

**PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KEJADIAN BURNOUT PADA PETUGAS
KESEHATAN DI RUMAH SAKIT KOTA JAYAPURA
PROVINSI PAPUA**

**Hendry Kiswanto Mendrofa^{1*}, Naomi Frolinda Jobe², Agnes Supraptiwi
Rahayu³, Yulius Sairi Sarongallo⁴**

¹⁻⁴Fakultas Kedokteran, Universitas Cenderawasih

Email Korespondensi: Hendrykiswanto155@gmail.com

Disubmit: 16 April 2024

Diterima: 06 Agustus 2024

Diterbitkan: 01 September 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i9.14876>

ABSTRACT

Burnout is a common psychological issue among nurses working in hospitals. Nurses, being healthcare professionals, often grapple with fatigue symptoms, which can significantly impact patients. Research indicates a notable prevalence of burnout symptoms among nurses globally, with a survey of 45,539 nurses across 49 countries revealing an 11.23% overall prevalence. This study's objective is to explore how dimensions of work culture affect nurse burnout incidence. The methodology employed is analytical survey research with a cross-sectional design, conducted at Jayapura City Regional Hospital over six months from April to September 2023. Findings suggest that 84% of nurses have a favorable work culture. The analysis of nurse burnout reveals 39% experiencing burnout, with the highest dimension being self-awareness at 77%. Logistic regression analysis indicates work culture's significant influence on nurse burnout, with a 24.4% impact. Furthermore, the partial influence test demonstrates that team collaboration dimension specifically impacts burnout. Hospital management must prioritize addressing burnout due to its potential risk to patient safety. Recommendations include fostering a supportive work culture and organizational climate to mitigate nurse burnout.

Keywords: Work Culture, Burnout, Nurses, Jayapura City, Papua

ABSTRAK

Burnout adalah salah satu masalah psikologis yang sering dialami oleh perawat di rumah sakit. Perawat sering menghadapi gejala kelelahan, yang dapat berdampak serius pada pasien. Bukti menunjukkan bahwa gejala burnout pada perawat tinggi di beberapa Negara. Survei pada 45.539 perawat di 49 negara menunjukkan bahwa prevalensi gejala burnout secara keseluruhan di antara perawat global adalah 11,23%. Penelitian ini bertujuan untuk meneliti dampak dimensi budaya kerja terhadap kejadian burnout pada perawat. Jenis penelitian ini adalah survei analitik dengan desain cross-sectional. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit wilayah kota Jayapura. Penelitian ini dilakukan selama enam bulan dari yaitu April- September 2023. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan budaya kerja perawat dalam kategori baik sebesar 84%. Gambaran kejadian burnout perawat menunjukkan bahwa terdapat 39% perawat mengalami kejadian burnout dimana dimensi penghargaan diri merupakan

dimensi yang paling tinggi yaitu sebesar 77%. Analisis regresi logistik menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kejadian burnout pada perawat, kemampuan budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kejadian burnout sebesar 24,4%. Hasil uji pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa dimensi kerjasama tim yang hanya memiliki pengaruh terhadap kejadian burnout. Kejadian burnout merupakan aspek yang harus menjadi perhatian manajemen rumah sakit karena akan menciptakan resiko insiden keselamatan pasien. peneliti menyarankan untuk menciptakan budaya kerja dan iklim organisasi yang mendukung untuk mencegah terjadinya kelelahan pada perawat.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Burnout, Perawat, Kota Jayapura, Papua

PENDAHULUAN

Burnout merupakan satu dari beberapa masalah psikologis yang rentan terjadi pada perawat yang bertugas di Rumah sakit (Fauzia et al., 2019). Studi meta-analisis, yang dilakukan oleh Woo, Ho, Tang, & Tam, (2020) menyatakan bahwa perawat dibanding dengan tenaga profesional lainnya merupakan petugas yang paling sering berjuang dengan gejala kelelahan sehingga dapat membawa konsekuensi yang serius terhadap pasien. Penelitian Wright et al., (2022) menunjukkan bahwa *burnout* sangat tinggi pada perawat primer sebesar 50% dengan prevalensi perkiraan gabungan dari tingkat sedang atau tinggi pada setiap subskala adalah 55,7% untuk kelelahan emosional, 39,1% untuk depersonalisasi dan 60,0% untuk pencapaian pribadi yang berkurang.

Penelitian Martin, et al. (2014) di Iran menunjukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami *burnout* yang tinggi yaitu sebesar 40%. Hasil penelitian yang dilakukan di Italia terhadap 293 perawat selama masa pandemic Covid-19, hasil menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* yang tinggi yaitu kelelahan emosional sedang/tinggi pada 76,5%, depersonalisasi di 50,2%, dan kepuasan pribadi di 54,6% (Bellanti et al., 2021). Hasil penelitian di ruang rawat inap RS PMC pekan baru

juga menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* yang tinggi yaitu 62,3% dan penelitian yang dilakukan di RS AH Samarinda mayoritas perawat mengalami burnout tinggi sebesar 56% (Ezdha & Putri, 2019), (Ramdan & Fadly, 2017).

Kejadian burnout pada perawat disebabkan oleh beberapa faktor, penelitian Bellanti et al., (2021) di Italia menggambarkan tentang faktor yang berhubungan terjadinya kelelahan pada perawat hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan pada perawat tidak bergantung pada karakteristik demografis atau faktor pekerjaan seperti bekerja di departemen Covid-19 atau terpapar langsung dengan pasien yang terinfeksi, tetapi terkait dengan dukungan emosional, pertimbangan meninggalkan pekerjaan, beban kerja, dan stres.

Penelitian oleh Ezdha & Putri, (2019) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, status perkawinan, rekan kerja, pemberian reward dengan kejadian *burnout* pada perawat tetapi beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kejadian *burnout* pada perawat. Penelitian oleh Sari, (2015) juga menemukan adanya korelasi signifikan antara beban kerja, usia,

status pernikahan, masa kerja, locus of control, dan harga diri dengan burnout syndrome pada perawat.

Hasil penelitian berbeda yang dilakukan oleh Payne et al., (2020) yaitu tidak ada hubunganyang signifikan antara kelelahan atau kepuasan kerja dan jenis kelamin, pangkat atau pengalaman bertahun-tahun. Menurut Patel (2017) dan Maslach et al., (2018) menyatakan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografi, faktor personal dan faktor organisasi.

Burnout adalah respons yang berlangsung dalam jangka waktu yang sangat lama terhadap stres emosional dan interpersonal secara terus-menerus di tempat kerja. Hal ini dicirikan oleh kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan individu dalam melakukan tugas (Maslach et al., 2019). Sebagai akibatnya, individu yang mengalami burnout akan mengalami penurunan energi dan kinerja yang tidak optimal, juga dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan (Sumijatun, 2020). Burnout adalah sindrom yang melibatkan tiga dimensi: Kelelahan Emosional, Depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan diri. Kelelahan Emosional terjadi ketika pekerjaan dalam pelayanan sosial menimbulkan beban emosional. Depersonalisasi mencakup sikap negatif terhadap penerima layanan. Rendahnya penghargaan diri dapat ditandai oleh evaluasi negatif terhadap diri sendiri, khususnya dalam konteks pekerjaan.

Dalam lingkungan perawatan kesehatan, terutama di rumah sakit, budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kesejahteraan dan efektivitas perawat. Studi terkini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang rendah dan tingkat burnout yang tinggi di kalangan perawat berkontribusi

pada penurunan mutu pelayanan kesehatan (Andhani, 2023). Burnout adalah kelelahan emosional yang parah, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang sering ditemui di antara pekerja kesehatan yang berinteraksi secara intens dengan pasien.

Fenomena ini semakin mengemuka sebagai isu kritis yang mempengaruhi tidak hanya kesehatan mental perawat tetapi juga kualitas perawatan yang mereka berikan. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut bagaimana budaya kerja di rumah sakit mempengaruhi kejadian burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh antara elemen-elemen budaya kerja terhadap prevalensi burnout di kalangan perawat, dengan tujuan mengidentifikasi intervensi yang mungkin untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas perawatan pasien.

Menurut Kennerly et al., (2015) menyebutkan bahwa ada enam dimensi dari sub budaya kerja keperawatan yaitu kerjasama tim, komunikasi, kepuasan, komitmen profesional, perilaku, dan harapan. Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengidentifikasi apakah ada pengaruh dimensi dari sub budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat.

Hasil survei wawancara terkait budaya kerja dan *burnout* terhadap beberapa perawat menyatakan bahwa mereka mengalami kelelahan fisik, emosi, dan kelelahan mental selama bekerja, mereka juga menyatakan bahwa mereka kurang diperhatikan oleh atasan dan penggorganisasian kerja yang belum jelas. Peneliti menyimpulkan bahwa belum ada penelitian yang mengidentifikasi faktor dimensi budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat sehingga penelitian ini menarik untuk diteliti.

KAJIAN PUSTAKA

Burnout adalah reaksi jangka panjang terhadap stres emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja, yang ditandai dengan kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas (Maslach et al., 2019). Akibatnya, individu yang mengalami burnout akan memiliki kinerja yang kurang energik dan suboptimal, serta dapat menciptakan suasana kerja yang tidak menyenangkan (Sumijatun, 2020).

Burnout adalah sindrom yang meliputi tiga aspek utama: (1) Kelelahan Emosional, dimana pekerjaan di bidang pelayanan sosial memaksa pekerja menghadapi tekanan emosional tertentu, (2) Depersonalisasi, yang berupa sikap, perasaan, atau pandangan negatif terhadap penerima layanan, dan (3) Rendahnya Penghargaan Diri, yang ditandai dengan penilaian diri yang negatif, terutama terkait dengan pekerjaan.

Budaya kerja merupakan rangkaian perilaku kelompok kerja dalam organisasi, yang didalamnya mengandung nilai-nilai, visi, norma-norma, tata nama, sistem, simbol, keyakinan, dan kebiasaan yang terjadi dalam kelompok kerja dan merupakan pola perilaku kolektif seperti asumsi yang diajarkan kepada anggota baru sebagai cara mengamati, berpikir, dan bahkan merasa. budaya keperawatan mempengaruhi cara staf keperawatan dan kelompok lainnya berinteraksi satu sama lainnya, baik dengan pasien keluarga, kelompok, masyarakat dan dengan berbagai pemangku kepentingan (Yap et al., 2014).

Budaya kerja keperawatan terbagi beberapa dimensi yaitu: (1) kerjasama, merupakan kemampuan kelompok kerja dalam melaksanakan peran yang diharapkan yang

mencerminkan rasa koneksi sehingga merasa terhubung satu sama lain dan saling membantu dalam mengerjakan tugas sehari-hari, (2) komunikasi, yaitu proses pemberian informasi yang efektif dengan membangun pemahaman yang jelas antara pengirim informasi dan penerima, berkomunikasi baik terhadap sejawat, pasien dan keluarga dengan menggunakan bahasa yang sesuai dan dimengerti, (3) kepuasan, merupakan sikap karyawan yang menggambarkan perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, (4) perilaku, yaitu sikap/tingkah laku staf dalam melaksanakan pekerjaannya, (5) harapan, diartikan apakah standar asuhan keperawatan didefinisikan dengan jelas sehingga mudah untuk dipahami, dan (6) komitmen profesional yaitu memiliki rasa tanggung jawab, kewajiban dan peduli terhadap profesi keperawatan, sangat loyal pada profesi keperawatan, dan bangga menjadi bagian dalam profesi keperawatan (Kennerly et al., 2015).

Penelitian ini bertujuan secara umum untuk mengidentifikasi pengaruh budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat. Secara khusus penelitian ini bertujuan mengidentifikasi dimensi budaya kerja yaitu kerjasama tim, komunikasi, kepuasan, perilaku, harapan dan komitmen profesional terhadap terjadinya *burnout* pada perawat, sehingga yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh budaya kerja serta dimensi dalam budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat di rumah sakit wilayah Kota Jayapura.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei analitik dengan rancangan cross-sectional study

yaitu untuk mengidentifikasi faktor dimensi budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah rumah sakit di kota Jayapura selama periode enam bulan dari April hingga September 2023. Seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap rumah sakit tersebut menjadi populasi dalam penelitian.

Metode pengambilan sampel menggunakan teknik Purposive sampling, di mana peneliti secara sengaja memilih sampel yang dianggap mewakili populasi atau memiliki pengetahuan yang relevan terkait masalah penelitian (Polit & Beck, 2021).

Jumlah sampel dalam penelitian menggunakan rumus pada populasi tidak diketahui (Levy & Lemeshow, 2008). Batas toleransi kesalahan yang sebesar 10% sehingga didapatkan minimal 100 perawat menjadi sampel dalam penelitian ini yang tersebar di masing-masing Rumah Sakit di wilayah Pemerintah Kota Jayapura.

Pengumpulan data kualitas asuhan keperawatan menggunakan instrumen *Nursing Culture Assessment Tool's* (NCAT) dan *burnout* perawat menggunakan instrument *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBI-HSS). Dalam penelitian ini, dilakukan Analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi terkait karakteristik responden, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama dirawat, serta distribusi frekuensi dimensi budaya kerja dan *burnout* perawat. Selain itu, Analisis bivariat digunakan sebagai metode untuk menghubungkan dua atau lebih variabel guna memahami dampak dimensi budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat, menggunakan uji regresi logistik.

Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan etik dengan nomor 055/KEPK-J/IV/2023 oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Poltekkes Kemenkes Jayapura

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Table 1. Karakteristik Responden (n=100)

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	25
Perempuan	75	75
Lama Kerja		
< 2 Tahun	17	17
> 10 Tahun	35	35
2- 4 Tahun	13	13
4 - 6 Tahun	13	13
6 - 10 Tahun	22	22
Pendidikan		
D-III Keperawatan	52	52
Ners	38	38
Ners Spesialis (Magister Keperawatan +Spesialis)	1	1
Sarjana Keperawatan	9	9

Jabatan		
Kepala ruangan	14	14
Ketua Tim/Perawat Primer/Perawat penanggung jawab	11	11
Perawat Pelaksana	68	68
Perawat struktural Lainnya	7	7
Status Pernikahan		
Belum menikah	31	31
Janda/duda	2	2
Menikah	67	67
Status Kepegawaian		
Non PNS	56	56
PNS	44	44
Rumah Sakit Tempat Bekerja		
RS Bhayangkara	21	21
RS Marthen Indey	8	8
RSJD Abepura	11	11
RSUD Abepura	25	25
RSUD Jayapura	35	35
Unit Tempat Bekerja		
Instalansi Rawat Jalan	8	8
Instalansi Rawat Inap	61	61
Ruang Rawat Intensif (ICU/NICU/PICU/HCU/ICCU/SICU)	7	7
Unit Gawat Darurat	15	15
Unit Lainnya	9	9

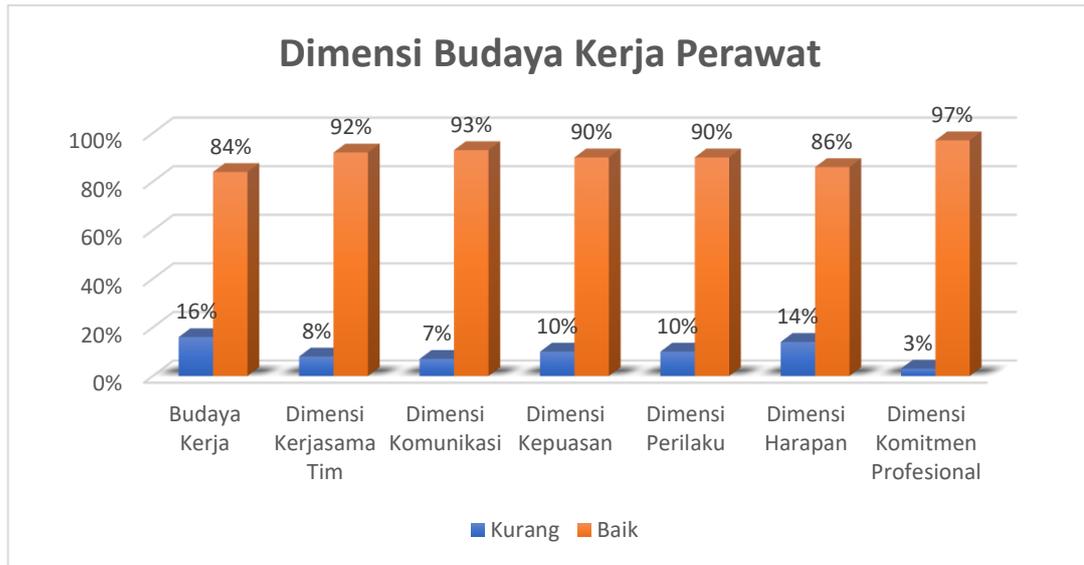
Berdasarkan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan sebesar 75%, mayoritas telah bekerja >10 Tahun sebesar 35%, tingkat pendidikan responden mayoritas D-III keperawatan sebesar 52%, mayoritas perawat adalah perawat pelaksana sebesar 68% dan mayoritas responden telah menikah sebesar 67%.

Berdasarkan status kepegawaian mayoritas responden adalah tenaga kontrak/non PNS sebesar 56%, berdasarkan rumah sakit bekerja mayoritas responden bekerja di RSUD Jayapura sebesar 35% dan mayoritas responden

bekerja di instalansi rawat inap sebesar 61%.

Gambaran Dimensi Budaya Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian pada Gambar 1. tentang gambaran dimensi budaya kerja perawat menunjukkan bahwa mayoritas budaya kerja perawat di Rumah Sakit Wilayah Kerja Kota Jayapura dalam kategori baik sebesar 84%. Berdasarkan dimensi budaya kerja, mayoritas seluruh dimensi dalam kategori baik. Dimensi komitmen profesional merupakan dimensi budaya kerja yang paling tinggi yaitu sebesar 97%.

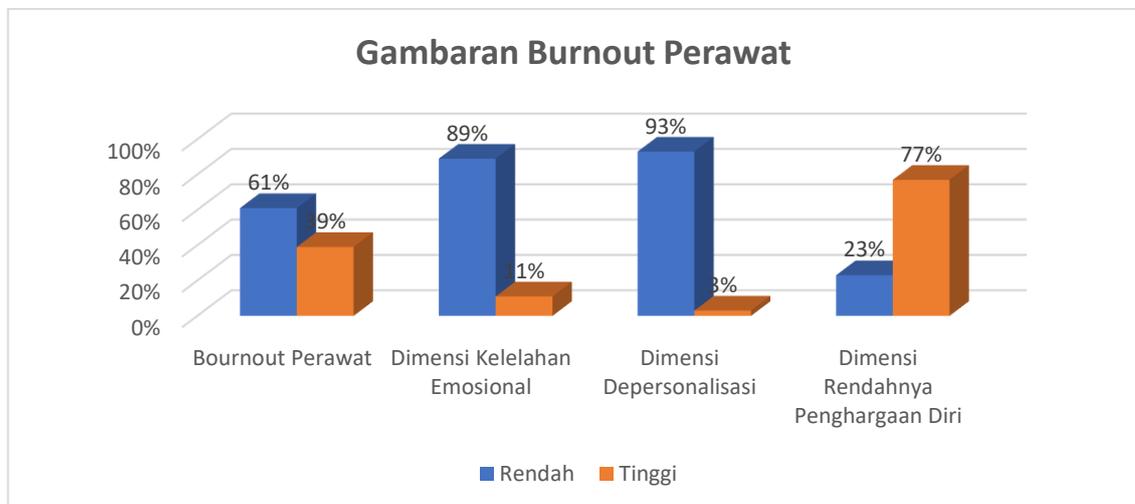


Gambar 1. Gambaran Dimensi Budaya Kerja

Gambaran Burnout Perawat

Hasil penelitian Gambar 2 menunjukkan bahwa tingkat burnout perawat mayoritas dalam kategori rendah yaitu sebesar 61%.

Berdasarkan dimensi *burnout*, dimensi penghargaan diri merupakan dimensi yang paling tinggi yaitu sebesar 77%.



Gambar 2. Gambaran Kejadian *Burnout* Pada Perawat

Pengaruh Dimensi Budaya Kerja Terhadap Kejadian *Burnout* Perawat

Berikut ini merupakan hasil penelitian pengaruh dimensi budaya kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat dengan menggunakan langkah-langkah pengujian statistik

1. Uji Kecocokan Model

Berikut ini merupakan uji Hosmer and Lemeshow Test untuk menguji kecocokan model atau fitnya model. Model fit jika nilai $P\text{-Value} > 0.05$. (Saluy et al., 2022)

Tabel 3. Uji Kecocokan Model

Step	Chi-square	df	Sig.
1	11,331	8	0,184

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan $0,184 > 0,05$, maka H_0 diterima (model FIT) sehingga model regresi *logistic* dari hasil diatas layak digunakan untuk analisis selanjutnya, disebabkan karena tidak ada perbedaan yang nyata antara variabel yang di prediksi dengan yang diamati.

2. Uji Koefisiensi determinasi
Berikut ini merupakan uji koefisiensi determinasi dengan menggunakan nilai *Nagelkerke R Square* yang berfungsi menjelaskan persentase kemampuan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4. Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	113,879 ^a	0,180	0,244

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Nagelkerke R Square* sebesar 0,244, sehingga disimpulkan bahwa kemampuan variabel bebas dari dimensi budaya kerja yaitu kerjasama tim, komunikasi, kepuasan, perilaku, harapan dan komitmen professional terhadap *burnout* perawat adalah sebesar

24,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara simultan variabel bebas terhadap variabel terikat dengan melihat nilai dari *Omnibus Tests of Model Coefficients*.

Tabel 5. Omnibus Tests of Model Coefficients

Step 1		Chi-square	df	Sig.
	Step	19,871	6	0,003
	Block	19,871	6	0,003
	Model	19,871	6	0,003

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan diperoleh adalah sebesar $0,003 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu ada pengaruh dimensi budaya kerja yaitu kerjasama tim, komunikasi, kepuasan, perilaku, harapan dan

komitmen professional terhadap kejadian *burnout* pada perawat.

4. Uji T

Uji T digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. H_1 diterima jika nilai sig $< 0,05$.

Tabel 6. Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a Kerjasama Tim	-,523	,205	6,531	1	0,011	0,593
Komunikasi	,392	,308	1,622	1	0,203	1,481
Kepuasan	-,364	,372	,959	1	0,327	0,695
Perilaku	-,165	,317	,270	1	0,603	0,848
Harapan	-,149	0,278	0,287	1	0,592	0,861
Komitmen	0,209	0,169	1,529	1	0,216	1,232
Profesioanl						
Constant	4,903	2,258	4,714	1	0,030	134,666

Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel dimensi budaya kerja yang memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout* pada perawat yaitu variabel “kerjasama tim” dimana nilai sig 0,001 < 0,05. Pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kejadian *burnout* perawat bernilai negatif artinya semakin baik kerjasama tim maka semakin rendah kejadian *burnout* pada perawat. Hasil uji *odds ratio* atau *Exp(B)* variabel kerjasama tim yaitu 0,593. Hasil ini menunjukkan bahwa

perawat yang memiliki kerjasama tim yang baik diperkirakan berpelungan memiliki *burnout* yang rendah sebesar 0,593 kali lebih besar. Berdasarkan hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara simultan dimensi budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout* pada perawat, namun secara parsial variabel yang memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout syndrome* adalah dimensi kerjasama tim.

PEMBAHASAN

Dimensi kerjasama tim merupakan bagian dari *quality nursing work life* yaitu terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, ini terjadi jika sesama perawat mampu menjalin kerjasama dan kepada tim kesehatan lainnya sehingga tercipta lingkungan yang harmonis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja yang harmonis melalui kerjasama tim yang baik terhadap kejadian *burnout syndrome* pada perawat (Widayati, 2020).

Penelitian Dalimunthe et al., (2021) tentang analisis faktor yang memengaruhi *burnout syndrome* pada perawat *Covid-19* di RSUD Haji Medan juga menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan yang mempengaruhi terjadi *burnout syndrome* pada perawat adalah faktor dukungan teman kerja. Hasil

tersebut sejalan dengan penelitian ini bahwa kerja sama tim merupakan bagian dari dukungan dari teman kerja, ketika perawat tidak mampu bekerja sama dengan sejawat dan nakes lainnya, maka mereka akan memiliki kejenuhan dan kelelahan dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga tidak optimal dalam bekerja dan bisa memungkinkan mereka meninggalkan pekerjaan mereka untuk mencari tempat kerja dimana mereka mendapatkan dukungan dan kerjasama yang baik dari teman kerja. Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian tentang risiko dan konsekuensi *burnout* pada perawat di rumah sakit swasta di Jakarta, hasil menunjukkan bahwa kejadian *burnout* berhubungan dengan keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaan mereka (Mirza, 2021).

Berdasarkan penelitian Pujiati & Susanto, (2018) menjelaskan bahwa faktor yang paling dominan mempengaruhi kejadian *burnout syndrome* pada perawat adalah budaya organisasi dibandingkan dengan variabel lainnya seperti karakteristik perawat dan kualitas hidup kerja perawat. Menurut (Yap et al., 2014) budaya kerja merupakan rangkaian perilaku kelompok kerja dalam organisasi, yang didalamnya mengandung nilai-nilai, visi, norma-norma, tata nama, sistem, simbol, keyakinan, dan kebiasaan yang terjadi dalam kelompok kerja dan budaya ini mempengaruhi cara staf keperawatan dan kelompok lainnya berinteraksi satu sama lainnya, baik dengan pasien keluarga, kelompok, masyarakat dan dengan berbagai pemangku kepentingan.

Menurut Dall'Ora et al., (2020) menjelaskan bahwa faktor penyebab terjadinya *burnout* atau kelelahan pada perawat yaitu beban kerja yang tinggi, ketidaksesuaian nilai organisasi, iklim atau dukungan sosial yang buruk, gaji yang rendah. Faktor lainnya termasuk jam kerja atau shift yang berlangsung 12 jam atau lebih, fleksibilitas jadwal kerja, tekanan waktu, tuntutan pekerjaan, kondisi psikologis yang bervariasi, variasi dalam tugas, konflik peran, rendahnya tingkat otonomi, hubungan negatif antara perawat dan dokter, dukungan yang kurang dari supervisor atau pemimpin, kepemimpinan yang buruk, hubungan tim yang negatif, dan ketidakstabilan pekerjaan.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran *burnout* perawat di rumah sakit Kota Jayapura mayoritas dalam kategori rendah yaitu sebesar 61% namun terdapat perawat sebesar 39% yang masih mengalami kejadian *burnout*, berdasarkan dimensi *burnout*, juga menunjukkan dimensi penghargaan

diri merupakan dimensi yang paling tinggi yaitu sebesar 77%. Penelitian Woo et al., (2020), menggambarkan tentang prevalensi kejadian *burnout* pada perawat di berbagai negara, hasil menyimpulkan bahwa prevalensi keseluruhan dari gejala kelelahan di antara perawat adalah 11,23%. Perbedaan signifikan tercatat antara wilayah geografis, spesialisasi dan jenis pengukuran *burnout* yang digunakan.

Penelitian oleh Payne et al., (2020) menyatakan bahwa tingginya tingkat kejenuhan dan ketidakpuasan kerja di antara staf perawat telah dikaitkan dengan berkurangnya empati dan kualitas pelayanan keperawatan, dan penyampaian layanan yang buruk. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa skor kelelahan perawat terkait pekerjaan tinggi tetapi kepuasan kerja juga tinggi, hasil juga menunjukkan bahwa tidak ada asosiasi yang signifikan antara kelelahan dengan kepuasan kerja, jenis kelamin, pangkat dan pengalaman kerja.

Penelitian Bellanti et al., (2021) di Italia yang menggambarkan tentang faktor yang berhubungan terjadinya kelelahan pada perawat selama masa pandemic covid-19. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami kelelahan.

Berdasarkan uji hubungan, kelelahan pada perawat tidak bergantung pada karakteristik demografis atau faktor pekerjaan seperti bekerja di departemen Covid-19 atau terpapar langsung dengan pasien yang terinfeksi, tetapi terkait dengan dukungan emosional, pertimbangan meninggalkan pekerjaan, beban kerja, dan stres. Penelitian dengan judul "Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pada perawat di Ruang Rawat Inap RS PMC", diteliti oleh Ezdha & Putri, (2019), hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja, status perkawinan, rekan kerja, pemberian reward dengan kejadian *burnout* pada perawat tetapi beban kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh. Penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan karakteristik perawat terhadap kejadian *burnout*, tetapi gaya kepemimpinan dan beban kerja menjadi faktor yang mempengaruhinya.

Berbagai hasil penelitian telah menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada perawat. Penelitian tentang faktor dimensi budaya kerja belum pernah ada penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan. Hasil penelitian kami menyatakan bahwa budaya kerja memiliki faktor pengaruh sebesar 24% terhadap kejadian *burnout* pada perawat dimana dimensi kerjasama tim menjadi pengaruh yang dominan terhadap kejadian *burnout* pada perawat. Dimensi budaya kerja pada kerjasama tim merupakan kemampuan kelompok kerja dalam melaksanakan peran yang diharapkan dan mencerminkan rasa koneksi sehingga merasa terhubung satu sama lain dan saling membantu dalam mengerjakan tugas sehari-hari (Kennerly et al., 2015). Berdasarkan batasan tersebut dapat dipahami bahwa dengan adanya tim yang bahu membahu, saling membantu dan saling terhubung satu sama lain maka akan membuat perawat semakin semangat dalam bekerja sehingga mereka terhindar dari rasa kelelahan yang tinggi.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis regresi logistik secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap

kejadian *burnout* pada perawat, kemampuan dimensi budaya kerja memberikan pengaruh terhadap kejadian *burnout* pada perawat adalah sebesar 24,4% dan sisanya dijelaskan oleh variabel lain. Hasil uji pengaruh secara parsial, menunjukkan bahwa variabel dimensi budaya kerja yang memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout* yaitu variabel "kerjasama tim". Dimensi komunikasi, kepuasan, perilaku, harapan dan komitmen profesional tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout* perawat. Pengaruh variabel kerjasama tim terhadap kejadian *burnout* perawat bernilai negatif yaitu semakin baik kerjasama tim maka semakin rendah kejadian *burnout* pada perawat. Hasil *uji odds ratio* atau $Exp(B)$ menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kerjasama tim yang baik diperkirakan berpeluang memiliki *burnout* yang rendah sebesar 0,593 kali lebih besar. Kualitas pemberian pelayanan di rumah sakit dapat dari bersumber SDM yang tersedia, tenaga perawat merupakan SDM yang memiliki kontribusi besar karena mereka garda terdepan yang merawat pasien dari masuk sampai dengan pulang. Kelelahan mereka (*burnout*) dapat menjadi ancaman dalam menurunkan kualitas layanan yang diberikan. Penting untuk menjadi aspek perhatian manajemen rumah sakit untuk pengaturan ini, peneliti menyarankan untuk menciptakan budaya kerja dan iklim organisasi yang mendukung untuk mencegah terjadinya kelelahan pada perawat.

Peneliti juga menyarankan kepada para peneliti kedepannya untuk mengidentifikasi faktor utama terjadinya *burnout* pada perawat, oleh karena hasil penelitian ini mengungkap bahwa 75,6% kejadian *burnout* pada perawat disebabkan oleh variabel lain. Penelitian yang berhubungan dengan *burnout* pada

perawat penting untuk di kembangkan, oleh karena perawat merupakan pemberi layanan utama di ruang perawatan di Rumah Sakit, sehingga kelelahan pada perawat dapat mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Universitas Cenderawasih yang telah menjadi sponsor dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini melalui Hibah PNBP Universitas Cenderawasih Tahun 2023, kepada Lembaga Penelitian & Pengabdian Masyarakat Universitas Cenderawasih, Fakultas Kedokteran, dosen, tenaga pendidikan dan mahasiswa yang telah memfasilitasi dan membantu hingga selesainya penelitian ini. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada perawat di rumah sakit kota Jayapura yang telah menjadi responden dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andhani, A. S. (2023). Pengaruh Burnout Syndrome Perawat terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit. In *Departemen Administrasi dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia* (Issue June). <https://www.researchgate.net/publication/371491519>
- Awaliyah Ulfah Ayudytha Ekdha, D. A. P. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS PMC. *REAL in Nursing Journal (RNJ)*, 2(3), 144-152.
- Bellanti, F., Buglio, A. Lo, Capuano, E., Dobrakowski, M., Kasperczyk, A., Kasperczyk, S., Ventriglio, A., & Vendemiale, G. (2021). Factors related to nurses' burnout during the first wave of coronavirus disease-19 in a university hospital in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph18105051>
- Dalimunthe, J., Suroyo, , Razia Begum, & Asriwati, A. (2021). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Syndrome Pada Perawat Covid-19 Di Rsu Haji Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 2(4), 184-191. <https://doi.org/10.31004/jkt.v2i4.3103>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout en enfermería: una revisión teórica. Burnout in nursing: A theoretical review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1-17. <https://human-resources-health.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Ekdha, A. U. A., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS PMC. *REAL in Nursing Journal (RNJ)*, 2(3), 144-152.
- Fauzia, L., Erika, K. A., & Irwan, A. M. (2019). Literature Study: Validity and Reliability Test of Maslach Instruments Burnout Inventory-Human Services Survey (Mbi-Hss) in Nurses in Several Countries. In *Journal of Nursing Science* (Vol. 2, Issue 7). <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results%0Aamuhammadkahfi16060474066@mhs.unesa.ac.id>
- Kennerly, S., Heggstad, E. D., Myers, H., & Yap, T. L. (2015). Using the nursing culture assessment tool (Ncat) in long-

- term care: An update on psychometrics and scoring standardization. *Healthcare (Switzerland)*, 3(3), 637-647. <https://doi.org/10.3390/healthcare3030637>
- Levy, P. S., & Lemeshow, S. (2008). Sampling of Populations. In *Sampling of Populations*. <https://doi.org/10.1002/9780470374597>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2018). *Maslach Burnout Inventory, Manual*. Consulting of Psychologists Press.
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Schaufeli, W. (2019). Chapter 5 Measuring Burnout. John Wiley & Sons, Ltd.
- Matin, B. K., Ahmadi, S., Irandoost, S. F., Nafe, B. N., & Rezaei, S. (2014). The Prevalence of Burnout and Its Association with Types of Capital Among Female Nurses in West of Iran. *Jundishapur J Health Science*, 5(4), 42-51.
- Mirza, M. N. (2021). Analisis Faktor Risiko Dan Konsekuensi Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Swasta Di Jakarta. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 1-18.
- Patel, B. (2017). *The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses*. West Middlesex University Hospital.
- Payne, A., Koen, L., Niehaus, D. J. H., & Smit, I. M. (2020). Burnout and job satisfaction of nursing staff in a south african acute mental health setting. *South African Journal of Psychiatry*, 26, 1-6. <https://doi.org/10.4102/sajpsy.chiatry.v26i0.1454>
- Polit, D. F., & Beck, C. T. (2021). Nursing research: Generating and assessing evidence for nursing practice (11th ed.). In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9). <https://book.africa/book/2849347/04a365>
- Pujiati, T. I., & Susanto, N. (2018). Budaya Organisasi Sebagai Prediksi Penyebab Burnout Syndrome Pada Perawat; Studi Kasus Di Rumah Sakit Pemerintah. *Jurnal Formil (Forum Ilmiah) KesMas Respati*, 3(1), 9-14.
- Ramdan, I. . M., & Fadly, O. N. (2017). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 4(2). <https://doi.org/10.24198/jkp.v4i2.240>
- Saluy, A. B., Supardi, Jacob, J., Kadarisman, S., Siahaan, A., Nuraini, A., Vikaliana, R., & Faddila, S. P. (2022). Riset Terapan dengan Statistika. In I. Ahmaddien (Ed.), *Widina Media Utama* (1st ed.). WIDINA MEDIA UTAMA. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING Ners Journal*, 3(2), 51-60.
- Sumijatun. (2020). *Manajemen Keperawatan: Materi Burnout Perawat*. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia (FKM UI) Press.
- Widayati, D. (2020). Quality Nursing Work Life Dan Burnout Syndrome Pada Perawat. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*, 7(1), 123-129. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.p123-129>

- Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*, 123. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychires.2019.12.015>
- Wright, T., Mughal, F., Babatunde, peyemi O., Dikomitis, L., Mallena, C. D., & Helliwell, T. (2022). Burnout among primary health-care professionals in low- and middle-income countries: systematic review and meta-analysis. *Publication: Bulletin of the World Health Organization*;, 1(1), 1-29.
- Yap, T. L., Kennerly, S. M., & Flint, E. P. (2014). Nursing culture assessment tool (NCAT): Empirical validation for use in long-term care. *International Journal of Nursing Sciences*, 1(3), 241-249. <https://doi.org/10.1016/j.ijns.2014.08.001>