Workplace*. Malang: UB Press.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan (Burnout)*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
- Asri, A., Hannan, M., & Nursam, S. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hajjah Andi Depu Polewali. *Journal Pegguruang: Conference Series*, 5(2). 888-891. <http://dx.doi.org/10.35329/jp.v5i2.4516>
- Azzahra, S. Y., Suroso, J. (2024). Hubungan Tingkat Adversity Quotient dengan Tingkat Burnout pada Perawat di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *Jurnal Promotif Preventif*. 7(1). 36-42. <https://doi.org/10.47650/jpp.v7i1.1140>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health* (Vol. 18, Issue 1). <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- De Hert, S. (2020). Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Presentative Strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13. 171-183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar, P. L. C., Dietz, P. (2021). The Relationship Between Workload and Burnout Among Nurses: The Buffering Role of Personal, Social and Organisational Resources. *PLoS One*. 16(1). doi: 10.1371/journal.pone.0245798.
- Ezdha, A. U. A. (2021). Analisa Hubungan Burnout dan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Pekanbaru Medical Center. *Jurnal Kesehatan Saemakers Perdana*, 3(2). 301-308. <https://doi.org/10.32524/jksp.v3i2.163>
- Fanani, E., Martiana, t., Qomarudin, B. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. *Preventia: Indonesian Journal of Public Health*, 5(2). 86-89. <http://dx.doi.org/10.17977/um044v5i22020p86-89>
- Fanka, F. (2021). *Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Rumah Sakit Sansani Pekanbaru*. (Skripsi). Universitas Islam Riau, Riau, Pekanbaru, Indonesia.

- Hunawa, R. D. (2023). Gambaran Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit di Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ners.* 7(1). 152-157.
- Irawan, S., Hastuti, R., & Arif, B. (2022). Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat di Ruang Intensive Care Unit RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. *The 1st Conference Of Health and Social Humaniora*, 22-27
- Irhamullah. (2021). *Hubungan Kebisingan Lalu Lintas dan Faktor Individu dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar untuk Umum (SPBU) di Kecamatan Tamalanrea Makasar*. Universitas Hasanuddin.
- Islam, F. (2020). *Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Sari Asih Karawaci Tangerang*. (Skripsi). Universitas Esa Unggul, Tangerang, Banten, Indonesia.
- Juniarsi, T., Bhakti, W. K., Sutrisno, Wahyuni, T., & Ariyanti, S. (2023). Gambaran Kejadian Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soedarso Pontianak. *Jurnal Indragiri*, 3(3), 57-63.
- Kaluku, S., Saleh, A., & Kadar, K. S. (2019). Gambaran Quality of Work life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 41-45.
- Kapu, D. A. R. T. (2020). *Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout pada Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD S. K. Lerik Kota Kupang*.
- Li, X., Jiang, T., Sun, J., & Shi, L. (2021). The Relationship Between Occupational Stress, Job Burnout and Quality of Life among Surgical Nurse in Xinjiang, China. *BMC Nursing*, 20(1). 181. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00703-2>
- Lutfi, M., Puspanegara, A., Mawaddah, A. U. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) perawat di RSUD d45 Kuningan Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*. 12(2). 173-191. DOI: 10.34305/JIKBH.V12I2.332
- Mariana, E. R., Suroto., Rezki, N. F. (2020). Hubungan Karakteristik dan Stres Kerja Perawat Burnout Syndrome pada Perawat di IGD dan ICU RSUD Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2). 139-145.
- Notoatmodjo. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta
- Putri, Z. M. (2023). Upaya Meningkatkan Resiliensi Perawat Untuk Mencegah Distres Psikologis dan *Burnout* di Tempat Kerja. Indramayu: Penerbit Adab.
- Qeidar, J., Balubaid, R., Almadani, R., Ezzi, S., Qumosani, T., Zahid, R., & Alfayea, T. (2022). Prevalence and Factors Associated with Burnout Among Nurses in Jeddah: a single-institution cross sectional study. *BMC Nursing*, 21(1). 287. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-01070-2>
- Rahmayana, M., Rachmah., Yusuf, M. (2022). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*. 6(4), 1-6.
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), 104-110. <https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
- Rudiyanto, Purnamasari, A., Prasetyawan, R. D., Rosuli, Ariffudin, Y. W., Munif, B. (2023). Studi Korelasional Spiritualitas dan Burnout sindrom Perawat

- Ruang Intensif selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 12(2). 223-230. <https://doi.org/10.35328/keperawatan.v12i2.2547>
- Sabarina, Yusuf, M., & Rachmah. (2022). *Burnout syndrome* Pada Perawat yang Bekerja di Ruang Covid-19 Rumah Sakit Provinsi Aceh. *Idea Nursing Journal*. 13(3), 29-37.
- Saleh, L. M., Russeng, S.S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen Stres Kerja (Sebuah Kajian Keselamatan Kerja Dari Aspek Psikologi pada ATC)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susanti, A. (2024). *Stres Kerja : Dampak, Penanganan, dan Strategi Adaptasi*. Surabaya: CV Garuda Mas Sejahtera
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (*Burnout*) Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X Kota Batam. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1). 83-97. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>