



## LINGKUNGAN KERJA BERHUBUNGAN DENGAN *BURNOUT* PERAWAT

### *WORK ENVIRONMENT RELATED TO NURSES BURNOUT*

Vera Sesrianty\*<sup>1</sup>, Agnisa Dhea Putri<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Prodi D III Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Perintis Indonesia

<sup>2</sup>Prodi Pendidikan Ners Fakultas Ilmu kesehatan Universitas Perintis Indonesia

(Email: [verasesrianty@gmail.com](mailto:verasesrianty@gmail.com))

#### ABSTRAK

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian personal yang sering dialami oleh perawat akibat tekanan kerja yang tinggi. *Burnout* atau kelelahan kerja berdampak pada penurunan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat *burnout* perawat adalah lingkungan kerja. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas perawat karena masih ditemukan keadaan perawat yang mengeluh kelelahan, mudah emosi, kurang semangat dalam bekerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan tingkat *burnout* perawat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *crosssectional*. Penelitian dilakukan di RS X Kota Payakumbuh ruangan rawat inap Teratai, Dahlia dan Melati. Jumlah sampel sebanyak 40 orang perawat menggunakan teknik *total sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuisioner MBI (*Maslach Burnout Syndrom Inventory*) untuk mengukur *burnout* perawat terdiri dari 20 pertanyaan terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi diri sedangkan lingkungan kerja sebanyak 12 pertanyaan terdiri dari lingkungan fisik, psikologis dan perilaku. Data diolah dan dianalisis menggunakan uji *chi-square*. Hasil penelitian didapat sebagian responden menyatakan lingkungan kerja kurang baik (55%) dan sebagian besar tingkat *burnout* rendah (55%), uji statistik didapatkan *P value* = 0,048 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* Di Ruang Rawat Inap RS X Kota Payakumbuh. Disarankan agar pihak manajemen rumah sakit meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui optimalisasi beban kerja, pemberian dukungan sosial, dan penciptaan budaya kerja yang positif dan meningkatkan fasilitas ruangan rawat inap.

**Kata kunci :** *Burnout, Lingkungan Kerja, Perawat*

#### ABSTRACT

*Burnout is a condition of emotional exhaustion, depersonalization, and decreased personal achievement that is often experienced by nurses due to high work pressure. Burnout or work fatigue has an impact on decreased performance and increases the level of work errors. One of the factors that affects the level of nurse burnout is the work environment. The work environment factor affects nurse productivity because there are still nurses who complain of fatigue, are easily emotional, and lack enthusiasm for work. This study aims to determine the relationship between the work environment and the level of nurse burnout. This type of research is quantitative with a cross-sectional design. The study was conducted at RS X Kota Payakumbuh, Teratai, Dahlia and Melati inpatient rooms. The number of samples was 40 nurses using the*



*total sampling technique. Data collection was carried out using the MBI (Maslach Burnout Syndrome Inventory) questionnaire instrument to measure nurse burnout consisting of 20 questions consisting of emotional exhaustion, depersonalization, decreased self-achievement while the work environment consisted of 12 questions consisting of the physical, psychological and behavioral environments. Data were processed and analyzed using the chi-square test. The results of the study showed that some respondents stated that the work environment was not good (55%) and most of the burnout levels were low (55%), statistical tests obtained a P value = 0.048 ( $p < 0.05$ ), so it can be concluded that there is a relationship between the work environment and burnout in the Inpatient Room of X Hospital, Payakumbuh City. It is recommended that hospital management improve the quality of the work environment, through optimizing the workload, providing social support, and creating a positive work culture and improving inpatient room facilities.*

**Keywords : Burnout, Work Environment, Nurses**

## PENDAHULUAN

International Labour Organization (ILO) menunjukkan bahwa setiap tahun terdapat banyak pekerja meninggal dunia akibat dari kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan kerja (*Burnout*). Data ILO menunjukkan bahwa setiap tahun sekitar 380.000 pekerja atau 13,7% dari 2,78 juta pekerja meninggal akibat kecelakaan di tempat kerja atau penyakit akibat kerja akibat kelelahan kerja. Dan lebih dari 374 juta orang yang mengalami cedera, luka ataupun jatuh sakit setiap tahun akibat kecelakaan yang terjadi dengan pekerja (Mouliansyah et al., 2023).

World Health Organization (WHO) mengungkapkan data pada tahun 2020 perasaan kelelahan kerja yang berat diprediksi menjadi gangguan kesehatan pembunuh kedua setelah penyakit jantung. Pada tahun 2020, sebanyak 450 juta perawat penduduk dunia menderita *burnout syndrome*, secara global, ada 27,9 juta perawat yang terdaftar mengalami *burnout* tersebut. Angka ini menyumbang hampir 59% dari seluruh tenaga kerja kesehatan di seluruh dunia. Pada tahun 2019, 42% perawat Inggris mengalami penderitaan akibat *burnout* dan 44% perawat Yunani melaporkan ketidaknyamanan dalam bekerja (Rejo, 2024). Kelelahan kerja banyak terjadi pada profesi yang bersifat pelayanan masyarakat contohnya adalah perawat. Di luar negeri didapatkan jumlah kejadian kelelahan pada perawat sebesar 91,9%. Menurut hasil survey PPNI (Persatuan Perawat Nasional

Indonesia) didapatkan 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami kelelahan (Nurjannah et al., 2021)

*Burnout* merupakan masalah penting dalam keperawatan, karena tidak hanya memengaruhi perawat secara pribadi dan profesional, tetapi juga organisasi tempat mereka bekerja dan pasien yang mereka rawat. Kelelahan perawat telah dikaitkan dengan kualitas perawatan yang lebih rendah, keselamatan pasien dan hasil kesehatan yang lebih buruk, dan kepuasan pasien yang lebih rendah (Kim et al., 2020). Kelelahan kerja berdampak pada penurunan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Kesalahan kerja yang sering terjadi akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industry, serta menurunkan efektifitas kerja sehingga pelayanan kepada pasien tidak optimal dan kepuasan pasien terhadap pelayanan menurunnya dan berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit (Sesrianty & Marni, 2021)

Salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah faktor lingkungan kerja dimana hal ini berhubungan dengan kondisi tempat kerja seseorang terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kebisingan, iklim kerja, getaran, kondisi alat kerja, tata letak ruangan, ruangan sedangkan faktor lingkungan kerja non



fisik seperti hubungan antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, struktur organisasi, tuntutan pekerjaan. Faktor lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja serta kesejahteraan seorang pekerja. Lingkungan kerja yang baik maka dapat membuat pekerja nyaman melakukan setiap pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja kurang baik, maka pekerja dapat merasakan tidak nyaman melakukan pekerjaannya dan dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja karyawan tersebut menurun (Adventina & Widanarko, 2021).

Berdasarkan survei awal yang dilakukan peneliti di ruang rawat inap melati, dahlia, teratai. Didapatkan dari hasil observasi bahwa perawat di ruang rawat inap tampak letih, mengantuk. Hasil wawancara kepada perawat pelaksana, 5 dari 7 perawat pelaksana mengatakan ia sering sensitif terhadap lingkungan sekitar di karenakan lelah secara emosional dan psikologis, pusing dan mudah marah jika pekerjaan *overload*, terganggunya komunikasi dengan perawat lain jika tidak sepemikiran, terkadang lelah karna setiap hari melakukan pekerjaan monoton serta masalah yang dialami masing-masing perawat,

## BAHAN DAN METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *crosssectional*. Penelitian dilakukan di RS X Kota Payakumbuh ruangan rawat inap Teratai, Dahlia dan Melati. Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *total sampling* dengan jumlah sampel 40 orang perawat, Teknik pengumpulan data dilakukan menggunakan instrument kuisioner MBI (*Maslach Burnout Syndrom Inventory*) untuk mengukur *burnout* perawat terdiri dari 20 pertanyaan terdiri dari kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi diri sedangkan lingkungan kerja sebanyak 12 pertanyaan terdiri dari lingkungan fisik, psikologis dan perilaku. Prosedur pengumpulan data mulai dari perizinan pengambilan data di rumah sakit, persetujuan kepala ruangan, proses perizinan kesedian responden untuk sebagai subjek, membagikan kuisioner dan memeriksa

dan mengalami stress yang menyebabkan terganggunya konsentrasi dan kinerja dari perawat. Hal ini berdampak buruk karena menimbulkan pekerjaan perawat yang kurang optimal dalam melakukan asuhan keperawatan. Sedangkan saat wawancara kepada kepala ruangan didapatkan hasil yaitu ada beberapa perawat pelaksana kadang tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, sering meminta ganti shift karna beberapa perawat ada acara mendadak atau kelelahan dalam shift malam ke siang, mengeluh lelah karna pekerjaan *overload*, meminta libur diperpanjang karna lelah secara fisik maupun mental, mudah marah atau sensitif karna ada masalah internal ataupun eksternal yang dialami perawat dan terkadang ada perawat yang saling bermusuhan. Pekerjaan menjadi terasa lebih melelahkan karena lingkungan ruang rawat dan fasilitas yang juga kurang mendukung. Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* perawat di RS X Kota Payakumbuh.

kembali hasil kuisioner yang telah diisi kemudian dilakukan pengolahan data. Data yang terkumpul pada penelitian ini telah diolah melalui tahap *Editing Coding, Scoring, Entry, Cleaning*.

Data dianalisis dengan 2 cara yaitu analisis univariat untuk menentukan distribusi frekuensi tiap variable yaitu lingkungan kerja dan *burnout* perawat, sedangkan analisa bivariat adalah untuk menentukan hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* perawat dengan menggunakan uji *chi-square*. Cara melihat tingkat kemaknaan perhitungan, digunakan batas kemaknaan yaitu  $0 = 0,05$  dimana jika nilai  $p \leq 0,05$  pada hasil pengolahan data maka artinya ada hubungan yang bermakna antar variable. Penelitian ini sudah lolos ujian etik, dan dinyatakan layak dari Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Perintis Indonesia dengan nomor : 976/KEPK.F1/ETIK/2024



## HASIL

### Analisa Univariat

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Perawat di RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh**

No.	Karakteristik	f	%
1.	Umur		
	- 21-30 tahun	10	25
	- 31-40 tahun	18	45
	- 41-50 tahun	12	30
2.	Pendidikan		
	- D III Keperawatan	15	37,5
	- Ners	25	62,5
3.	Jenis Kelamin		
	- Laki-laki	2	5
	- Perempuan	38	95
4.	Status Perkawinan		
	- Kawin	39	97,5
	- Tidak Kawin	1	2,5
<b>Total</b>		<b>40</b>	<b>100</b>

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 40 responden, sebanyak 18 perawat (45 %) berumur 31-40 tahun, 25 perawat (62,5%) berpendidikan Ners, 38 perawat (95%) jenis kelamin perempuan dan 39 orang (97,5%) berstatus kawin.

**Tabel 2**  
**Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja	Frekuensi	Presentase(%)
Kurang Baik	22	55%
Baik	18	45%
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 3 terlihat dari 40 responden menunjukkan sebagian besar responden mengalami *burnout* perawat rendah sebanyak 22 orang (55%) dan *burnout* perawat tinggi 18 orang (45%).



## Analisa Bivariat

Tabel 3

Lingkungan Kerja	Hubungan Lingkungan Kerja dengan <i>Burnout</i> Perawat						OR (95% CI)	P Value
	Burnout Perawat				Total			
	Rendah		Tinggi		n	%		
Kurang Baik	9	40,9	13	72,2	24	100	0,266 (0,07-1,013)	0,048
Baik	13	59,1	5	27,8	28	100		
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>55</b>	<b>18</b>	<b>45</b>	<b>40</b>	<b>100</b>		

Berdasarkan table 3 dari 40 responden menunjukkan 24 responden yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik mengalami *burnout* rendah sebanyak 9 orang (40,9%) dan ada 13 orang (72,2%) menyatakan lingkungan kurang baik mengalami *burnout* tinggi. Sedangkan dari 28 responden ada 13 orang (59,1%) menyatakan lingkungan kerja baik mengalami *burnout* rendah dan ada 5 orang (27,8%) menyatakan lingkungan

kerja baik mengalami *burnout* tinggi. Hasil uji statistik *chi-square* didapatkan P value = 0,048 ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* Di Ruang Rawat Inap RS X Kota Payakumbuh dan hasil nilai OR menunjukkan jika lingkungan kerja kurang maka akan berpeluang 0,266 kali terjadinya *burnout* dibandingkan lingkungan kerja baik.

## PEMBAHASAN

### Analisa Univariat

#### Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari 40 responden menunjukkan sebagian besar menyatakan lingkungan kerja kurang baik sebanyak 22 orang (55%) sedangkan lingkungan kerja baik sebanyak 18 orang (45%)

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Priantoro, 2018) dimana lebih besar responden dengan lingkungan kerja yang berat yaitu 82 orang (59,4%) dan lingkungan kerja ringan sebanyak 56 orang (40,6%) responden. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian (Marulitua, 2019) dimana memakai hasil penelitian rata-rata empirik lingkungan kerja 78,14. Sedangkan rata-rata hipotetik sebesar 90. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata empirik lebih rendah dari rata-rata hipotetik, dimana lingkungan kerja tergolong rendah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang tidak baik atau rendah yang dialami atau

dirasakan oleh perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan sehingga mengakibatkan *burnout* syndrome tinggi. Penelitian (Sabaruddin & Abdillah, 2020) menunjukkan lingkungan kerja fisik yaitu terkait pencahayaan ruang rawat menggambarkan intensitas pencahayaan ruangan di lingkungan kerja Perawat RSIA Kenari Graha Medika Cileungsi Kabupaten Bogor tidak memenuhi syarat yaitu sebesar 48,6%. Namun hal berbeda ditemukan pada penelitian (Azzafira et al., 2022) dimana sebagian besar responden memiliki lingkungan dengan kategori baik yaitu sebanyak 17 responden (65,4%).

Lingkungan kerja yaitu yang berhubungan dengan kondisi tempat kerja seseorang, lingkungan kerja terdiri dari faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, kebisingan, iklim kerja, getaran, kondisi alat kerja, tata letak ruangan, ruangan, Lingkungan kerja non fisik seperti hubungan



antara karyawan, hubungan dengan pimpinan, struktur organisasi, tuntutan pekerjaan. Lingkungan kerja memberi peranan penting bagi setiap pekerja di 20 tempat kerjanya. Lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas, kinerja serta kesejahteraan seorang pekerja. Lingkungan kerja yang baik maka dapat membuat pekerja nyaman melakukan setiap pekerjaannya. Apabila lingkungan kerja kurang baik, maka pekerja dapat merasakan tidak nyaman melakukan pekerjaannya dan dapat menyebabkan produktivitas dan kinerja karyawan tersebut menurun (Adventina & Widanarko, 2021).

Menurut peneliti keadaan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat merasa lingkungan kerja mereka belum optimal artinya lebih dari setengah responden merasakan adanya ketidaknyamanan atau ketidakpuasan terhadap faktor-faktor di tempat kerja, seperti beban kerja, hubungan antar rekan, dukungan dari atasan, fasilitas, atau kejelasan tugas. Keadaan ini meningkatkan resiko terjadi *burnout* dikarenakan seorang perawat atau individu tidak mungkin memenuhi kebutuhan fisik maupun psikologisnya secara sendirian, individu membutuhkan lingkungan kerja yang baik serta mendukung perawat baik secara fisik maupun non fisik yaitu memperbaiki fasilitas atau sarana prasarana yang tersedia.

## **Burnout Perawat**

Berdasarkan hasil penelitian dari 40 responden menunjukkan sebagian besar responden mengalami burnout perawat rendah sebanyak 22 orang (55%) dan burnout perawat tinggi 18 orang (45%)

Penelitian yang sama oleh (Ferusgel et al., 2022) didapatkan sebagian responden (52.2%) mengalami kelelahan kerja rendah. Penelitian lain yang menyebutkan hal serupa terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh (Andhani, 2023) dimana lebih banyak responden yang mengalami

*burnout* sebanyak 50 orang (50,5%) dibanding responden yang tidak mengalami *burnout* sebanyak 34 orang (40,5%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Tri Ananda, 2024) yaitu dalam penelitiannya diketahui rata-rata pekerja mengalami *burnout* (48 orang) dibanding pekerja yang tidak mengalami *burnout* (12 orang).

Berdasarkan pendapat (Maslach & Jackson, 1981) di dalam (Jeikawati et al., 2023) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan secara emosional dan sinisme dengan frekuensi yang sering pada individu yang pekerjaannya berhubungan dengan individu lainnya. Kemudian, *burnout* merujuk pada keadaan kelelahan mental dan emosional akibat adanya gejala stress yang dapat disebabkan oleh tekanan tinggi dari peran yang dijalani, batas waktu penyelesaian, tanggung jawab, serta kurangnya sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan tanggung jawab tersebut. *Burnout* ditandai oleh tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. *Burnout* adalah pencapaian pribadi yang menurun atau dengan kata lain kerja yang tidak efektif (*reduce personal accomplishment or ineffectiveness*).

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut sehingga terjadi pemulihan setelah istirahat. Kelelahan kesehatan dapat mempengaruhi kesehatan seseorang, meningkatkan kemungkinan terjadinya kecelakaan di tempat kerja, serta dapat mengurangi kinerja (Rudyarti, 2020). Tingkat kelelahan akibat kerja yang dialami pekerja dapat menyebabkan ketidaknyamanan, gangguan dan mengurangi kepuasan serta penurunan produktivitas yang ditunjukkan dengan berkurangnya kecepatan performansi, menurunnya mutu produk, hilangnya orisinalitas, meningkatnya kesalahan dan kerusakan, kecelakaan yang sering terjadi, kendornya perhatian dan ketidaktepatan dalam melaksanakan pekerjaan (Sihombing et al., 2021).

Menurut peneliti perawat yang mengalami *burnout* tinggi dikarenakan perawat mengalami kelelahan secara fisik, mental dan emosional, serta



rendahnya penurunan prestasi diri yang mengakibatkan perawat merasa lelah, hal tersebut juga akan mengakibatkan perawat merasakan adanya tekanan-tekanan dalam pekerjaannya.

## Analisa Bivariat

### Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout* Perawat

Hasil uji chi-square didapatkan nilai P value 0,048 dimana dapat dilihat nilai ini ( $<0,05$ ) hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan *burnout*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Andarini, 2018) dimana dalam penelitiannya didapatkan nilai  $p=0,005$  ( $p<0,05$ ) yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara kedua variabel tersebut signifikan. Penelitian ini sejalan dengan (Marulitua, 2019) yaitu hasil yang didapatkan dari perhitungan analisis korelasi *product moment* menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan *work environment* dengan nilai  $p=0,000$  ( $<0,05$ ), maka hipotesis yang diajukan diterima. Penelitian juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Priantoro, 2018) dimana hasil uji statistik diperoleh P value=0,022 ( $<0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa ada hubungan *burnout* dengan *work environment* perawat. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan nilai OR=2,391, artinya lingkungan kerja berat berpeluang 2,3 kali mengalami kejadian *burnout* berat dibandingkan lingkungan kerja ringan.

Penelitian (Sabaruddin & Abdillah, 2020) menunjukkan bahwa kelelahan kerja tinggi lebih banyak dialami perawat yang bekerja dengan pencahayaan ruangan tidak sesuai yaitu sebesar 82,4% dibandingkan dengan perawat yang memiliki kelelahan kerja rendah sebesar 17,6% menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang

bermakna antara pencahayaan terhadap kelelahan kerja. Hal ini berarti kecenderungan perawat yang bekerja dengan pencahayaan lingkungan tidak sesuai memiliki peluang mengalami kelelahan kerja tinggi dan keadaan ini menunjukkan ada hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* perawat.

Penelitian (Schlak et al., 2021) menunjukkan hasil yang sama yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja perawat dengan *burnout* perawat dengan nilai p value 0,001. Lingkungan kerja dapat menjadi penyebab tidak hanya kelelahan perawat, tetapi juga hasil pasien yang buruk, sebagian karena kelelahan perawat rendah di rumah sakit dengan lingkungan kerja yang baik

Menurut Pines dan Aronson dalam (Retno, 2013) menyatakan bahwa karyawan yang memperoleh dukungan dari lingkungan tempat dimana perawat bekerja akan merasakan bahwa dia dihargai, dicintai dan meyakini bahwa ia merupakan bagian dari sosial. Dukungan sosial dari lingkungan kerja dapat menurunkan tekanan akibat padatnya aktivitas dan tingginya beban kerja yang dapat menimbulkan *burnout* pada perawat. Lingkungan kerja merupakan faktor lingkungan yang dapat berupa dukungan dari lingkungan sekitar perawat selama menjalankan tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja yang kurang sesuai dapat menimbulkan masalah kesehatan pekerja dan menyebabkan kelelahan (Sabaruddin & Abdillah, 2020)

Lingkungan yang kondusif dapat digunakan oleh perawat untuk meningkatkan pencapaian prestasi diri. Suasana kerja kondusif dapat tercipta karena adanya dukungan sosial di sekeliling perawat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, rasa aman, kenyamanan, dan mencegah stressor dari lingkungan. Perawat dan pemimpin perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang buruk berisiko lebih tinggi untuk



mewujudkan gejala fisik dan psikologis sindrom kelelahan, kelelahan welas asih, dan gangguan stres pascatrauma (Montgomery & Patrician, 2022).

Hasil dari penilaian variabel lingkungan kerja perawat di Ruang Rawat RS X Kota Payakumbuh didapatkan hasil bahwa sebagian perawat memiliki lingkungan yang kurang baik, hal ini dibuktikan dari hasil penilaian instrumen, terdapat hasil yang kurang yaitu pada instrumen lingkungan fisik yaitu pada pernyataan penerangan ditempat ini kurang memadai dengan 26 (65%) responden yang menjawab setuju, pernyataan sirkulasi udara kurang baik dengan 16 (40%) responden yang menjawab setuju, sedangkan aspek lingkungan non fisik pada pernyataan saya tidak pernah *nervousness* dan gelisah saat menghadapi pasien dengan 14 (35%) responden menjawab tidak setuju dan pernyataan tentang saya tidak pernah menghindar apabila ada pekerjaan yang *overload* dengan 13 (32,5%) responden. Hal ini dikarenakan kurangnya perhatian dari atasan yang menyebabkan masih ada beberapa hal yang kurang seperti fasilitas ruangan atau pelatihan kepada perawat yang masih suka gugup kepada pasien saat melakukan pelayanan keperawatan. Hal ini membuktikan bahwa instrumen pada lingkungan kerja berkontribusi terjadinya *burnout* ada pada instrumen lingkungan fisik dan non fisik.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagian besar perawat menyatakan bekerja di lingkungan kurang baik dan mengalami *burnout* yang rendah, hasil uji statistik diperoleh ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan *burnout* perawat. Disarankan agar pihak manajemen rumah sakit meningkatkan kualitas lingkungan kerja, melalui optimalisasi beban kerja, pemberian dukungan sosial, dan penciptaan

budaya kerja yang positif dan meningkatkan fasilitas ruangan rawat inap.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adventina, T., & Widanarko, B. (2021). Analisis faktor pencahayaan berhubungan dengan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit: Sebuah tinjauan pustaka sistematis. *JKM (Jurnal Kesehatan Masyarakat) Cendekia Utama*, 9(1), 19–27.
- Andarini, E. (2018). *Analisis faktor penyebab burnout syndrome dan job satisfaction perawat di rumah sakit Petrokimia Gresik*. Universitas Airlangga.
- Andhani, A. S. (2023). Pengaruh Burnout Syndrome Perawat terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit. *Departemen Administrasi Dan Kebijakan Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Indonesia (Issue June)*. <https://www.researchgate.net/publication/371491519>.
- Azzafira, R., Masthura, S., & Nursaadah. (2022). Pengaruh Faktor Individual dan Lingkungan terhadap Stres Kerja pada Perawat IGD di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Banda Aceh. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 8(2), 636–647.
- Ferusgel, A., Hernike Napitupulu, L., & Putra., R. P. (2022). Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rsu Mitra Medika Tanjung Mulia Medan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 7(1), 329. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v7i1.1779>
- Jeikawati, Sari, D. P., Suprihatini, Faradila, & Arifin, S. (2023). Gambaran burnout syndrome pada tenaga kesehatan di rsud kota palangka raya description of burnout syndrome in health workers in palangka raya. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351–357.
- Kim, L. Y., Rose, D. E., Ganz, D. A., Giannitrapani, K. F., Yano, E. M., Rubenstein, L. V., & Stockdale, S. E. (2020). Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout. *Nursing Outlook*, 68(1), 14–25.



- <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.06.018>
- Marulitua, J. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome pada Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*. 1–122.
- Montgomery, A. P., & Patrician, P. A. (2022). Work environment, resilience, burnout, intent to leave during COVID pandemic among nurse leaders: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 30(8), 4015–4023.  
<https://doi.org/10.1111/jonm.13831>
- Mouliansyah, R., Zulkarnaini, & Safitri, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat. *Darussalam Indonesian Journal of Nursing and Midwifery*, 5(1), 19–31.
- Nurjannah, W., Muchtar, F., & Prianti, I. A. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Ruang IGD dan ICU BLUD RS Benyamin Guluh Kab. Kolaka Tahun 2023. *Journal of Health Management Research*, 2, 62–71.
- Priantoro, H. (2018). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien Bpjs. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 16(3), 9–16.  
<https://doi.org/10.33221/jikes.v16i3.33>
- Retno, N. W. (2013). *Tingkat burnout ditinjau dari strategi coping dan efikasi diri pada perawat rumah sakit jiwa Surakarta*.
- Rudyarti, E. (2020). Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat. *Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2020*, 240–249.  
file:///C:/Users/User/AppData/Local/Temp/1065-3109-1-PB.pdf
- Sabaruddin, E. E., & Abdillah, Z. (2020). Hubungan Asupan Energi, Beban Kerja Fisik, Dan Faktor Lain Dengan Kelelahan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*, 10(2), 107–117.  
<https://doi.org/10.38165/jk.v10i2.15>
- Schlak, A. E., Aiken, L. H., Chittams, J., Poghosyan, L., & McHugh, M. (2021). Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 1–15.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18020610>
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 676–679.
- Sihombing, E. D. J., Girsang, E., & Siregar, S. D. (2021). Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(2), 137–144.
- Tri Ananda, S. (2024). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Pekerja dibagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023*. UNIVERSITAS JAMBI.