

## HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEJADIAN BURN- OUT PERAWAT DALAM MENANGANI PASIEN BPJS

Henri Priantoro

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Indonesia Maju

Jl. Harapan No. 50 Lenteng Agung Jakarta

Email: dihazaku@gmail.com

### ABSTRAK

Perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak lebih banyak mengeluh karena jumlah pasien BPJS yang terlalu banyak, mengeluhkan teralalu berat pekerjaan sekarang karena adanya pogram BPJS sehingga menimbulkan kelelahan dalam bekerja dan kurangnya kordinasi perawat sehingga pekerjaan yang berat harus ditanggung sendiri tanpa bantuan dari rekan kerja. Penelitian ini bertujuan mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Penelitian pada bulan oktober – November tahun 2015. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Adapun pengambilan data yang dilakukan secara primer dengan menggunakan kuesioner pengambilan sampel menggunakan Purposive sampling. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 138 perawat pengolahan data dengan SPSS 18 dengan uji Chi-square. Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 79 responden (59,4%) kejadian burnout berat dan sebesar 59 responden (40,6%) kejadian burnout ringan, 80 responden (58%) beban kerja berat dan sebesar 58 responden (42%) beban kerja ringan, 82 responden (59,4%) lingkungan kerja berat dan sebesar 56 responden (40,6%) lingkungan kerja ringan. Hasil uji statistik untuk variabel beban kerja diperoleh p-value adalah  $0,019 < \alpha (0,05)$  dan Hasil uji statistik untuk variabel lingkungan kerja diperoleh p-value adalah  $0,022 < \alpha (0,05)$  jadi dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Disarankan bagi Rumah Sakit Marinir Cilandak lebih memperhatikan kinerja dari perawat serta kemampuan perawat dalam menangani pasien terutama pasien BPJS dan pihak manajemen rumah sakit juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja.

### Kata Kunci

Beban Kerja, Burnout, Lingkungan kerja

### ABSTRACT

*Nurses in Cilandak Marine Hospital complain more because the number of patients BPJS too much, complained of severe teralalu now work for their Program is BPJS causing fatigue and lack of coordination in the work of nurses so that the hard work should be borne by themselves without the help of co-workers. This study aims to determine the relationship Workload and Work Environment With Burnout Genesis Nurse In Patient Handling BPJS IN Cilandak Marine Hospital Research Year 2015 in October - November 2015. This research is descriptive analytic with cross sectional approach. The data collection is done primarily by using a questionnaire sampling using purposive sampling. The number of samples in this study were 138 nurses of data processing with SPSS 18 using Chi-square. Results of the analysis showed that nurses from 138 respondents who experienced events burnout of nurses in treating patients BPJS in Cilandak Marine Hospital in 2015 amounted to 79 respondents (59.4%) and the incidence of severe burnout by 59 respondents (40.6%) the incidence of mild burnout, 80 respondents (58%) and the heavy workloads of 58 respondents (42%) light workload, 82 respondents (59.4%) and a heavy work environment by 56 respondents (40.6%) work environment light. The test results for the variable workload statistics obtained p-value is  $0.019 < \alpha (0.05)$  and the results of statistical tests to the working environment variables obtained p-value is  $0.022 < \alpha (0.05)$  so it can be concluded there is a correlation workload and environment working with the incidence of burnout of nurses in treating patients BPJS IN Cilandak Marine Hospital in 2015. Suggested for Cilandak Marine Hospital more attention to the performance of nurses and nurse Traffic in dealing with patients, especially patients BPJS and the hospital management should also pay attention to working conditions.*

### Keywords

Workload, Burnout, Environment

## Pendahuluan

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit memegang peranan penting terhadap meningkatnya derajat kesehatan masyarakat (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009). Rumah sakit merupakan salah satu pelayanan kesehatan yang menerapkan sistem SJSN yang diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS). Dimana dalam BPJS rumah sakit menjadi penyedia pelayanan kesehatan tingkat 2 dan 3. Kesehatan adalah hak dasar setiap individu dan semua warga negara berhak mendapat pelayanan kesehatan termasuk masyarakat miskin (Pasal 28H UUD 1945). Kesadaran tentang pentingnya jaminan perlindungan sosial terus berkembang hingga perubahan UUD 1945 pada Pasal 34 ayat 2, menyebutkan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi masyarakat. Dengan terbitnya Undang-Undang RI Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) menjadi suatu bukti yang kuat bahwa pemerintah memiliki komitmen yang besar dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat.<sup>1</sup>

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya berkembang konsep diri yang negative, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Keadaan ini membuat suasana dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjadi stres, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. Burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress. Dampak dari burnout adalah perawat yang mengalami burnout akan merasa stress overwhelmed, dan exhausted. Perawat juga akan sulit untuk menyesuaikan jobdesk yang sudah ada. Hal ini akan mempengaruhi kinerja prforma dari perawat yang berdampak pula pada kepuasan pasien. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun, keinginan dalam bekerja semakin menuru, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreatifitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan pun minim.<sup>2</sup>

Burnout diharapkan tidak dialami oleh karyawan. Guna mengatasi burnout tiap perusahaan memiliki cara yang berbeda-beda, pada dasarnya sudah berusaha mengantisipasi burnout dengan beberapa cara, antara lain; melakukan penyuluhan

terhadapkaryawan, yaitu pengetahuan dasar tentang stress dan cara penanganannya, informasi tentang cara mendapatkan pertolongan dan kebijakan – kebijakan perusahaan tentang kesehatan jiwa. Pihak perusahaan juga mengupayakan menciptakan kondisi suasana kerja yang kondusif dan perbaikan lingkungan kerja baik secara fisik maupun sosial. Misalnya: pemberian cuti, rekreasi, out bond, pemeriksaan kesehatan, family gathering, pemberian insentif atau upah lembur yang tinggi.

BPJS yang telah dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang merupakan transformasi dari empat Badan Usaha Milik Negara yaitu Asuransi kesehatan (Askes), Perusahaan Asuransi Sosial ABRI (ASABRI), Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dan Tabungan dan Asuransi Pensiun (Taspen). Melalui Undang-Undang No 24 tahun 2011 ini, maka dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut maka jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.<sup>3</sup>

Undang-Undang No 24 tahun 2011 mewajibkan pemerintah untuk memberikan lima jaminan dasar bagi seluruh masyarakat Indonesia yaitu jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan tunjangan hari tua. Jaminan dimaksud akan dibiayai oleh 1) perseorangan, 2) pemberi kerja, dan 3) Pemerintah. Dengan demikian, Pemerintah akan mulai menerapkan kebijakan Universal Health Coverage dalam hal pemberian pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dimana sebelumnya pemerintah (pusat) hanya memberikan pelayanan kesehatan bagi Pegawai Negeri Sipil dan ABRI-Polisi. BPJS Kesehatan merupakan badan hukum yang di bentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Semua penduduk Indonesia wajib menjadi peserta jaminan kesehatan yang dikelola oleh BPJS termasuk orang asing yang telah bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia dan telah membayar iuran.<sup>4</sup>

Data BPJS Kesehatan menyebutkan, pada triwulan I-2015, ada 14.619.528 kunjungan di faskes tingkat pertama. Dari data itu, 2.236.379 kunjungan dirujuk dari pelayanan primer (puskesmas) ke tingkat pelayanan sekunder (rumah sakit). Sebanyak 214.706 kunjungan di antaranya merupakan rujukan nonspesialistik. Saat ini, peserta BPJS PPU mencapai 33,9 juta peserta, terdiri dari PPU swasta; PPU PNS, TNI, dan Polri aktif; serta pensiunan. Rasio klaim BPJS Kesehatan 2014 mencapai 103,88 persen. Perbaikan mutu layanan dan kualitas sumber daya manusia di faskes primer perlu diprioritaskan agar pengobatan

dapat dilakukan lebih awal dan lebih cepat. Dengan demikian, faskes yang lebih tinggi tidak terbebani dan semua faskes diberdayakan secara optimal dan merata.<sup>5</sup> Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan, beban kerja keperawatan pada suatu unit dapat diperkirakan dengan memperhatikan komponen-komponen yaitu jumlah pasien yang dirawat, tindakan langsung dan tindakan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan. beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Dari pengertian mengenai beban kerja dapat disimpulkan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan agar efektif dan efisien untuk pekerjaan dalam jangka waktu tertentu

Beban kerja yang berat atau tidak diperhatikan serta penghargaan yang tidak sesuai akan menyebabkan perawat merasa tidak puas sehingga dapat keluar dari pekerjaannya. Beban Kerja itu sendiri erat kaitannya dengan produktifitas tenaga kesehatan, studi yang dilakukan mendapatkan bahwa hanya 53% waktu yang benar-benar produktif yang digunakan untuk pelayanan kesehatan langsung dan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang. Produktifitas tenaga kesehatan dipengaruhi oleh beban kerja yang berlebih, sementara beban kerja tersebut disebabkan oleh jumlah tenaga kesehatan yang belum memadai dan jumlah pasien yang terus meningkat.

Lebih lanjut dikatakan oleh Sihotang, bahwa salah satu faktor munculnya burnout pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksiesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan.<sup>6</sup>

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Puluh Putu<sup>7</sup> menjelaskan Burnout syndrome adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis dan mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan yang banyak ditemukan pada profesi yang bersifat human service seperti perawat. Uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Uji Kendal Tau dan Koefisien Kontingensi ( $p$  value <  $\alpha$ ,

$\alpha=0,05$ ). Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan burnout syndrome ( $p$  value=0,006,  $r=0,371$ ). Berdasarkan hasil penelitian ini bidang keperawatan RSUP Sanglah diharapkan meninjau kembali proporsi beban kerja dengan jumlah perawat terutama dan memberikan reward pada perawat yang memiliki kinerja baik serta tetap memberikan motivasi pada perawat lain sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Hasil survey awal di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 dari 10 perawat yang di wawancara lebih banyak mengeluh karena jumlah pasien BPJS yang terlalu banyak, 8 perawat (80%) mengeluhkan teralalu berat pekerjaan sekarang karena adanya program BPJS sehingga menimbulkan kelelahan dalam bekerja. 6 perawat mengeluh kurangnya koordinasi perawat sehingga pekerjaan yang berat harus ditanggung sendiri tanpa bantuan dari rekan kerja. Berdasarkan hasil survey awal banyak keluhan dari perawat yang bekerja sehingga banyak yang menimbulkan kejadian burnout, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti kejadian burnout dari faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis sangat tertarik untuk melakukan penelitian tentang penggunaan fasilitas BPJS terhadap dengan judul : "Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015". Peneliti ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015.

### Metode

Desain penelitian dalam penelitian ini dengan pendekatan kuantitatif, dengan rancangan penelitian cross sectional (potong lintang) dimana data yang menyangkut variabel bebas dan variabel terikat akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan.<sup>7</sup>

Penelitian dilaksanakan pada bulan November 2015 dengan responden adalah perawat DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015.

Populasi studi dari penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. List populasi (daftar nama populasi) didapat dari data yang ada seluruh perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Jumlah Populasi 211 orang dari tenaga medis dan paramedis.

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh popuasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan metode purposive sampling, menjelaskan teknik purposive sampling bertujuan untuk mengambil sampel dengan tujuan tertentu. Sehingga sampel yang diambil hanya yang dijumpai di tempat penelitian dalam jangka waktu

yang telah ditentukan. berikut bentuk rumus Slovin dalam perhitungan sampel.<sup>8</sup>

Berdasarkan hasil perhitungan sampel maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 138 responden. Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target yang terjangkau yang akan diteliti yaitu perawat yang bersedia menjadi responden dan perawat yang berada di area penelitian.

Kriteria eksklusi adalah menghilangkan / mengeluarkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari penelitian karena sebab-sebab tertentu yaitu Subjek membatalkan kesediaannya untuk menjadi responden penelitian dan Perawat yang sedang cuti atau sakit.

Penelitian ini akan menggunakan data primer yang diperoleh dari hasil wawancara dengan perawat dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu. Pengumpulan data primer akan dilakukan oleh peneliti dan diberi arahan tentang pengisian kuesioner tersebut. Pengambilan data akan dilakukan pada bulan november dengan menyebarkan pada perawat. Pengumpulan data dilakukan secara bertahap.

Sumber data dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan mengenai variabel dependen yaitu kejadian burnout dan variabel independent yaitu faktor predisposisi (beban kerja dan lingkungan kerja). Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini sebelum dapat langsung digunakan, untuk mengetahui kuesioner penelitian ini berkualitas perlu uji validitas dan reliabilitas, dengan karakteristik yang sejenis di luar lokasi penelitian, agar diperoleh distribusi nilai hasil pengukuran mendekati normal, maka jumlah reponden untuk uji coba paling sedikit 15 orang.<sup>10</sup>

Validitas adalah ukuran yang menunjuk ke sejauh mana instrument pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dari kuesioner bisa dilakukan dengan menghitung korelasi antara skor masing-masing item dari pertanyaan dengan total skor yang terdapat pada konstruksinya sehingga hal tersebut disebut analisis butir/item. Apabila nilai  $r$  hitung (dalam output SPSS dinotasikan sebagai corrected item total correlation) hasil positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka akan dapat dikatakan bahwa item pertanyaan tersebut adalah valid. Demikian juga berlaku sebaliknya, apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat dikatakan bahwa item dari pertanyaan tersebut tidak valid. Item pertanyaan yang tidak valid akan dikeluarkan dan tidak dimasukkan ke dalam proses analisis selanjutnya, sedangkan untuk pertanyaan yang valid akan diteruskan hingga ke tahap pengujian realibitas.

Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan variabel Kejadian Burnout didapatkan hasil dari 18 pertanyaan diketahui bahwa semua pertanyaan yang uji validitas dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas

pertanyaan variabel beban kerja didapatkan hasil dari 15 pertanyaan diketahui bahwa semua pertanyaan yang uji validitas dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji validitas pertanyaan variabel lingkungan kerja didapatkan hasil dari 6 pertanyaan diketahui bahwa semua pertanyaan yang uji validitas dinyatakan valid.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Hal ini berarti menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tersebut tetap konsisten atau sama bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama.<sup>10</sup>

Pertanyaan yang sudah valid dilakukan uji reliabilitas dengan cara membandingkan tabel dengan hasil. Jika nilai  $r$  hasil adalah alpha yang terletak di awal output dengan tingkat kemaknaan 5% (0,05) maka setiap pertanyaan/ Pernyataan kuesioner dikatakan valid, jika  $r$  alpha lebih besar dari nilai tabel, maka pertanyaan/ pernyataan tersebut reliabel. Teknik uji reliabilitas yang digunakan dengan koefisien realibitas Alpha Cronbach, yaitu:

Tingkat reliabilitas diukur dengan metode Alpha-Cronbach's diukur berdasarkan skala alpha 0 sampai 1. Berdasarkan hasil uji reliabilitas bahwa variabel kejadian burnout sangat reliabel, beban kerja, reliabel, dan lingkungan kerja sangat reliabel.

Peneliti melakukan penelitian langsung di RS pada hari pelayanan. perawat yang terpilih sebagai responden, setelah sebelum melakukan pelayanan dimintai kesediaannya untuk dilakukan wawancara. Pengisian kuesioner dilakukan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara dengan responden.

Kuesioner yang telah berisi jawaban responden kemudian dikumpulkan. Selanjutnya data yang telah terkumpul dilakukan pengolahan data sehingga dihasilkan informasi yang akhirnya dapat digunakan untuk menjawab dari tujuan peneliti. Proses pengolahan data tersebut meliputi editing, coding, entry data dan cleaning data.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis univariat dan analisis bivariat, yaitu : Analisis univariat ini bertujuan untuk menjelaskan/ mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Bentuknya tergantung dari jenis datanya, untuk data numerik digunakan nilai mean (rata-rata), median, standard deviasi, dan inter kuartil range, minimal dan maksimal. Sedangkan data kategorik hanya menggunakan distribusi frekuensi dengan menggunakan ukuran prosentase atau proporsi. Pada umumnya dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan presentase dari tiap variabel.

Setelah diketahui karakteristik masing-masing variabel dapat diteruskan analisis yang lebih lanjut. Apabila diinginkan analisis hubungan antara dua variabel, maka analisis dilanjutkan pada tingkat bivariat,

untuk mengetahui hubungan dua variabel tersebut biasanya digunakan pengujian statistik. Jenis uji statistik yang digunakan sangat tergantung jenis data/variabel yang dihubungkan.

Analisis pada penelitian ini menggunakan uji Kai Kuadrat (chi-square) untuk menguji perbedaan proporsi/persentase antara beberapa kelompok data, mengetahui hubungan antara variabel kategorik dengan kategorik dengan derajat kepercayaan 95%.<sup>11</sup>

Penyajian data dari hasil penelitian ini menggunakan tabulasi dan naratif untuk penjelasan penelitian. Nilai persentase di setiap variabel dijelaskan melalui tabulasi sedangkan hubungan antara variabel dijelaskan secara naratif.

Hasil Tabel 1 Analisis Univariat

Variabel	N	%
<b>Kejadian Burnout</b>		
Berat	79	59,4%
Ringan	59	40,6%
<b>Beban kerja</b>		
Berat	80	58%
Ringan	58	42%
<b>Lingkungan kerja</b>		
Berat	82	59,4%
Ringan	56	40,6%

Sumber : Hasil Olahdata Komputersasi Tahun 2015

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 79 responden (59,4%) kejadian burnout berat dan sebesar 59 responden (40,6%) kejadian burnout ringan. Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami beban kerja perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 80 responden (58%) beban kerja berat dan sebesar 58 responden (42%) beban kerja ringan. Hasil analisis perawat menunjukkan

bahwa dari 138 responden yang mengalami lingkungan kerja perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 82 responden (59,4%) lingkungan kerja berat dan sebesar 56 responden (40,6%) lingkungan kerja ringan.

Dari tabel 2 Analisa bivariat Hasil dari hubungan beban kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 diperoleh beban kerja berat dengan kejadian burnout berat sebesar 53 responden (66,3%) dengan kejadian burnout berat dan beban kerja ringan dengan kejadian burout ringan sebesar 32 responden (33,8%). Hasil uji statistik diperoleh p-value adalah  $0,019 < \alpha (0,05)$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan  $OR=2,416$  artinya beban kerja berat peluang 2,4 kali mengalami kejadian burnout berat bandingkan beban kerja ringan.

Hasil dari hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 diperoleh lingkungan kerja berat dengan kejadian burnout berat sebesar 54 responden (65,9%) dan lingkungan kerja ringan dengan kejadian burnout berat sebesar 25 responden (44,6%). Hasil uji statistik diperoleh p-value adalah  $0,022 < \alpha (0,05)$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan  $OR=2,391$  artinya lingkungan kerja berat peluang 2,3 kali mengalami kejadian burnout berat bandingkan lingkungan kerja ringan.

## Pembahasan

Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Berdasarkan Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS di

Tabel 2 Analisis Bivariat

Variabel	Kejadian Burnout				Total		P value	OR
	Berat		Ringan		f	%		
	f	%	f	%	f	%		
<b>Beban Kerja</b>								
Berat	53	66,3%	27	33,8%	80	100%	0,019	2,416 (1,206-4,839)
Ringan	26	44,8%	32	55,2%	58	100%		
<b>Lingkungan kerja</b>								
Berat	54	65,9%	28	34,1%	82	100%	0,022	2,391 (1,191-4,802)
Ringan	25	44,6%	31	55,4%	56	100%		

Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 79 responden (59,4%) kejadian burnout berat dan sebesar 59 responden (40,6%) kejadian burnout ringan.

Burnout adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.<sup>12</sup>

Burnout adalah fenomena yang sangat berkaitan erat dengan stress kerja. Para ahli mendefinisikan bahwa burnout adalah suatu fenomena menipisnya sumber daya fisik dan mental yang disebabkan oleh usaha yang berlebihan untuk mencapai tujuan yang berhubungan dengan pekerjaan. Hal tersebut menyebabkan mereka merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi lebih banyak. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri mereka sendiri, dari klien yang amat membutuhkan, dan dari keputungan para administrator (penilik atau pengawas dan sebagainya), dengan adanya tekanan-tekanan ini, maka dapat menimbulkan rasa bersalah, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk menambah energi dengan lebih besar sehingga mereka akan mengalami kelelahan atau frustrasi.<sup>13</sup>

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka mengindikasikan bahwa tingkat burnout semakin tinggi, demikian pula semakin rendahnya skor maka tingkat burnout semakin rendah. Dimensi burnout, yaitu: (1) Kelelahan emosional merupakan dimensi pokok dari burnout. Kelelahan emosional secara umum ialah perasaan keletihan secara emosional, di mana seorang individu telah merasa menggunakan segala sumber daya yang ia miliki, sehingga berakibat pada penurunan emosi. Gejala umum pada kelelahan emosional adalah takut untuk kembali bekerja, peningkatan ketidakhadiran, dan akhirnya keluar dari profesi dan organisasi. (2) Depersonalisasi terjadi pergeseran sikap dari positif ke negatif dan dari peduli ke tidak peduli. Sikap depersonalisasi ditunjukkan dengan sikap memandang rendah orang lain, menjauh dari lingkungan sosial dan tidak peduli dengan orang-orang yang ada di sekitarnya. Depersonalisasi dapat dilihat pada pekerja yang tidak mau terlibat urusan dengan rekan kerjanya. Pekerja

yang mengalami depersonalisasi cenderung bersikap sinis kepada orang lain, dan tidak mengormati orang lain. (3) Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri merupakan perasaan tidak mampu dalam pencapaian dan produktivitas kerja. Pekerja yang mengalami dimensi ini akan selalu merasa tidak berhasil melakukan pekerjaannya dengan baik dan selalu memberikan evaluasi negatif terhadap dirinya sendiri. Dampak dari rendahnya penghargaan seseorang terhadap apa yang sudah ia hasilkan membuatnya tidak ingin meningkatkan kapasitas, merasa diri tidak berguna dan pada akhirnya akan mengakibatkan turunnya motivasi dan komitmen kerja.

Perawat dalam melaksanakan tugas, sering dihadapi dengan berbagai macam tekanan baik dari tuntutan profesinya, tuntutan dari lingkungan sosial pekerjaannya, maupun tuntutan dari organisasi (rumah sakit). Profesi perawat merupakan profesi yang rentan terhadap burnout karena jenis pekerjaan mereka penuh dengan tekanan dan tuntutan secara emosional. Burnout yang terjadi pada perawat memiliki korelasi positif dengan banyaknya waktu yang dicurahkan kepada pasien yang menuntut perhatian secara emosional.<sup>14</sup>

Perawat kesehatan yang mengalami burnout akan mengalami perubahan fisik maupun psikis yang mengakibatkan hasil kerja tidak optimal, sering tidak masuk kerja, mengalami gangguan pada kesehatannya, emosi yang tinggi, kerja yang lambat dan semangat kerja menjadi turun. Sebab-sebab tersebut akan merugikan diri sendiri maupun orang lain. Jadi, dapat disimpulkan bahwa burnout pada perawat merupakan kondisi negatif pada individu yang disertai kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri akibat dari stress yang berkepanjangan. Ini terjadi karena kompleksitas pekerjaan pada perawat.

Hasil analisis univariat Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 79 responden (59,4%) kejadian burnout berat dan sebesar 59 responden (40,6%) kejadian burnout ringan. Beban kerja perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 80 responden (58%) beban kerja berat dan sebesar 58 responden (42%) beban kerja ringan.

Hasil dari hubungan beban kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 diperoleh beban kerja berat dengan kejadian burnout berat sebesar 53 responden (66,3%) dan beban kerja ringan dengan kejadian burnout berat sebesar 26 responden (44,8%). Hasil uji statistik diperoleh p-value adalah  $0,019 < \alpha (0,05)$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kejadian burnout

perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan  $OR=2,416$  artinya beban kerja berat peluang 2,4 kali mengalami kejadian burnout berat bandingkan beban kerja ringan.

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Lebih lanjut dikemukakan pula, bahwa pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi jabatan, melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Informasi jabatan tersebut dimaksudkan agar dapat digunakan sebagai alas untuk menyempurnakan aparatur baik di bidang kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya manusia.<sup>15</sup>

Hasil penelitian sejalan dengan Penelitian Putu<sup>7</sup> bahwa Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ird Rsup Sanglah Adapun hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan burnout syndrome ( $p\text{ value}=0,006, r=0,371$ ).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.<sup>16</sup>

Manurut asumsi peneliti bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kejadian burnout karena semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan hingga membuat beban kerja yang berat bagi perawat maka akan semakin berat kejadian burnout yang dialami perawat.

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa dari 138 responden yang mengalami lingkungan kerja perawat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 82 responden (59,4%) lingkungan kerja berat dan sebesar 56 responden (40,6%) lingkungan kerja ringan.

Hasil dari hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 diperoleh lingkungan kerja berat dengan kejadian burnout berat sebesar 54 responden (65,9%) dan lingkungan kerja ringan dengan kejadian burnout berat sebesar 25

responden (44,6%). Hasil uji statistik diperoleh  $p\text{-value}$  adalah  $0,022 < \alpha (0,05)$ , sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan  $OR=2,391$  artinya lingkungan kerja berat peluang 2,3 kali mengalami kejadian burnout berat bandingkan lingkungan kerja ringan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kaffatin<sup>17</sup>, Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Sidoarjo tahun 2008. Berdasarkan hasil penelitian bahwa nilai  $P\text{value}$  sebesar 0,023 berarti ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Sidoarjo.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.<sup>18</sup>

Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan.<sup>19</sup>

Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada penyusunan organisasi perusahaan secara benar : "Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik

juga". Bila tumbuh masalah mengenai penyelesaian pekerjaan misalnya, maka kondisi dalam hubungan kerja yang baik seperti ini, semua problema tentu akan lebih mudah dipecahkan secara kekeluargaan.

Menurut asumsi peneliti bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kejadian burnout karena dengan lingkungan kerja yang buruk maka kinerja perawat akan semakin tidak baik karena perawat dengan kerja yang semakin banyak namun tidak lingkungan seperti perawat yang yang tidak saling membantu.

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa mengalami kejadian burnout berat sebesar 79 responden (59,4%). Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa mengalami beban kerja berat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 80 responden (58%) berarti Ada hubungan beban kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015. Hasil analisis perawat menunjukkan bahwa mengalami lingkungan kerja perawat berat dalam menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 sebesar 82 responden (59,4%) berarti Ada hubungan lingkungan kerja dengan kejadian burnout perawat dalam menangani pasien BPJS DI Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015.

### Saran

Bagi Rumah Sakit Marinir Cilandak diharapkan lebih memperhatikan kinerja dari perawat serta kemampuan perawat dalam menangani pasien terutama pasien BPJS dan pihan manajemen rumah sakit juga harus memperhatikan kondisi lingkungan kerja. Bagi Perawat mampu mengatur pekerjaan dengan baik agar tidak terjadi keluhan kelelahan seperti kejadian burnout. Bagi Pemerintah agar membuat kebijakan tentang penggunaan fasilitas BPJS dengan tidak merugikan pihak rumah sakit dalam hal ini perawat.

### Daftar Pustaka

1. Kementerian Kesehatan RI. Rencana Strategis Kementerian Kesehatan. Tahun 2010-2014. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI; 2010.
2. Luthans, F. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Vivin Andika; 2012.
3. Qomaruddin. Badan Hukum Publik Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Transformasinya Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 9 No. 2. Juli 2012
4. Balitbang Kemenkes RI. Riset Kesehatan Dasar; RISKESDAS. Jakarta: Balitbang Kemenkes RI; 2013.
5. Kompas. Menilik Layanan Kesehatan BPJS. Di akses [http://print.kompas.com /baca/2015/06/09/Menilik-](http://print.kompas.com/baca/2015/06/09/Menilik-)

- Layanan-Kesehatan-BPJS
6. Sihotang, I. N. Burnout Pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *Journal Psyche*, Vol I, h.10-16. 2004.
  7. Ni Pulu Putu Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP SANGLAH. Skripsi. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana; 2014.
  8. Notoatmodjo. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta : Rineka Cipta; 2012..
  9. Husein Umar. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2004,
  10. Sugiyono. Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta; 2012.
  11. Anggraeni, D.M., & Saryono. Metodologi Penelitian Kualitatif dan. Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan. Nuha Medika, Yogyakarta; 2013.
  12. Poerwandari, Kristi & Ester Lianawati. Buku saku untuk penegak hukum, petunjuk penjabaran kekerasan psikis untuk menindaklanjuti laporan kasus KDRT. Depok: Program Studi Kajian Wanita Program Pascasarjana Universitas Indonesia; 2010.
  13. Dessler G. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks; 2009.
  14. Lailani F. "Burnout pada Perawat Ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial," *Talenta Psikologi*, Vol. 1, No. 1, pp. 68-86.; 2012,
  15. Prihatini. Analisis Hubungan baban Kerja dengan Stres Kerja. Perawat di Tiap ang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Medan: Unsu; 2007.
  16. Utomo, T.W.W. Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai. Tenggarong; 2008.
  17. Kaffatin, Hubungan antara persepsi terhadap lingkungan kerja dengan kecenderungan burnout pada perawat Rumah Sakit Umum daerah Sidoarjo tahun 2008. Jurusan Psikologi Fakultas Dakwah: Skripsi; 2008.
  18. Alex S. Nitisemito. Manajemen Personal. Cetakan ke-7 Ghalia Indonesia; 2000.
  19. Sentoso, Suryadi Perwiro. Model Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara; 2001.