

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Burnout*

2.1.1 Pengertian *Burnout*

Burnout atau lebih dikenal dengan kondisi tubuh yang benar-benar lelah secara fisik dan mental. *Burnout* pertama kali dijelaskan pada tahun 1970an, gejala ini dapat muncul tanpa ada gangguan psikologis sebelumnya dan awal dirasakannya seorang individu ialah munculnya perasaan emosional berupa stress dan tidak dapat melakukan sesuatu pun terkait dengan pekerjaan yang dijalannya (Saleh, 2018).

Kelelahan bekerja atau dikenal dengan istilah *burnout*, pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger pada tahun 1973. Freudenberger, Maslach, dan Leither dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi dengan individu yang mengalami sindrom psikologis berupa kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang disebabkan oleh situasi dan tuntutan yang penuh tekanan secara emosional (Adhiatma & Christianto, 2019).

Pines dan Elliot Aronson (dalam Manktelow, 2007) menjelaskan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional.

Herbert J. Freudenberger (dalam Manktelow, 2007) juga menyatakan *burnout* sebagai kondisi kelelahan atau frustrasi yang ditimbulkan oleh pengabdian terhadap suatu penyebab, cara hidup, atau hubungan yang tidak menghasilkan penghargaan yang diharapkan.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Adhiatma & Christianto, 2019) gejala *burnout* yang muncul dan terjadi pada individu yang bekerja dapat dipicu oleh stres kerja yang dialami secara berkepanjangan. Stres tersebut muncul karena adanya penilaian dan pemikiran yang berdampak negatif bagi individu

tersebut. Lebih lanjut, para peneliti mengatakan bahwa individu yang mengalami *burnout* dapat memunculkan perilaku menyimpang yang dapat berdampak buruk bagi individu tersebut, orang lain disekitarnya, serta organisasi atau tempatnya bekerja. *Burnout* yang dialami oleh individu yang bekerja dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam kegiatan organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* adalah kelelahan yang dialami oleh pekerja atau karyawan baik secara fisik maupun mental terhadap pekerjaannya berupa stres dan tidak menikmati pekerjaannya yang bersifat menahun atau berkepanjangan.

2.1.2 Gejala *Burnout*

Ada beberapa gejala yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada seorang karyawan/pekerja, yaitu (Manktelow, 2007) :

1. Gejala Fisik, mencakup :
 - a. Kelelahan fisik, seperti mudah letih saat bekerja
 - b. Penyakit yang sering muncul, seperti sering sakit kepala
 - c. Gangguan tidur, seperti insomnia
2. Gejala Emosional, mencakup :
 - a. Kekecewaan terhadap pekerjaan
 - b. Kehilangan kesadaran makna
 - c. Sinisme terhadap perusahaan
 - d. Frustrasi dan kurangnya kekuatan untuk mengubah situasi
 - e. Perasaan marah yang kuat terhadap mereka yang Anda anggap bertanggung jawab
 - f. Perasaan depresi dan isolasi
3. Gejala Perilaku ini mencerminkan kelelahan dan hilangnya kepuasan kerja, mencakup :
 - a. Semakin memisahkan diri dari rekan kerja

- b. Semakin sering tidak hadir
- c. Semakin kasar dalam menghadapi tim
- d. Turunnya komitmen kerja
- e. Konsumsi alkohol yang meningkat

Menurut Koesoema (2018) *burnout* memiliki gejala seperti hilangnya motivasi, menjadi pesmisi, dan bersikap fatalis terhadap pekerjaannya sendiri. Gejala *burnout* juga tampak dalam perubahan kondisi stamina fisik, seperti mudah lelah, capek, kehilangan gairah dan semangat, sering pilek, mudah terkena flu, masuk angin, pusing kepala, gangguan pencernaan, tidak bisa tidur, kelebihan mengonsumsi obat-obatan, menurunnya kepercayaan diri, dan meruncingnya persoalan dan konflik dalam keluarga.

Berdasarkan gejala-gejala diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa ada 3 macam gejala yang dapat menyebabkan terjadinya burnout yaitu gejala fisik, gejala emosional, dan gejala perilaku yang mencerminkan hilangnya kepuasan kerja.

2.1.3 Dimensi-Dimensi *Burnout*

Menurut *American Thoracic Society* Saleh (2018) *burnout* diklasifikasikan atas 3 dimensi yakni :

1. *Exhaustion* (kelelahan) atau munculnya sikap mencurahkan waktu dan usaha yang berlebihan untuk suatu tugas atau proyek yang tidak dianggap bermanfaat yang pada akhirnya dapat memunculkan perasaan lelah berkepanjangan.
2. *Depersonalization* atau depersonalisasi merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang secara terus-menerus atau berulang kali yang menganggap di sekitarnya adalah tidak nyata. Terkadang mereka berperilaku sinis kepada rekan kerjanya dan hilangnya sikap empati jika terjadi hal yang tidak diinginkan.

3. *Reduced Personal Accomplishment* merupakan suatu kecenderungan yang menjadikan pribadi negative atau penurunan sikap perasaan puas atas pekerjaan yang dilaksanakannya hingga merasa rendahnya kompetisi diri yang dimiliki.

Menurut Maslach dan Leiter (dalam Adhiatma & Christianto, 2019) diketahui bahwa terdapat 3 dimensi yang mendasari terjadinya *burnout* :

1. *Exhausted Dimension* atau dimensi kelelahan
2. *Cynicism Dimension* atau dimensi sinisme
3. *Inefficacy Dimension* atau dimensi pencapaian

Berdasarkan dimensi-dimensi *burnout* diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa dimensi-dimensi *burnout* ada 3 yaitu, *exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*.

2.1.4 Faktor-Faktor yang Menyebabkan terjadinya *Burnout*

Menurut *American Thoracic Society* (dalam Saleh, 2018) dan berbagai sumber terkait, faktor terjadinya *burnout* diklasifikasikan atas 2, yaitu :

1. Faktor individu/internal yakni usia, jenis kelamin, merasa memiliki harga diri yang rendah, orang dewasa muda dengan pandangan idealis, memiliki pandangan realistik dan memiliki masalah keuangan.
2. Faktor lingkungan/eksternal yakni beban kerja yang berat, konflik dengan rekan kerja, sumber daya yang berkurang, kurangnya dukungan sosial dari atasan, ketidakseimbangan imbalan dari hasil usaha, perubahan aturan kelembagaan yang cepat, serta pekerjaan yang monoton.

Menurut Maslach dan Leither (dalam Saleh, 2018) faktor terjadinya *burnout* yang dapat diidentifikasi telah dikelompokkan menjadi 6 domain yaitu :

1. Beban kerja (*workload*), beban kerja berlebih diketahui berkontribusi terhadap munculnya *burnout*, disebabkan karena pekerja menghabiskan kapasitas untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.
2. Kontrol (*eucontrol*), ketika karyawan memiliki kapasitas untuk memberi keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka dan berdampak langsung pada pekerjaan, latihan otonomi profesional, dan mendapatkan kesempatan untuk mengakses penambahan sumber daya yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang efektif, mereka akan lebih cenderung bekerja dengan semangat yang tinggi merasakan ikatan yang kuat dengan perusahaannya.
3. Penghargaan atau pengakuan (*reward*), pengakuan yang tidak tercukupi (baik segi keuangan, kelembagaan, sosial) meningkatkan kerentanan pekerja terhadap kelelahan atau *burnout*, hal ini dikaitkan dengan munculnya perasaan ketidakefisienan oleh para pekerja.
4. Komunitas (*community*), diyakini memiliki hubungan yang saling terkait dengan pekerjaan yang dilaksanakan orang lain. Bila hubungan ini dicirikan oleh kurangnya dukungan dan kepercayaan, serta adanya konflik yang belum terselesaikan maka ada risiko kelelahan yang lebih besar.
5. Keadilan (*fairness*), adalah sejauh mana keputusan dalam pekerjaan dianggap adil dan setara.
6. Nilai (*value*), merupakan cita-cita atau motivasi yang pada awalnya membuat seseorang tertarik dan

kemudian termotivasi untuk bekerja, dan mengaitkan pekerjaannya dengan tempat kerja yang baik sehingga pekerjaan yang mereka kerjakan akan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disebutkan diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya *burnout* dapat terjadi karena adanya faktor internal (dalam) dan faktor eksternal (luar). Dan salah satu faktor eksternal yang berkontribusi paling besar atas terjadinya *burnout* yaitu beban kerja yang berlebih (*workload*).

2.1.5 *Burnout* dalam Perspektif Islam

Surah Al-Jumuah Ayat 10 :

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا
اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya :

"Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung." (Q.S Al-Jumuah : 10)

Dalam agama Islam, hari Jumat bukanlah hari istirahat buat seluruhnya, melainkan hari untuk melakukan ibadah bersama, yaitu sholat Jumat. Apabila waktu Jumat telah datang hentikan segala kegiatan. Apabila Jumat telah selesai bolehlah bergiat kembali, bertebaranlah di muka bumi itu. Dan carilah karunia Allah karena karunia Allah itu ada dimana-mana asal saja orang mau berusaha dan bekerja. Dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya, artinya kemana sajakapun kamu, dimana sajakapun, dalam suasana apa saja, jangan lupa kepada Allah karena dengan selalu ingat kepada Allah akan dapatlah kita mengendalikan diri sehingga tidak terperosok kepada perbuatan yang tidak diridhoi Allah.

Keberuntungan utama bahwa segala apa yang diusahakan mendapat berkah dari Allah. Kalau mendapat rezeki ialah rezeki yang halal. Di samping keuntungan benda, yang utama sekali ialah keberuntungan karena hilangnya kekacauan pikiran sebab perbuatan yang tidak halal (Hamka, 2015).

2.2 Beban Kerja

2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Everly (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. MENPAN Nomor : KEP/75/M.PAN/7/2004 mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan Peraturan Pemerintah RI Nomor 97 tahun 2000 beban kerja adalah frekuensi rata-rata masing-masing jenis pekerjaan dalam jangka waktu tertentu dengan memperkirakan beban kerja dari organisasi dapat dilakukan berdasarkan perhitungan atau pengalaman.

Menurut Suma'mur (1987) beban kerja adalah kemampuan kerja suatu tenaga kerja yang beda dari satu dan lainnya dan sangat tergantung pada tingkat keterampilan, kesehatan jasmani, keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh yang berbeda dari yang bersangkutan. Hart dan Staveland juga mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima. PERMENDAGRI No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Menurut Gryna (dalam Prescott, 2012) efek utama kelebihan beban kerja adalah peningkatan stres pada individu dan keluarga mereka, selain itu juga kerja berlebihan mengurangi kepuasan kerja dan pada akhirnya mengarah ke pendapatan perusahaan yang akan menurun.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja adalah kemampuan kerja suatu tenaga kerja yang beda dari satu dan lainnya yang sesungguhnya dapat berkontribusi pada tingkat kelelahan, kebosanan, stress, gangguan kesehatan baik fisik maupun mental dan lain sebagainya bagi para pekerja. Rendahnya beban kerja boleh jadi bukan penyebab kurangnya waktu tidur, namun dengan tingginya beban kerja mampu melebihi kapasitas kelelahan seorang individu.

2.2.2 Dimensi-Dimensi Beban Kerja

Berdasarkan analisis beban kerja yang sama dilakukan oleh Setiaji S&Wajidi MF (dalam Saleh, 2018) menggunakan instrumen Nasa-TLX dengan melihat 6 dimensi yakni :

1. *Mental Demands* merupakan seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari.
2. *Physical Demands* merupakan jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan.
3. *Temporal Demands* merupakan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung.
4. *Performance* merupakan seberapa besar keberhasilan seseorang didalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
5. *Frustration Level* merupakan seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.
6. *Efforts* merupakan seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Jadi, beban kerja dapat terjadi akibat jumlah pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, tuntutan mental, tuntutan fisik, dituntut untuk memaksimalkan waktu,

meningkatkan kinerja karyawan, tingkat frustrasi, dan upaya yang dilakukan oleh karyawan baik upaya secara fisik maupun mental.

2.2.3 Kategori Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih atau terlalu sedikit "kuantitatif", yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak atau justru sedikit yang diberikan kepada pekerja dengan jangka waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit "kualitatif", yaitu ketika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau pekerja melakukan tugas tidak dengan kemampuannya (Munandar, 2001).

Everly dan Giordano (dalam Munandar, 2001) menambahkan kategori lain dari beban kerja, yaitu kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif :

1. **Beban Berlebih Kuantitatif**

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, unsur yang menimbulkan beban berlebih kuantitatif ialah desakan waktu.

2. **Beban Terlalu Sedikit Kuantitatif**

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang, yaitu pada pekerjaan yang sederhana dimana banyak terjadi pengulangan gerakan yang akan menimbulkan rasa bosan dan rasa monoton.

3. **Beban Berlebih Kualitatif**

Dengan kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang mengakibatkan adanya beban berlebih kualitatif. Semakin tinggi kemajemukannya maka semakin tinggi stresnya.

4. Beban Terlalu Sedikit Kualitatif

Dalam hal ini pekerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensial secara penuh. Hal ini dapat menimbulkan kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah.

5. Beban Berlebih Kuantitatif dan Kualitatif

Proses pengambilan keputusan merupakan satu kombinasi yang unik dari faktor-faktor yang dapat mengarah ke berkembangnya kondisi-kondisi beban berlebih kuantitatif dan kualitatif pada waktu yang sama.

Jadi berdasarkan penjelasan diatas, beban kerja dibagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat menjadi faktor timbulnya beban kerja dan juga pekerjaan sederhana yang hanya melakukan hal-hal yang sama (monoton) dengan jangka waktu yang terbilang lama juga dapat menimbulkan beban kerja bagi para pekerjanya.

2.2.4 Beban Kerja dalam Perspektif Islam

Surah Al-Baqarah Ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ
 ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا
 كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ
 وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ

Artinya :

"Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (Mereka berdoa) : 'Ya Rabb kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami bersalah. Ya Rabb kami janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tak sanggup kami memikulnya. Beri maafilah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong kami, maka tolonglah kami terhadap kaum yang kafir.'" (Q.S Al-Baqarah : 286)

Firman Allah SWT artinya, Allah tidak akan membebani seseorang diluar kemampuannya. Ini merupakan kelembutan, kasih sayang, dan kebaikan-Nya terhadap makhluk-Nya. Dan ayat inilah yang menasakh apa yang dirasakan berat oleh para sahabat Nabi, yaitu yang artinya : *"Dan jika kamu menampakkan apa yang ada didalam hatimu atau kamu menyembunyikannya, niscaya Allah akan membuat perhitungan denganmu tentang perbuatanmu itu."* Maksudnya, meskipun Dia menghisab dan meminta pertanggung-jawaban, namun Allah tidak mengadzab melainkan disebabkan dosa yang seseorang memiliki kemampuan untuk menolaknya. Adapun sesuatu yang seseorang tidak memiliki kemampuan untuk menolaknya seperti godaan dan bisikan hati, maka hal itu tidak dibebankan kepada manusia. Dan kebencian terhadap godaan bisikan yang jahat merupakan bagian dari iman.

Ayat di atas berdasarkan Ibnu Katsir menjelaskan bahwa janganlah Allah SWT membebani kami dengan amal-amal yang berat meskipun kami mampu menunaikannya, sebagaimana yang telah Allah SWT syariatkan kepada ummat-ummat yang terdahulu sebelum kami, berupa belenggu-belenggu dan bebb-beban yang mengikat mereka. Allah SWT telah mengutus Nabi Muhammad Saw sebagai Nabi pembawa rahmat, untuk menghapuskannya melalui syariat yang dibawanya, berupa

agama yang lurus, yang mudah, lagi penuh kemurahan hati (Katsir, 2004).

2.3 Hubungan Antar Variabel

Saat ini *burnout* merupakan momok yang paling menakutkan dan merupakan hal yang sangat penting yang harus diperhatikan oleh anggota organisasi dan juga organisasi itu sendiri. Hal ini terjadi karena karyawan yang bekerja pada suatu organisasi sering kali merasakan kelelahan yang berlebih baik secara fisik maupun mental terhadap pekerjaannya berupa stres dan tidak menikmati pekerjaannya yang bersifat menahun atau berkepanjangan.

Pines dan Elliot Aronson (dalam Manktelow, 2007) juga menjelaskan bahwa *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang menuntut secara emosional.

Herbert J. Freudenberg (dalam Manktelow, 2007) juga menyatakan *burnout* sebagai kondisi kelelahan atau frustrasi yang ditimbulkan oleh pengabdian terhadap suatu penyebab, cara hidup, atau hubungan yang tidak menghasilkan penghargaan yang diharapkan.

Menurut American Thoracic Society (dalam Saleh, 2018) *burnout* diklasifikasikan atas 3 dimensi yakni : *Exhaustion* (kelelahan) atau munculnya sikap mencurahkan waktu dan usaha yang berlebihan untuk suatu tugas atau proyek yang tidak dianggap bermanfaat yang pada akhirnya dapat memunculkan perasaan lelah berkepanjangan. *Depersonalization* atau depersonalisasi merupakan suatu perasaan yang dimiliki seseorang secara terus-menerus atau berulang kali yang menganggap di sekitarnya adalah tidak nyata. Terkadang mereka berperilaku sinis kepada rekan kerjanya dan hilangnya sikap empati jika terjadi hal yang tidak diinginkan. *Reduced Personal Accomplishment* merupakan suatu kecenderungan yang menjadikan pribadi negatif atau penurunan sikap perasaan puas

atas pekerjaan yang dilaksanakannya hingga merasa rendahnya kompetisi diri yang dimiliki.

Hal ini bisa disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi batas normal dan tidak sesuai dengan kondisi karyawan/pekerja, jauhnya jarak tempat tinggal dan kantor tempat bekerja, kurangnya rasa toleransi perusahaan terhadap privasi atau kesejahteraan para karyawan/pekerja. Salah satu faktor yang dianggap memiliki peran penting dalam terjadinya *burnout* adalah beban kerja (*workload*).

Herbert J. Freudenberg (dalam Manktelow, 2007) juga menyatakan *burnout* sebagai kondisi kelelahan atau frustrasi yang ditimbulkan oleh pengabdian terhadap suatu penyebab, cara hidup, atau hubungan yang tidak menghasilkan penghargaan yang diharapkan. Everly (dalam Munandar, 2001) juga mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Menurut Gryna (dalam Prescott, 2012) efek utama kelebihan beban kerja adalah peningkatan stres pada individu dan keluarga mereka, selain itu juga kerja berlebihan mengurangi kepuasan kerja dan pada akhirnya mengarah ke pendapatan perusahaan yang akan menurun.

Burnout yang terjadi pada perawat bila dikaitkan dengan beban kerja, maka dimensi-dimensi yang terkandung didalam beban kerja dapat digunakan untuk memprediksi tingkat *burnout*. Dimensi-dimensi beban kerja yaitu *mental demands*, *physical demands*, *temporal demands*, *performance*, *frustration level*, dan *efforts* berhubungan secara langsung dengan beberapa dimensi yang menggambarkan terjadinya *burnout* pada perawat. Untuk lebih jelasnya akan dibahas satu-persatu di bawah ini :

1. *Mental demands*. Aspek *mental demands* yang merupakan aspek pertama dari beban kerja, sangat erat kaitannya dengan *burnout*. Perawat yang terkena *burnout* akan cenderung merasakan tuntutan mental

yang tinggi. Sari (2015) mengungkapkan jika seseorang mengevaluasi dirinya secara negatif, tidak mampu dalam bekerja, kurang percaya diri, kurang dihargai rekan kerjanya, maka hal tersebut akan menimbulkan kelelahan fisik, emosional maupun mental, sehingga seseorang dengan harga diri rendah cenderung lebih banyak mengalami *burnout*.

2. *Physical demands*. Merupakan aspek kedua dari beban kerja, secara garis besar beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja fisik dan beban kerja mental. Sari (2015) menjelaskan bahwa perawat dapat mengalami kejenuhan dan kelelahan karena terforsirnya tenaga mereka setiap harinya akibat beban kerja yang tinggi sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan perawat.
3. *Temporal demands*. Ini adalah aspek ketiga dari beban kerja. *Temporal demands* merupakan jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. Penelitian yang dilakukan Sari (2015) menjelaskan bahwa perawat yang bekerja lebih dari 5 tahun atau lebih mengalami *burnout* berat. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangastiti (dalam Sari, 2015) yang mengungkapkan bahwa walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat *human service* justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi, dan psikologi yang mengarah pada *burnout syndrome*.
4. *Performance*. Merupakan aspek keempat dari beban kerja. *Performance* adalah seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas seseorang dengan hasil kerjanya.

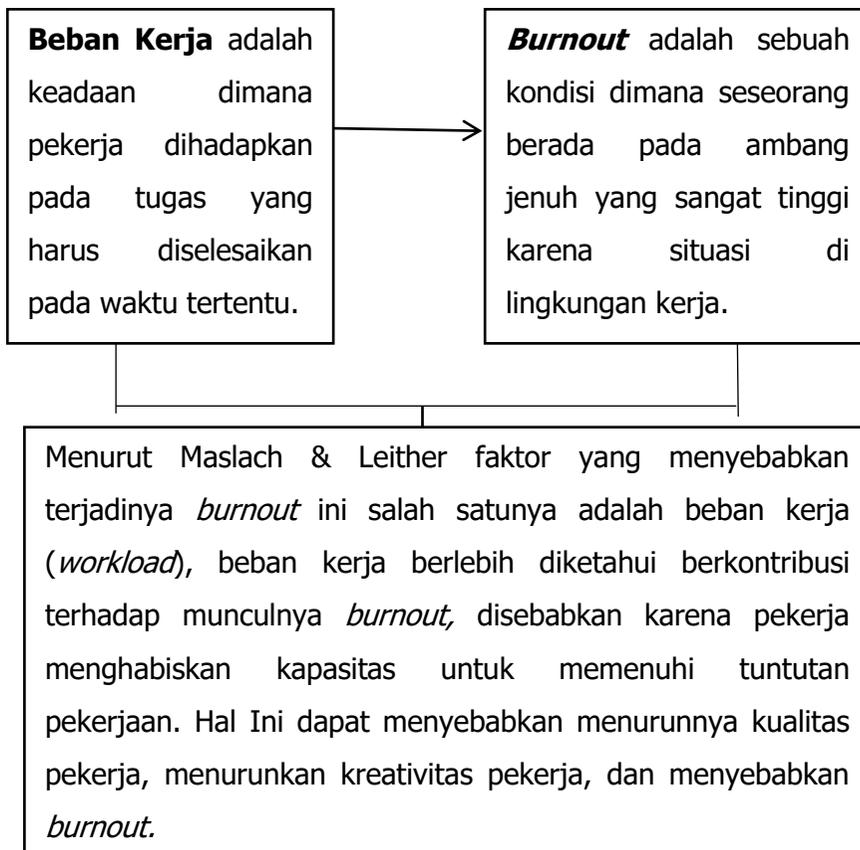
Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rizka (2013) dapat disimpulkan jika seseorang tersebut memiliki sikap pengembangan karir yang cenderung negatif, maka seseorang tersebut akan memiliki *burnout* yang tinggi, sedangkan seseorang yang memiliki sikap terhadap pengembangan karir yang cenderung netral dan cenderung positif, maka seseorang tersebut akan memiliki *burnout* yang rendah.

5. *Frustration level*. Merupakan aspek kelima dari beban kerja yang mengungkapkan seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah & Sahrah (2014) menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara *bullying* dengan *burnout* pada perawat perusahaan. Sehingga Adriansyah & Sarah menyarankan agar institusi harus memperhatikan lingkungan karyawan bekerja, dan selalu mewaspadaikan resiko perilaku negatif berupa ancaman, tekanan, penghindaran, dan perendahan sebagai bentuk *bullying* dari karyawan lain maupun dari atasan. Karena karyawan yang dapat menghindar atau tidak menjadi korban *bullying* dapat mengembangkan situasi emosi positif dan terhindar dari gejala *burnout*.
6. *Efforts*. Merupakan aspek keenam atau terakhir dari beban kerja. *Efforts* adalah seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sari (2015) menyebutkan bahwa pustakawan yang berusia 30 tahun ke atas memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibanding dengan pustakawan yang berusia 30 tahun ke bawah. Perawat

yang lebih tua biasanya lebih menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dan keinginan agar mencapai kinerja lebih baik daripada perawat yang berusia lebih muda juga lebih tinggi. Tuntutan dalam diri perawat yang berusia lebih tua cenderung membuat stres hingga terjadinya kelelahan fisik, emosional, dan psikologi.

Hal ini selaras dengan sebuah penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sari (2014) dalam jurnal yang berjudul Hubungan Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja dengan *burnout*, yang artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *burnout* dan sebaliknya jika semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula *burnout*.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka dan kerangka konseptual maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut "Ada hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Ernaldi Bahar Provinsi Sumatera Selatan."