

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BUMI MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG
MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS ON THE PERFORMANCE OF NURSES
IN BUMI MASSENREMPULU GENERAL HOSPITAL
ENREKANG DISTRICT THROUGH BURNOUT AS AN
INTERVENING VARIABLE***

ABDUL HALID LATIF



Kepada

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH BUMI MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG
MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL *INTERVENING***

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS ON THE PERFORMANCE OF NURSES
IN BUMI MASSENREMPULU GENERAL HOSPITAL
ENREKANG DISTRICT THROUGH BURNOUT AS AN
INTERVENING VARIABLE***

Sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar Magister

Disusun dan diajukan Oleh

**ABDUL HALID LATIF
A022211004**



Kepada

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**



Optimized using
trial version
www.balesio.com

TESIS

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH
BUMI MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND INDIVIDUAL
CHARACTERISTICS ON THE PERFORMANCE OF NURSES IN BUMI
MASSENREMPULU GENERAL HOSPITAL, ENREKANG DISTRICT
THROUGH BURNOUT AS AN INTERVENING***

disusun dan diajukan oleh

**ABDUL HALID LATIF
A022211004**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Makassar, 2023

Menyetujui,

Pembimbing Utama

*Accy
R/2022-20
Mdy*

Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM.
NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping

Bauwasepe

Dr. Andi Nur Baumassepe, S.E., MM.
NIP. 197804282009121001

Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin

Abdul Razak Munir

Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mktg., C.MP, CMA
NIP. 197412062000121001



LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH BUMI MASSENREMPULU KABUPATEN ENREKANG MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

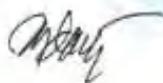
Disusun dan diajukan oleh

ABDUL HALID LATIF
A022211004

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka
Penyelesaian Studi Program Magister **Sains Manajemen** Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Hasanuddin
Pada tanggal 12 Februari 2024
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

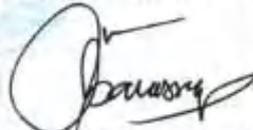
Menyetujui,

Pembimbing Utama



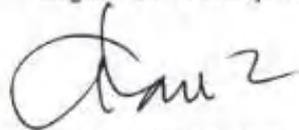
Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, S.E., M.Si., CWM.
NIP. 196906271994032002

Pembimbing Pendamping



Dr. Andi Nur Baumaspe, S.E., MM.
NIP. 197804282009121001

Ketua Program Studi
Magister Sains Manajemen



Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mktg., C.MP.CMA.
NIP. 197412062000121001

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM
NIP. 196402051988101001



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Abdul Halid Latif
NIM : A022211004
Jurusan/program studi : Magister Sains Manajemen

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa tesis yang berjudul:

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK
INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH BUMI MASSENREMPULU KABUPATEN
ENREKANG MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan/ditulis/diterbitkan sebelumnya, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata di dalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 21 Februari 2024

Yang membuat pernyataan,


Abdul Halid Latif



PRAKATA

Bismillah, Alhamdulillah alladzi bi ni'matihi tatimmus shalihah.

Syukur *Alhamdulillah* peneliti panjatkan kepada Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* atas limpahan berkat, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening*" dengan usaha maksimal serta proses yang memberikan banyak pelajaran. Tak lupa shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan Nabi Muhammad *shallallahu 'alaihi wa sallam* yang menerangi hati kita dan senantiasa menjadi cahaya atas perbuatan mulia. Tesis ini merupakan tugas akhir sebagai persyaratan untuk mencapai gelar Magister Sains Manajemen (M.S.M) pada Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, Makassar. Tesis ini secara khusus peneliti persembahkan kepada **Ibu dan Ayah, Haliati Laga, S. Pd** dan **Abdul Latif Kati, S.Pd** yang senantiasa mendoakan dan memberikan dukungan kepada peneliti. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghormatan setinggi-tingginya kepada:

1. **Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc**, selaku Rektor Universitas Hasanuddin yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan di Program Magister, Universitas Hasanuddin.
2. **Bapak Prof. Dr. Abdul Rahman Kadir, M.Si., CIPM, CWM, CRA., CRP** selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, dan **Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si, M.Mktg. C.MP** selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen yang telah mengarahkan, membantu, dan membimbing peneliti selama menempuh pendidikan di Program Studi Magister Sains Manajemen Universitas Hasanuddin.
3. **Ibu Prof. Dr. Idayanti Nursyamsi, SE., M.Si, CWM** dan **Bapak Dr. Andi Nur Baumassepe, SE., MM** Sebagai tim pembimbing atas waktu yang telah diluangkan dalam membimbing, mengarahkan, memotivasi, dan mendukung peneliti dalam menyelesaikan tesis ini dengan baik.



Prof. Dr. Siti Haerani, SE., M.Si, Ibu Dr. Wahda, SE., M.Pd., I., Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr sebagai tim penguji telah memberikan arahan, kritik, saran, dan komentar yang membangun tesis ini agar menjadi lebih baik.

5. **Seluruh dosen Pasca sarjana FEB** yang telah menitipkan ilmu kepada peneliti selama menjalani perkuliahan dan pegawai akademik pascasarjana, terkhusus kepada **Ibu Ifah, Pak Bus, Pak Ipho, dan Pak Umang** yang telah membantu peneliti mengurus administrasi dalam penyelesaian studi ini.
6. **Direktur UPT RSUD Bumi Massenrempulu, drg. Ira Desti Saptari, M.Adm.Kes** yang telah membantu peneliti dalam proses pengumpulan data dan Seluruh Perawat bagian rawat inap RSUD Bumi Massenrempulu yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini
7. **Teman-teman pengurus pusat dari Himpunan Pelajar Mahasiswa Massenrempulu (HPMM). Febriansya, SE (Ketua Umum PP-HPMM Periode 2019-2021)** atas doa dan dukungan yang telah diberikan selama peneliti menempuh studi magister ini.
8. **Teman-teman seperjuangan Program Magister Sains Manajemen Universitas Hasanuddin angkatan 2021, Fikhi, Eko, Aas, Rischa, Mamik** yang telah kebersamai dalam belajar dan mengurus berkas administrasi penyelesaian studi ini. Semoga kita semua senantiasa mendapatkan berkah dan kebermanfaatan selama menempuh pendidikan.

Semoga semua pihak senantiasa mendapatkan kebaikan dan keberkahan dari Allah Subhanahu Wata'ala atas terselesaikannya tesis ini dengan baik.

Peneliti menyadari bahwa tesis ini belum sampai pada tahap kesempurnaan, sehingga peneliti memohon maaf apabila masih terdapat berbagai kesalahan. Peneliti sangat terbuka menerima kritik dan saran yang membangun sehingga akan lebih menyempurnakan dan mengembangkan tesis ini kedepannya. Semoga tesis yang merupakan bentuk proses peneliti di jenjang S2 ini, bisa membawa berkah dan memacu peneliti untuk melahirkan berbagai karya lainnya yang bisa bermanfaat bagi peneliti dan banyak pihak

Makassar, Februari 2024

Abdul Halid Latif



ABSTRAK

ABDUL HALID LATIF. *Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening* (dibimbing oleh Idayanti Nursyamsi dan Andi Nur Baumassepe).

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata yang tercermin melalui keluaran (*output*). Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar demi berkembangnya sebuah instansi. Suatu instansi dikatakan berkinerja baik jika instansi dapat mencapai tujuan instansi tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Instrument penelitian menggunakan angket/kuesioner yang diberikan kepada 111 perawat. Analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan metode analisis data menggunakan *software* SmartPLS versi 3.0.m3. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* (hal ini membuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *burnout*; karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout* (hal ini membuktikan dengan adanya karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan *burnout* juga); beban kerja berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat; karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan adanya karakteristik individu yang tinggi tidak selamanya akan meningkatkan kinerja perawat; *burnout* berpengaruh terhadap kinerja yang dibuktikan dengan adanya *burnout* yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat; beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout* (jika beban kerja tinggi, akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* ke arah yang lebih positif atau lebih baik; dan karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout* (jika karakteristik individu tinggi, akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* ke arah yang lebih positif atau lebih baik.

Kata kunci: karakteristik individu, beban kerja, *burnout*, kinerja



ABSTRACT

ABDUL HALID LATIF. *The Effect of Workload and individual Characteristics on the Performance of Nurses in Bumi Massenrempulu Regional General Hospital, Enrekang Regency through Burnout as an Intervening Variable* (supervised by Hidayant Nursyams and And Nur Baumassepe)

Performance is an achievement of certain job requirements which can ultimately be the output produced. The effect of employees' performance is also very large in the development of an agency. An agency is said to perform well, if the agency can achieve the goals of the agency with the compatibility between the workload given to individual with the capabilities possessed by that individual. The research approach used native approach. The research instrument used questionnaires given to 111 nurses. Data analyses used were descriptive statistical analysis and inferential statistical analysis with data analysis methods using SmartPLS software version 3.0m3. The results show that workload has a positive effect on burnout, proving that a high workload will increase burnout. Individual characteristics affect burnout, which proves that the presence of high individual characteristics will increase burnout. Workload affects performance, which proves that a high workload can also improve nurse performance. Individual characteristics do not affect performance, which proves that the existence of high individual characteristics will not always increase nurse performance. Burnout affects performance, which proves that high burnout will reduce nurse performance. Workload has an indirect effect on performance through burnout. If the workload is high, it will improve nurse performance when there is a change in burnout towards a more positive or better and individual characteristics indirectly affect performance through burnout. If individual characteristics is high, it will improve nurse performance when there is a change in burnout towards a more positive or better.

Keywords: individual characteristics, workload, burnout, performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN TESIS	ii
PERNYATAAN KEASLIAN	iii
PRAKATA	iv
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	14
1.3 Tujuan Penelitian.....	16
1.4 Kegunaan Penelitian	17
1.5 Sistematika Penulisan	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	18
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep	18
2.2 Tinjauan Empiris.....	52
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	60
3.1 Kerangka Konseptual	60
3.2 Hipotesis.....	63
BAB IV METODE PENELITIAN	71
4.1 Rancangan Penelitian	71
4.2 Situs dan Waktu Penelitian.....	72
4.3 Populasi dan Penentuan Sampel Penelitian.....	72
4.4 Metode Pengumpulan Data.....	73
4.5 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	75
4.6 Instrumen Penelitian.....	77
4.7 Teknik Pengolahan dan Analisi Data.....	80



BAB V HASIL PENELITIAN	85
5.1 Deskripsi Objek Penelitian	85
5.2 Karakteristik responden	96
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian	99
5.4 Analisis Deskriptif Terhadap Hasil Penelitian.....	103
5.5 Pengujian Hipotesis	111
BAB VI PEMBAHASAN	115
6.1 Beban kerja berpengaruh Positif Terhadap burnout.....	115
6.2 Karakteristik individu berpengaruh Positif Terhadap burnout	117
6.3 Beban kerja berpengaruh Positif Terhadap kinerja perawat.....	119
6.4 Karakteristik individu berpengaruh Positif Terhadap kinerja Perawat	121
6.5 Burnout berpengaruh Positif Terhadap kinerja perawat	123
6.6 Beban kerja berpengaruh Positif Terhadap kinerja perawat melalui Burnout.....	125
6.7 Karakteristik individu berpengaruh Positif Terhadap kinerja perawat melalui burnout	127
BAB VII PENUTUP	128
7.1 Kesimpulan.....	128
7.2 Saran	129
7.3 Implikasi	132
7.4 Keterbatasan Penelitian	132
DAFTAR PUSTAKA.....	133
LAMPIRAN.....	139



DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1.1 Data Kunjungan Pasien Rawat Inap RSUD Massenrempulu pada Tahun 2020-2022.....	7
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	50
Tabel 4.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	70
Tabel 4.1 Kategori Skor Alternatif Jawaban	73
Tabel 5.1 Karakteristik Respoden Berdasarkan Jenis Kelamin	90
Tabel 5.2 Karakteristik Respoden Berdasarkan Usia.....	91
Tabel 5.3 Karakteristik Respoden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	92
Tabel 5.4 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	99
Tabel 5.5 Statistik Deskriptif Variabel Beban Kerja	99
Tabel 5.6 Statistik Deskriptif Variabel Karakteristik Individu	100
Tabel 5.7 Statistik Deskriptif Variabel <i>Buornut</i>	101
Tabel 5.8 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja	102
Tabel 5.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	106
Tabel 5.10 Hasil Uji path coefficient.....	107
Tabel 5.11 Hasil Uji Indirect Effects	108
Tabel 5.12 Hasil R Square	109
Tabel 5. 13 Rekapitulasi Hasil Uji Hipotesis.....	114



DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual.....	59
Gambar 4.1 Langkah-langkah Analisis PLS	78
Gambar 5.1 Tampilan Hasil PLS.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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 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 (Eleni, 2010).

Dewasa ini masalah kesehatan telah menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan (Andriani, 2017). Oleh karena itu, perawat harus profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Meningkatnya

tugas perawat dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja (Munandar, 2008). Menurut Munandar (2008), stres kerja sangat berkaitan



dengan beban kerja karena dengan meningkatnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan keinginan pasien.

Menurut Wiyono dalam Muhith (2015) Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai modal utama dalam meningkatkan mutu atau kualitas pelayanan yang komprehensif dan menyeluruh terutama pada pelayanan keperawatan. Pelayanan perawat masalah yang sering terjadi adalah kurangnya jumlah dan jenis tenaga yang dibutuhkan, kurangnya kompetensi (pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai) dari tenaga perawat serta kurangnya dana yang tersedia sehingga rumah sakit tidak dapat memenuhi SDM yang dibutuhkan (Ilyas, 2011).

Menurut *American National for Occupational Health* (ANAHO) kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres pada pekerja (Fuada, 2017). Sedangkan menurut *National Institut for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mengatakan bahwa 40% dari pergantian karyawan diakibatkan oleh stres, 60-80% dari kecelakaan yang terjadi di tempat kerja terkait dengan stres. Di negara California, pemerintah membayar beberapa miliar dolar untuk biaya medis dan kasus hukum yang diakibatkan hal-hal terkait stres (Carnegie, 2014). Stres dalam profesi keperawatan merupakan masalah yang masih berlangsung dan menjadi salah satu masalah manajemen SDM di Rumah sakit. Hasil survei PPNI menunjukkan 50,9% perawat yang



di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja (2017).

Perawat bekerja melayani pasien selama 24 jam. Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Lumenta menegaskan tugas utama Perawat yaitu memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggungjawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu instansi Rumah Sakit dipengaruhi oleh kinerja SDM (sumber daya manusia) yaitu salah satunya perawat. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam instansi yang merupakan kekuatan sentral untuk menggerakkan dinamika instansi sebagai aset utama dalam instansi, sehingga langkah dan tindakan dalam keputusan yang akan diambil mendorong pengembangan sumber daya manusia untuk lebih produktif, kreatif dan berprestasi dalam menghadapi persaingan di dunia usaha yang mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan target instansi.

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan instansi, salah satunya dengan mempunyai perawat yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Kinerja Perawat



merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja.

Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah instansi, suatu instansi dikatakan berkinerja baik, jika instansi dapat mencapai tujuan instansi tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini terjadi karena beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu instansi, atau seseorang Perawat melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja Perawat, atau instansi tersebut. Di pihak lain, dengan bekerja berarti tubuh akan menerima beban dari luar tubuhnya. Beban tersebut dapat berupa fisik maupun beban mental. Beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan serangkaian pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas, atau kegiatan yang dilakukan pada Perawat waktu kerja, baik kegiatan langsung ataupun tidak langsung.

Beban kerja yang merupakan tanggung jawab Perawat merupakan ng harus dilaksanakan. Beban kerja dapat berupa target kerja dan ja yang dibebankan. Beban kerja yang dibebankan harus



sesuai dengan kemampuan sehingga diperlukannya analisis beban kerja. Menurut Komarudin analisis beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa tanggung jawab atau beban kerja yang tepat dilimpahkan kepada seorang petugas. Kondisi yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebih membuat tenaga dan pikiran terperas habis yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung dengan kebutuhan dan harapan karyawan yang berakibat terjadinya burnout dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Kelelahan yang dialami oleh tenaga kerja tidak hanya kelelahan fisik saja namun juga kelelahan mental. Hal tersebut mungkin dapat dikarenakan oleh beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu sehingga performa yang dimiliki oleh tenaga kerja dapat berkurang seiring dengan terjadinya kelelahan.

Beban kerja menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja sesuai dengan kapasitas kerja. Beban kerja juga merupakan besaran pekerjaan yang harus ditanggung oleh suatu unit atau jabatan organisasi serta hasil kali antara jumlah kerja dengan waktu kerja. Agar seseorang dapat bekerja tanpa kelelahan atau gangguan, maka semakin berat beban

semakin singkat waktu kerjanya (Suma'mur, 2014).



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.

Rumah Sakit adalah suatu organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memelihara keselamatan dan kesehatan pasien. Perawat merupakan bagian terpenting dalam menentukan suatu layanan Rumah Sakit, karena dalam memberikan penanganan Perawat akan kontak langsung terhadap pasien yang mengedepankan otak seperti tanggap mengambil keputusan pelayanan sesuai diagnosa dokter, memahami kebutuhan pasien, menangani pasien dalam kondisi apapun serta menerima keluhan dari keluarga. pasien. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi terjadinya stres, keadaan tersebut yang berlangsung lama dan tidak

diatasi oleh individu akan menimbulkan gejala *burnout*.



Burnout merupakan gejala fisik, psikologis dan mental akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktifitas yang ekstrem (Mulyana, 2009). Gejala yang sering timbul antara lain kejenuhan, depresi, pesimisme, kualitas kerja buruk dan keluhan sakit ringan seperti otot kaku dan pusing. Apabila gejala burnout tidak segera diatasi, maka kinerja akan mengalami kemunduran (Asi, 2013). Kinerja perawat dapat dirasakan oleh pasien, apabila kinerja buruk tidak hanya pasien yang merasa dirugikan tetapi juga perawat itu sendiri, rumah sakit dan yang paling penting dapat memperburuk kondisi pasien yang akhirnya menuju pada penurunan mutu asuhan keperawatan.

Rumah Sakit Umum Daerah bumi Massenrempulu (RSUM) adalah Rumah Sakit milik Pemerintah Daerah Kabupaten Enrekang dengan luas bangunan 7.888 M² dan memiliki Kapasitas 180 tempat Tidur. Berdasarkan Keputusan Menteri Kesehatan maka pada tahun 2006, Kelas RSUD Bumi Massenrempulu meningkat dari Kelas D menjadi Kelas C yang letaknya strategis kecenderungan meningkatnya angka kunjungan setiap tahun dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1 Data Kunjungan Pasien Rawat Inap RSUD bumi Massenrempulu pada Tahun 2020-2022.

No	Tahun	Jumlah Kunjungan Rawat Inap
	2020	4.106
	2021	4.252
	2022	4.929

: Data Sekunder Tahun 2022 RSUD Bumi Massenrempulu



Berdasarkan data sekunder Tahun 2022 RSUD Bumi Massenrempulu jumlah pasien rawat inap tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, hal ini dikarenakan pada saat itu Indonesia mengalami bencana Covid-19 ini yang menyebabkan kenaikan kunjungan rawat inap di RSUD Bumi Massenrempulu mengalami peningkatan yang cukup signifikan. Dengan adanya peningkatan pasien maka beban kerja seorang perawat juga akan meningkat.

Adanya peningkatan pasien pada kunjungan rawat inap menyebabkan beban kerja yang dirasakan oleh perawat RSUD Bumi Massenrempulu akan meningkat sehingga meningkatkan kelelahan yang akan dirasakan yang akan menyebabkan kinerja perawat akan berkurang/menurun.

Menurut profil di RSUD Bumi Massenrempulu mempunyai tugas seperti menyiapkan ruang rawat inap, menyiapkan alat-alat kesehatan, menyiapkan BHP, menerima pasien baru, melakukan anamnesa pasien (nama, umur, alamat, pekerjaan, keluhan pasien masuk ruang inap), melakukan pemeriksaan fisik, (tensi, nadi, suhu, respirasi, menghitung GCS, EKG), melaporkan dan mengkonsultasikan hasil anamnesa dan pemeriksaan fisik kepada dokter, memberikan tindakan keperawatan sesuai SOP, dan advis dokter, membuat dokumentasi di lembar tindakan keperawatan status pasien rawat inap, membuat dokumentasi inventaris



lat kesehatan dan non alat kesehatan, membuat laporan kegiatan di instalasi rawat inap, membuat dokumentasi

asuhan keperawatan, memberikan pendidikan kesehatan persiapan pasien pulang, membuat sensus harian, perawatan jenazah, melakukan tindakan kolaboratif, mengecek kelengkapan obat.

Buku *The Stress Of Life Hans Selye*, mendefinisikan stress sebagai respon yang tidak spesifik dari tubuh terhadap tuntutan yang diterimanya, suatu fenomena universal dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, dan setiap orang mengalaminya (Donsu, 2017)

Berdasarkan observasi awal terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang, 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 bagian rawat inap 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 dan banyaknya tanggungan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat berpotensi terjadinya stres yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Kelelahan



kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, 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. dapat menimbulkan *burnout* berupa kelelahan. Seperti perawat yang berinisial "S" yang melakukan kerja di ruang inap setiap harinya mengalami kelelahan pada saat aktifitasnya dilakukan sehingga perawat tersebut memiliki kinerja yang kurang baik pada saat kondisi tertentu.

Selain itu peneliti juga melakukan survey pendahuluan pada tanggal 23 Maret 2023 pada 16 perawat terdapat perawat rawat inap mengalami gejala stress kerja dengan hasil sebanyak 68, 75% (11 perawat inap) yang terdiri atas 18,18% perawat yang mengalami stress ringan, sebanyak 45,45% yang mengalami stress sedang, dan sebanyak 36,36 % yang mengalami stress berat. Apabila perawat mengalami stres kerja dengan gejala stres biologis, stres psikologis, dan stres sosial (Nursalam, 2015) dialami dalam jangka waktu yang lama dan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan perawat menderita kelelahan, baik fisik maupun mental (Kartini, 2011).

Fakta lainnya diidentifikasi peneliti adanya sikap kerja dari perawat Bumi Masenrempulu yang masih lamban dalam menanggapi yang dialami pasien. Hal ini menyebabkan menurunnya tingkat



kinerja perawat RSUD Bumi Masenrempulu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Titok Sefridinata (2013) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang menunjukkan kondisi peningkatan beban kerja diikuti usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu yang mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja dalam organisasi (Ratih Hurriyati, 2005:79, dalam Setiawan, 2013). Karakteristik individu dapat diukur dengan Kemampuan, Minat, Nilai dan Sikap (Yuliarso, dkk., 2013, dalam Kardilla, dkk., 2016).

Bornout syndrome menurut Maslach dalam sari (2015) memiliki tiga dimensi, yaitu pertama adalah emotional dan exhaustion, kedua adalah *depersonalisation*, ketiga adalah rendahnya prestasi pribadi (low personal accomplishment). Salah satu contoh gejala emosional adalah kehilangan motivasi. Hal ini selaras dengan dengan hasil penelitian terdahulu bahwa perawat di instalasi rawat Inap RSUD kota Madiun sebagian besar mempunyai motivasi yang kurang baik yaitu 36 perawat atau 76,6% (Yuliawati, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Arie Fajriani Dovi Septiari (2015), menemukan dalam penelitiannya bahwa beban pekerjaan yang n berat atau terlalu banyak oleh perawat akan memicu kejenuhan ng dirasakan perawat yang dikenal sebagai *sindrom* kejenuhan



kerja (*job burnout syndrome*). Kejenuhan kerja yang dialami perawat dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat. Peneliti menemukan burnout yang dirasakan perawat salah satunya dapat disebabkan oleh besarnya beban pekerjaan yang ditanggung oleh perawat tersebut. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa burnout dipicu oleh beban pekerjaan yang melebihi kemampuan perawat sehingga akan menyebabkan kinerja perawat yang tidak optimal. Hal ini juga di dukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nyoma Adinda Adnyaswari & I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017), menyatakan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat pada bidang rawat inap RSUP Sanglah Denpasar. Artinya semakin tinggi burnout yang yang dirasakan maka kinerja perawat akan semakin menurun. bahwa dengan adanya peningkatan burnout maka akan menurunkan kinerja perawat.

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.



lahan terjadi sebagai akibat dari stress kronis sering dikaitkan profesi pelayanan manusia. Jika perawat mengenali perasaan

kelelahan, lakukan perubahan dalam perilaku perawat untuk mengatasi stress ditempat kerja. Kenali area di mana perawat memiliki control dan kemampuan untuk mengubah dan perawat yang tidak memiliki tanggung jawab. Buatlah pemisah yang jelas antara pekerjaan dan kehidupan di rumah juga. Memperkuat pertemanan fdi luar tempat kerja, mengisolasi diri secara sosial untuk mengisi ulang energy emosional pribadi, dan menghabiskan waktu di luar tugas dalam aktifitas menarik semuanya membantu mengurangi kelelahan (Potter, 2011)

Stress terjadi karena rasa tertekan yang dialami perawat dan apabila tidak segera ditangani dalam jangka waktu yang lama dan intensitas yang tinggi maka berpotensi terjadinya burnout perawat di RSUD bumi Massenrempulu. Burnout terjadi kerana seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan dirinya sendiri. Jika perawat terus memaksa akan muncul burnout berpotensi pada perawat yang mengalami stress kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja namun dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat sejauh mana beban kerja yang dirasakan serta karakteristik individu yang meliputi kemampuan, nilai, sikap dan minat yang dimiliki perawat tetap terhadap kinerja di bagian Instalasi Rawat Inap. Berdasarkan uraian di atas maka judul yang ditetapkan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Pengaruh Beban Kerja dan

istik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum



Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening.

1.2 Rumusan Masalah

Perawat dengan kinerja yang baik, diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dari Rumah Sakit sehingga dapat memenuhi kebutuhan pasien yang berobat. Pasien rawat inap membutuhkan pelayanan perawat secara berkelanjutan sampai keadaan dinyatakan sembuh dan pasien diijinkan pulang. Semakin banyaknya pasien yang berada di dalam instalasi rawat inap maka semakin besar pula beban kerja yang harus diterima. Apabila beban kerja yang diberikan dan dirasakan oleh perawat tidak sesuai dapat mengakibatkan kinerja perawat menurun. Semua karyawan termasuk perawat tetap bagian Instalasi rawat inap pada dasarnya harus memiliki karakteristik individu yang baik. Pada dasarnya Rumah Sakit mengharapkan perawat mempunyai semangat kerja yang tinggi dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan sebaik mungkin dalam kondisi apapun dan kesiapan mental yang kuat, oleh karena itu kondisi burnout yang ditunjukkan dengan kejenuhan atau kelelahan perlu diperhatikan. Apabila tidak diperhatikan dan diminimalisir dengan baik, burnout yang dirasakan perawat dapat menurunkan kinerja yang berdampak buruk terhadap pasien dan rumah sakit.



Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
2. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
4. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
5. Apakah burnout berpengaruh terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang melalui burnout?
7. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten



ang melalui Burnout

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis masing-masing variabel yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
2. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
4. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
5. Untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
6. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.
7. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja melalui burnout pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang.



1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam rangka pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen, ekonomi dan bisnis khususnya menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat/perawat.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran untuk dijadikan acuan dalam menganalisis factor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dan hasil penelitian ini dapat menambah informasi dan referensi untuk menyempurnakan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui burnout sebagai variabel intervening, sehingga dapat memperbaiki dan menyempurnakan penelitian ini.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab pertama yaitu bab pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian yang berkaitan dengan topik penelitian.

Bab kedua yaitu bab tinjauan teori terdiri dari tinjauan teori dan konsep serta tinjauan empiris yang berkaitan dengan topik tesis.

Bab ketiga yaitu kerangka konseptual yang menggambarkan



in antara konsep yang diteliti yang arahnya menjawab pertanyaan n atau rumusan masalah.

Bab keempat yaitu metode penelitian yang terdiri dari rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, variable penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian dan teknik pengolahan dan analisis data.

Bab kelima yaitu memaparkan hasil penelitian yang mencakup deskripsi objek penelitian, karakteristik responden, analisis deskriptif dan pengujian hipotesis.

Bab keenam yaitu pembahasan yang membahas hubungan antara variabel.

Bab ketujuh yaitu merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja berada di perusahaan. Dengan demikian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif perawat meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaat bagi perusahaan, jika peran aktif perawat tidak diikutsertakan. Mengatur perawat adalah hal yang sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Perawat tidak dapat di atur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal atau gedung.

Dalam mengelola sumber daya manusia tidaklah mudah karena



bukanlah suatu benda yang tidak bergerak. Unsur manusia ini
kan asset yang penting dimana dalam suatu organisasi tidak akan

berjalan tanpa adanya perawat yang melakukan segala kegiatan karena melalui sumber daya manusia yang menyebabkan sumber daya yang lain dalam perusahaan dapat berfungsi/dijalankan atau dilaksanakan.

Sumber daya manusia berperan dalam menjalankan roda kegiatan organisasi menuju ketinggian kesuksesan yang ingin diraih dalam persaingan yang ketat. Sehingga dengan demikian, penting bagi organisasi untuk memperhatikan sumber daya manusia yang tercermin dalam bagaimana mengelola sumber daya manusia itu sendiri.

Terdapat definisi manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu:

1. Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
2. Amstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.
3. Arif Yusuf Hamali (2018) "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya".



1. Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Definisi–definisi MSDM di atas yang dikemukakan oleh para pakar pada hakekatnya sama yaitu suatu ilmu yang mengelola unsur manusia di dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali, 2018) yaitu :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.



Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

f. Kompensasi



Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan

kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Disatu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan dilain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya

yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran menaati peraturan organisasi dan norma sosial.



j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.3 Indikator Variabel

2.1.3.1 Beban kerja

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian dari beberapa pendapat di atas maka dapat

kan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk



fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Nurmiyanto (2003) beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak perawat menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang dibutuhkan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi pekerjaan yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan.

Beban dalam pekerjaan didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan yang dilihat dari aktivitas yang dilakukan perawat pada waktu kerja. Indikator beban kerja

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi indikator beban kerja yang dilakukan oleh Indah (2015) yang dikombinasikan dengan Julia, Nasir dan Mukhlis (2013) variabel ini diukur dengan indikator sebagai berikut:

a. Beban waktu

Beban waktu menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas yang diberikan oleh perawat.

b. Beban mental

Faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja



- ii. Beban mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi,

mendeteksi permasalahan dan sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi yang dimiliki individu.

c. Beban fisik

Pandangan individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, mengerjakan pekerjaan yang tidak terduga seperti mengerjakan pekerjaan ekstra diluar pekerjaan utamanya.

d. Jenis pekerjaan

Kapasitas beban kerja yang dimiliki perawat sesuai dengan jenis pekerjaan yang dikerjakan di perusahaan. Sedangkan Menurut Putra (2012) ada 3 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) 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. 2) 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. 3) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dalam Jurnal Arika (2011) adalah sebagai berikut :



1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja.. seperti:

- a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
- b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas pencemar udara), lingkungan kerja biologis (bakteri, virus dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja).

2. Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi, faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).



awati (2017) menyatakan bahwa beban kerja dapat batkan dampak negatif bagi karyawan yang berupa:

- a. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan karyawan terlalu lelah sehingga mengakibatkan karyawan menjadi sakit. Hal ini menyebabkan tingkat absensi terlalu tinggi dan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi serta mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan
- b. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang berlebihan dan terlalu berat serta tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, mengakibatkan penurunan kualitas kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja karena kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, akurasi kerja, pengawasan diri
- c. Keluhan pelanggan Hasil kerja yang tidak memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan pelanggan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan keluhan, sehingga keluhan tersebut menjadi tekanan untuk karyawan.

2.1.3.2 Karakteristik Individu

Menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa karakteristik individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalaman yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain. Menurut Miftah (dalam Suwadi, 2012), setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya. Individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua

arakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa



pada saat memasuki lingkungan organisasi baru yakni organisasi atau perusahaan.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan lainnya. Menurut Hurriyati (2005), karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Gibson et al menyatakan bahwa karakteristik individu terdiri dari kemampuan, keterampilan, pengalaman, latar belakang individu dan demografi individu yang saling bersangkutan. Menurut Peoni (2014) karakteristik individu membawa pengaruh terhadap tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan diri, pengharapan kebutuhan dan pengalaman.

Menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan ciri atau karakter khas yang ada di diri setiap individu yang membedakan setiap individu dalam berperilaku.

Faktor Yang Mempengaruhi Karakteristik Individu:

1. Faktor Bawaan

Faktor bawaan merupakan karakteristik turunan yang dimiliki setiap individu semenjak lahir baik dalam hal biologis atau sosial psikologis. Menurut hukum Mendell, karakteristik bawaan akan terjadi seumur hidup dan akan diturunkan dari generasi ke generasi.

2. Ciri Ciri Biologis



in karena faktor bawaan, faktor karakteristik individu juga ngaruhi dengan ciri ciri biologis yang mencakup banyak unsur

seperti umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah atau banyaknya tanggungan dan juga masa kerja yang menyebabkan timbulnya macam-macam tingkah laku dalam psikologi seperti:

- a. Umur: Umur berpengaruh terhadap perilaku dari masing masing individu termasuk kemampuan dalam bekerja dan juga memberi respon stimulus yang diberikan individu lainnya.
- b. Jenis kelamin: Wanita umumnya akan lebih patuh pada aturan dan juga otoritas. Sementara pria lebih agresif sehingga memiliki potensi yang lebih besar dalam meraih kesuksesan meski perbedaannya terlihat sangat kecil.
- c. Status perkawinan: Dalam penelitian dibuktikan jika seseorang yang sudah berumah tangga akan lebih baik dibandingkan mereka yang masih sendiri atau single.
- d. Jumlah atau banyaknya tanggungan: Dalam penelitian dibuktikan lebih banyak tanggungan dalam sebuah keluarga, maka nantinya juga berpengaruh terhadap produktivitas dariseorang karyawan.
- e. Masa kerja: Revelensi masa kerja berhubungan dengan senioritas dalam segala jenis pekerjaan.

3. Kepribadian

Menurut Robbins (2008) kepribadian adalah keseluruhan cara dimana seseorang individu bereaksi dan berinteraksi antara individu satu dengan individu yang lain. Kepribadian individu juga merupakan

gkat karakteristik yang relatif mantap, kecenderungan dan



perangai yang sebagian besar dibentuk oleh faktor keturunan dan oleh faktor-faktor sosial, kebudayaan, dan lingkungan (Sofyandi, 2007).

4. Kemampuan

Menurut Wahjono (2010) kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan yang dimaksud disini adalah kapasitas dari seseorang dalam melakukan banyak kegiatan pada satu pekerjaan secara sekaligus. Agar tujuan organisasi nantinya bisa dicapai, maka dibutuhkan kemampuan yang lebih terstruktur agar bisa mengeksplorasi berbagai kinerja yang nantinya juga akan menghasilkan produktivitas.

5. Sikap

Menurut Robbins (2008) sikap (*attitude*) merupakan suatu pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun yang tidak bagi setiap individu tentang suatu objek, orang, atau peristiwa. Sikap harus bisa dipahami dengan baik supaya setiap individu nantinya juga bisa memahami individu lain dengan baik. Apabila manusia bisa saling memahami individu, maka sebuah organisasi nantinya bisa berjalan dengan sangat baik.

6. Persepsi

Persepsi merupakan sebuah proses memperhatikan dan juga menyeleksi, melakukan organisasi dan juga melakukan tafsiran stimulus lingkungan yang juga menjadi faktor karakteristik setiap individu. Menurut



(2012) persepsi pada hakikatnya adalah proses kognitif yang oleh setiap individu di dalam memahami informasi tentang

lingkungannya, baik melalui penglihatan, pendengaran, penghayatan, perasaan, dan penciuman.

7. Kebudayaan

Kebudayaan berpengaruh terhadap faktor karakteristik individu khususnya unsur kebudayaan yang secara langsung akan berpengaruh pada individu. Kebudayaan bisa menjadi pedoman hidup manusia dan juga sebagai alat untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan menerapkan cara belajar efektif menurut psikologi. Untuk itu, unsur kebudayaan yang berkembang dalam masyarakat dipelajari oleh individu supaya nantinya bisa menjadi bagian dari dirinya dan akhirnya bisa bertahan hidup. Proses untuk belajar unsur kebudayaan sebenarnya sudah dimulai sejak kecil sehingga terbentuk kepribadian yang berbeda-beda antara setiap individu.

Indikator karakteristik individu yang diukur dalam penelitian ini mengikuti teori Robbins (2003) meliputi kemampuan, nilai, sikap, dan minat.

a. Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang



an.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu yang diberikan untuk keluarga.

c. Sikap

Sikap difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat

Sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini di ikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian seseorang dengan pekerjaan.

2.1.3.3 Burnout

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan. Kelelahan secara fisik maupun psikologis itulah yang disebut dengan *burnout*. Istilah tersebut muncul pada tahun 1969 yang diperkenalkan oleh seorang tokoh bernama Bradley, namun tokoh yang berjasa sebagai penemu dan penggagas istilah burnout adalah seorang psikolog klinis di New York yang bernama Herbert Freudenberger. Didalam bukunya yang terbit pada tahun 1974, Freudenberger menggambarkan burnout pada

sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan



didalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapat hantaman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh diluarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Setelah itu istilah burnout mulai berkembang sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang (Imaniar, 2016).

Menurut Ema (2004) burnout merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terperas habis dalam psikis maupun fisik seseorang Maslach dan Leiter (2000), juga menjelaskan bahwa burnout ialah sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. Pada stres ini bukanlah seperti stres pada umumnya, karena mengkaitkan ketiga komponen tersebut. Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan gejala psikologi dalam lingkup pekerjaan yang ditandai oleh adanya *exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (sinisme), *ineffectiveness* (ketidakefektifan).

Ketidaksesuaian apa yang diberikan perusahaan kepada perawat, seperti banyaknya tugas yang diberikan dengan kemampuan yang dimiliki



lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan
 a burnout dalam diri perawat. Burnout memiliki pengaruh kuat

terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi maka kinerja akan mengalami kemunduran (Asi, 2013).

Maslach dan Leiter (2000) menyatakan bahwa terdapat tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout* :

1. *Exhaustion* (Kelelahan)

Exhaustion adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan pekerjaan atau perubahan besar. Dalam dimensi ini seseorang merasakan kelelahan yang mengacu pada perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosional dan fisik. Pekerja merasa dikuras dan tanpa sumber pengisian ulang. Mereka kekurangan energi untuk menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan. Komponen kelelahan mewakili dimensi stres individu dasar.

2. *Cynicism* (Sinisme)

Sinisme mengacu pada respons negatif seperti bermusuhan atau bersikap dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya sehingga sering kali kehilangan idealisme. Biasanya berkembang sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan dan pada awalnya sinisme merupakan upaya untuk melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang untuk bekerja secara efektif.

3. *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)



etidakefisienan mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan merasa segala

pekerjaannya terasa sangat berat dan tidak akan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Orang – orang demikian akan mudah merasa putus asa karena menganggap semua upaya sia-sia dan tidak dapat membuat suatu kemajuan.

Indikator terjadinya *burnout* menurut Leaz dan Stolar (dalam Widiastuti, 2001) antara lain adalah kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental, dan perasaan tidak mampu mencapai sesuatu dalam hidup:

a. Kelelahan fisik

Kelelahan ini bersifat fisik dan energi fisik. Pada kelelahan fisik ditandaisakit pada bagian tubuh sepertisakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, rasa ngilu dan letih yang parah, sakit kepala, sering demam dan flu, susah tidur, dan perubahan pola makan. Sedangkannya untuk kelelahan energi fisik ditandai oleh penurunan energi menjadi rendah dan adanya kelelahan yang secara terus menerus hingga tenggelamnya energi tersebut.

b. Kelelahan emosi

Kelelahan yang berhubungan dengan perasaan dari diri yang dicirikan seperti sinisme dan mudah tersinggung pada orang lain, mudah marah dan mudah sedih, merasa gelisah, tertekan dan tidak berdaya, selain itu mudah merasa bosan.

c. Kelelahan mental



ditandai dengan perilaku yang berhubungan dengan harga diri rendah, konsep diri yang rendah, merasa tidak berharga, putus asa dan

kurang motivasi hidup. Hal tersebut juga berdampak di dalam lingkungannya seperti selalu bersifat negatif terhadap orang lain dan lebih sering tidak peduli atau acuh pada lingkungannya. Selain itu mudah merasa tidak mampu dan tidak puas dalam menghadapi pekerjaannya.

d. Perasaan tidak berdaya

Ditandai oleh ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaannya serta kehidupannya.

Namun berbeda oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ulfiana (2013) yang menyatakan hanya terdapat dua aspek burnout yaitu, kelelahan emosi dan pencapaian pribadi yang rendah. Hal tersebut dinyatakan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menghasilkan konfigurasi negatif pada aspek depersonalisasi yang sering dikemukakan oleh para ahli psikologi. Aspek tersebut menunjukkan nilai negatif karena budaya Indonesia yang masih sangat erat dengan nilai-nilai agama.

Berdasarkan beberapa pendapat yang disampaikan beberapa tokoh tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat aspek – aspek burnout yang meliputi exhaustion (kelelahan) yang terdiri dari kelelahan fisik dan emosi, kemudian aspek ketidakefektifan atau berkurangnya harga diri. Dan yang terakhir aspek sinisme atau depersonalisasi, namun dalam konteks Indonesia aspek ini tidak termasuk dalam aspek *burnout*.

Secara garis besar beberapa tokoh menggolongkan 2 faktor yang



yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor internal atau individual dan faktor eksternal atau situasional, yang akan dijabarkan berikut ini :

1. Faktor Internal atau Individual

a. Demografi

- 1) Jenis Kelamin Dari hasil penelitiannya yang mengacu pada perbedaan peran jenis kelamin antara pria dan wanita, Farber (1991) menemukan bahwa pria lebih rentan terhadap stres dan burnout jika dibandingkan dengan wanita. Orang berkesimpulan bahwa wanita lebih lentur jika dibandingkan dengan pria, karena dipersiapkan dengan lebih baik atau secara emosional lebih mampu menangani tekanan yang besar. Maslach menemukan bahwa pria yang burnout cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang burnout cenderung mengalami kelelahan emosional. Proses sosialisasi pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, dan tidak emosional. Sebaliknya, wanita dibesarkan lebih berorientasi pada kepentingan orang lain (yang paling nyata mendidik anak) sehingga sikap-sikap yang diharapkan berkembang dari dalam dirinya adalah sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu, dan kelembutan. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita berdampak bahwa setiap jenis kelamin memiliki kekuatan dan kelemahan terhadap timbulnya burnout. Seorang pria yang tidak dibiasakan untuk terlibat mendalam secara emosional dengan orang lain akan rentan terhadap berkembangnya depersonalisasi. Wanita yang lebih



banyak terlibat secara emosional dengan orang lain akan cenderung rentan terhadap kelelahan emosional.

- 2) Usia Maslach dan Jackson maupun Schaufeli dan Buunk menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami burnout daripada pekerja yang berusia tua. Hal ini wajar, sebab para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis
- 3) Tingkat Pendidikan Menurut Maslach dan Jackson menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom burnout. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah. Profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap burnout jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis sehingga ketika dihadapkan pada realitas, bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan burnout. Sebaliknya, bagi profesional yang tidak berpendidikan tinggi, mereka cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi



sehingga tidak menjumpai banyak kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

- 4) Status Perkawinan *Annual Review of Psychology* (dalam Nurjayadi, 2004) melaporkan bahwa individu yang belum menikah (khususnya lakilaki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom burnout dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami burnout jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial (Nurjayadi, 2004). Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya burnout. Profesional yang berstatus lajang lebih banyak yang mengalami burnout daripada yang telah menikah. Jika dibandingkan antara seseorang yang memiliki anak dan yang tidak memiliki anak, maka seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat burnout yang lebih rendah. Alasannya adalah: Pertama, seseorang yang telah berkeluarga pada umumnya cenderung berusia lebih tua, stabil, dan matang secara psikologis; Kedua, keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional; Ketiga, kasih sayang dan dukungan sosial dari keluarga dapat membantu seseorang dalam mengatasi tuntutan emosional dalam pekerjaan, dan; Keempat, seseorang yang telah berkeluarga memiliki pandangan yang lebih realistis.



5) Etnis Terhadap latar belakang etnis, hasil penelitian Maslach menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat burnout yang cukup signifikan antara masyarakat keturunan Afrika dengan masyarakat Caucasian, pada para pekerja pelayanan sosial. Masyarakat keturunan Afrika cenderung memiliki burnout yang lebih rendah jika dibandingkan dengan masyarakat Caucasian. Hal ini bisa terjadi karena masyarakat keturunan Afrika berasal dari lingkungan masyarakat yang menekankan pada hubungan kekeluargaan dan persahabatan. Oleh karenanya, mereka sudah terbiasa dengan hubungan yang melibatkan emosi, misalnya menghadapi konflik, menghadapi harapan yang tidak realistis. Di samping itu, kondisi masyarakat keturunan Afrika di Amerika Serikat telah terbiasa mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan karena adanya diskriminasi dan kemiskinan. Dengan latar belakang kehidupan seperti itu, maka akan mendorong individu lebih siap mental dalam menghadapi masalah dan kejadian yang menyakitkan yang dapat menimbulkan burnout.

b. Kepribadian

1) Konsep diri rendah Maslach mengatakan bahwa individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap burnout. Ia menggambarkan bahwa karakteristik individu yang memiliki konsep diri rendah yaitu tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah. Mereka pada umumnya dilingkupi oleh rasa takut sehingga menimbulkan sikap pasrah. Dalam



bekerja, mereka tidak yakin sehingga menjadi beban kerja berlebihan yang berdampak pada terkurasnya sumber diri. Penilaian diri yang negatif ini menyebabkan individu lebih menitikberatkan perhatian pada kegagalan dalam setiap hal sehingga menyebabkan perasaan tidak berdaya dan apatis. Studi tentang burnout menunjukkan bahwa individu dengan konsep diri yang tinggi terhadap stres dan lebih mungkin untuk mempertahankan rasa prestasi pribadi saat belajar di bawah tekanan. Seseorang sering merasa bahwa rasa harga diri dan rasa memiliki terpengaruh ketika mereka menjadi kecewa dan putus asa.

- 2) Perilaku Tipe A Friedman dan Rosenman (dalam Cherniss, 1980) menyebutkan bahwa individu yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami burnout daripada individu yang lainnya.
- 3) Individu yang Introvert Individu yang introvert akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik. Menurut Kahn individu yang introvert akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik karena mereka cenderung menarik diri dari kerja, dan hal ini akan menghambat



efektivitas penyelesaian konflik. Kemampuan yang rendah dalam mengendalikan emosi juga merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dapat menimbulkan burnout. Maslach menyatakan bahwa seseorang ketika melayani klien pada umumnya mengalami emosi negatif, misalnya marah, jengkel, takut, cemas, khawatir dan sebagainya. Bila emosi-emosi tersebut tidak dapat dikuasai, mereka akan bersikap impulsif, menggunakan mekanisme pertahanan diri secara berlebihan atau menjadi terlarut dalam permasalahan klien. Kondisi tersebut akan menimbulkan kelelahan emosional.

- 4) *Locus of Control* Eksternal Rotter menjelaskan bahwa individu dengan locus of control eksternal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan dari luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap pekerjaan. Tuntutan emosional seringkali disebabkan oleh kombinasi antara harapan yang sangat tinggi dengan situasi stres yang kronis.
- 5) Individu yang Fleksibel Kahn menemukan bahwa individu yang fleksibel rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan untuk mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat mempengaruhi munculnya burnout

Perfeksionis Karakteristik kepribadian berikutnya adalah perfeksionis, yaitu individu yang selalu berusaha melakukan



pekerjaan sampai sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasa frustrasi bila kebutuhan untuk tampil sempurna tidak tercapai. Karenanya, menurut Caputo individu yang perfeksionis rentan terhadap *burnout*.

2. Faktor Eksternal

a. Faktor Pekerjaan

Role Conflict and Role Ambiguity (Peran Konflik dan peran Ambiguitas) Individu memiliki rasa konflik ketika peran dan tuntutan yang tidak pantas, tidak kompatibel, dan tidak konsisten dibebankan pada mereka. Ketika dua atau lebih perilaku peran yang tidak konsisten ini dialami oleh seorang individu, maka akibatnya adalah konflik peran. Ketika individu tersebut tidak dapat mendamaikan inkonsistensi antara perilaku peran yang diharapkan, mereka mengalami konflik. Sedangkan ambiguitas peran adalah ketika seseorang tidak memiliki informasi yang konsisten mengenai tujuan mereka, tanggung jawab, hak, kewajiban dan bagaimana mereka dapat melaksanakannya dengan baik (Gold dan Roth, 1993). Kahn (dalam Cherniss, 1980) menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua faktor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan burnout. Cherniss menjelaskan bahwa peran yang berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya stres dan burnout, karena itu akan berpengaruh kuat pada coping. Kahn

ukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang



potensial terhadap timbulnya burnout. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

2.1.3.4 Kinerja

Mangkunegara (2002) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja perawatnya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan perawat tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Sehingga kinerja perawat adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja karyawan diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja perusahaan untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam



nakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan
ya. Swanson dan Graodous (dalam Sutrisno, 2010), menjelaskan

bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari perangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya apa yang merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem tergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Dalam Sutrisno (2010) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang handal, maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan mempunyai kinerja yang baik. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

1. Bagaimana mengorganisasikan berbagai kegiatan dan mobilisasi para anggota yang ada dalam organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Bagaimana mengelola para anggota organisasi secara efektif, agar tujuan organisasi dapat tercapai disertai efisien yang tinggi.
3. Bagaimana menciptakan kondisi organisasi, sistem balas jasa dan hukuman untuk menunjang suasana kerja agar tercapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.



ari paparan beberapa teori mengenai pengertian kinerja, dapat kan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu yang telah

dikerjakan dalam institusi sesuai tanggung jawab dan wewenang yang telah diberikan kepada individu atau kelompok kerja guna mencapai tujuan dari institusi sesuai dengan nilai dan norma yang ada dalam institusi tersebut.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Keit Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000) dalam Prabu Mangkunegara (2007) yang merumuskan bahwa:

Human performace : *ability x motivation*

Motivation : *attitude x situasion*

Ability : *knowlage x skill*

1. Faktor kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan anggota yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110- 120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius denagan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan maksimal

2. Faktor motivasi

Motivasi diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi

inggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja



yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Herry Simamora dalam Prabu Mangkunegara (2007) kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu:

1. Faktor yang terdiri dari
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
2. Faktor psikologis yang terdiri dari dari:
 - a. Persepsi
 - b. Attitude
 - c. Personality
 - d. Pembelajaran
 - e. Motivasi
3. Faktor organisasi yang terdiri:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepeminpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. Job design

Kinerja individu adalah hasil kerja anggota baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standart kerja yang ditentukan. Kinerja

ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work*



effort) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2007) kinerja individu dengan kata lain adalah hasil:

1. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk menjalankan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
2. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.
3. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan job design.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara (2007) faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifatsifat seseorang, misalnya, kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seorang mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakantindakan rekan kerja, anggota dan pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal merupakan



jenis atribusi yang dibuat anggota memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seorang anggota yang

menganggap kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Dari paparan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dari dalam individu sendiri. Misalnya motivasi kerja, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan segala bentuk tugas yang dilakukannya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, misalnya iklim organisasi dan pola hubungan kerja antar anggota dalam sebuah institusi. Berdasarkan ulasan diatas dapat ditarik oleh peneliti sebagai alat ukur bagaimana kinerja anggota Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) di Kabupaten Pamekasan.

Penilaian kerja Penilai kerja dalam Sutrisno (2010) untuk mengetahui kinerja anggota diperlukan kegiatan-kegiatan khusus. Bernadin dan Russel mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

- a. *Quality*. Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan yang diharapkan .
- b. *Timeliness*. Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.



ntity. Merupakan jumlah yang dihasilkan.

- d. *Cost effectiveness*. Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- e. *Need for supervision*. Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*. Merupakan tingkat sejauh mana anggota memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama diantara rekan kerja dan bawahan.

Indikator Kinerja yang diukur dalam penelitian ini Menurut Hasibuan dalam Mangkunegara (2007), mengemukakan bahwa aspek-aspek atau variabel yang terdapat dalam kinerja antara lain:

a. Prestasi kerja

Pencapaian mutu hasil kerja dan jumlah hasil kerja sesuai standar yang ditetapkan.

b. Kedisiplinan

Disiplin menunjukkan sikap hormat perawat dalam mematuhi peraturan-peraturan dan ketetapan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang dibebankan.

c. Kerjasama

Kerjasama merupakan kemampuan mental seseorang perawat



apat bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah ditentukan.

d. Kepribadian

Menilai perawat dari sikap perilaku, kesopanan, memberikan kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik.

e. Tanggung jawab

Kesediaan perawat dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan.

2.2 Tinjauan Empiris

Pada sub-bab ini akan diuraikan penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan penelitian yang peneliti lakukan. Kehadiran penelitian terdahulu dijadikan sebagai data banding oleh peneliti sehingga peneliti sedapat mungkin menemukan data yang baru dalam menggali informasi di lokasi penelitian yang dilakukan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang peneliti cantumkan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti /Tahun	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Sherly Sinta Amalia; 2022	Tinjauan Pustaka Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Pekerjaan Kepuasan dan Dampaknya	Variable dalam penelitian ini adalah: Beban Kerja, Kompensasi , Kepuasan Kerja dan Kinerja. Alat analisis:	Beban Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja; Kompensasi berpengaruh terhadap Job kepuasan; Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat; Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja perawat;



		Terhadap Kinerja Karyawan	Buku, Jurnal, Perpustakaan Offline dan Online	Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Perawat .
2.	Edgar Bresó Dan Martín Sánchez-Gómez; 2020	Mengejar Prestasi Kerja: Menguji Kontribusi Kecerdasan Emosional dan Kejenuhan	Variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kecerdasan Emosional dan Burnout. Alat analisis: SPSS Versi 25.0 dengan Analisis deskriptif dan analisis inferensial	peran interaktif EI dan kelelahan sebagai prediktor kinerja individu dalam sampel multiokupasi pekerja Spanyol. Profesional dengan tinggi EI memiliki sumber daya yang sesuai untuk menangani tuntutan pekerjaan dan karena itu meminimalkan kelelahan. Selain itu, EI juga berkontribusi pada efisiensi profesional yang lebih tinggi, yang membantu mempertahankan persepsi efektivitas berkelanjutan di tempat kerja dan mempromosikan kinerja kerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan pentingnya burnout dalam memahami kinerja kerja dan menekankan peran EI sebagai variabel protektif. Karya ini mendukung penelitian sebelumnya dan memperkuat keunggulan pengembangan variabel tersebut di perusahaan. Oleh karena itu, perlu untuk mengembangkan dan



				melaksanakan program intervensi untuk mempromosikan IE dan menciptakan tempat kerja yang sehat yang dapat mencegah perkembangan atau kronis perkembangan kelelahan pada perawat sambil membantu pekerja mencapai kinerja terbaik mereka.
3.	Eti et al; 2021	Analisis Dampak Risiko Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan,	Variabell penelitiannya adalah Beban Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja. Alat analisis: AnalisisSE M dengan bantuan software AMOS 21.	kinerja perawat dipengaruhi oleh motivasi kerja dan beban kerja sehingga perlu dilakukan analisis beban kerja perawat tersebut proposional untuk menghindari penurunan motivasi dan kinerja perawat, memberikan retensi / penghargaan kepada perawat yang telah melakukan tugasnya dengan baik untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja, meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja perawat baik unit administrasi dan unit layanan agar perawat kineja dapat mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan
	Coralia et al; 2019	Gaya Keterikatan dan Kinerja Karyawan: Peran Mediasi	Variable penelitiannya adalah Keterikatan, Kinerja dan Burnout.	tingkat kecemasan terkait keterikatan yang tinggi dikaitkan dengan penurunan kinerja, melalui kelelahan. Dengan



		Burnout	Analisis: kuesioner	<p>menunjukkan skor yang tinggi pada satu dimensi keterikatan — keterikatan cemas — terkait dengan kinerja yang lebih rendah melalui yang lebih tinggi tingkat kelelahan, lebih banyak wawasan diperoleh dalam efek dari kerentanan pribadi khusus ini faktor perilaku perawat di tempat kerja. Lebih khusus lagi, mengkhawatirkan tentang ketersediaan dan daya tanggap kolega dan/atau penyelia seseorang dikaitkan dengan tingkat kelelahan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya terkait dengan tingkat kinerja yang lebih rendah. Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan perawat untuk memilikinya pemahaman tentang sejauh mana perawat terikat dengan aman atau tidak aman dan faktor-faktor yang dapat mengurangi atau memfasilitasi kesejahteraan dan kinerja perawat sedang bekerja.</p>
	Wayan et al; 2017	Pengaruh Karakteristik Individu dan Pemanfaatan Teknologi	Variable yang digunakan adalah Karakteristik Individu,	Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Koefisien bertanda positif dan



		Informasi Terhadap Kinerja Perawat	Pemanfaatan Teknologi dan Kinerja. Alat analisis: analisis SEM (Structural equation modeling) dibantu dengan WaphPLS Ver. 5.0	signifikannya pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat . Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Karakteristik individu dominan berpengaruh dibandingkan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja perawat. Kondisi tersebut disebabkan karena variabel karakteristik individu dapat memengaruhi peningkatan kinerja perawat kearah yang lebih tinggi dibandingkan variabel pemanfaatan teknologi informasi. Penyebab positif dan signifikannya dominan pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja perawat.
6.	Risal Nabawi;2019	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat,	Variable yang digunakan adalah Lingkungan kerja, kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja. Analisis SPSS/Statistics for Products and Services Solution	pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja Perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja perawat berpengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja



			Release 20	terhadap kinerja perawat berpengaruh positif dan signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
7.	Kadek Rina et al: 2019	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pengerajin Industri Bokor Di Desa Menyali,	Variable yang digunakan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja. Analisis: spss	Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada pengerajin bokor di Desa Menyali. Hubungan yang terjadi sangat kuat berdasarkan nilai koefisien korelasi.
8.	Jeky et al, 2018	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota	Variable yang digunakan adalah: Beban Kerja, dan Kinerja Karyawan. Analisis: korelasi dan regresi sederhana	didapat hasil beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja



				karyawan, dengan adanya beban kerja seperti system pencapaian target, membuat brosur penjualan sendiri, memberi bimbingan dan pembinaan terhadap calon agen baru sehingga dapat mengurangi potensi kinerja karyawan.
9.	Mira et al, 2020	Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petani	Variable yang digunakan adalah Beban Kerja dan Kelelahan Kerja. Analisis: kuesioner NASA-TLX dan alat reaction timer. (uji spearman rank)	Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan uji spearman rank yaitu dengan nilai $\rho=0,004$ dan nilai $r=0,306$, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kelelahan kerja pada petani di Desa Tumaratas Kecamatan Langowan Barat Kabupaten Minahasa dengan kategori interval korelasi cukup dan arah hubungan positif.
10.	Warrach et al, 2014	Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan	Variable yang digunakan adalah Stress kerja (Beban Kerja) dan Kinerja. Analisis: SPSS	Hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja, konflik peran dan imbalan uang yang tidak memadai adalah penyebab utama stres antara karyawan di Sektor Pendidikan Tinggi, yang mengurangi prestasi kerja mereka. Tapi karena hidup bebas stres tidak mungkin



				<p>dalam organisasi mana pun, itu tidak dapat sepenuhnya dihilangkan. Namun manajemen dapat mengambil langkah-langkah untuk meminimalkannya. Organisasi dapat mengurangi tingkat stres pada karyawan dengan cara mendesain ulang pekerjaan sehingga dapat menurunkan beban kerja pada karyawan dan mengurangi konflik peran, dan membayar gaji yang memadai kepada karyawan.</p>
--	--	--	--	--

Sumber: Data diolah

