



SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT*
PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH
SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR**

OLEH:

ASRIANA	(C2414201139)
AUXILIA AMBA DATU	(C2414201141)

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS
MAKASSAR
2026**



SKRIPSI

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

**Diajukan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
Pada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar**

OLEH:

ASRIANA	(C2414201139)
AUXILIA AMBA DATU	(C2414201141)

**PROGRAM STUDI SARJANA KEPERAWATAN DAN NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN STELLA MARIS
MAKASSAR
2026**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Kami yang bertanda tangan dibawah ini,

1. Asriana (C2414201139)
2. Auxilia Amba Datu (C2414201141)

Menyatakan dengan sungguh bahwa skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan duplikasi ataupun plagiasi (jiplakan) dari hasil karya orang lain.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada unsur paksaan dari pihak lain.

Makassar, Januari 2025

Yang Menyatakan



Asriana
NIM: C2414201039



Auxilia Amba Datu
NIM: C2414201141

HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi ini di ajukan oleh :

Nama : 1. Asriana (C2414201139)
2. Auxillia Amba Datu (C2414201141)
Program Studi : Sarjana Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Telah disetujui oleh Dewan Pembimbing dan dinyatakan diterima sebagai bagian persyaratan untuk mengikuti ujian skripsi.

Ditetapkan di : Makassar

Tanggal : 16 Februari 2026

Dewan Pembimbing

Pembimbing I



(Asrijal Bakri, Ns., M.Kes)
NIDN : 0918087701

Pembimbing II



(Yunita Carolina Satti, Ns., M.Kep)
NIDN : 0904078805

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : 1. Asriana (C2414201139)
2. Auxillia Amba Datu (C2414201141)
Program Studi : Sarjana Keperawatan
Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk melakukan penelitian.

DEWAN PEMBIMBING DAN PENGUJI

Pembimbing 1 : Asrijal Bakri, Ns., M.Kes
Pembimbing 2 : Yunita Carolina Satti, Ns., M.Kep
Penguji 1 : Mery Solon, Ns., M.Kes
Penguji 2 : Felisima Ganut, Ns., M.Kep

(.....)
(.....)
(.....)
(.....)

Ditetapkan di : Makassar

Tanggal : 16 Februari 2026

Mengetahui,

Ketua STIK Stella Maris Makassar



(Signature)

Fransiska Anita, Ns., M.Kep., Sp.KMB, Ph.D

NIDN : 0913098201

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

Asriana (C2414201139)

Auxillia Amba Datu (C2414201141)

Menyatakan menyetujui dan memberikan kewenangan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar untuk menyimpan, mengalih informasi/formatkan, merawat dan mempublikasikan skripsi ini untuk kepentingan ilmu pengetahuan.

Demikian surat pernyataan ini kami buat dengan sebenar-benarnya.

Makassar, 16 Februari 2026

Yang menyatakan



Asriana



Auxillia Amba Datu

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Keperawatan di STIK Stella Maris Makassar.

Penulis menyadari bahwa kelancaran dan keberhasilan penyusunan skripsi ini telah melibatkan banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah membantu, mendukung dan memotivasi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini, terutama kepada:

1. Fransiska Anita, E.R.S., Ns., M.Kep., Sp. Kep.MB., Ph.D selaku Ketua STIK Stella Maris Makassar.
2. Serlina Sandi, Ns., M.Kep., Ph.D selaku wakil ketua Bidang Akademik dan Kerjasama STIK Stella Maris Makassar
3. Mery Solon, Ns., M.Kes selaku Wakil Ketua Bidang Administrasi, keuangan, sarana dan prasarana dan selaku penguji I yang telah memberikan saran dan masukan demi penyempurnaan skripsi ini
4. Nikodemus Sili Beda, Ns., M.Kep selaku ketua wakil ketua bidang kemahasiswaan, Alumni dan Inovasi
5. Wirmando, Ns., M.Kep selaku Ketua Program Studi Sarjana Keperawatan dan Ners STIK Stella Maris Makassar.
6. Asrijal Bakri, Ns., M.Kes selaku pembimbing I yang telah membimbing dengan sangat baik selama proses penyelesaian skripsi ini.
7. Yunita Carolina Satti, Ns., M.Kep selaku pembimbing 2 yang telah membimbing dengan sangat baik selama proses penyelesaian skripsi in

8. Felisima Ganut, Ns., M.Kep selaku Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan demi penyempurnaan skripsi ini.
9. Segenap dosen dan staf pegawai STIK Stella Maris Makassar yang telah membimbing, mendidik dan memberi pengarahan selama penulis mengikuti Pendidikan.
10. Pimpinan Rumah Sakit Stella Maris Makassar yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti studi di STIK Stella Maris.
11. Teristimewa kepada suami, anak dan orang tua tercinta atas dukungan dan doa yang telah diberikan kepada penulis sebagai penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi.

Dengan keterbatasan ilmu dan pengetahuan yang peneliti miliki, peneliti menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat kekurangan dan kelemahan. Peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sehingga menjadi bahan masukan bagi peneliti untuk peningkatan dimasa yang akan datang, khususnya bidang ilmu keperawatan. Semoga Tuhan selalu mencurahkan Rahmat dan Kasih-Nya kepada semua pihak yang telah membantu meneliti.

Makassar, Februari 2026

Penulis

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

(Dibimbing oleh Asrijal Bakri dan Yunita Carolina Satti)

ASRIANA (C2414201139)
AUXILLIA AMBA DATU (C2414201141)

Beban kerja yang dialami perawat dapat menimbulkan stres kepada perawat, sehingga itu perawat harus bisa mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya baik itu yang berkaitan dengan sumber stresor saat menjalankan tugas dan wewangnya dalam proses keperawatan. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang, stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu dalam berhubungan dengan lingkungannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Penelitian ini merupakan jenis penelitian non eksperimental observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* pengukuran variabel independent beban kerja keperawatan dan variabel dependen tingkat *burnout* pada perawat dilakukan satu kali pada saat bersamaan. Dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di ruang Bernadeth (B1. B2) sebanyak 43 orang. Hasil penelitian menunjukkan responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 38 orang (88,4%), beban kerja rendah sebanyak 5 orang (11,6%). Responden yang memiliki tingkat *burnout* tinggi sebanyak 25 orang (58,1%), sedang sebanyak 11 orang (25,6%) dan rendah sebanyak 7 orang (16,3%) hasil analisis bivariat dengan menggunakan *Uji Chi Square* diperoleh nilai $p=0,012$. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. Disarankan dapat mengatur ulang beban kerja dan jumlah tenaga perawat agar lebih seimbang (rasio staf yang memadai) dan menyediakan dukungan emosional, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres bagi perawat

Kata Kunci : Beban Kerja, Tingkat *Burnout*, Perawat
Referensi : 28 Literatur (2020-2024)

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND BURNOUT LEVELS
AMONG NURSES IN THE BERNADETH NURSING WARD,
STELLA MARIS HOSPITAL, MAKASSAR**

(Supervised by Asrijal Bakri and Yunita Carolina Satti)

ASRIANA (C2414201139)
AUXILLIA AMBA DATU (C2414201141)

The workload experienced by nurses can cause stress. Therefore, nurses must be able to manage the events that occur in their lives, both those related to stressors while carrying out their duties and responsibilities in the nursing process. Stress is mental tension that disrupts a person's emotional, physical, and thought processes. Excessive stress will negatively impact an individual's relationships with their environment. This study aims to determine the relationship between workload and burnout levels among nurses in the Bernadeth ward, Stella Maris Hospital, Makassar. This non-experimental study used an observational analytical method with a cross-sectional approach. The independent variables of nursing workload and the dependent variable of nurse burnout levels were measured simultaneously. This study involved all 75 nurses in the Bernadet Ward (B1 and B2).. The results showed that 38 respondents (88.4%) had a high workload, while 5 (11.6%) had a low workload. 25 respondents (58.1%) had a high workload, 11 respondents (25.6%) had a moderate workload, and 7 respondents (16.3%) had a low workload. The bivariate analysis using the Chi-Square Test yielded a p-value of 0.012. Therefore, it can be concluded that there is a relationship between workload and burnout levels among nurses at Stella Maris Hospital Makassar. It is recommended to reorganize the workload and number of nurses to achieve a more balanced staffing ratio and provide emotional support, such as counseling or stress management training, for nurses.

Keywords: Workload, Burnout Level, Nurses

References: 28 Literatures (2020-2024)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SINGKATAN	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian	3
D. Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja Perawat	5
B. Tinjauan Umum Tentang <i>Burnout</i>	8
C. Tinjauan Umum Tentang Kualitas Pelayanan Keperawatan	15
BAB III KERANGKA KONSEP	
A. Kerangka Konsep	21
B. Hipotesis Penelitian.....	21
C. Definisi Operasional	22
BAB IV METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	23
B. Tempat dan Waktu Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	23
D. Instrumen Penelitian	24
E. Pengumpulan Data	24
F. Pengolahan dan Penyajian Data	25
G. Analisis Data	26
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIR	

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1.	Definisi Operasional.....	22
Tabel 5.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	27
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan.....	27
Tabel 5.3.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	28
Tabel 5.4.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja.....	28
Tabel 5.5	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat <i>Burnout</i> Pada Perawat.....	29
Tabel 5.6	Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat <i>Burnout</i> Pada Perawat.....	29

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian	30
Gambar 2.1 Anatomi sistem reproduksi pada laki-laki	15
Gambar 2.2 Anatomi sistem reproduksi pada perempuan	16
Gambar 3.1 Kerangka konseptual penelitian	30

DAFTAR SINGKATAN /ISTILAH/LAMBANG

$\geq$	: Lebih Besar
$<$	: Lebih Kecil
α	: Derajat Keamanan
Assurance	: Jaminan
<i>Autonomy</i>	: Kemandirian
<i>Acuntability</i>	: Akuntabilitas
Burnout	: Kondisi Kelelahan Emosional, Mental, Fisik Disebabkan Stres Berkepanjangan Akibat Pekerjaan Tuntutan Tugas Berlebihan
<i>Benefience</i>	: Berbuat Baik
<i>Belief</i>	: Keyakinan
<i>Confidentiality</i>	: Kerahasiaan
Empathy	: Empati
<i>Informed consent</i>	: Lembar Persetujuan Responden
<i>Justice</i>	: Keadilan
PPNI	: Persatuan Perawat Nasional Indonesia
<i>Reliability</i>	: Keandalan
<i>Responsiveness</i>	: Ketanggapan
<i>Service quality</i>	: Kualitas Pelayanan
<i>Self respect</i>	: Harga Diri
<i>Tangibles</i>	: Bukti Fisik
UUD	: Undang-Undang Dasar
<i>Underchallenged</i>	: Kurang Tertantang
<i>Veracity</i>	: Kejujuran
<i>Work Overloaded</i>	: Kelebihan Kerja

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Lembar *Informed Consent*
- Lampiran II : Lembar Persetujuan Responden
- Lampiran III : Kuesioner Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan merupakan salah satu bentuk pelayanan kesehatan professional didasarkan pada ilmu keperawatan yang ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik sehat maupun sakit menurut UU. Pelayanan keperawatan bisa berupa rawat jalan dan rawat inap. Seorang perawat yang bekerja di rumah sakit biasanya dibagi menjadi tiga shift kerja setiap harinya, yaitu pagi, siang, malam. Masing masing dilakukan selama 8 jam. Perawat bertemu dengan berbagai macam pasiendari lapisan masyarakat dengan latar belakang dan karakter yang berbeda. Perawat dituntut untuk menjadi sosok yang selalu ada untuk pasiennya, dimana harus selalu menunjukkan rasa simpati, perhatian, selalu fokus dan bersikap baik. Namun semakin tinggi tuntutan yang diinginkan, akan membuat perawat bertambah berat beban yang dirasakan dalam melakukan perawatan yang aman dan efektif. Beban kerja yang berlebih baik secara fisik dan mental akan menimbulkan stress dan kejenuhan dalam bekerja (Lisa, 2024).

Perawat adalah salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang jumlahnya mendominasi tenaga kesehatan secara menyeluruh. Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini disebabkan karena jumlahnya yang dominan bertugas merawat dan menjaga pasien selama 24 jam sehari (Jimri, 2023). Pekerjaan perawat yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi, seperti pekerjaan yang rutin, Jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, perawat juga dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Tanggung jawab

dan tuntutan pekerjaan yang banyak akan menjadi pemicu munculnya stres kerja. Stres kerja ini menjadi fenomena apabila berlangsung secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi mengenai stress kerja akan menimbulkan beberapa gejala yang disebut dengan *burnout syndrome* (Putu, 2021).

Berdasarkan hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2024), menggambarkan 51% dari perawat mengalami stres kerja, sakit kepala, kelelahan, kurang istirahat, yang disebabkan oleh beban kerja yang berat. Penelitian Widiani (2023) juga mengatakan bahwa 85% mengalami *burnout* ringan dari 53 responden yang diteliti. Data *burnout* menyebutkan sebanyak 66% mengalami *burnout* kategori rendah dan 34% mengalami *burnout* kategori tinggi dari 103 responden yang diteliti.

Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang, stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu dalam berhubungan dengan lingkungannya, kinerja menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja (Jimri, 2023).

Adanya kondisi tersebut menuntut perawat untuk melakukan banyak hal dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan perawat mendapatkan beban melebihi dari kapasitas serta kemampuannya. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan baik secara fisik dan mental, apabila hal tersebut tidak segera diatasi maka akan menimbulkan *burnout* (Citra, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian Jimri (2023), beban kerja yang dialami perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara tingkat III Manado mengalami beban kerja berat dan tingkat *burnout* sedang, walaupun responden mengalami beban kerja berat namun untuk tingkat *burnout* berada dalam kategori sedang dimana dari 48 orang sampel,

sebanyak 31 responden mengalami tingkat burnout sedang dan 17 orang responden mengalami tingkat burnout berat dimana diperoleh nilai $p=0,012$ yang berarti terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan tingkat burnout.

Data yang diperoleh dari Rumah Sakit Stella Maris Makassar jumlah perawat di ruang perawatan bernadeth sebanyak 75 orang. Berdasarkan wawancara singkat, sebanyak 2 dari 5 perawat mengatakan bahwa merawat pasien membuat mereka lelah secara mental dan fisik. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar”

B. Rumusan Masalah

Beban kerja yang dialami perawat dapat menimbulkan stres kepada perawat, sehingga itu perawat harus bisa mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya baik itu yang berkaitan dengan sumber stresor saat menjalankan tugas dan wewenangnya dalam proses keperawatan. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang, stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu dalam berhubungan dengan lingkungannya, kinerja menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja. Adanya kondisi tersebut menuntut perawat untuk melakukan banyak hal dalam pekerjaannya, sehingga mengakibatkan perawat mendapatkan beban melebihi dari kapasitas serta kemampuannya. Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan baik secara fisik dan mental, apabila hal tersebut tidak segera diatasi maka akan menimbulkan *burnout*. Berdasarkan fenomena diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah

ada Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi beban kerja pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- b. Mengidentifikasi tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- c. Menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Mendapatkan pengetahuan dan gambaran tentang pentingnya meningkatkan kualitas layanan keperawatan dalam upaya untuk meningkatkan hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat dan keluarganya terhadap layanan yang diberikan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi rumah sakit

Menjadi masukan informasi bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal khususnya mengenai hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat.

b. Bagi Institusi

Dapat meningkatkan pengetahuan bagi mahasiswa khususnya dalam menambah wawasan tentang beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja Perawat

1. Pengertian

Beban kerja perawat mencakup semua aktivitas yang dilakukan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam periode waktu tertentu. Beban kerja ini juga dapat mencakup aktivitas lain seperti administrasi, pendidikan, dan penelitian (Endang, 2021).

Beban kerja perawat adalah seluruh aktifitas atau kegiatan pada unit pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat yang melebihi kapasitas kemampuannya. Beban kerja meliputi beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien, beban kerja kualitatif yaitu pemberian asuhan keperawatan dengan tanggung jawab yang tinggi. Tingginya beban kerja dapat mengakibatkan terjadinya komunikasi yang buruk antara perawat dengan pasien, kegagalan kolaborasi antara perawat dengan dokter, keluarnya perawat dan ketidakpuasan kerja perawat (Azwar, 2020).

Menurut Prihatini (2022), beban kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Pertama, beban kerja fisik dalam konteks perawat, meliputi sejumlah aktifitas antara lain : mengangkat pasien, membantu pasien ke kamar mandi, memandikan pasien, merapikan tempat tidur pasien, mendorong peralatan kesehatan, dan sejenisnya. Kedua, beban kerja mental bisa berupa bekerja dengan shift, kompleksitas pekerjaan, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, menjalin komunikasi dengan pasien tanggung jawab terhadap kesembuhan pasien.

Berdasarkan pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada seseorang atau suatu entitas, seperti karyawan atau sistem dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mencakup segala sesuatu yang perlu diselesaikan, termasuk kompleksitas tugas, tekanan waktu dan sumber daya yang tersedia.

2. Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja Perawat

Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah:

a. Jumlah pasien

Semakin banyak pasien yang ditangani oleh seorang perawat, semakin tinggi beban kerjanya.

b. Tingkat ketergantungan pasien

Pasien dengan kondisi yang lebih kompleks dan membutuhkan perawatan lebih intensif akan meningkatkan beban kerja perawat.

c. Jumlah perawat yang tersedia

Kekurangan perawat dapat menyebabkan beban kerja perawat yang ada menjadi berlebihan.

d. Keterampilan dan pengalaman perawat

Perawat dengan keterampilan dan pengalaman yang kurang mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

e. Faktor lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kekurangan fasilitas atau peralatan, dapat meningkatkan beban kerja perawat (Andriani, 2019).

3. Dampak Beban Kerja Perawat

Menurut Marjati (2021), ada beberapa dampak beban kerja perawat

a. Dampak pada Perawat

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik mental, stres, penurunan motivasi, bahkan meningkatkan risiko kesalahan memberikan asuhan keperawatan.

b. Dampak pada Pasien

Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada kualitas pelayanan yang diterima pasien, seperti keterlambatan dalam pemberian obat, kurangnya perhatian terhadap kebutuhan pasien, dan peningkatan risiko terjadinya infeksi nosokomial.

c. Dampak pada Organisasi

Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan peningkatan operasional rumah sakit, penurunan produktivitas, dan bahkan meningkatkan angka keluar masuknya perawat.

4. Tujuan Mengurangi Beban Kerja Perawat

Berdasarkan penelitian ada beberapa faktor untuk mengurangi beban kerja perawat, yaitu:

a. Meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan

Dengan memastikan bahwa perawat memiliki waktu dan sumber daya yang cukup untuk memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas.

b. Meningkatkan kepuasan kerja perawat

Dengan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung, serta memberikan pengakuan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan

Dengan mengoptimalkan sumber daya dan meminimalkan pemborosan.

d. Meningkatkan keselamatan pasien:

Dengan mengurangi risiko kesalahan dan komplikasi disebabkan oleh kelelahan atau kurangnya perhatian (Endang, 2021).

5. Penatalaksanaan Beban Kerja

Beberapa langkah yang dapat dilakukan dalam beban kerja perawat antara lain:

a. Analisis Beban Kerja

Melakukan analisis terhadap aktivitas perawat, waktu dibutuhkan, dan faktor yang mempengaruhi beban kerja.

b. Perencanaan Tenaga

Menyesuaikan jumlah perawat dengan kebutuhan pasien dan kompleksitas perawatan yang diperlukan.

c. Distribusi Tugas

Mengalokasikan tugas dan tanggung jawab secara adil dan merata di antara perawat.

d. Penggunaan Teknologi

Menggunakan teknologi informasi dan komunikasi mempermudah proses administrasi dan dokumentasi, sehingga perawat dapat lebih fokus pada pelayanan pasien.

e. Pelatihan dan Pengembangan

Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi perawat untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.

f. Pengawasan dan Evaluasi

Melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap pelaksanaan beban kerja dan dampaknya terhadap pelayanan keperawatan. Beban kerja perawat merupakan upaya berkelanjutan dan membutuhkan kerjasama dari semua pihak terkait, baik perawat, manajemen rumah sakit, maupun pihak terkait lainnya (Syafuruddin, 2021).

Pengawasan dan evaluasi beban kerja adalah proses untuk memastikan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kapasitas mereka dan mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan pemantauan, pengukuran, dan analisis beban kerja untuk mengidentifikasi masalah, seperti beban kerja berlebih atau kurang, serta mencari solusi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dengan melakukan pengawasan dan evaluasi beban kerja secara teratur, organisasi dapat memastikan bahwa karyawan mereka bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan produktif, yang pada akhirnya akan menguntungkan baik karyawan maupun organisasi itu sendiri

6. Klasifikasi Beban Kerja

a. Beban Kerja Fisik:

- 1) Aktivitas fisik yang memerlukan energi dan tenaga, seperti mengangkat pasien, membantu pasien bergerak, memindahkan peralatan, dan melakukan prosedur medis.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja fisik: kondisi kesehatan perawat, jenis kelamin, usia, dan kondisi lingkungan kerja.

b. Beban Kerja Mental/Psikologis:

- 1) Aktivitas yang melibatkan pemikiran, pengambilan keputusan, dan pemecahan masalah, seperti menganalisis kondisi pasien, merencanakan perawatan, dan berinteraksi dengan pasien dan keluarga.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja mental: kompleksitas kasus, tekanan waktu, tuntutan pekerjaan, dan lingkungan kerja

7. Indikator Beban Kerja

a. Indikator Fisik:

1) Jumlah Pasien:

Semakin banyak jumlah pasien yang ditangani, semakin tinggi beban kerja fisik perawat.

2) Jenis Tindakan Keperawatan:

Berbagai tindakan keperawatan (misalnya, pemberian obat, perawatan luka, pemantauan tanda vital) memiliki waktu yang berbeda-beda dan berkontribusi pada beban kerja.

3) Aktivitas Non-Klinis:

Termasuk aktivitas seperti membersihkan ruangan, menyiapkan status pasien, dan koordinasi dengan tenaga kesehatan lain.

4) Jam Kerja Efektif:

Waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif (langsung memberikan asuhan keperawatan) dan non-produktif (seperti istirahat, pertemuan, dan administrasi).

b. Indikator Psikologis:

1) Tingkat Stres:

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres pada perawat, yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan mereka.

2) Kepuasan Kerja:

Kepuasan kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beban kerja, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja secara keseluruhan.

3) Motivasi Kerja:

Motivasi kerja perawat dapat dipengaruhi oleh beban kerja dan faktor-faktor lain seperti pengakuan dan penghargaan.

4) Turnover Intention:

Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan keinginan perawat untuk berhenti bekerja.

B. Tinjauan Umum Tentang *Burnout*

1. Pengertian

Burnout pada awalnya muncul yang diperkenalkan oleh Bradley, namun tokoh yang berjasa sebagai penemu dan penggagas istilah *burnout* merupakan psikolog klinis (Imaniar, 2022). *Freudenberger* menggambarkan *burnout* seperti bangunan, pada awalnya berdiri tegak dan kokoh yang didalamnya dapat melakukan berbagai aktivitas, namun ketika kebakaran yang terlihat hanya kerangka luarnya saja. Sama dengan manusia, ketika mendapat tekanan akan merasakan kelelahan, tetapi terlihat utuh diluar padahal sebenarnya dalamnya kosong dan mengalami masalah (Notoatmodjo, 2019).

Burnout merupakan sindrom psikologis muncul dari efek kelelahan bekerja yang berkepanjangan, dimana akan muncul beberapa respon sinisme, ketidakefektifan, dan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya sendiri. Menurut Ardiyanti (2019) menyatakan dimana *burnout* juga bisa disebut sebagai kelelahan kerja, dimana kelelahan kerja adalah keadaan seseorang yang merasa lelah fisik, mental, emosional yang terjadi karena stress yang berkepanjangan pada pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya istilah *burnout* mulai berkembang sebagai fenomena kejiwaan pada seseorang (Maslach, 2022).

Menurut Khusniyah (2022), *burnout* merupakan keadaan tertekan dan kehilangan energi psikis dan fisik. Biasanya disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak memenuhi kebutuhan dan harapan. Kardiawan (2022), menyatakan bahwa *burnout* dapat menjadi masalah cukup serius dalam perusahaan ataupun organisasi dimana mempengaruhi kualitas, kinerja, dan produktivitas seorang pegawai

2. Penyebab *Burnout*

Penyebab dari *burnout* menurut Tawale (2022), yaitu yang pertama adalah desain organisasi yang berupa struktur peran melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran yang mengakibatkan individu kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang mengakibatkan individu merasa tidak mungkin mencapai kesuksesan dalam pekerjaannya. Adapun desain organisasi dapat berupa struktur kekuasaan dalam program layanan manusia dan struktur normatif

Kedua yaitu kepemimpinan yang merupakan hal yang signifikan berhubungan dengan *burnout*. Hal ini terjadi karena perawat rumah sakit dengan cara yang digunakan atasan dalam memberikan perintah dan hal ini dapat menyebabkan semakin meningkatnya tingkat *burnout* pada perawat. Dan yang ketiga adalah interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja dimana interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang penting bagi seseorang dalam menyesuaikan diri dengan stress di tempat kerja (Endang, 2021).

3. Tanda dan Gejala *Burnout*

Menurut Aditama (2020), orang yang mengalami *burnout* ditandai dengan perilaku yang menarik diri dari pekerjaannya seperti seringnya tidak hadir di tempat kerja, adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan tingginya pergantian pegawai. Dan misalkan ada orang yang tetap ingin bekerja tapi mengalami *burnout* akan ditandai dengan kurangnya produktivitas, kreativitas dan efektifitas bekerja, berkurangnya komitmen terhadap organisasi berkurangnya keouasan bekerja. *Burnout* dapat juga mempengaruhi hubungan antara pegawai dimana akan mudah terjadi konflik antar pegawai karena *burnout* dapat menyebabkan seseorang menjadi emosional dan mudah curiga pada orang lain. Menurut Khairani (2022) mengungkapkan bahwa ada 11 gejala pada penderita *burnout*:

a. Kelelahan yang disertai keletihan

Keadaan ini merupakan gejala utama dari *burnout* yang dimana para penderita akan merasa kesulitan menerima pekerjaannya karena merasa kelelahan

b. Lari dari kenyataan

Dimana keadaan ini akan terjadi dimana penderita sudah merasa kelelahan dengan pekerjaannya dan pada akhirnya mereka akan menjadi kurang tanggung jawab dengan permasalahan yang ada

c. Kebosanan dan sinisme

Para penderita akan mulai tidak tertarik dengan kegiatan di pekerjaannya, dan akan timbul rasa bosan dan pesimis pada kegiatan tersebut

d. Emosional

Ketika penderita *burnout* sudah merasa kelelahan dan tidak tertarik pada kegiatannya hal ini akan menyebabkan penderita akan menjadi emosional dimana mereka akan terlihat tidak sabaran, mudah tersinggung dan mudah marah

e. Merasa dirinya yang terbaik

Penderita *burnout* akan merasa hanya mereka yang mampu menyelesaikan sebuah masalah dengan baik

f. Merasa tidak dihargai

Melakukan upaya dengan maksimal tetapi tanpa dukungan energi yang cukup menyebabkan hasil yang didapat tidak maksimal, hal ini menyebabkan penderita *burnout* merasa tidak dihargai

g. Mengalami Disorientasi

Merasa ada batas di lingkungan kerja karena lingkungan tidak sesuai dengan harapan. Akhirnya menyebabkan penderita mengalami kehilangan daya tarik untuk mengenal lingkungan sekitar

h. Masalah Psikosomatis

Penderita *burnout* sering mengalami flu, mual-mual, diare, sakit kepala, dan gangguan fisik lainnya. Curiga tanpa alasan yang jelas. Penderita *burnout* sering menaruh curiga pada orang tanpa sebab dan alasan sehingga membuat kualitas hubungan antar individu semakin merenggang

i. Depresi

Burnout bisanya disebabkan oleh tekanan dari luar berupa beban fisik dan psikis, yang bisa menyebabkan penderita *burnout* dapat menjadi depresi

j. Penyangkalan

Penderita *burnout* yang merasa gagal ataupun merasa takut, sering menyangkal bahwa mereka mengalami akan hal tersebut (Alamsyah, 2023).

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

a. Kelebihan Kerja (*Work Overloaded*)

Terjadinya kelebihan kerja disebabkan karena ketidaksesuaian antar pegawai dan pekerjaannya. Dimana pekerjaan terlalu banyak tetapi waktu yang diberikan sedikit. Jika hal ini terus berlangsung dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja, penurunan kreativitas pegawai, hubungan yang tidak sehat di lingkungan kerja dan dapat menyebabkan munculnya *burnout*

b. Ketatnya Kontrol Kerja (*Lack of Work Control*)

Kadang ada aturan yang membuat pegawai memiliki batasan dalam berkreasi sehingga merasa kurang mempunyai tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat. Padahal semua orang memiliki keinginan untuk mempunyai kesempatan dalam membuat pilihan dalam hidupnya untuk digunakan sebagai kemampuan untuk berfikir dan menyelesaikan masalah dan meraih prestasi.

Sehingga karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan menurunnya kreativitas pegawai

c. Penghargaan Kerja (*Rewarded for Work*)

Adanya apresiasi dari lingkungan dapat meningkatkan reaksi positif dari pada pegawai yang hal itu merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan maksimal. Tetapi kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat para pegawai merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan dilihat dari pemberian bonus (uang atau hadiah), melainkan hubungan yang terjalin baik antara pegawai. Kurangnya apresiasi terus menerus dapat menyebabkan pegawai menarik diri dari lingkungan pekerjaannya

d. Menutup Diri (*Breakdown in Community*)

Pada dasarnya manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat dipisahkan dari lingkungan dimanapun berada. Namun banyak hal yang menyebabkan komunikasi tidak berjalan lancar yang menyebabkan lingkungan menjadi tidak nyaman lagi, merasa tidak dihargai bahkan dapat menyebabkan cemas dan frustrasi sehingga pada akhirnya pekerja memilih menutup diri di tempat kerja. Padahal seseorang bekerja dengan maksimal Ketika memiliki kenyamanan dan kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai di tempat kerja.

e. Merasa Tidak Adil (*Treated Fairly*)

Merasa diperlakukan tidak adil merupakan faktor yang sering menyebabkan *burnout*. Merasa ketidakadilan biasanya dirasakan pada saat masa promosi kerja atau ketika pegawai disalahkan padahal tidak melakukan kesalahan. Pegawai merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya Ketika tidak ada keadilan. Dimana adil merupakan arti saling menghargai dan menerima perbedaan,

adanya rasa saling menghargai menimbulkan rasa keterikatan dengan lingkungan kerja

f. Berurusan Nilai yang saling Bertentangan

Seseorang akan melakukan yang terbaik ketika melakukan sesuai dengan nilai, *self respect* dan *belief*. Konflik nilai biasanya terjadi karena ada ketidakcocokan antara persyaratan pekerjaan dan prinsip pribadi seseorang. Seperti Ketika pekerjaan mengharuskan seseorang melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai individu tersebut, hal ini dapat mengakibatkan performa dan kualitas kerja pegawai menurun. Contohnya, didalam bekerja terkadang harus berbohong untuk menutupi kesalahan yang ada (Achmadi, 2021).

5. Dampak Dari *Burnout*

Dampak *burnout* dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu yang pertama *frustrated* diantara lain yaitu cemas akan penilaian orang lain dan mudah marah, yang kedua adalah *underchallenged* diantara lainnya yaitu mengerjakan tugas seadanya, adanya pikiran untuk pindah tempat kerja dan kurangnya pengembangan personal, dan yang ketiga adalah *worn-out* diantara lainnya yaitu masalah dengan sistem reward dan gejala depresi yang meliputi hilangnya semangat bekerja, rasa lelah terus menerus, sulit berempati dan menarik diri dari lingkungan (Moenir, 2022).

Namun dari ketiga kategori tadi, dampak dalam bentuk depresi seperti hilangnya semangat kerja dan sulit berempati lebih sering muncul dibandingkan dengan gejala-gejala yang ada di kategori *frustrated* dan *underchallenged*. Hal ini dapat terjadi karena subjek masih berusaha mengerjakan tugas walaupun dalam kondisi psikis yang menurun. Tetapi gejala depresi dapat mempengaruhi hubungan antara individu karena gejala dari depresi dapat menyebabkan sulit

berempati orang lain disekitarnya. Menurut García-Campayo (2022) dampak yang dapat terjadi pada penderita *burnout* adalah

a. Fisik (*Physical*)

Yang dapat terjadi insomnia, sakit kepala, nyeri *osteomuskular*, kelainan *gastrointestinal*, kelainan jantung dan kelelahan kronis.

b. Psikologis (*Psychological*)

Dapat berupa kesulitan berkonsentrasi, harga diri rendah dan pemenuhan profesional, perasaan kelelahan, kegagalan, ketidak nyamanan, *nervousness*, kegelisahan, kehilangan nilai dan harapan, toleransi yang rendah, dan *agresivitas*.

c. Perilaku (*Behavioral*)

Dapat berupa perilaku adiktif, penghindaran, ketidakmampuan untuk menjalani kehidupan yang santai, disorganisasi, perilaku beresiko tinggi, dan rendahnya kinerja (Wibi, 2022).

6. Alat Ukur *Burnout* pada Perawat

Instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI) merupakan standar umum yang digunakan dalam menentukan tingkat *burnout* pada seseorang. *Maslach Burnout Inventory* (MBI) diciptakan oleh Maslach dan Jackson 1981 yang diadaptasi di Indonesi oleh Nurcahyo dengan 22 pertanyaan. Dengan alat ukur *inventory* yang merupakan alat ukur untuk menganalisis kecenderungan individu dalam menjalin hubungan atau kelekatan dengan rekan kerja, keluarga, lingkungan sekitar. Dan alat ukur *inventory* merupakan suatu metode untuk mengumpulkan data yang berupa pertanyaan tentang sifat, keadaan dan sejenisnya yang diisi oleh subyek sesuai dengan keadaan dirinya. Hal ini disebabkan dalam MBI mencakup tiga indikator yang bersifat multi dimensional, dimensi *exhaustion*, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri.

BAB III

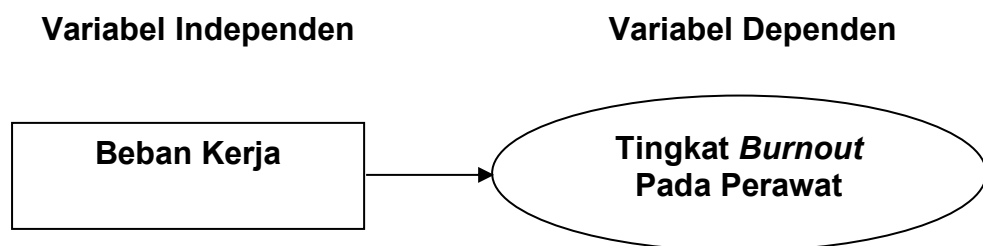
KERANGKA KONSEPTUAL DAN DEFINISI OPERASIONAL

A. Kerangka Konsep

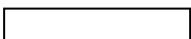
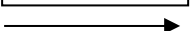
Beban kerja perawat adalah proses pengaturan dan pengalokasian sumber daya keperawatan untuk memastikan pelayanan keperawatan yang efektif dan efisien, serta menjaga keseimbangan antara kebutuhan pasien dan kemampuan perawat. Beban kerja perawat yang berlebihan dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan, kepuasan kerja perawat, bahkan keselamatan pasien.

Dampak *burnout* dapat dibagi menjadi tiga kategori yaitu yang pertama *frustrenic* diantara lain yaitu cemas akan penilaian orang lain dan mudah marah, yang kedua adalah *underchallenged* diantara lainnya yaitu mengerjakan tugas seadanya, adanya pikiran untuk pindah tempat kerja dan kurangnya pengembangan personal, dan yang ketiga adalah *worn-out* diantara lainnya yaitu masalah dengan sistem reward dan gejala depresi yang meliputi hilangnya semangat bekerja, rasa lelah terus menerus, sulit berempati dan menarik diri dari lingkungan. Adapun bagan kerangka konsep berikut ini :

Gambar.3.1
Kerangka Konsep



Keterangan :

-  : Variabel Independen
-  : Variabel Dependen
-  : Variabel yang diteliti

B. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah “Ada Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar”.

C. Definisi Operasional

Tabel 3.1

No	Variabel	Definisi Operasional	Parameter	Cara Ukur	Skala Ukur	Skor
1	Independen : Beban Kerja	Beban kerja adalah jumlah tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu	a. Beban kerja kuantitatif b. Beban kerja kualitatif c. Dukungan sosial	Kuesioner	Ordinal	Tinggi : Jika skor >15. Rendah : Jika skor ≤15.
2	Dependen : Tingkat <i>Burnout</i> Pada Perawat	Tingkat <i>Burnout</i> adalah kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh stres berkepanjangan akibat pekerjaan atau tugas yang berlebihan	a. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion) b. Depersonalisasi/Sinisme (Depersonalization/Cynicism) c. Penurunan Capaian Diri (Reduced Personal Accomplishment):	Kuesioner <i>Maslach Burnout Inventory</i>	Ordinal	Tinggi : Jika skor 82-110. Sedang : Jika skor 52-81 Rendah : Jika skor 22-51

Definisi Operasional

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian non eksperimental menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* pengukuran variabel independent beban kerja keperawatan dan variabel dependen tingkat *burnout* pada perawat dilakukan satu kali pada saat bersamaan, dengan tujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan bulan Desember 2025

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya target. Dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berada di ruang Bernadeth 1 dan Bernadeth 2 sebanyak 75 orang.

2. Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* orang dengan metode *Purposive sampling*. Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang.

Kriteria sampel

Kriteria sampel dalam penelitian terdiri dari.

1) Kriteria inklusi

- a) Perawat yang bekerja minimal 2 tahun
- b) Perawat dengan tingkat pendidikan minimal D3 dan S1 keperawatan
- c) Perawat yang bersedia menjadi responden -perawat yang tidak sedang cuti atau sakit dalam periode penelitian

2) Kriteria eksklusi

- a) Perawat yang sedang dalam cuti atau sakit

D. Instrumen Penelitian

1. Beban Kerja

Kuesioner ini untuk mengukur tingkat beban kerja perawat yang terdiri atas 5 item pertanyaan menggunakan skala likert, dimana jika responden menjawab sangat setuju diberi nilai "5", setuju diberi nilai "4", netral diberi nilai "3", tidak setuju diberi nilai "2" dan sangat tidak setuju diberi nilai "1". Nilai validitas kuesioner ini yaitu 0,361 dan nilai reliabel yaitu 0,65 (Muhaimin, 2013)

2. Tingkat *Bornout*

Kuesioner ini dibagi dalam 22 item pertanyaan menggunakan skala likert dimana jawaban responden menjawab selalu diberi nilai "5", sering diberi nilai "4", jarang diberi nilai "3", kadang-kadang diberi nilai "2" dan tidak pernah diberi nilai "1". Kuesioner ini memiliki nilai validitas 0,336 dan nilai reliabel yaitu 0,68 (Widiana, L. 2021)

E. Pengumpulan Data dan Prosedur Penelitian

Peneliti awalnya mengajukan permohonan izin penelitian kepada Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar, kemudian dilanjutkan ke lokasi penelitian setelah mendapatkan persetujuan dari institusi yang bersangkutan. Dalam pertemuan tatap muka, peneliti menjelaskan tujuan penelitian kepada responden, kemudian meminta persetujuan mereka untuk berpartisipasi sebagai responden dengan meminta mereka mengisi dan menandatangani formulir *informed consent*.

Peneliti kemudian menjelaskan cara mengisi kuesioner yang telah disiapkan. Setelah semua data yang dibutuhkan terkumpul sesuai yang diperlukan, data tersebut kemudian dimasukkan ke dalam aplikasi *SPSS for windows 26* untuk dikelola dan dilakukan analisa.

F. Pengolahan dan Penyajian Data

1. Penyunting data (*editing*)

Setelah data terkumpul, peneliti akan mengadakan seleksi dan editing yakni memeriksa setiap kuesioner yang telah diisi mengenai kebenaran data yang sesuai dengan variabel.

2. Pengkodean (*coding*)

Untuk memudahkan pengolahan data maka semua jawaban atau data diberi kode, pengkodean ini dilakukan dengan memberikan symbol setiap jawaban responden sesuai pertanyaan kuesioner.

3. *Entri data*

Entri data adalah kegiatan memasukkan data yang telah dikumpulkan ke dalam master tabel atau database computer, kemudian membuat distribusi frekuensi sederhana atau bisa juga dengan membuat tabel kontigensi.

4. Tabulasi (*Tabulating*)

Untuk memudahkan tabulasi data maka dibuat table untuk menganalisa data tersebut menurut sifat yang dimiliki sesuai tujuan penelitian (Hidayat, 2019).

G. Etika Penelitian

Menurut Abigail, (2019), terdapat beberapa prinsip etika yang harus dipenuhi dalam penelitian keperawatan, di antaranya:

1. Lembar Persetujuan Responden (*Informed consent*)

Peneliti perlu mempertimbangkan hak subjek penelitian untuk mendapatkan informasi tentang tujuan peneliti melakukan penelitian tersebut. Selain itu, peneliti juga memberikan kebebasan kepada subjek untuk memberikan informasi atau tidak memberikan informasi (berpartisipasi).

2. Kejujuran (*Veracity*)

Memberikan informasi kepada responden secara akurat, komprehensif dan objektif.

3. Kemandirian (*Autonomy*)

Peneliti harus menghargai keputusan individu yang tidak ingin menjadi responden.

4. Berbuat Baik (*Benefience*)

Peneliti bersikap baik dan sopan terhadap responden serta menjelaskan bahwa tujuan informasi ini adalah untuk kegiatan ilmiah dan menambah ilmu pengetahuan.

5. Keadilan (*Justice*)

Peneliti memberikan lembar kuesioner yang sama terhadap seluruh responden serta mempertimbangan factor-faktor pada diri responden untuk memperoleh informasi sesuai dengan asas keadilan.

6. Kerahasiaan (*Confidentiality*)

Kerahasiaan informasi dari responden dijamin, peneliti hanya melaporkan data tertentu sebagai hasil penelitian.

7. Akuntabilitas (*Acuntability*)

Peneliti melakukan penelitian sesuai dengan proses dan aturan yang telah ditetapkan oleh institusi Pendidikan, lembaga penelitian dan tempat penelitian.

H. Analisis Data

Setelah seluruh data yang diperoleh, maka diadakan proses analisa dengan dua cara yaitu :

1. Analisis Univariat

Analisa univariat dilakukan untuk memperoleh gambaran distribusi masing masing variabel, yaitu variabel independen Kualitas layanan keperawatan dan variabel dependen kepuasan pasien.

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat. Analisis bivariat menggunakan uji statistik *Chi Square* dengan nilai kemaknaan $\alpha = 0,05$, dengan interpretasi :

- a. Jika *p value* $< 0,05$ berarti adanya hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang perawatan bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- b. Jika *p value* $\geq 0,05$ berarti tidak ada hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di ruang perawatan bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Pengantar

Penelitian ini merupakan jenis penelitian non eksperimental menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional* pengukuran variabel independent beban kerja keperawatan dan variabel dependen tingkat *burnout* pada perawat dilakukan satu kali pada saat bersamaan. Penelitian ini dilakukan di ruang Bernadeth 1 dan bernadeth 2 Rumah Sakit Stella Maris. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah *non probability sampling* orang dengan metode *Purposive sampling*. Total sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 43 orang

2. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Stella Maris adalah salah satu rumah sakit yang ada di Kota Makassar, Sulawesi Selatan dari perjalanan panjang sejak diresmikan pada tanggal 22 September 1939. Rumah Sakit Stella Maris beralamat di Jalan. Somba Opu no. 273 Makassar, merupakan RS Tipe B, dengan status Akreditasi "B" (Paripurna). RS Stella Maris memiliki kapasitas 282 tempat tidur. Pemilik RS Stella Maris adalah Kongregasi Suster Suster SJMJ dengan pengelola PT Citra Ratna Nirmala. Adapun Visi dan Misi RS Stella Maris sebagai berikut :

Visi :

Menjadi rumah sakit pilihan yang professional dan terpercaya dengan memberikan pelayanan terbaik dalam semangat kasih.

Misi :

- a. Memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan holistik serta hormat hormat pada martabat manusia
- b. Membantu sumber daya manusia yang berkualitas dan berbela rasa
- c. Membangun jejaring kerjasama dengan berbagai mitra strategis
- d. Berinovasi untuk efisiensi dan efektifitas pelayanan

3. Penyajian Karakteristik Data Umum

b. Distribusi Karakteristik Pendidikan Responden

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan
Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Pendidikan	Frekuensi (f)	Persentase (%)
D3	11	25.6
S1	32	74.4
Total	43	100

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 43 orang responden, sebagian besar responden berada pada taraf pendidikan S1, yaitu sebanyak 32 orang (74,4%).

c. Distribusi Karakteristik Responden Pekerjaan

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan
Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Pekerjaan	Frekuensi (%)	Persentase (%)
Perawat pelaksana	43	100
Total	43	100

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.2, menunjukkan bahwa dari 43 orang responden, semua responden bekerja sebagai perawat pelaksana sebanyak 43 orang (100%).

d. Distribusi Karakteristik Responden Masa Kerja

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Masa Kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
<5 Tahun	19	44.2
≥5 Tahun	24	55.8
Total	43	100

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 43 orang responden, responden dengan masa kerja yang terbanyak adalah masa kerja ≥5 tahun, yaitu sebanyak 24 orang (55,8%).

1. Hasil Analisis Variabel Yang Diteliti

a. Analisis Univariat

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja
Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Beban Kerja	Frekuensi (K)	Persentase (%)
Tinggi	38	88.4
Rendah	5	11.6
Total	43	100

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.4, menunjukkan dari 43 responden lebih banyak dengan beban kerja tinggi, yaitu 38 orang (88,4%).

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat *Burnout* Pada
Perawat di Ruang ICU Di Rumah Sakit
Stella Maris Makassar

Tingkat <i>Burnout</i> Pada Perawat	Frekuensi (F)	Persentase (%)
Tinggi	25	58.1
Sedang	11	25.6
Rendah	7	16.3
Total	43	100

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan dari 43 responden, sebagian besar memiliki tingkat *burnout* tinggi, yaitu 25 orang (58,1%).

b. Analisis Bivariat

Tabel 5.6
Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat
di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella
Maris Makassar

Beban Kerja	Tingkat <i>Burnout</i> Pada Perawat						Jumlah		Nilai <i>p</i>
	Tinggi		Sedang		Rendah				
	f	%	f	%	f	%	n	%	
Tinggi	24	55,8	8	18,6	6	14,0	38	88,4	0,012
Rendah	1	2,3	3	7,0	1	2,3	5	11,6	
Total	25	58,1	11	25,6	7	16,3	43	100	

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan hasil analisis bivariat dengan menggunakan *Uji Chi Square* diperoleh nilai $p=0,012$. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden dengan beban kerja tinggi dan mengalami *burnout* tinggi sebanyak 24 orang (55,8%), *burnout* sedang sebanyak 8 orang (18,6%) dan *burnout*

rendah sebanyak 6 orang (14,0%). Responden dengan beban kerja rendah dan mengalami *burnout* tinggi sebanyak 1 orang (2,3%), *burnout* sedang sebanyak 3 orang (7,0%) dan *burnout* rendah sebanyak 1 orang (2,3%).

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan hasil analisis bivariat menggunakan *Uji Chi Square* diperoleh nilai $p=0,012$. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh data responden dengan beban kerja tinggi dan mengalami *burnout* tinggi sebanyak 24 orang (55,8%), *burnout* sedang sebanyak 8 orang (18,6%) dan *burnout* rendah sebanyak 6 orang (14,0%). Responden dengan beban kerja rendah dan mengalami *burnout* tinggi sebanyak 1 orang (2,3%), *burnout* sedang sebanyak 3 orang (7,0%) dan *burnout* rendah sebanyak 1 orang (2,3%).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja meliputi beban kerja fisik maupun mental. Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat perhari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan. beban kerja yang dialami perawat dapat menimbulkan stres kepada perawat, sehingga itu perawat harus bisa mengontrol peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya baik itu yang

berkaitan dengan sumber stresor saat menjalankan tugas dan wewenangnya dalam proses keperawatan. Stres merupakan ketegangan mental mengganggu kondisi emosional, fisik dan proses berpikir seseorang, stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu dalam berhubungan dengan lingkungannya, kinerja menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana individu bekerja, stres yang diakibatkan oleh beban kerja akan berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Sehingga stres yang terjadi secara terus menerus akan mengakibatkan dampak jangka panjang, dan memunculkan suatu kejenuhan kerja atau biasa dikenal dengan istilah *burnout*.

Penelitian ini sejalan yang dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati (2024), menunjukkan bahwa 76,9% perawat mengalami Emotional Exhaustion yang tinggi, sementara 84,6% mengalami Depersonalization dengan skor rendah. Sebanyak 44,6% perawat menunjukkan skor tinggi pada dimensi Personal Accomplishment. Analisis statistik menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan *burnout* pada perawat. Emotional Exhaustion berhubungan dengan beban kerja sedang ($p\text{-value } 0,023$), namun hubungan ini tidak signifikan. Depersonalization berhubungan signifikan dengan skor rendah *burnout* ($p\text{-value } 0,000$), sedangkan Personal Accomplishment berhubungan dengan skor tinggi *burnout*, namun hubungan ini juga tidak signifikan ($p\text{-value } 0,041$).

Hal sama yang ditemukan oleh Zuniawati (2022) yang mendapatkan hasil $p\text{-value } 0,041 \leq \alpha 0,05$, yang menyimpulkan bahwa terdapat Pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *burnout syndrome* perawat unit rawat inap di Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung.

Peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki hubungan signifikan dengan peningkatan *burnout* pada perawat. Ketidakseimbangan antara jumlah pasien, tugas administratif, jam kerja yang panjang, dan jumlah staf menyebabkan beban kerja berlebih (overload), memicu kelelahan fisik, emosional, dan depersonalisasi, yang menurunkan kualitas asuhan keperawatan. *Burnout* akibat beban kerja tinggi menyebabkan kelelahan fisik (kurang tidur, nyeri tulang belakang) dan kelelahan mental, yang berujung pada penurunan kinerja, kesalahan dalam tindakan, serta berkurangnya empati pada pasien. *Burnout* akibat beban kerja tinggi menyebabkan kelelahan fisik (kurang tidur, nyeri tulang belakang) dan kelelahan mental, yang berujung pada penurunan kinerja, kesalahan dalam tindakan, serta berkurangnya empati pada pasien.

Hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa terdapat 1 (2,3%) responden dengan beban kerja rendah, tetapi memiliki *burnout* tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Maslach dan Leiter (2016) yang menyatakan bahwa *burnout* tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi, tetapi juga oleh faktor lain seperti kurangnya dukungan sosial, konflik peran, ketidaksesuaian nilai, serta rendahnya penghargaan terhadap pekerjaan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Maslach tentang *burnout*, yang menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh berbagai dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Dalam teori tersebut dijelaskan bahwa selain beban kerja, terdapat faktor lain yang berkontribusi terhadap *burnout* seperti lingkungan kerja, hubungan interpersonal, kontrol terhadap pekerjaan, serta faktor individu seperti kepribadian dan kemampuan coping.

Asumsi peneliti, meskipun responden memiliki beban kerja yang rendah, kemungkinan terdapat faktor lain yang memengaruhi munculnya *burnout*, seperti stres pribadi, kurangnya motivasi kerja, masalah dalam

hubungan kerja, atau ketidakpuasan terhadap lingkungan kerja. Selain itu, perbedaan persepsi individu terhadap beban kerja juga dapat menjadi penyebab, di mana beban kerja yang secara objektif rendah dapat dirasakan berat secara subjektif oleh responden.

Hasil penelitian ini juga didapatkan bahwa terdapat 6 (14%) responden dengan beban kerja tinggi, tetapi memiliki *burnout* rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Schaufeli dan Bakker (2004) dalam konsep *Job Demands-Resources (JD-R) Model*, yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja (job demands) tidak selalu menyebabkan *burnout* apabila individu memiliki sumber daya kerja (job resources) yang memadai, seperti dukungan sosial, kontrol terhadap pekerjaan, serta penghargaan dari atasan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori Job Demands-Resources (JD-R) yang menjelaskan bahwa *burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang cukup. Namun, apabila individu memiliki sumber daya internal (seperti motivasi, resiliensi, dan kemampuan coping) maupun eksternal (dukungan rekan kerja, lingkungan kerja yang kondusif), maka dampak negatif dari beban kerja tinggi dapat diminimalkan sehingga *burnout* tetap rendah.

Asumsi peneliti, meskipun responden memiliki beban kerja yang tinggi, mereka kemungkinan memiliki mekanisme coping yang baik, dukungan sosial yang kuat, pengalaman kerja yang memadai, atau tingkat komitmen dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mampu mengelola stres dengan efektif. Selain itu, persepsi positif terhadap pekerjaan dan adanya kepuasan kerja juga dapat menjadi faktor pelindung yang menurunkan risiko terjadinya *burnout*.

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja responden sebagian besar berada pada kategori tinggi.
2. Hasil penelitian menunjukkan juga menunjukkan bahwa tingkat *burnout* responden sebagian besar berada pada kategori tinggi.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Stella Maris Makassar

B. Saran

1. Bagi Rumah Sakit/Manajemen:

- a. Mengatur ulang beban kerja dan jumlah tenaga perawat agar lebih seimbang (rasio staf yang memadai).
- b. Menyediakan dukungan emosional, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres bagi perawat.
- c. Memperbaiki komunikasi antara dokter, manajemen, dan perawat untuk meningkatkan lingkungan kerja.

2. Bagi Perawat:

- a. Meningkatkan kemampuan manajemen stres dan menikmati pekerjaan untuk mengurangi risiko *burnout*.
- b. Segera melapor ke atasan atau tim kesehatan mental jika merasakan tanda-tanda kelelahan fisik dan emosional yang ekstrem

DAFTAR PUSTAKA

- Achmadi, 2021. *Kesehatan masyarakat teori dan aplikasi*.
- Angraini, 2023. Hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat di kota lhokseumawe. *Jurnal Assyifa' Ilmu Kesehatan, Vol 9 No.1 (2024) Januari-Juni 2024. ISSN 2528-3391 (Print), ISSN 2776-3153 (Online)*
- Alamsyah, 2023, *Manajemen pelayanan kesehatan*, Nuha Medika, Yogyakarta
- Andriani, 2019. Hubungan mutu pelayanan kesehatan dengan kepuasan pasien Rumah Sakit Bukittinggi. *Journal endurance 2 (1) february 2019 (45-52)*
- Azwar, 2020. *Pengantar administrasi kesehatan*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Citra, 2022. Role of satisfaction with health care services in increasing patient loyalty: an mbulatory *Setting. AMJ. 2017;4(3):329–34.*
- Endang, 2021. Hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat ruang isolasi khusus (RIK) RSUD Kota Bandung. *Jurnal Keperawatan BSI, Vol. 9 No. 2 September 2021*
- Hidayat, 2019. *Metodologi penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ismiyanti, 2023. Hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* pada perawat. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional Volume 5 Nomor 3, Agustus 2023 e-ISSN 2715-6885; p-ISSN 2714-9757.*
- Imaniar, 2022, Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dengan stres kerja sebagai mediasi pada komisi pemilihan umum (KPU) Kabupaten Jombang. *Volume 3 Nomor 2.*
- Jimri, 2023. Hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *MNSJ ISSN 3026-1198 Vol.1 No.2 (2023),pp 53-58*
- Khusniyah, 2022. Hubungan beban kerja dengan *burnout* pada perawat di ruang anggrek RSUD Kabupaten Tangerang.
- Kardiawan, 2022, Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* perawat pada Ruang NICU RSUD Bima. *Jurnal Keperawatan Volume 6 Nomor 3.*
- Khairani, 2022. Hubungan antara self-efficacy dengan academic *burnout* pada mahasiswa. *Volume 8 Nomor 1.*
- Lisa, 2024. Hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Assyifa' Ilmu Kesehatan, Vol 9 No.1 (2024) Januari-Juni 2024 ISSN 2528-3391 (Print), ISSN 2776-3153 (Online)*
- Moenir, 2022. *Manajemen pelayanan umum di indonesia edisi 1*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Maslach, 2022, Hubungan antara tingkat *burnout* syndrome dengan kinerja perawat.
- Marjati, 2021, *Mutu Pelayanan Kesehatan*, Salemba Medika, Jakarta

- Notoatmodjo, 2019. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : Rineka Cipta
- Putu, 2021. Hubungan beban kerja terhadap *burnout* syndrome pada perawat pelaksana ruang intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan, Volume 5 nomor 2*
- Prihatini, 2022, Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang. *Jurnal Keperawatan Volume 5 Nomor 1*.
- Syafruddin. 2021. *Ilmu Kesehatan Masyarakat*. Jakarta : TIM
- Sugiyono, 2020. Metode penelitian pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. PD Sugiyono. Penerbit CV. Alfabeta: Bandung.
- Sagita, 2021. Hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Assyifa: Jurnal Ilmu Kesehatan Lhokseumawe*, 9(1), 39–45.
- Tawale. 2022, Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di RSUD Serui-Papua. *Insan Vol. 6 Nomor 1*.
- Wibi, 2022. Hubungan beban kerja dengan *burnout* perawat. *Jurnal Kebidanan Volume 3 Nomor 2*. ISSN : 4489-4932.
- Widiana, L. 2021. Hubungan beban kerja dengan *burnout* syndrome pada perawat di Kota Lhokseumawe. *Jurnal Assyifa: Jurnal Ilmu Kesehatan Lhokseumawe*, 9(1), 39–45. <https://doi.org/10.54460/jifa.v9i1.88>

LAMPIRAN I

JADWAL KEGIATAN

[illegible]

LAMPIRAN II

LEMBAR INFORMED CONSENT

Kami yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

1. Asriana (C2414201139)
2. Auxilia Amba Datu (C2414201141)

Adalah mahasiswa Program Studi keperawatan STIK Stella Maris yang sedang melakukan penelitian tentang “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar”. Identitas semua responden dan informasi yang diperoleh dalam penelitian ini akan dijamin kerahasiaannya dan menjadi tanggung jawab kami sebagai peneliti apabila informasi yang diberikan merugikan di kemudian hari.

Bapak/Ibu dapat mengundurkan diri dari penelitian ini kapan saja dan tanpa paksaan apapun. Jika Bapak/Ibu memutuskan untuk mengundurkan diri dari penelitian ini, semua data yang diperoleh dalam penelitian ini tidak akan disalahgunakan tanpa izin responden. Informasi yang diperoleh dalam penelitian ini merupakan bahan atau data yang akan bermanfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan dan akan dipublikasikan dalam bentuk skripsi. Atas kesediaan kerja sama Bapak/Ibu, kami mengucapkan terima kasih.

Makassar, Agustus 2025

Peneliti I

Peneliti II

Asrina

Auxilia Amba Datu

LAMPIRAN III

SURAT KETERANGAN LOLOS ETIK



SURAT KETERANGAN LOLOS ETIK Nomor: 64/STIK-SM/KEPK/XII/2025

Komite Etik Penelitian Kesehatan STIK Stella Maris, dalam upaya melindungi hak asasi dan kesejahteraan subjek penelitian, telah mengkaji dengan teliti proposal yang berjudul:

"Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat *Bornout* pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar"

Nama peneliti utama : Asriana (C2414201139)
Auxilia Amba Datu (C2414201141)
Pembimbing :
1. Asrijal Bakri, Ns., M.Kes/NIDN.0918087701
2. Yunita Carolina Satti, Ns., M.Kep/NIDN.0904078805
Nama Institusi : STIK Stella Maris Makassar

Dan telah menyatakan bahwa proposal penelitian ini layak dilaksanakan sesuai prinsip etik penelitian.

Ditetapkan di : Makassar
Tanggal : 8 Desember 2025



Keterangan:

1. Persetujuan etik ini berlaku selama 1 (satu) tahun sejak tanggal ditetapkan.
2. Jika ada perubahan atau penyimpangan protokol dan/atau perpanjangan penelitian, harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian.
3. Jika ada kejadian serius yang tidak diinginkan (KTD) harus segera dilaporkan ke Komite Etik Penelitian.

LAMPIRAN IV

SURAT KETERANGAN HASIL PENELITIAN



SURAT KETERANGAN

Nomor : 0800.DIR.SM.KORDIK.KET.EX.II.2026

Direktur RS. Stella Maris Makassar menerangkan bahwa :

Nama Lengkap : Asriana (C2414201139)
Auxilia Amba Duta (C2414201141)
Program Studi : Keperawatan
Asal Pendidikan : STIK Stella Maris
Makassar

Telah melaksanakan penelitian di RS. Stella Maris dalam rangka penyelesaian Skripsi yang dimulai pada bulan Desember 2025 s/d Januari 2026 dengan judul :

"Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar"

Demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana fungsinya.

Makassar, 05 Februari 2026

Hormat Kami,
Direksi RS. Stella Maris,
dan .


RS. Stella Maris
dr. Teoroci Luisa Nunuhitu, M.Kes, FISQun
Direktur

Cc. Araip

LAMPIRAN V

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini bersedia menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh Mahasiswa Program Studi S1 Keperawatan STIKes Stella Maris dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat di Ruang Perawatan Bernadeth Rumah Sakit Stella Maris Makassar “.

Saya memahami penelitian dimaksudkan dalam rangka penyusunan skripsi yang dilakukan oleh peneliti demi kepentingan ilmiah dan penelitian tidak merugikan bagi saya serta identitas dan jawaban yang saya berikan akan dijaga kerahasiaannya. Dengan demikian secara sukarela dan tidak ada unsur paksaan dari siapapun saya siap berpartisipasi dalam penelitian ini.

Makassar, Agustus 2025

Responden

()

LAMPIRAN VI

KUESIONER PENELITIAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur : Tahun
3. Pendidikan :
4. Pekerjaan :
5. Masa Kerja : Tahun
6. Alamat :

B. Kuesioner Beban Kerja

Beri tanda *checklist* (✓) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan keterangan sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

N = Netral (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

No	Pernyataan	SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menghadapi kondisi kerja yang memerlukan konsentrasi dan fokus yang tinggi					
2	Saya terganggu oleh perubahan tugas yang tiba-tiba ditetapkan oleh rumah sakit					
3	Saya mengalami kesulitan dalam memprioritaskan tugas-tugas yang harus saya selesaikan dalam waktu yang terbatas					

4	Saya sering merasa terganggu oleh hal-hal dari luar yang mempengaruhi kemampuan saya menyelesaikan pekerjaan					
5	Saya merasa terbebani untuk mencapai target yang ditetapkan oleh pemerintah					

Sumber : Muhaimin (2013)

C. Kuesioner Tingkat *Burnout* Pada Perawat

Beri tanda *checklist* (✓) pada pernyataan di bawah ini sesuai dengan kondisi yang sebenarnya dengan keterangan sebagai berikut :

1 = Tidak Pernah

2 = Kadang - kadang

3 = Jarang

4 = Sering

5 = Selalu

No	Pernyataan	SL (5)	SR (4)	JR (3)	KK (2)	TP (1)
Kelelahan Emosional						
1	Saya merasa bekerja itu menguras emosi					
2	Saya merasa saat berada di rumah sakit, saya bekerja secara berlebihan, di akhir jam kerja (waktu pulang masih ada pekerjaan belum terselesaikan)					
3	Saya merasa lelah bangun pagi karena membayangkan beratnya menjalani pekerjaan					
4	Bekerja dengan rekan satu ruangan membuat saya tegang tidak nyaman					
5	Saya merasa lelah menjalani pekerjaan perawat sehari hari					
6	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan saya selama menjadi perawat					
7	Saya merasa saya bekerja terlalu keras saat di rumah sakit					
8	Bekerja dengan orang secara langsung, membuat saya stres					

	(bertemu dengan pasien, perawat ruangan)					
9	Saya merasa sudah seperti di ujung tanduk pekerjaan yang saya lakukan terasa sangat berat					
Depersonalisasi						
10	Saya merasa memperlakukan pasien sebagai objek tidak perlu dipahami secara personal					
11	Sejak saya melakukan perawatan pada pasien, saya tidak banyak melibatkan perasaan					
12	Saya khawatir jika pekerjaan perawat saya membuat emosional saya tidak peka (tidak mudah dikontrol)					
13	Saya tidak peduli dengan apa yang dialami pasien dan hanya menjalankan pekerjaan saya seperlunya saja					
14	Saya merasa pasien berbohong mengenai apa yang mereka keluhkan (pasien suka cari perhatian)					
Pencapaian Prestasi Diri						
15	Saya bisa dengan mudah memahami perasaan pasien					
16	Saya bisa menyelesaikan masalah pasien secara efektif					
17	Saya merasa bahwa saya bisa memberikan pengaruh positif pada kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya					
18	Saya merasa, saya sangat energik saat melaksanakan pekerjaan saya					
19	Saya bisa dengan mudah menciptakan suasana nyaman dengan pasien					
20	Saya merasa senang menjalankan pekerjaan saya dan bisa dekat dengan pasien					
21	Saya merasa tujuan saya sudah tercapai dan saya sudah mendapatkan banyak hal saat melakukan pekerjaan					

22	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya bisa menyelesaikan masalah emosional dengan tenang					
----	---	--	--	--	--	--

Sumber : *Maslach Burnout Inventory*

LAMPIRAN VII

SURAT HASIL TURNITIN

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**
STELLA MARIS
TERAKREDITASI "B" BAN-PT dan LAM-PTKes
UNIT PENELITIAN DAN PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT (UPPM)
Jl. Maipa No. 10, Makassar Telp. (0411) 8005319, Website : www.stikstellamarisidms.ac.id Email: ipmstiksm@gmail.com

SURAT KETERANGAN

No: 661/STIK-SM/PPMW/I/2026

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Angelina Sorongan
Jabatan : Pustakawan

dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : 1. Asriana (C2414201139)
2. Auxilia Amba Datu (C2414201141)
Prodi : Sarjana Keperawatan
Jenis Artikel : Skripsi
Judul : HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program Turnitin, maka dapat dinyatakan bahwa artikel ilmiah tersebut di atas telah memenuhi standar yang telah ditetapkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar dengan nilai *similarity indeks* 29%.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 13 Februari 2026

Pustakawan



LAMPIRAN VIII

MASTER TABEL

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN BERNADETH RUMAH SAKIT STELLA MARIS MAKASSAR

No	Nama (Inisial)	Umur (Tahun)	Pendidikan	Pekerjaan	Masa Kerja	BEBAN KERJA							Koding SPSS	TINGKAT BURNOUT PADA PERAWAT																												Koding SPSS
						No. Urut Pertanyaan					N	Kriteria		No. Urut Pertanyaan																						N	Kriteria					
						1	2	3	4	5				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22							
1	A.R	44 TAHUN	D3	Perawat	25 TAHUN	4	3	3	3	3	16	Tinggi	1	3	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	4	4	4	2	4	4	4	4	51	Rendah	3					
2	M	41 TAHUN	S1	Perawat	20 TAHUN	4	4	4	4	4	20	Tinggi	1	5	5	2	2	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	74	Sedang	2				
3	W	24 TAHUN	S1	Perawat	4 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1					
4	B	26 TAHUN	S1	Perawat	8 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1				
5	R	23 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1					
6	Y	27 TAHUN	S1	Perawat	5 TAHUN	5	3	3	4	4	19	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1				
7	E	30 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	4	5	4	4	22	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1					
8	R	34 TAHUN	D3	Perawat	10 TAHUN	5	3	2	2	2	14	Rendah	2	5	5	2	2	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	74	Sedang	2				
9	N	25 TAHUN	D3	Perawat	1 TAHUN	5	4	3	4	5	21	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1					
10	I	30 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	5	5	5	5	25	Tinggi	1	5	5	1	1	4	2	2	1	2	5	1	1	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	75	Sedang	2				
11	A	38 TAHUN	S1	Perawat	15 TAHUN	5	4	4	2	3	18	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1					

12	C	29 TAHUN	S1	Perawat	9 TAHUN	5	4	4	2	3	18	Tinggi	1	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	4	75	Sedang	2
13	R	28 TAHUN	S1	Perawat	7 TAHUN	5	4	4	2	3	18	Tinggi	1	4	4	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	5	3	3	4	4	2	4	2	4	73	Sedang	2
14	N	27 TAHUN	S1	Perawat	1 TAHUN	1	4	2	1	2	10	Rendah	2	2	5	4	2	2	2	4	2	4	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	69	Sedang	2
15	S	23 TAHUN	S1	Perawat	2 TAHUN	5	4	2	4	2	17	Tinggi	1	5	5	2	2	2	2	5	3	3	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	4	5	74	Sedang	2
16	H	25 TAHUN	D3	Perawat	1 TAHUN	5	4	3	4	4	20	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	
17	G	28 TAHUN	S1	Perawat	30 TAHUN	5	4	3	4	3	19	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1
18	Y	30 TAHUN	S1	Perawat	8 TAHUN	5	4	3	4	3	19	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1
19	U	49 TAHUN	S1	Perawat	25 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1
20	E	28 TAHUN	S1	Perawat	2 TAHUN	4	3	2	2	3	14	Rendah	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1
21	H	24 TAHUN	D3	Perawat	4 TAHUN	5	4	3	4	5	21	Tinggi	1	2	2	4	3	3	2	2	2	3	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4	4	50	Rendah	3
22	A	39 TAHUN	S1	Perawat	21 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4	4	4	51	Rendah	3
23	S	49 TAHUN	S1	Perawat	25 TAHUN	5	3	4	2	3	17	Tinggi	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	5	4	4	5	5	51	Rendah	3
24	A	33 TAHUN	D3	Perawat	12 TAHUN	4	3	2	2	2	13	Rendah	2	3	3	1	1	1	1	3	3	3	1	4	3	4	3	4	1	3	1	1	3	1	3	51	Rendah	3
25	E	24 TAHUN	S1	Perawat	1 TAHUN	5	2	3	4	4	18	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1
26	F	32 TAHUN	D3	Perawat	1 TAHUN	5	5	4	4	4	22	Tinggi	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Tinggi	1
27	M	46 TAHUN	S1	Perawat	29 TAHUN	4	4	4	4	4	20	Tinggi	1	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	100	Tinggi	1
28	L	33 TAHUN	S1	Perawat	7 TAHUN	5	5	1	5	1	17	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1
29	D	33 TAHUN	S1	Perawat	18 TAHUN	4	5	5	4	4	22	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1
30	V	28 TAHUN	S1	Perawat	5 TAHUN	4	4	4	4	4	20	Tinggi	1	4	5	4	2	2	1	4	4	4	1	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	4	74	Sedang	2
31	H	30 TAHUN	D3	Perawat	8 TAHUN	4	4	4	4	4	20	Tinggi	1	2	4	2	2	1	1	2	2	4	1	2	1	1	3	4	2	4	4	4	5	5	5	50	Rendah	3
32	Y	23 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	4	4	4	2	2	16	Tinggi	1	2	5	4	2	2	2	4	2	4	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	5	4	4	69	Sedang	2
33	M	35 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	4	2	2	2	16	Tinggi	1	2	2	1	1	2	2	2	1	4	1	1	1	1	2	2	4	4	4	5	5	5	5	51	Rendah	3
34	N	36 TAHUN	S1	Perawat	14 TAHUN	4	3	5	5	5	22	Tinggi	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Tinggi	1	
35	S	31 TAHUN	D3	Perawat	7 TAHUN	4	5	5	5	5	24	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1	
36	M	25 TAHUN	S1	Perawat	1 TAHUN	4	4	4	4	4	20	Tinggi	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Tinggi	1	

37	H	36 TAHUN	D3	Perawat	12 TAHUN	5	3	4	4	4	20	Tinggi	1	5	4	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	86	Tinggi	1
38	Y	25 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	4	2	5	4	20	Tinggi	1	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84	Tinggi	1
39	K	36 TAHUN	S1	Perawat	15 TAHUN	5	4	3	3	3	18	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1
40	V	28 TAHUN	S1	Perawat	2 TAHUN	5	2	3	2	2	14	Rendah	2	2	1	2	1	2	2	4	4	4	5	4	3	4	4	3	4	3	3	4	2	5	2	68	Sedang	2		
41	A	40 TAHUN	D3	Perawat	20 TAHUN	5	4	2	4	4	19	Tinggi	1	2	5	4	2	2	2	4	2	4	1	4	1	1	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	69	Sedang	2	
42	T	27 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	5	4	4	4	5	22	Tinggi	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	110	Tinggi	1
43	D	26 TAHUN	S1	Perawat	3 TAHUN	4	4	4	4	5	21	Tinggi	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	Tinggi	1

LAMPIRAN IX

Frequency Table

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Dewasa (18-59 Tahun)	43	100.0	100.0	100.0

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	11	25.6	25.6	25.6
S1	32	74.4	74.4	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perawat	43	100.0	100.0	100.0

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	19	44.2	44.2	44.2
>5 Tahun	24	55.8	55.8	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	38	88.4	88.4	88.4
Rendah	5	11.6	11.6	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Tingkat Burnout Pada Perawat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	25	58.1	58.1	58.1
Sedang	11	25.6	25.6	83.7
Rendah	7	16.3	16.3	100.0
Total	43	100.0	100.0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Tingkat Burnout Pada Perawat	43	100.0%	0	0.0%	43	100.0%

Beban Kerja * Tingkat Burnout Pada Perawat Crosstabulation

			Tingkat Burnout Pada Perawat			Total
			Tinggi	Sedang	Rendah	
Beban Kerja	Tinggi	Count	24	8	6	38
		Expected Count	22.1	9.7	6.2	38.0
		% within Beban Kerja	63.2%	21.1%	15.8%	100.0%
		% within Tingkat Burnout Pada Perawat	96.0%	72.7%	85.7%	88.4%
		% of Total	55.8%	18.6%	14.0%	88.4%
	Rendah	Count	1	3	1	5
		Expected Count	2.9	1.3	.8	5.0
		% within Beban Kerja	20.0%	60.0%	20.0%	100.0%
		% within Tingkat Burnout Pada Perawat	4.0%	27.3%	14.3%	11.6%
		% of Total	2.3%	7.0%	2.3%	11.6%
Total	Count	25	11	7	43	
	Expected Count	25.0	11.0	7.0	43.0	
	% within Beban Kerja	58.1%	25.6%	16.3%	100.0%	
	% within Tingkat Burnout Pada Perawat	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	
	% of Total	58.1%	25.6%	16.3%	100.0%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	4.084 ^a	2	.012
Likelihood Ratio	3.882	2	.013
Linear-by-Linear Association	1.702	1	.017
N of Valid Cases	43		

a. 3 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .81.

LEMBAR KONSUL

Nama dan NIM : 1. Asriana (C2414201139)
 2. Auxilia Amba Datu (C2414201141)
 Program Studi : Sarjana Keperawatan
 Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Burnout
 Pada Perawat Di Ruang Perawatan Bernadeth
 Rumah Sakit Stella Maris Makassar
 Pembimbing : Asrijal Bari, Ns., M.Kes

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan		
			Peneliti		Pembimbing
			I	II	
1.	14 Mei 2025	Pengajuan Judul			
2.	15 Mei 2025	Jurnal Referensi			
3.	04 Juni 2025	Konsul BAB 1			
4.	07 Juli 2025	Konsul BAB 2 dan 3			
5.	14 Juli 2025	Konsul Skor Beban Kerja			
6.	15 Juli 2025	Konsul BAB 1-4			
7.	26 Juli 2025	Konsul Target Populasi			
8.	28 Juli 2025	Konsul Revisi Proposal BAB 1-4			
9.	30 Juli 2025	Konsul Penulisan Proposal			
10.	05 Agustus 2025	Revisi Penulisan Proposal			

11.	09 Februari 2026	- Konsul hasil penelitian - Gambaran umum hasil penelitian - Pengkajian karakteristik data umum - Hasil Analisis variabel yang diteliti			
12	10 Februari 2026	Konsul BAB VI Simpulan dan saran			
13	12 Februari 2026	ACC BAB V dan VI			

LEMBAR KONSUL

Nama dan NIM : 1. Asriana (C2414201139)
 2. Auxilia Amba Datu (C2414201141)

Program Studi : Sarjana Keperawatan

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Burnout
 Pada Perawat Di Ruang Perawatan Bernadeth
 Rumah Sakit Stella Maris Makassar

Pembimbing : Yunita Carolina Satti, Ns., M.Kep

No.	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan		
			Peneliti		Pembimbing
			I	II	
1.	14 Mei 2025	Pengajuan Judul			
2.	15 Mei 2025	Jurnal Referensi			
3.	04 Juni 2025	Konsul BAB 1			
4.	07 Juli 2025	Konsul BAB 2 dan 3			
5.	14 Juli 2025	Konsul Skor Beban Kerja			
6.	15 Juli 2025	Konsul BAB 1-4			
7.	26 Juli 2025	Konsul Target Populasi			
8.	28 Juli 2025	Konsul Revisi Proposal BAB 1-4			
9.	30 Juli 2025	Konsul Penulisan Proposal			
10.	05 Agustus 2025	Revisi Penulisan Proposal			

11.	09 Februari 2026	- Konsul hasil penelitian - Gambaran umum hasil penelitian - Pengkajian karakteristik data umum - Hasil Analisis variabel yang diteliti			
12	10 Februari 2026	Konsul BAB VI Simpulan dan saran			
13	12 Februari 2026	ACC BAB V dan VI			

LAMPIRAN XI

DOKUMENTASI

