

**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

***FAKTOR EFFECTING NURSE PERFORMANCE AT  
IBNU SINA HOSPITAL MAKASSAR***



**RIJALUL FIKRI**

**K012192003**

**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2024**



**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

**RIJALUL FIKRI  
K012192003**



**PROGRAM STUDI ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
SEKOLAH PASCASARJANA  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

***FAKTOR EFFECTING NURSE PERFORMANCE AT  
IBNU SINA HOSPITAL MAKASSAR***

**RIJALUL FIKRI  
K012192003**



**STUDY PROGRAM OF PUBLIC HEALTH SCIENCE  
GRADUATE SCHOOL  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR, INDONESIA  
2024**

**FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR**

Tesis

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister

Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat

Disusun dan diajukan oleh:

RIJALUL FIKRI

K012192003

Kepada

**PROGRAM STUDI S2 ILMU KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2024**

TESIS

FAKTOR YANG BERPENGARUH TERHADAP KINERJA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR

RIJALUL FIKRI  
K012192003

telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian Magister pada 29 Januari 2024 dan  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

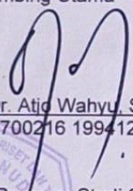
pada

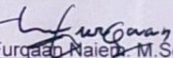
Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin  
Makassar

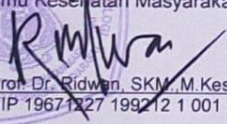
Mengesahkan:


Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping,

  
Prof. Dr. Atiq Wahyu, SKM., M.Kes  
NIP 19700216 199412 1 001

  
dr. M. Furqan Naier, M.Sc., Ph.D  
NIP 19580404 198903 1 001

  
Ketua Program Studi S2  
Ilmu Kesehatan Masyarakat,

  
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin,

Prof. Dr. Ridwan, SKM., M.Kes., M.Sc., PH  
NIP 19671227 199212 1 001

Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc., PH., Ph.D  
NIP 19720529 200112 1 001

## **PERNYATAAN KEASLIAN DISERTASI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA**

Dengan ini saya menyatakan bahwa, tesis berjudul "Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar" adalah benar karya saya dengan arahan dari tim pembimbing (Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes sebagai pembimbing utama dan dr. M. Furqaan Nalem, M.Sc., Ph.D sebagai pembimbing pendamping). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka tesis ini. Sebagian dari isi tesis ini telah dipublikasikan di Jurnal (The Journal of Medical Pharmaceutical and Allied Sciences (JMPAS), DOI [https://jmpas.com/home/track\\_article](https://jmpas.com/home/track_article)) sebagai artikel dengan judul "Factors Affecting Nurse Performance at Ibnu Sina Hospital Makassar. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa tesis ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 29 Januari 2024



RIJALUL FIKRI  
K012192003

## UCAPAN TERIMA KASIH

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatu*

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas Karunia-Nya, serta salawat dan salam kepada Rasulullah Muhammad SAW. Terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada bapak Prof. Dr. Atjo Wahyu, SKM.,M.Kes selaku Ketua Komisi Penasehat dan Bapak dr. M. Furqaan Naiem, M.Sc., Ph.D selaku Sekertaris Komisi Penasehat, dengan kesabaran dan perhatiannya dalam memberikan bimbingan, semangat dan saran hingga tesis ini bisa terselesaikan dengan baik. Perkenankan penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin
2. Bapak Prof. dr. Budu, Ph.D., Sp.M(K), M.MedEd. selaku Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Hasanuddin
3. Bapak Prof. Sukri palutturi, SKM., M.Kes., MSc.PH., Ph.D selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) Universitas Hasanuddin, beserta seluruh dosen dan staf yang telah memberikan bantuan penulis selama menempuh pendidikan.
4. Bapak Prof. Dr. Ridwan Amiruddin, SKM., M.Kes., MSc.PH selaku Ketua Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat FKM Universitas Hasanuddin.
5. Ibu Dr. dr. Masyita Muis, S. Ked.,MS, Ibu Prof. Dr. Suriah, SKM.,M.Kes dan Bapak Prof. Dr. Stang, M.Kes selaku tim penguji tesis.
6. Direktur Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar , Bapak/Ibu kepegawaian , kepala ruangan kepala ruangan keperawatan dan perawat yang terlibat dan membantu dalam penelitian ini

Rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada orang tua saya yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada kami yaitu ayah Abdul Rahman dan Ibu saya tercinta Almarhumah Najmah serta adik saya Aisyah Abdul Rahman dan Teman-teman pascasarjana ilmu kesehatan masyarakat khususnya jurusan Kesehatan dan Keselamatan Kerja yaitu dr. M. Rio Andita, Andi Mayasari S.KM. Muhammad Evendy Halulanga, S.KM dan teman jurusan lain yaitu Suryani S.KM, Nur Amalia S.KM, lin Loloangin S.KM, yang selalu setia menjadi teman untuk berdiskusi dan bertukar pikiran. Semoga tesis ini bisa bermanfaat dan menjadi amal jariyah untuk penulis dikemudian hari.

Makassar 29 Januari 2024



Rijalul Fikri



## ABSTRAK

**Rijalul Fikri. Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar (Dibimbing oleh Atjo Wahyu dan Furqaan Nalem)**

Dalam rangka melakukan kegiatan keperawatan dengan baik, seorang perawat harus memiliki kinerja yang baik. Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang tidak optimal akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan beban kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

Jenis penelitian yang digunakan yaitu analitik observasional dengan desain *cross sectional*. Lokasi penelitian di RS. Ibnu Sina Makassar yang dilakukan pada bulan November-Desember 2023. Sampel pada penelitian ini berjumlah 129 responden. Variabel pada penelitian ini ialah beban kerja, kinerja perawat dan *burnout*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Data dianalisis menggunakan SPSS dengan melakukan uji analisis univariat dan multivariat (*path analysis*) dengan menggunakan SmartPLS untuk mengetahui pengaruh antar variabel yang diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2) melalui *Burnout* (Y1), dimana dari hasil uji statistik diperoleh hasil dari nilai  $p (0,003) < 0,05$  yang berarti nilai  $p$  kurang dari tingkat signifikansi 0,05 sehingga ada pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap Kinerja melalui *burnout*. Besarnya kontribusi dapat dilihat pada nilai estimate yaitu sebesar 2,982, angka tersebut memiliki makna bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout* adalah 2,982 dan sisa dipengaruhi oleh variabel lain diluar indikator beban kerja.

**Kata kunci :** Beban Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja Perawat, *Burnout*





## ABSTRACT

**Rijalul Fikri.** *Factors That Influence Nurse Performance at Ibnu Sina Hospital Makassar* (Supervised by **Atjo Wahyu** and **Furqaan Nalem**)

Nurse needs to perform well to carry out nursing tasks effectively. Complaints regarding the services that nurses give are still commonplace. The issue around nurses' performance needs to be addressed right now because hospital services are mostly determined by the caliber of nursing care provided. When a performance is subpar, patients experience discomfort and dissatisfaction and receive subpar care. In this scenario, workload and performance are strongly linked. In this study, nurses from Ibnu Sina Hospital Makassar will be used to gauge the impact of burden on performance during birthout.

Cross-sectional design observational analytics research is the methodology used. The hospital serves as the research site in the Ibnu Sina Makassar took place from November to December of 2023. This study's sample comprised 129 participants. The research factors include workload, nursing performance, and birthout. A validity and reliability test-tested questionnaire is used in the data collection process to ascertain the relationship between the variables under study, univariate and multivariate analytical tests (path analysis) were performed on the data using SPSS and SmartPLS.

The results of the research show the influence of Workload (X1) on Performance (Y2) through Bornout (Y1), where from the results of statistical tests it is obtained that the p value (0.003) is  $<0.05$ , which means the p value is less than the significance level of 0.05 so there is indirect influence of workload on performance through bornout. with an estimated value of 2.982, the contribution amount is visible. This number indicates that additional factors other than the workload indicator have an influence on the remaining portion of performance through birthout.

**Keywords:** Workload, Individual Characteristics, Nurse Performance, Bornout



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
PERNYATAAN PENGAJUAN .....	iv
HALAMAN PENGESAHAN .....	v
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH .....	vii
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT .....	ix
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR SINGKATAN .....	xiii
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penulisan .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
1.4.1 Manfaat Ilmiah .....	9
1.4.2 Manfaat Praktis.....	9
1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti .....	9
<b>BAB II .....</b>	<b>10</b>
<b>TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
2.1 Tinjauan Umum Beban Kerja.....	10
2.2 Tinjauan Umum Karakteristik Individu .....	14
2.3 Tinjauan Umum Burnout.....	17
2.4 Tinjauan Umum Kinerja .....	21
2.5 Sintesa Penelitian .....	27
2.6 Kerangka Teori .....	32
2.7 Kerangka Konsep.....	33
2.8 Hipotesis Penelitian.....	34
2.9 Defenisi Operasional Dan kriteria Objektif.....	35
<b>BAB III.....</b>	<b>38</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	38
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
3.3 Populasi Dan Sampel.....	38
3.4 Pengumpulan data .....	39
3.5 Instrumen Pengumpulan Data .....	40
3.6 Pengolahan Dan Penyajian Data .....	42
3.7 Analisa Data .....	43
3.8 Etika Peneltian .....	44
<b>BAB IV.....</b>	<b>45</b>
4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	45
4.2 Hasil Penelitian.....	47
4.3 Uji Path Anslysis.....	50
4.4 Pembahasan .....	55
<b>BAB V .....</b>	<b>68</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>68</b>
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>69</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Nomor Urut	Halaman
1. Penelitian Terdahulu.....	4
2. Sintesa Penelitian .....	27
3. Defenisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	35
4. Distribusi Frekuensi Variabel Karakteristik Individu .....	47
5. Distribusi Frekuensi Variabel Beban Kerja .....	48
6. Distribusi Frekuensi Variabel Bornout .....	48
7. Distribusi Frekuensi Variabel Bornout Kelelahan Emosional .....	49
8. Distribusi Frekuensi Variabel Bornout Depersonalisasi .....	49
9. Distribusi Frekuensi Variabel Bornout Pencapaian Prestasi Diri .....	49
10. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja .....	50
11. Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Bornout .....	51
12. Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Bornout.....	51
13. Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	52
14. Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja .....	52
15. Hasil Analisis Pengaruh Bornout Terhadap Kinerja.....	53
16. Hasil Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Bornout .....	54
17. Hasil Analisis Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Melalui Bornout.....	54

## DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka teori .....	32
2. Analisis Jalur (Path Analysis) .....	50
3. Model Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Bornout ( $Y_1$ ) .....	51
4. Model Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Terhadap Bornout ( $Y_1$ ) .....	51
5. Model Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) .....	52
6. Model Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) .....	52
7. Model Analisis Jalur Pengaruh Bornout ( $Y_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) .....	53
8. Model Analisis Jalur Pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) Melalui Bornout ( $Y_1$ ) .....	53
9. Model Analisis Jalur Pengaruh Karakteristik Individu ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja ( $Y_2$ ) Melalui Bornout ( $Y_1$ ) .....	54

## DAFTAR SINGKATAN

<b>Istilah/Singkatan</b>	<b>Kepanjangan dan Pengertian</b>
ANAHO	<i>American National Association for Occupational Health</i>
Covid 19	<i>Coronavairus Disease 19</i>
Ha	Hipotesis Alternatif
Ho	Hipotesis Null
ILO	<i>International Labour Organization</i>
KBBI	<i>Kamus Besar Bahasa Indonesia</i>
MBI	<i>Maslach Bornout Investor</i>
NIOSH	<i>National Institute Occupational Safety and Health</i>
PA	<i>Path Analysis</i>
RIK	<i>Ruang Instalasi Khusus</i>
RS	Rumah Sakit
SARS	<i>Sindrom pernafasan akut yang parah</i>
SOP	<i>Standard Operating Procedur</i>
SPSS	<i>Statistikal Package for the Social Sciens</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>
YW	Yayasan Wakaf



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan Rumah Sakit meliputi pelayanan *promotif*, *preventif*, *kuratif*, dan *rehabilitatif*, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di Rumah Sakit tidak hanya mengenai bangunan Rumah Sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staff medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah Perawat (M Eleni et all , 2020)

Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Perawat bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (Rasyidin H dan Hasmin, 2016)

Dalam dunia medis terdapat beberapa profesi yang memiliki peran yang sangat penting, salah satunya yaitu di bidang Keperawatan, dimana keperawatan sebagai profesi dan perawat sebagai tenaga profesional yang bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan keperawatan sesuai dengan kompetensi dan kewenangan yang dimiliki secara mandiri maupun bekerjasama dengan anggota kesehatan lainnya (Rasyidin H dan Hasmin, 2016). Pelayanan keperawatan diberikan dalam bentuk penampilan kerja, perawat harus didasari oleh kemampuan yang tinggi sesuai dengan standar asuhan keperawatan. Perawat merupakan tenaga profesional yang perannya tidak dapat dikesampingkan dari semua bentuk pelayanan rumah sakit. Tim keperawatan merupakan orang – orang yang menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus-menerus, sehingga dalam hal ini mutu dari pelayanan rumah sakit sangat bergantung pada tim keperawatan tersebut. (Respati Remont, 2019).



Agar dapat melakukan kegiatan keperawatan dengan baik, seorang perawat harus memiliki kinerja yang baik. Menurut Friska A (2017) Kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana ada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Kinerja karyawan yang semakin baik diharapkan dapat membawa dampak yang positif dalam meningkatkan kinerja organisasi. Kinerja atau performance merupakan target atau hasil yang harus dicapai (Imaniar, Lidia R dan Sularso R, 2018). Dalam perusahaan yang profesional, kinerja didefinisikan berdasarkan sudut pandang penciptaan nilai yang berhubungan dengan rantai input, process, dan output kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara individu tersebut. dalam merespon kondisi yang memengaruhi proses kerjanya. Kinerja karyawan secara umum meliputi elemen sebagai berikut (1) kuantitas dan hasil; (2) kualitas dan hasil; (3) ketepatan waktu dari hasil; (4) kehadiran; (5) kemampuan bekerja sama (Mathis, I Robert dan H John, 2009).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang tidak optimal akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan beban kerja pada perawat dalam seberapa besar dukungan sosial keluarga, memberikan pelayanan kesehatan (Friska A, 2017)

Pekerjaan perawat semakin bertambah disebabkan adanya wabah Coronavirus disease19 (Covid19) yang pertama kali ditemukan di Wuhan, 3 Chin a pada akhir tahun 2019. Pada tanggal 2 maret 2020, untuk pertama kalinya pemerintah mengumumkan adanya dua kasus pasien positif Covid19 di Indonesia di bulan yang sama badan kesehatan dunia (WHO) menyatakan status pandemic terhadap Covid19. Pada Peneliti an Handayani (2020) melaporkan bahwa kondisi wabah infeksi, seperti sindrom pernafasan akut yang parah (SARS) yang mirip dengan pandemi Covid19, telah memberikan beban psikologis kepada para petugas kesehatan seperti kecemasan, depresi, serangan panik, atau gejala psikotik karena Perawat di sini yang merupakan salah satu tenaga kesehatan paling depan perlawanan terhadap Covid (frontline) dalam melakukan 19 memiliki risiko yang lebih besar untuk berinteraksi dengan pasien atau penderita yang dicurigai positif Covid 19. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kesehatan mental mereka. Bahkan sebelum terjadinya pandemic covid19 para perawat sudah menghadapi berbagai tekanan atau permasalahan selama bekerja yakni kekerasan dalam bentuk kalimat atau bahasa dan perilaku yang sering dilakukan oleh dokter dan atasan atau teman sejawat serta mereka harus bersabar menghadapi para pasien dengan karakteristik yang pastinya berbeda-beda. (Susilo A, Rumende CM, Pitoyo CW, Santoso WD, Yulianti M, Herikurniawan H, et al.

2020).

Berdasarkan data dari The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi, serta burnout. Sedangkan American National Association for Occupational Health (ANAHO) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja (Rahman, 2010). Hal ini dapat karena tuntutan tugas untuk dapat bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien-pasiennya.

Menurut Suma'mur (2009), beban kerja merupakan kemampuan kerja seorang tenaga kerja berbeda dari satu dengan yang lainnya dan sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan. Setiap individu mempunyai karakteristik yang berbeda untuk mempermudah dalam pencapaian tujuan, tentunya suatu instansi harus dapat memilih perawat yang mempunyai karakteristik yang baik dan juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan instansi (Fitri, 2013). Hal ini dikarenakan ketepatan dalam memilih instansi juga berpengaruh pada hasil kerjanya. Karena kemampuan perawat tercermin dari kinerja yang baik dan optimal (Kusumaningrum, I.Y, Sunardi, S. C.2019).

Berdasarkan observasi awal terhadap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, fenomena yang terjadi pada saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan perawat di bagian rawat inap mempengaruhi kinerja mereka karena adanya kecenderungan bahwa perawat melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi memeriksa keadaan pasien, pemasangan infus, injeksi, layanan administrasi didalam pencatatan penambahan ataupun pengurangan pasien, obat-obatan setiap harinya serta kesiapan mental dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun dapat menimbulkan *burnout* berupa kelelahan.

Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2008). Hal tersebut dikarenakan beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu yang berbeda-beda khususnya dalam hal kompetensi yang dimiliki seperti pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam menangani pasien. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana beban kerja yang dirasakan serta karakteristik individu yang meliputi jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, status kepegawaian yang dimiliki perawat terhadap kinerja di bagian Instalasi Rawat Inap.

Berdasarkan data perawat di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid

Makassar tahun 2020 sebanyak 137 perawat, 26 di antaranya adalah perawat laki – laki dan sebanyak 111 perawat perempuan. Perawat perempuan merasakan berat badan yang tidak normal, shift kerja yang tidak stabil serta masalah keluarga dan pekerjaan yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian pada kenyataannya banyak perawat yang merasakan beban kerja berlebih yang diberikan oleh pihak manajemen rumah sakit sehingga perawat menjadi tidak fokus dalam menjalankan tugas utamanya sebagai seorang perawat yang mengakibatkan penurunan kinerja oleh kebanyakan perawat wanita yang bekerja di Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. (Diah, 2020)

Adapun data yang didapatkan dari rumah sakit Ibnu Sina Makassar sebanyak 192 orang perawat dimana terbagi dalam ruangan perawatan lantai 2 Assalam, lantai 3 Ar-rahman, Assifaa, Assafii, lantai 4 Bukhari-Muslim, ruang isolasi, kamar bersalin, lantai 5 Raodah-Madinah, poliklinik, IRD, ICU, OK,.

**Tabel 1.1**

**Penelitian Terdahulu**

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
1	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui <i>burnout</i> sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank BPD Jateng Di Kabupaten Pemasang) (Indriyanto & Solovida, 2020)	Beban kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) <i>Burnout</i> (Z) Kinerja pegawai (Y)	<p>Teknik Analisis : Analisis Jalur (<i>path analysis</i>)</p> <p>Hasil :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Lingkungan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai</li> <li>- Beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>burnout</i></li> <li>- Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>burnout</i></li> </ul>

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
2	Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung (Yosanti & Kasmita, 2020)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Teknik Analisis : Analisis Regresi Linier Berganda  Hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban dan konflik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>- Beban kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja</li> <li>- Konflik kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja</li> </ul>
3	Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari (Pramudia, A., Samidi., Yusuf., Budi, N., Mokodompit, E, A. dan Ramdhani I, 2019)	Beban kerja (X1) Konflik kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil uji F anova didapatkan hasil Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar
4	Analisa beban kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai efek mediasi <i>burnout</i> (Syabani & Huda, 2020)	Beban kerja (X1) Motivasi (X2) <i>Burnout</i> (Z) Kinerja (Y)	Teknik Analisis : <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM)  Hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan secara signifikan</li> <li>- Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>- <i>Burnout</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>- Beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i> secara signifikan</li> <li>- Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui <i>burnout</i></li> </ul>

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
5	Pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui <i>burnout</i> sebagai variabel intervening pada PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) (Kusumaningrum, 2016)	Beban kerja (X1) Karakteristik individu (X2) <i>Burnout</i> (Z) Kinerj	Teknik Analisis : Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ) Hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja berpengaruh terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Karakteristik individu berpengaruh terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>- Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>- <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja</li> <li>- Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui <i>burnout</i></li> <li>- Karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui <i>burnout</i></li> </ul>
6	Pengaruh <i>burnout</i> terhadap kinerja karyawan pada BMT EI- BMT EI- Munawar Medan (Hayati & Fitria, 2018) Munawar Medan (Hayati & Fitria, 2018)	<i>Burnout</i> (X) Kinerja karyawan (Y)	Teknik Analisis : Analisis Linier Berganda Hasil : <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
7	<i>The effect of workload on role stress and burnout</i> (Dewi & Riana, 2019)	Beban kerja (X) Stress (Y1) <i>Burnout</i> (Y2)	Teknik Analisis : <i>Structural Equation Modelling</i> (SEM) Hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan yang positif dan tidak signifikan antara beban kerja dengan <i>burnout</i></li> <li>- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara beban kerja dan stress</li> <li>- Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel stress terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> ketika karyawan merasakan stress</li> </ul>

No	Nama/Tahun	Judul	Hasil
8	Pengaruh beban kerja terhadap <i>burnout</i> dengan stress kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumours Restaurant (Atmaja & Suana, 2018)	Beban kerja (X) <i>Burnout</i> (Y) Stress kerja (Z)	Teknik Analisis : Analisis Jalur ( <i>path analysis</i> ) Hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> pada karyawan</li> <li>- Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja</li> <li>- Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i></li> <li>- Stress kerja memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap <i>burnout</i></li> </ul>

## 1.2 Perumusan Masalah

- 1.2.1 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- 1.2.2 Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- 1.2.3 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada perawatRumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- 1.2.4 Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- 1.2.5 Apakah bornout berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- 1.2.6 Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar melalui bornout?
- 1.2.7 Apakah karateristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar melalui bornout?

## 1.3 Tujuan Penulisan

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

### 1.3.1 Tujuan Umum

Untuk menganalisis Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

### 1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini yaitu

- a. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada Perawat RumahSakit Ibnu Sina Makassar.
- b. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap *burnout* pada perawatRumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- c. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawatRumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- d. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- e. Untuk menganalisis pengaruh bornout terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- f. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui bornout pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar?
- g. Untuk menganalisis pengaruh karateristik individu terhadap kinerja melalui bornout pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar melalui *Burnout*?



## **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penyusunan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.4.1 Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan dan dapat digunakan sebagai informasi dalam bidang ilmu keselamatan kerja yang berkaitan dengan pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* sebagai variabel intervening.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi instansi yaitu RumahSakit Ibnu Sina Makassar mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* sebagai variabel intervening pada perawat.

### **1.4.3 Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel intervening, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Umum Beban Kerja**

##### **2.1.1 Defenisi Beban Kerja**

Beban kerja merupakan persepsi atas kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun mental. Menurut Aprilia (2017) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Mundandar (2008) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan mengguakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja itu adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian beban kerja diatas dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam jangka waktu tertentu yang telah ditetapkan. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksiemosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

##### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Soleman (2011) dalam Romadhoni (2015) beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal meliputi beban yang berasal dari luar tubuh perawat (*stressor*), seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tataruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, tugas- tugas yang bersikap mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggungjawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, system pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis. Faktor internal yaitu yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat reaksi beban kerja eksternal.

Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan)

Umansky & Rantanen (2016) menyatakan bahwa yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

1. *Patient-to-nurse ratio*, yaitu jumlah pasien yang harus ditangani oleh masing-masing perawat.
2. *Activity type*, yaitu jenis kegiatan yang dilakukan perawat mulai dari kegiatan pokok yang penting seperti melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, kegiatan tambahan yang bukan bagian tugas pokok seperti menyusun status pasien pada tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian tugas pokok seperti pemberian obat.
3. *Time Pressure*, yaitu rasio waktu yang dibutuhkan (total waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas pokok) dan waktu yang tersedia harus diperhitungkan.
4. *Physical expenditure*, yaitu jumlah, rata-rata serta standar tiap perawat berjalan selama melaksanakan tugas.

### 2.1.3 Pengukuran Beban Kerja

Irwady (2007), menyatakan bahwa beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu. Beban kerja dapat dihitung berdasarkan beberapa aspek.

1. Aspek fisik Beban kerja ditentukan berdasarkan jumlah pasien yang harus dirawat dan banyaknya perawat yang bertugas dalam suatu unit atau ruangan. Tingkatan tergantungnya pasien diklasifikasikan menjadi tiga tingkat yaitu tingkatan tergantung minimal/ringan, tingkatan tergantung parsial/sebagian, dan pasien dengan tingkatan tergantung penuh/total
2. Aspek psikologis Aspek mental/psikologis dihitung berdasarkan hubungan antar individu, dengan perawat serta dengan kepala ruangan dan juga berhubungan antara perawat dengan pasien, yang berpengaruh pada kinerja dan tingkat produktif perawat. Akibat yang sering timbul adalah stress kerja, yang akan menurunkan motivasi kerja dan menurunkan kinerja pegawai.
3. Aspek waktu kerja Waktu kerja produktif yaitu banyaknya jam kerja produktif dapat dipergunakan pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan uraian tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

Menurut Putra (2012) ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu:

- a) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
- b) Kondisi Pekerjaan : Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
- c) Penggunaan Waktu : Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).
- d) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

#### 2.1.4 Jenis Beban Kerja

Prihatini (2008) membagi beban kerja menjadi dua tipe dasar, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan *shift* atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Lebih lanjut lagi Bowling dan Kirkendall (2012) menjelaskan secara spesifik jenis dari beban kerja antara lain:

1. Beban kerja kuantitatif, yaitu dimana beban kerja didefinisikan

sebagai keseluruhan jumlah pekerjaan yang dilakukan seseorang.

2. Beban kerja kualitatif, yaitu tingkat kesulitan dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang.
3. Beban kerja fisik, yaitu dimana kemampuan fisik seseorang dalam mengerjakan tugas yang menjadi tolak ukur dan beban kerja fisik yang berlebih ini dapat berdampak pada penyakit fisik karyawan.
4. Beban kerja mental, yaitu kemampuan secara mental dari mental dari karyawan yang menjadi dasar dan bila menjadi beban kerja mental tersebut maka akan berdampak pada psikologi karyawan itu sendiri

#### **2.1.5 Indikator Beban Kerja**

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) indikator beban kerja diantaranya :

##### **1. Kondisi Pekerjaan**

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Seperti contoh, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi. Sejauh mana kemampuan dan pemahaman karyawan dalam penguasaan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (Standard Operating Procedur) kepada semua unsur di dalam lembaga sehingga karyawan yang bekerja di dalamnya dapat:

- a. Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan.
- b. Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan
- c. Meminimalisir kecelakaan kerja.
- d. Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility.
- e. Memudahkan evaluasi setiap proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan/lembaga/instansi.
- f. Memudahkan karyawan dalam mengambil keputusan apabila terdapat perubahan dalam prosedur kerja sehingga kualitas kerja yang ditetapkan akan jauh lebih mudah dicapai.
- g. Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja.

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, banyak organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

## 3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan memengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain.

### 2.1.6 Dampak Beban Kerja

Beban kerja haruslah seimbang, sebab beban kerja yang terlalu tinggi maupun terlalu rendah akan berdampak tidak baik pada karyawan. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun terlalu rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktifitas karyawan (Koesomowidjojo, 2017).

Dalam profesi keperawatan sendiri menjadi beban kerja yang tidak sesuai dengan standar akan menimbulkan dampak seperti munculnya kesalahan pada pelaporan status pasien, kelelahan kerja, menengglakan pekerjaan yang tidak selesai selama *shift* kerja, terganggunya alur kerja, hingga kesalahan pemberian medikasi pada pasien (McPhee, et.al. 2017).

## 2.2 Tinjauan Umum Karakteristik Individu

Setiap manusia memiliki karakter individu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) yang dimaksud dengan karakteristik adalah ciri atau sifat yang berkemampuan untuk memperbaiki kualitas hidup. Sedangkan individu adalah perorangan; orang seorang.

Pembagian karakteristik individu terdiri atas karakteristik bawaan (*heredity*) dan karakteristik yang diperoleh dari adanya pengaruh dari lingkungan. Yang dimaksud dengan karakteristik bawaan (*heredity*) adalah

karakteristik individu yang di miliki sejak lahir atau merupakan karakteristik keturunan meliputi faktor biologis dan faktor sosial psikologis. Sedangkan karakteristik yang diperoleh dari adanya pengaruh dari lingkungan diartikan sebagai kebiasaan-kebiasaan individu yang dihasilkan dari dalam diri individu akibat dari adanya hubungan interaksi individu dengan lingkungan (Nuriana, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2017:28) mengidentifikasi bahwa karakteristik biografis (individu) adalah karakteristik yang terdapat usia, jenis kelamin, ras dan masa kerja. Karakteristik individu dapat juga berupa sejumlah faktor seperti bakat, pendidikan dan pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, motivasi dan kemampuan hubungan industrial, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi dan sebagainya (Nuriana, 2019).

### **2.2.1 Usia**

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), usia dimaknai sebagai satuan waktu yang mengukur segala objek dan organisme hidup (manusia, hewan dan tumbuhan). Perhitungan usia dimulai saat keberadaan objek atau saat kelahiran organisme hidup sampai dengan waktu perhitungan usia. Masyarakat yang berada dalam usia kerja disebut sebagai tenaga kerja.

Penetapan usia kerja berbeda-beda di setiap negara. Di Indonesia usia kerja diatur dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bab I pasal 1 ayat 1 yaitu mereka yang berusia 15 tahun sampai dengan 64 tahun. *International Labour Organization* (ILO) menggolongkan mereka yang berada pada kelompok usia ini sebagai golongan usia produktif (ILO, 2013).

Menurut Robbins dan Judge (2017) bahwa usia terhadap kinerja sangat berpengaruh, pekerja dengan usia yang lebih tua memiliki sejumlah kualitas yang positif terhadap pekerjaannya, berkemungkinan lebih rendah untuk mengundurkan diri dibandingkan para pekerja yang lebih muda karena masa pengabdian mereka yang panjang cenderung memberi mereka tingkat gaji yang lebih tinggi, tunjangan liburan yang lebih panjang dan tunjangan pensiun yang lebih menarik.

### **2.2.2 Jenis Kelamin**

Angus Stevenson dan Maurice Waite (2011) mendefinisikan jenis kelamin atau seks sebagai spesies makhluk hidup yang terbagi menjadi varian laki-laki dan perempuan. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia,

emansipasi adalah persamaan hak antara kaum laki-laki dan kaum perempuan dalam berbagai aspek masyarakat, termasuk untuk bekerja. Penerimaan pekerja dalam suatu organisasi atau lembaga juga telah memberi kesempatan yang sama kepada laki-laki maupun perempuan untuk menduduki jabatan, termasuk jabatan



pimpinan.

Menurut Stephen Robbins (2003:48) tidak ada perbedaan yang konsisten pria-wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas, atau kemampuan belajar. Sama halnya, tidak ada bukti yang menunjukkan jenis kelamin karyawan mempengaruhi kepuasan kerja.

### **2.2.3 Pendidikan**

Menurut undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Pendidikan nasional adalah pendidikan yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berakar pada nilai-nilai agama, kebudayaan nasional Indonesia dan tanggap terhadap tuntutan perubahan zaman. Sistem pendidikan nasional adalah keseluruhan komponen pendidikan yang saling terkait secara terpadu untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Nuriana (2019) berpendapat bahwa pendidikan formal merupakan pendidikan yang dijalankan secara teratur, terstruktur, sistematis dan berjenjang yang diikat oleh peraturan yang sangat ketat. Setiap organisasi kerja memberikan tuntutan yang berbeda-beda pada pekerja. Tuntutan tersebut harus dapat dipenuhi oleh pekerja sebab jika tidak akan menimbulkan konflik seperti menurunnya produktivitas kerja.

### **2.2.4 Masa Kerja**

Jika merujuk pada Kamus Besar Bahasa Indonesia, masa kerja ialah jangka waktu orang sudah bekerja pada suatu lembaga atau organisasi tertentu. Tidak ada korelasi antara masa kerja dengan pemutusan hubungan kerja, rekrutmen pekerja dan tingkat kehadiran pekerja. Akan tetapi, masa kerja berkorelasi terhadap produktivitas kerja seseorang (Nuriana, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2017:32) masa kerja dinyatakan sebagai pengalaman kerja, dilihat sebagai sebuah

predikator yang baik pada produktivitas pekerja. Masa kerja juga merupakan sebuah variabel yang mampu menjelaskan perputaran pekerja. Semakin lama seseorang dalam suatu pekerjaan, semakin kecil kemungkinannya untuk keluar.

### 2.2.5 Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan salah satu faktor penyebab ketidaknyamanan kerja (*job insecurity*). Pekerja dengan status tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja tidak tetap yang bekerja pada instansi pemerintah ataupun swasta memiliki faktor risiko mengalami ketidaknyamanan kerja (Iskandar dan Yuhansyah, 2018).

## 2.3 Tinjauan Umum Burnout

### 2.3.1 Pengertian Burnout

Rosyid dan Farhati (2010) menyatakan *burnout* didefinisikan sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*), dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Katarin (2011), menjelaskan mengenai definisi burnout secara operasional. “ *Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind*”, yang artinya berdasarkan batasan ini maka dapat ditentukan kapan seseorang telah mengalami burnout, caranya adalah dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari-hari. Menurut Irawati (2012) *burnout* yang terjadi pada karyawan dapat menimbulkan beberapa efek yaitu menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, gagal, dan selfesteem rendah.

Berdasarkan beberapa pengertian burnout diatas, maka disimpulkan bahwa burnout merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

### 2.3.2 Teori *Burnout*

#### a. *Freudenberger's Burnout Theory (1974)*

Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh seorang psikolog bernama Herbert J. Freudenberger. *Burnout* berdasarkan pengalamannya bersama para sukarelawan yang bekerja dalam sebuah klinik. Freudenberger dan beberapa sukarelawan mulai merasakan penurunan emosional disertai dengan gejala yang saat ini dikenal sebagai *burnout*. Beberapa tanda perilaku dari *burnout* yaitu karyawan mulai mudah marah, mudah menangis, mulai muncul perilaku mencurigakan diikuti dengan perasaan bahwa mereka merasa menjadi korban (Freudenberger, 1974).

#### b. Edelwich dan Brodsky (1980)

Hasil akhir dari proses *burnout* berupa *turnover* yaitu meliputi antusiasme, stagnasi, frustrasi, apatis, dan tahap terakhir adalah intervensi. Tahap intervensi merupakan tahap dimana para karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi, beralih dari pekerjaan dan menyesuaikan tanggung jawab pekerjaan (Edelwich dan Brodsky, 1980).

#### c. *Cherniss' Burnout Theory (1980)*

*Burnout* merupakan proses yang terus berkembang dari waktu ke waktu. Berbeda dengan teori yang dikemukakan oleh Freudenberger. *Burnout* merupakan suatu proses dimana terjadi suatu perubahan perilaku negatif sebagai respon terhadap tekanan dan stress pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Seseorang yang mengalami *burnout* akan menjadi kehilangan semangat atau putus asa, pesimis, melakukan kesalahan dalam pekerjaan, apatis, mudah marah kepada pasien atau rekan kerja, tidak mau menerima perubahan dan kehilangan kreativitas.

*Burnout* berbeda dengan stress (Cherniss, 1980). Karyawan yang mengalami *burnout* akan merasa kehilangan motivasi dan putus asa, sedangkan ketika seseorang mengalami stress maka cenderung bertindak emosional secara berlebihan. Stress berkepanjangan dapat berpotensi menjadi *burnout*. sedangkan kondisi *burnout* yang dialami oleh seseorang belum tentu disebabkan oleh stress.

### 2.3.3 Karakteristik

Menurut Andarika (2004) Ada 11 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu:

- a) Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.

- b) Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
- c) Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
- d) Tidak sabar dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.
- e) Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
- f) Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
- g) Mengalami disorientasi: kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
- h) Keluhan psikosomatis: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apapenyebabnya.
- i) Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
- j) Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
- k) Penyangkalan; merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

#### 2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor penyebab *burnout* biasanya dibagi menjadi faktor organisasi, pekerjaan dan individu (Maslach *et al.*, 2001). Ketidaksesuaian pada enam aspek yang dapat menyebabkan *burnout* diantaranya adalah beban kerja (kualitas maupun kuantitas yang terlalu tinggi); pengaturan (konflik peran, ambiguitas peran, dan otonomi); *reward* (institusi, keuangan atau sosial); komunitas (dukungan sosial); keadilan (keadilan dan kesesuaian lingkungan kerja) dan nilai (bagaimana hubungan nilai individu dan organisasi).

Faktor-faktor yang menyebabkan *burnout* dibedakan

menjadi dua. Faktor yang pertama yaitu sumber daya seperti keterampilan, otonomi, dukungan sosial, pengawasan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Faktor kedua yaitu permintaan dalam pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya konflik pribadi (Maslach *et al.*, 2001).

Kesimpulan dari penjelasan diatas adalah *burnout* dipengaruhi oleh faktor-faktor yang terdapat dalam organisasi dan individu, sesuai dalam bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor dari organisasi atau lingkungan kerja itu sendiri dan faktor personal atau individu (Mizmir, 2011).

*Burnout* telah menjadi fenomena psikologis yang cenderung bekerja melawan peningkatan kinerja seseorang, efektivitas dan keluaran organisasi. Pekerjaan yang penuh tekanan membutuhkan upaya individu dan organisasi untuk mengatasi *burnout syndrome*. Dukungan manajerial mampu mengurangi efek stres kerja dan kelelahan serta komitmen kerja, kepuasan pekerja di tempat kerja. Bektas (2013) menyebutkan *individual effort factor* dan *organizational effort factor* merupakan faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome*.

Faktor-faktor tersebut dapat diidentifikasi sebagai faktor intrinsik dan ekstrinsik. Upaya individu merupakan faktor intrinsik. Upaya organisasi

merupakan faktor ekstrinsik. Bila faktor ini digabungkan maka akan mendapatkan kelengkapan. Jika faktor ini dikombinasikan dan digunakan secara efektif, dapat mengatasi *burnout* dalam kehidupan kerja.

### 2.3.5 Indikator *Burnout*

*Burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Riadi, 2017).

#### a. Kelelahan Emosional

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

#### b. Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

#### c. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

## 2.4 Tinjauan Umum Kinerja

### 2.4.1 Definisi kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar yang ditetapkan, target, dan sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berkaitan dengan hal di atas tersebut terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya: Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016).

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Noor dan Juliansyah, 2013). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moehariono, 2013).

Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja padahakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

#### 2.4.2 Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2002) Karakteristik orang yang mempunyaikinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- (1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- (2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- (3) Memiliki tujuan yang realistis.
- (4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasitujuannya.
- (5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatankerja yang dilakukannya.
- (6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

#### 2.4.3 Indikator Kinerja

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju *profesionalisme*, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009) adalah:

- (1) Kualitas kerja  
Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitasstandar yang ditetapkan perusahaan.
- (2) Kuantitas kinerja  
Kuantitas kinerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlahstandar yang ditetapkan perusahaan
- (3) Keandalan kerja  
Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.
- (4) Sikap Kerja  
Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Wibowo (2014) indikator kinerja yaitu:
  - (a) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang.
  - (b) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
  - (c) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja.
  - (d) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
  - (e) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskanpekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - (f) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

#### 2.4.4 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2007) mengemukakan ada lima faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut (Kewuan, 2016) :

- 1) Faktor personal/individu: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan: kualitas yang dimiliki oleh manajer dan *team leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan.
- 3) Faktor tim: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem: sistem kerja, fasilitas kerja yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual/situasional: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

#### 2.4.5 Jenis- jenis Kinerja

Terkait dengan kinerja, Rummier dan Branche mengemukakan ada tiga level kinerja yaitu (Sudarmanto, 2015) :

1. Kinerja Organisasi, yaitu pencapaian hasil (*outcome*) pada level atau unit analisis organisasi dan terkait dengan tujuan organisasi, rancangan organisasi dan manajemen organisasi.
2. Kinerja Proses, yaitu kinerja pada tahap menghasilkan pelayanan yang dipengaruhi oleh tujuan proses, rancangan proses dan manajemen proses.
3. Kinerja Individu/Pekerjaan, yaitu pencapaian pada tingkat pekerjaan yang dipengaruhi oleh tujuan pekerjaan, rancangan pekerjaan dan manajemen pekerjaan.

#### 2.4.6 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja ini penting bagi perusahaan atau organisasi . Pada saat yang bersamaan, pegawai atau karyawan juga membutuhkan *feedback* untuk perbaikan-perbaikan dan peningkatan kinerja yang lebih baik (Edison, 2016). Sinambela (2016) menjelaskan bahwa ada tiga syarat dalam penilaian kinerja sebagai berikut :

- 1) Masukan (*input*) : harus dicermati agar tidak menjadi pembiasaan dan agar mencapai sasaran sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Perlu ditetapkan dan disepakati faktor-faktor yang akan dinilai sebelumnya sehingga karyawan dapat mengetahui pasti apa yang akan dinilai dan mempersiapkan diri untuk penilaian tersebut.
- 2) Proses (*prosess*) : sebelum penilaian kinerja dilakukan,



sebaiknya perlu dilakukan konsultasi dengan sebanyak mungkin pegawai atau kelompok pegawai untuk memastikan bahwa semua aspek dan sistem penilaian yang akan dilaksanakan dapat dihubungkan secara menyeluruh.

- 3) Keluaran (*output*) : penilaian kinerja yang dilakukan pada akhirnya adalah menunjukkan *output* atau hasil penilaian seperti manfaat, dampak, resiko dari rekomendasi penilaian yang dilakukan serta juga perlu diketahui apakah penilaian yang dilakukan dapat berhasil untuk meningkatkan kualitas kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang akan merefleksikan pada peningkatan kinerja karyawan.

#### **2.4.7 Upaya Meningkatkan Kinerja**

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan teratur bagi setiap karyawan, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. (Sutrisno, 2010) menjelaskan ada empat cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Diskriminasi, dimana manajer harus bisa membedakan secara selektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan yang tidak.
- 2) Pengharapan, dimana karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi
- 3) Pengembangan, yaitu bagi yang bekerja dibawah standar, skema untuk mereka adalah program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, misalnya dapat dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi.
- 4) Komunikasi, yaitu para manajer memiliki tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja para karyawannya dan secara akurat mengomunikasikan penilaian kinerja karyawan yang dilakukannya.

#### **2.4.8 Keterkaitan Antar Variabel**

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Beban kerja menurut (Munandar ,2001) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya. Beban tersebut dapat berupa fisik atau mental. Setiap perawat memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai

dengan kemampuan yang dimiliki karyawan akan menimbulkan kelelahan. Kelelahan fisik yang terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan berdampak pada kelelahan psikologis sehingga timbul gejala *burnout* (Maharani dan Triyogi, 2012).

2. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Burnout*

Karakteristik individu adalah jati diri yang dimiliki oleh setiap manusia sejak lahir atau bawaan. Setiap orang mempunyai tingkat kemampuan berfikir dan kemampuan beradaptasi yang berbeda, sehingga berpengaruh pada perilaku dalam menghadapi pekerjaannya. Karyawan yang tidak mampu menyesuaikan diri akan mengalami *burnout* berupa kejenuhan sehingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja yang cenderung semakin tidak maksimalnya pekerjaan yang diberikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Riris (2014) dengan hasil bahwa karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout*.

3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan

Tekanan atau beban pekerjaan yang berlebih dan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan atas pekerjaan tersebut yang membuat karyawan tidak senang dan nyaman akan berpengaruh pada tidak terselesainya pekerjaan yang diberikan, sehingga menurunnya hasil yang akan dicapai berdasarkan ukuran keberhasilan suatu perusahaan.

4. Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja karyawan

Menurut Miftah dalam Suwadi (2012), Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa pada organisasi baru, yakni organisasi atau perusahaan. Karakteristik individu yang berbeda juga dapat membrikan warna yang berbeda pada suatu perusahaan. Perusahaan harus mampu melihat dan membaca apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja. Masing-masing karyawan memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda, oleh karena itu perusahaan dituntut mampu memahami perilaku-perilaku karyawan yang terjadi dalam perusahaan. Keputusan dan kebijakan perbedaan karakteristik individu yang tepat akan meningkatkan kinerja yang berujung pada tercapainya tujuan perusahaan.

5. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan

*Burnout* atau kejenuhan yang dialami akibat tidak sehatnya fisik dan psikologis yang dialami karyawan yang disebabkan pekerjaan yang monoton, banyaknya tanggung jawab pekerjaan

ataupun sedikitnya pekerjaan yang diberikan dapat memicu menurunnya hasil kerja misalnya dalam hal ini adalah pelayanan terhadap pasien. Semakin rendah *burnout* yang dialami maka semakin tinggi kinerja perawat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Pahalendang Asi (2013) dengan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja perawat.

6. Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Semakin tingginya beban kerja yang dihadapi ataupun ketidak sesuaian dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap tidak terselsainya pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang berkelanjutan akan menimbulkan kejenuhan yang berakibat pada stress kerja pada karyawan sehingga menyebabkan *burnout*. Hal ini didukung dengan penelitian dari Fajrani dan Septiari (2015) dengan hasil penelitian bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan, Sehingga menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal.

7. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui *burnout*

Karakteristik setiap individu dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang. Menurut Robbins (2008), karakteristik individu seperti umur, jenis kelamin, pendidikan, kemampuan, dan masa kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Sutjipto (2001) penyebab dari dalam diri individu memberi sumbangan munculnya *burnout*. Karakteristik individu yang berdedikasi, memiliki komitmen yang berlebihan, dan melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya akan merasa sangat kecewa ketika menghadapi kenyataan bahwa imbalan dari usahanya tidaklah seimbang. Sehingga individu tersebut akan merasa gagal dan berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kemampuan diri yang berujung pada perasaan lelah dalam bekerja.

## 2.5 Sintesa Penelitian

**Tabel 2.1**  
**Tabel 1. Sintesa Penelitian**

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Desain Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
1.	Indah Yulia Kusumaningrum, (2016)	Pengaruh beban kerja Dan karakteristik individu Terhadap kinerja perawat melalui Burnout Sebagai variabel intervening pada pt. Nu Santara Medika utama rumah sakit perkebunan (Jember Klinik)	Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dengan status karyawan tetap pada bagian rawat inap yaitu sebanyak 57 orang	Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (Path Analysis). Metode pengambilan sampel menggunakan sensus	Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap burnout dan kinerja perawat serta burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik)
2.	Sukaini, Matalatta, akmal, (2018)	Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar	Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sirkulasi Kompas Gramedia Makassar, dengan menggunakan metode purposive sampling, yaitu semua anggota populasi digunakan sebagai sample berjumlah 30 responden.	Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara langsung kepada pihak – pihak yang terlibat dengan masalah yang sedang dibahas serta memberikan kuesioner kepada karyawan yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analia regresi linier berganda, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefsien Determinasi (R <sup>2</sup> ).	Dari hasil uji F anova didapatkan hasil variabe Karakteristik Individu, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja berpangaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat dari nilai F hitung untuk variabel Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan diperoleh 12.618 dengan harga signifikan sebesar 0.000 menunjukkan bahwa nilai F hitung yang diperoleh tersebut signifikan karena harga signifikan yang diperoleh kurang dari 0.05. Hal ini berarti semakin baiknya

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Desain Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
					Karakteristik Individu, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.
3.	Indra Imban, Christoffel Kojo, Christoffel M. O. Mintardjo, (2017)	Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Indonesia Manado	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. PLN Telkom Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 72 responden	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melakukan uji asosiatif atau hubungan antara dua atau lebih variable. P Analisis data dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linear berganda, uji t dan uji F.	Hasil penelitian yaitu: secara serempak atau bersamasama, Karakteristik Individu dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Manado. Karakteristik Individu merupakan salah satu variabel yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan merupakan variabel kedua yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado. Kompensasi dalam penelitian ini berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Manado. Kompensasi merupakan variabel yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Telkom Manado. Saran, yaitu: perlu ada penelitian lanjutan atau replikasi dari hasil penelitian ini kepada objek lain

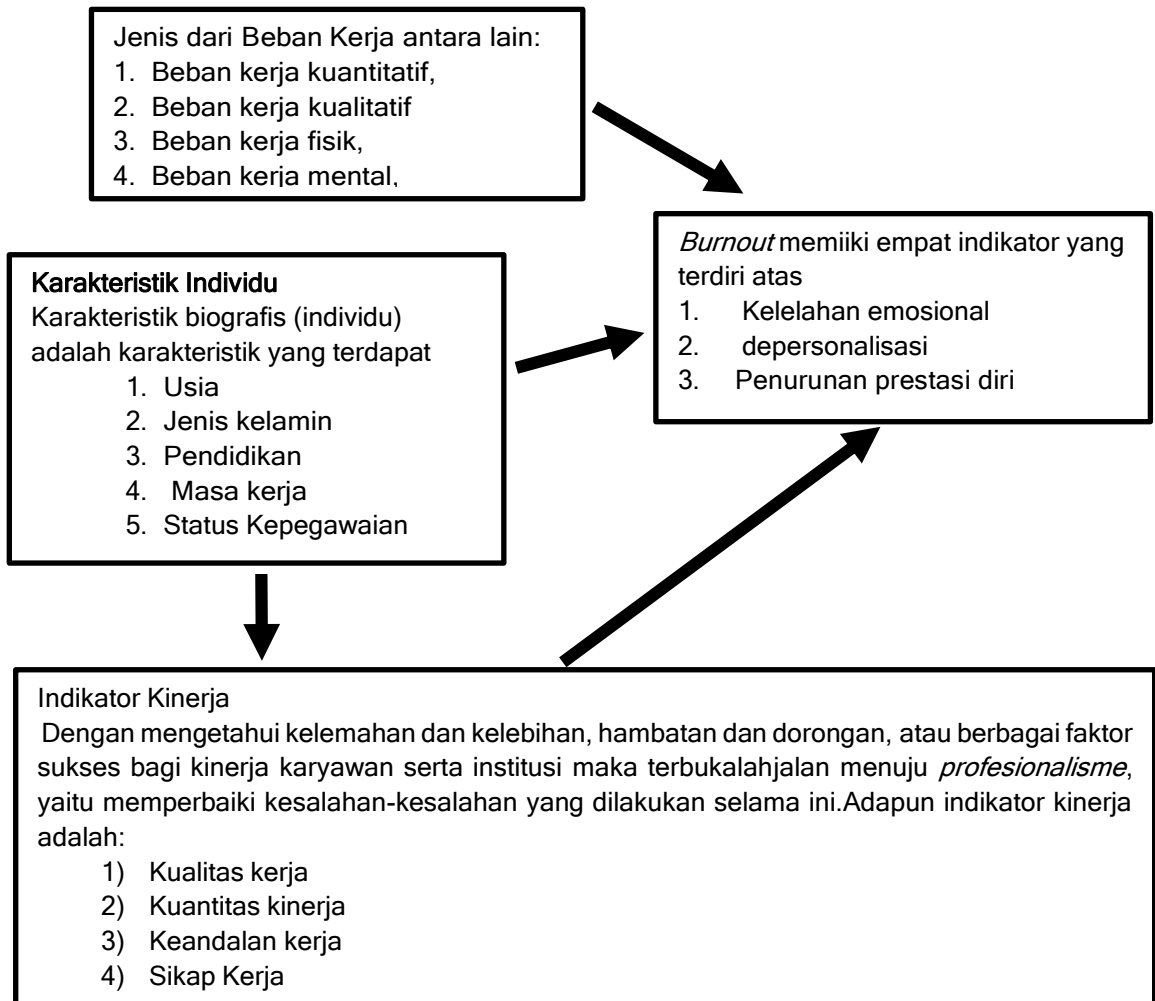
No.	Nama Peneliti (Tahun)	Desain Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
					atau lokasi lain untuk memperkuat hasil penelitian ini.
4	Nyoman Adinda Adnyaswari, Igusti Ayu Dewi Adnyani, (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden.	Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden dengan menggunakan metode slovin. H	Hasil analisis dapat diketahui bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi burnout maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar akan mengalami peningkatan. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap burnout perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin baik burnout perawat RSUP Sanglah Denpasar
5.	Donny bIndriyantob & Grace Tiana Solovida	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Bornout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank Jateng Di Kabupaten Pemasang)	Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh atau sensus dikarenakan jumlah populasi yang hanya 60 orang responden sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel. Data	Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji path analisis.	Pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>bornout</i> .

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Desain Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
			dikumpulkan menggunakan metode kuesioner.		Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>bornout</i> . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dari hasil perhitungan analisis jalur ( <i>path analysis</i> ) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui <i>bornout</i> . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>bornout</i> . Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>bornout</i> secara statistik berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Arie Fajriani Dan DoviSeptiari (2015)	Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi <i>Burnout</i>	Sampel Penelitian Kuisisioner ini dibagikan kepada 163 perusahaan manufaktur di Batam yang dipilih secara acak dengan masing-masing perusahaan diberikan 50 kuisisioner.	Model Penelitian Hipotesis penelitian diuji menggunakan metode analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Dalam penelitiannya meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap produktifitaskaryawan pada perusahaan manufaktur di Somalia, menemukan bahwa ada hubungan positif antara kondisi kerja dan kinerja karyawan. Peneliti juga meneliti mengenai pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Tabungan Negara

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Desain Penelitian	Sampel	Desain	Hasil
					Cabang Manado, menemukan bahwa beban pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Menemukan dalam penelitiannya bahwa beban pekerjaan yang dirasakan berat atau terlalu banyak oleh karyawan akan memicu kejenuhan kerja yang dirasakan karyawan yang dikenal sebagai sindrom kejenuhan kerja ( <i>job burnout syndrome</i> ).



## 2.6 Kerangka Teori



Gambar 2.1

Sumber : (Bowling dan Kirkendall, 2012), (Robbing dan Judge, 2017), Mangkunegara, 2009), (Riadi, 2017)

Berdasarkan gambar tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap burnout, ada pengaruh langsung karakteristik individu terhadap Burnout. ada pengaruh langsung variabel beban kerja terhadap Kinerja, ada pengaruh langsung variabel karakteristik individu terhadap Kinerja. ada pengaruh antara Burnout terhadap Kinerja. Dalam penelitian ini variabel Burnout dijadikan sebagai variabel intervening. Hal ini dikarenakan variabel Burnout merupakan variabel yang tidak dapat diukur, sehingga variabel Burnout tersebut dijadikan sebagai variabel (intervening).

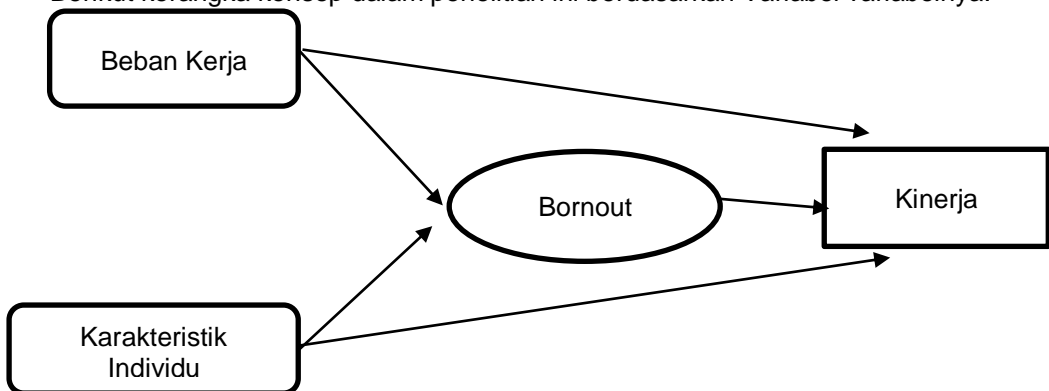
## 2.7 Kerangka Konsep

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis yang menunjukkan hubungan antar variabel yang dijelaskan pada tinjauan pustaka, maka kerangka pemikiran teoritis dari penelitian ini dapat diilustrasikan sebagai berikut :

Pendapat perawat mengenai beban kerjanya mempengaruhi kinerjanya ,karena apabila perawat tersebut memiliki beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan *burnout* yang ditandai dengan timbulnya kelelahan dan stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi sehingga memengaruhi kinerja dalam pelayanan pasien. Karakteristik individu yang pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang membedakan dengan orang lain sehingga perlu menempatkan perawat sesuai dengan kemampuan dan pembagian kerja yang diberikan, perawat tersebut akan bekerja seara efektif dan efisien sehingga kinerjanya juga akan maksimal.

Keterkaitan antara variabel bebas seperti beban kerja, karakteristik individu terhadap variabel terikat seperti kinerja melalui variable intervening *burnout* dapat dilihat pada kerangka konseptual penelitian ini.

Berikut kerangka konsep dalam penelitian ini berdasarkan Variabel variabelnya.



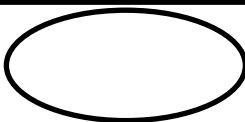
Keterangan :



= Variabel Eksogen



= Variabel Endogen



= Variabel Perantara atau *Intervening*

## 2.8 Hipotesis Penelitian

- A. Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap bornout pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.  
Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap bornout pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- B. Pengaruh karakteristik individu terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh karakteristik individu terhadap *burnout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
- C. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.
- D. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
- E. Pengaruh bornout terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh bornout terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh bornout terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
- F. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui *bornout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar
- G. Pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui *bornout* pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ho : Tidak ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar  
Ha : Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

## 2.9 Defenisi Operasional Dan kriteria Objektif

Tabel 2.2

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Cara ukur	Hasil ukur	Skala pengukuran
1	Variable Independen Beban Kerja	Pekerjaan yang dialami perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di ruang rawat inap (Marquis & Huston, 2012)	Kuesioner	Pengisian kuesioner	1. Beban Kerja Berat = 13-25 2. Beban Kerja Sedang = 26-38 3. Beban Kerja Ringan = 39-52 (Nursalam, 2017)	Ordinal
2	karakteristik : usia	Usia adalah umur dari responden yang di hitung berdasarkan hari ulang tahun terakhir (Aziz, 2016)	Cara pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang uji expert judgment.	Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda cek lis	1. 20 - 39 th 2. $\geq$ 40 th	Nominal
3	Jenis kelamin	Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki perawat secara biologis sejak seorang itu dilahirkan. (Hungu, 2007)	Cara pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang uji expert judgment	Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda cek lis	1.Laki-Laki 2.Perempuan	Ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Cara ukur	Hasil ukur	Skala pengukuran
4	Pendidikan	Pendidikan adalah tingkat pendidikan responden di Rumah Sakit Ibnu Sina.	Dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang uji expert judgment	Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda ceklis	1. DIII 2. S1 3. Ners	Nominal
5	Masa kerja	Masa kerja adalah masa kerja responden di Rumah Sakit Ibnu Sina yg dihitung dari tanggal sebagai perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina.	Cara pengukuran dengan menggunakan kuesioner yang dibuat oleh peneliti yang uji expert judgment	Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda ceklis	1. 3-5 tahun 2. >5 tahun	Nominal
6	Status kepegawaian	Penilaian pada kinerja perawat dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien di ruang rawat inap	Kuisisioner	Dengan kuesioner	1. Kontrak 2. Tetap	Nominal
7	Variabel Intervening : Burnout	kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang		Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda ceklis	- Tidak mengalami Bornout Skor (0-110) - Mengalami Bornout (111-220)	ordinal

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat ukur	Cara ukur	Hasil ukur	Skala pengukuran
		konsep diri yang negatif,				
		kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja perawat yang negative di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar (Rosyid dan Farhati, 2010)	1. Kuisisioner Burnout dengan 22 item pertanyaan antaran : Kelelahan Emosional 9 pernyataan		<b>Sub Variabel</b> - Rendah 0 - 16 - Sedang 17 - 26 - Tinggi > 27	
			2. Depersonalisasi 5 pernyataan		- Rendah 0 - 8 - Sedang 9- 13 - Tinggi >14	
			3. 4. Rendahnya Prestasi pribadi 8 pernyataan		- Rendah 0 - 30 - Sedang 31- 36 - Tinggi >37 (Bornout menurut Maslach (1997)	
8	Variabel dependen: Kinerja Perawat	Penilaian pada kinerja perawat dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien. (Kasmir, 2016)	Kuesioner	Dengan kuesioner dan mengisi dengan tanda ceklis	a. Kurang =12-23 b. Cukup =24-35 c. Baik =36-48  (Nursalam, 2007)	Ordinal