

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Pengertian *Burnout*

Pines dan Maslach (dalam Subagyo 2014) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu gejala kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang berkembang negatif di dalam diri yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Ketika seseorang mengalami *burnout* suasana dalam pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu pekerja yang bekerja akan berjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungannya. Ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan akan mempengaruhi *burnout*.

Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Muslihudin, 2009). Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja ketika suatu individu tersebut mengalami stress dan kelelahan emosional yang berkepanjangan.

Perrewe (2002) mengemukakan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi yang dialami oleh individu berasal dari faktor personal, keluarga maupun lingkungan kerja. Seorang perawat yang mengalami *burnout* dalam

melaksanakan tugasnya tidak berjalan dengan baik, hal tersebut akan berdampak pada finansial, fisik, emosi, dan sosial terhadap suatu pekerjaan, klien maupun organisasi yang diikutinya. Freudenberger (dalam Supriatna, 2012) mengemukakan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi kelelahan yang dialami seorang individu akibat terlalu mencurahkan seluruh tenaga terhadap pekerjaannya dengan waktu yang cukup lama.

Cherniss (dalam Adi, 2010) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan stres yang dialami oleh individu dalam jangka waktu yang cukup lama serta memiliki intensitas yang cukup tinggi. Hal tersebut ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri menyebabkan individu merasa terpisah dengan lingkungannya serta adanya perubahan sikap serta perilaku. *Burnout* merupakan suatu perubahan sikap maupun perilaku individu dan menarik diri dengan lingkungannya dengan cara membolos, bersikap sinis terhadap orang lain, sering terlambat dan memiliki keinginan untuk pindah dari pekerjaan (Pangastiti, 2011). *Burnout* merupakan suatu kondisi penurunan energi mental serta fisik setelah mengalami stres kronik yang sulit untuk disembuhkan terkait dengan pekerjaan atau yang biasa disebut dengan penyakit fisik (Potter & Perry, 2005).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan fisik yang dialami oleh individu dalam melakukan pekerjaan dengan jangka waktu yang cukup lama serta memiliki intensitas yang cukup tinggi, hal tersebut dapat memicu kelelahan kerja baik kelelahan fisik, mental maupun emosional serta rendahnya penghargaan

terhadap diri sendiri yang dapat menyebabkan individu menarik diri dari lingkungannya dan adanya perubahan sikap dan perilaku individu.

2. Aspek-aspek *Burnout*

Maslach dan Leiter (dalam Subagyo, 2014) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek *burnout*, yaitu:

a. Kelelahan emosional

Suatu kelelahan emosi yang semakin lama akan berkurang dan terkuras. Kondisi ini ditandai dengan perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis dalam melakukan pekerjaan, merasa terkekang dalam pekerjaan ataupun tugas-tugas, mudah tersinggung dan mudah marah tanpa alasan yang jelas, sehingga akan menimbulkan perasaan yang tidak mampu dalam memberikan pelayanan secara psikologis.

b. Depersonalisasi

Sikap depersonalisasi adalah sikap negatif seseorang yang berkembang didalam dirinya, perasaan negatif bahkan perilaku negatif kepada penerima pelayanan. Definisi depersonalisasi dari Maslach dan Leiter (1997) ialah suatu cara dalam mencegah strategi dalam mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan untuk mengatasi kelelahan emosi dalam bekerja. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya perilaku negatif seperti kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan di sekitarnya dan cenderung tidak peduli dengan kondisi disekitarnya. Setiap lain yang muncul dari depersonalisasi ialah mulai kehilangan idealisme, mengurangi

kontak dengan klien, berpendapat negatif dan selalu bersikap sinis kepada orang di sekitar, kemudian sikap nyata yang terjadi pada seseorang yang mengalami depersonalisasi adalah cenderung meremehkan, memperolok, tidak peduli dengan ajakan orang lain dan bersikap kasar.

c. Penurunan prestasi pribadi

Penurunan prestasi pribadi merupakan kecenderungan munculnya perasaan bersalah yang disebabkan karena telah memperlakukan penerima pelayanan terhadap orang lain yang negatif. Individu yang mengalami *burnout* ketika individu tersebut tidak tercapai tujuan hidup dalam bekerja cenderung memiliki perasaan rendah diri dan kurangnya rasa percaya diri yang dimiliki. Individu yang merasa dirinya mengalami penurunan kualitas pribadinya terhadap orang lain di sekitarnya, seperti memperhatikan kebutuhan para kliennya.

Maslach dkk (2001) mengemukakan beberapa aspek *burnout* yaitu:

1) *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional)

Keterlibatan emosi yang berasal dari terkurasnya satu pekerjaan yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dalam diri individu seperti menghabiskan tenaga, mudah letih, serta emosi yang negatif akan menimbulkan sikap negatif terhadap dirinya sendiri, pekerjaan, orang lain serta perusahaan.

Seseorang yang mengalami kelelahan emosional yang berasal dari terkurasnya suatu pekerjaan yang membuat energi individu tersebut mudah letih, serta menimbulkan sikap negatif seseorang terhadap dirinya sendiri, pekerjaan, oranglain serta organisasi.

2) *Depersonalization* (depersonalisasi)

Seseorang yang memiliki sikap serta perasaan negatif terhadap orang lain dan lingkungannya cenderung menjauhi diri dari lingkungan pekerjaan, bersikap apatis serta individu tersebut kurang mendapatkan perhatian dari lingkungan pekerjaan serta orang lain yang terlibat dalam urusan pekerjaannya.

3) *Low of personal accomplishment* (rendahnya penguasaan pribadi)

Individu menilai dirinya negatif serta adanya perasaan tidak puas terhadap kemampuan dalam bekerja, merasakan tidak puas terhadap hasil kerjanya, merasa bahwa dirinya tidak melakukan suatu pekerjaan yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain serta tidak memiliki kemampuan untuk mencapai suatu tujuan dan prestasi di lingkungan pekerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti menggunakan aspek-aspek *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (dalam Subagyo, 2014) yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi serta penurunan prestasi pribadi.

3. Faktor – faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*

Subagyo (2014) mengemukakan beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* di antaranya:

a. Faktor internal

1) Usia

Perbedaan usia tingkat muda lebih cenderung mengalami *burnout* daripada individu yang berusia lebih tua 30 atau 40 tahun

sedangkan usia muda dengan pengalaman kerja yang masih sedikit lebih beresiko terkena *burnout* dalam karir individu. Hal tersebut dikarenakan para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, seiring bertambahnya usia, individu menjadi matang, lebih stabil, teguh sehingga memiliki pandangan yang realistis. Maslach (dalam Sucipto, 2001).

2) Jenis kelamin

Beberapa pendapat mengatakan *burnout* yang tinggi rentan dialami oleh perempuan dibandingkan dengan laki-laki, hal tersebut dikarenakan perempuan kecenderungan selalu beranggapan buruk terhadap orang lain dibandingkan dengan laki-laki, oleh karena itu perempuan sering mengalami *burnout*.

3) Tingkat pendidikan

Professional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout*. Jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Professional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis sehingga dihadapkan pada realitas, bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka memudahkan kegelisahan dan kekecewaan yang dapat meningkatkan *burnout*. Professional yang tidak berpendidikan tinggi cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak menjumpai bahaya kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

4) Status perkawinan

Status perkawinan mempengaruhi individu mengalami *burnout*, laki-laki yang tidak memiliki pasangan atau menikah akan lebih rentan mengalami *burnout* dibandingkan dengan individu yang sudah memiliki pasangan hidup atau menikah. Individu dengan status *single* akan mengalami tingkat *burnout* lebih tinggi ketimbang mereka yang bercerai. Seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat *burnout* yang rendah karena seseorang yang telah berkeluarga pada umumnya cenderung berusia lebih tua, stabil dan matang secara psikologis lalu keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat disiapkan mental seseorang dapat dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional, kasih sayang, dukungan sosial dari keluarga dapat mengubah seseorang dalam mengatasi tuntutan emosional dalam pekerjaan serta seseorang yang telah berkeluarga memiliki pandangan lebih realitas. (Sucipto, 2001).

5) Kepribadian

Individu yang memiliki tipe kepribadian (*locus of control*) eksternal lebih rentan terhadap *burnout* daripada individu yang memiliki tipe kepribadian *locus of control* internal, hal ini dikarenakan individu yang memiliki *locus of control* eksternal lebih banyak memiliki harapan untuk bergantung kepada orang lain dan lebih memilih situasi yang menguntungkan oleh karena itu individu tersebut cenderung mengalami *burnout*.

6) Sikap terhadap pekerjaan

Individu dalam bekerja mempunyai harapan yang berbeda-beda. Dalam dunia pekerjaan harapan individu yang memiliki pekerjaan yang lebih baik dari segi pekerjaan yang lebih menantang, menyenangkan bahkan akan mencapai keberhasilan seperti mendapatkan promosi dalam pekerjaan cenderung akan mengalami resiko *burnout* yang tinggi karna seseorang yang bekerja terlalu keras dan banyak akan mengalami kelelahan fisik maupun kelelahan emosional sehingga menyebabkan harapan tersebut tidak sesuai dengan yang diinginkan.

b. Faktor eksternal

1) Kelebihan beban kerja

Individu yang mengalami kelebihan beban kerja pada dirinya akan menimbulkan penurunan kondisi tubuh seseorang dalam bekerja dan berhubungan langsung dengan *burnout*, hal tersebut dikarenakan tuntutan kerja yang harus dikerjakan oleh karyawan dengan kurun waktu tertentu dan membutuhkan banyak kemampuan yang banyak dimiliki oleh karyawan tersebut.

2) Konflik peran

Lingkungan merupakan sumber stres yang dialami oleh individu, individu cenderung mengalami *burnout* dikarenakan kondisi lingkungan yang kurang kondusif yang menyebabkan seseorang mengalami beban kerja, konflik peran dan ambiguitas peran.

3) Dukungan sosial

Seseorang yang memiliki dukungan sosial yang tinggi cenderung mengurangi terjadinya *burnout* pada karyawan, individu mendapatkan dukungan sosial dari atasan, teman kerja, keluarga untuk meringankan seseorang yang mengalami *burnout*.

4) Kondisi fisik tempat kerja

Seseorang yang sering mengalami *burnout* berkaitan dengan lingkungan kerja individu tersebut, semakin tinggi persepsi negatif seseorang terhadap lingkungan pekerjaannya maka semakin tinggi pula *burnout* yang akan dialami oleh individu begitupula sebaliknya semakin rendah persepsi negatif seseorang maka terhadap lingkungan pekerjaannya maka semakin rendah pula persepsi negatif seseorang terhadap *burnout*.

5) Manajemen perusahaan

Dalam bekerja, karyawan diharapkan untuk mencurahkan tenaga, waktu, ketrampilan serta fleksibilitas namun mereka lebih sedikit menerima peluang karir yang tinggi dan sebagainya, hal tersebut cenderung menimbulkan *burnout*.

6) Karakteristik pekerjaan

Tuntutan pekerjaan yang terlalu banyak sesuai berdasarkan waktu yang telah ditentukan merupakan respon terhadap kelebihan beban kerja begitupula tuntutan pekerjaan yang sesuai dengan fakta yang terjadi di lapangan.

Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari lima faktor (Schaufeli dan Buunk, 2003) yaitu:

1) Banyaknya tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*)

Pekerja yang mengalami kelebihan pekerjaan dan tekanan waktu berakibat pada kelelahan emosional. Seorang pegawai yang memiliki pekerjaan yang berlebihan serta memiliki tekanan waktu akan memicu terjadinya kelelahan emosional. Tuntutan pekerjaan tersebut seperti, jumlah jam kerja, intensitas kontak langsung dengan penerima layanan, beban kasus penerima layanan dan rumitnya permasalahan yang dihadapi penerima layanan.

2) Permasalahan peran (*role problem*)

Permasalahan peran terjadi apabila tuntutan pekerjaan dalam waktu yang bersamaan tidak dapat seimbang, sedangkan *role ambiguity* terjadi ketika seorang pekerja harus menyelesaikan peran ganda dalam pekerjaannya dalam waktu yang bersamaan dan kurang memiliki informasi ketika akan melakukan pekerjaannya.

3) Kurangnya dukungan sosial (*lack of social support*)

Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi akan mampu mengatasi banyaknya tuntutan pekerjaannya. Dukungan sosial tersebut diperoleh dari rekan kerja, komunitas, keluarga, peer dan team. Dukungan sosial mampu mencegah terjadinya *burnout*.

4) Kurangnya aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*)

Individu yang memiliki kurangnya aktivitas regulasi diri menyebabkan terjadinya *burnout*. Aktivitas regulasi diri berperan bagi

pekerja dalam membuat keputusan terkait dengan pekerjaan dan dapat membantu individu dalam mencapai tujuan dalam pekerjaannya.

5) Berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*)

Tingginya interaksi dengan klien yang bermasalah, hubungan dengan klien yang sedang mengalami sakit parah dan bahkan kematian klien menyebabkan pekerja terlibat secara emosional dalam menghadapi tuntutan dengan jangka waktu yang lama, hal tersebut dapat memicu terjadinya *burnout* pada pekerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor individu, faktor perkawinan, faktor pekerjaan dan faktor organisasi.

B. Beban Kerja

1. Pengertian beban kerja

Dewi (2013) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan sebagai suatu adanya perbedaan antara kapasitas dengan kemampuan pekerja berdasarkan atas tuntutan pekerjaan yang akan dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka setiap individu memiliki tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang lebih tinggi kemungkinan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, begitu juga sebaliknya intensitas pembebanan yang lebih rendah kemungkinan akan merasakan bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Beban kerja merupakan seluruh kegiatan yang diselesaikan oleh suatu organisasi dengan menggunakan analisis jabatan, teknik analisa beban kerja,

atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Suwatno, 2003). Ilyas & Yaslis (2000) mengemukakan bahwa beban kerja dilatarbelakangi oleh individu yang memanfaatkan waktu dalam melakukan pekerjaan yang dilihat dari aktivitas dan kegiatan yang dilakukan pada saat bekerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Beban kerja merupakan frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Wandy, 2007). Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi dalam jangka waktu tertentu (Menpas dalam Adhani, 2013). Beban kerja suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan masing-masing yang harus diselesaikan oleh pekerja. Meshkati (dalam Anggit, 2014).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu dan pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja berdasarkan kapasitas dan kemampuan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan pekerjaan.

2. Aspek-aspek beban kerja

Koesomowidjojo (dalam Dewi, 2013) mengemukakan 3 aspek, yaitu :

a. Aspek Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik merupakan beban yang dirasakan melalui kekuatan fisik yang dimiliki individu. Beban kerja fisik melibatkan penggunaan otot/ memerlukan usaha fisik untuk melakukan pekerjaan.

Beban kerja fisik dapat dilihat dari banyaknya kekuatan fisik yang mereka gunakan seperti menjahit, mengangkut, mengangkat, menggunting, dan mendorong serta pengoprasian komputer yang terlalu lama mengakibatkan mata mudah lelah, penurunan tingkat penglihatan.

b. Aspek Beban Kerja Mental

Beban kerja mental merupakan beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja mental muncul saat karyawan melakukan aktivitas mental/ psikis terhadap pekerjaan di lingkungan kerja. Penilaian mental itu sendiri bagaimana individu menafsirkan tuntutan beban kerja dari suatu tugas. Beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengingat hal-hal yang diperlukan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi kejadian yang tak terduga, bagaimana karyawan berinteraksi dengan lingkungan kerja, membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan, serta sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu.

c. Aspek beban kerja pemanfaatan waktu

Aspek pemanfaatan waktu lebih mempertimbangkan penggunaan waktu dalam bekerja serta target yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Aspek pemanfaatan waktu dibedakan menjadi dua hal yaitu :

1) Pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki siklus pekerjaan pendek dan berulang pada waktu yang relatif hampir sama.

Gerakan yang berulang dan berlebihan bersamaan dengan penggunaan

mesin-mesin yang memiliki getaran dan posisi tubuh yang sama pada beberapa waktu tertentu per harinya.

2) Pekerjaan yang dilakukan tidak berulang

Pekerjaan yang dimaksud adalah pekerjaan yang memiliki pola tidak menentu. Pekerjaan ini tidak memiliki resiko besar atas beban kerja yang harus ditanggung karyawan. Pekerjaan dengan posisi duduk yang monoton, daya jangkau tubuh karyawan di balik meja yang seringkali tidak diperhatikan seperti penggunaan mouse dalam jangka waktu panjang.

Berdasarkan uraian diatas peneliti akan menggunakan aspek-aspek beban kerja yang dikemukakan oleh Koesomowidjojo (dalam Dewi,2013) yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental, dan pemanfaatan waktu.

C. Hubungan antara Beban Kerja dengan *Burnout* pada Perawat

Pines & Maslach (1993) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu gejala kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang berkembang negatif di dalam diri yang mengakibatkan kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Ketika seseorang mengalami *burnout* suasana dalam pekerjaan menjadi tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Oleh karena itu pekerja yang bekerja akan berjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungannya. Ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan akan mempengaruhi *Burnout*.

Kondisi *burnout* yang dialami oleh perawat menimbulkan dampak negatif yaitu pertama: kelebihan beban kerja, beban kerja yang berlebihan melibatkan

banyak waktu dan tenaga untuk dapat memenuhi tuntutan dalam organisasi, kedua: kurangnya kontrol, dengan banyaknya pekerjaan yang dilakukan seringkali membuat individu sulit untuk menentukan mana pekerjaan yang menjadi prioritas utama untuk dikerjakan terlebih dahulu. Ketiga: sistem imbalan yang tidak memadai, ketidakseimbangan antara sistem imbalan yang bersifat ekstrinsik dan sistem instrinsik mengakibatkan kurangnya semangat individu dalam bekerja serta individu menyebabkan kejenuhan terhadap pekerjaannya. Keempat: terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan, suatu organisasi menuntut individu untuk mengutamakan prestasi dalam bekerja hal ini memicu perasaan tidak nyaman disebabkan oleh hubungan sosial dan terpisahnya individu dari lingkungan sosial. Kelima: hilangnya keadilan, aturan yang tidak konsisten yang ditetapkan oleh perusahaan serta komunikasi yang kurang baik antara sesama rekan kerja dan atasan menyebabkan individu menarik diri dari lingkungannya dan mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Selanjutnya, konflik nilai, nilai-nilai yang bertentangan antara pekerja dengan nilai-nilai yang terdapat perusahaan menimbulkan berbagai macam konflik sehingga seorang pekerja tidak dapat menyampaikan keluhannya dan harus menyelesaikan permasalahannya sendiri tanpa campur tangan dari organisasi. Pines (dalam Prijayanti, 2015).

Poerwandari (2010) mengemukakan bahwa kondisi ideal yang dialami oleh pekerja untuk dapat meminimalisir kondisi *burnout* memiliki beberapa cara yaitu internal dan external. Secara internal yaitu dengan melakukan aktivitas yang bermanfaat seperti menyeimbangkan gaya hidup, dengan mengkonsumsi makanan sehat, tidur dan istirahat yang cukup, selalu meluangkan waktu dalam berolahraga

dan mempertahankan hubungan dengan orang-orang dekat, mengurangi ketegangan dengan berbagai cara fisik (olah napas, relaksasi oleh tubuh), menggunakan waktu jeda istirahat untuk menambah energi seperti berbicara dengan teman dekat menonton film drama atau komedi, duduk di depan kolam ikan atau melakukan hobi. Dampak negatif dari *burnout* yaitu individu merasa mudah jenuh atau bosan, stress seperti rentan terhadap kecelakaan, konsentrasi yang buruk, badan terasa mudah sakit atau pegal-pegal dan penyalahgunaan narkoba. Namun secara external yaitu dengan cara menambah tenaga perawat dengan tujuan untuk membantu kegiatan perawat di masing-masing unit instalasi gawat darurat dan Poliklinik, dalam hal ini dapat memudahkan pembagian tugas dalam menjalankan asuhan keperawatan untuk menghindari keluhan akibat beban kerja yang berlebihan. Kurangnya tenaga perawat dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan (Nurjanah, 2016).

Munculnya *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja dan dukungan. Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu beban kerja. Seberapa banyak jumlah pasien yang harus dilayani oleh perawat, tanggung jawab dalam merawat pasien, pekerjaan yang membutuhkan jam kerja serta tingkat kesulitan dalam melakukan pekerjaan (Sari, 2014).

Bekerja merupakan suatu aktivitas individu dalam mengerjakan suatu tugas yang telah disepakati antara instansi atau perusahaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan bidang keahlian. Dalam suatu perusahaan, pemimpin memiliki tanggung jawab atas karyawan dan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan melebihi batas waktu yang ditentukan

oleh perusahaan akan menimbulkan beban kerja yang berlebihan. Murtiasari (dalam Riana dkk, 2017) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan ketidakseimbangan antara tugas dengan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan kepada pegawai. Kondisi ini selanjutnya akan menimbulkan ketegangan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Michael dkk (2009), menunjukkan bahwa kondisi *strain*/ketegangan akan mengakibatkan rendahnya produktivitas, ketidakpuasan, komitmen yang rendah, absensi, dan perputaran karyawan dalam organisasi.

Beban kerja yang berlebihan sering terjadi pada pekerja akan menimbulkan dampak negatif yaitu kualitas kerja individu dapat menurun, beban kerja yang terlalu berat tidak seimbang dengan kemampuan tenaga kerja dapat menurunkan konsentrasi, pengawasan diri sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar yang harus dipenuhi. Ketidakseimbangan antara tugas dengan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dialami oleh pekerja menyebabkan ketegangan dan kejenuhan pada dirinya. Pencapaian dalam menghindari terjadinya kondisi beban kerja yang berlebihan apabila individu dapat meluangkan waktu untuk beristirahat dan meminimalisir kejenuhan atau ketegangan pada dirinya.

Manuaba (2000) mengemukakan bahwa beban yang berlebihan akan berdampak negatif sehingga menyebabkan stress kerja baik fisik ataupun psikis. Gangguan psikis yang dialami oleh individu seperti mudah tersinggung dan emosi yang tidak stabil dan gangguan fisik seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Beban kerja yang sedikit dimana aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan berdasarkan pengulangan gerak yang menimbulkan rasa bosan sehingga

memicu kebosanan dalam bekerja sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang sedikit akan berdampak pada kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga akan membahayakan individu dalam melakukan pekerjaan. Dalam mengurangi beban kerja yang berlebihan, setiap organisasi atau perusahaan harus memikirkan waktu istirahat pegawai, mengatur pola makan dan mengatur waktu istirahat yang cukup sehingga individu tidak mudah merasa jenuh dalam melakukan pekerjaannya (Romadhoni, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyono, dkk (2009) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout*. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu mengalami kejenuhan dan kelelahan yang akan berdampak pada stress kerja yang menimbulkan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan individu (Soehartati, 2005). Apabila individu mengalami beban kerja yang berlebihan maka akan berdampak pada kelelahan kerja (*burnout*) pada individu, semakin tinggi tingkat beban kerja yang dialami oleh individu maka semakin tinggi pula *burnout* yang dimiliki, sebaliknya individu memiliki tingkat beban kerja yang rendah maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh individu.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara beban kerja dengan *burnout* yaitu semakin tinggi beban kerja maka terjadinya *burnout* semakin tinggi begitu juga sebaliknya jika beban kerja turun maka tingkat terjadinya *burnout* akan rendah.