

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Burnout adalah perubahan sikap dan perilaku secara psikologis yang bermanifestasi sebagai penarikan diri dari pekerjaan, ketidakberdayaan, keputusasaan, terjebak dalam kesedihan mendalam yang berujung pada perasaan lelah dan tidak berdaya yang terus-menerus, perasaan menganggur, bersikap kasar kepada orang lain, dan ketidakpedulian terhadap lingkungan (Dall'Ora et al., 2020). Definisi lain menyebutkan bahwa *burnout* adalah keadaan kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja jangka panjang yang terus-menerus. Kondisi ini dapat menurunkan kualitas hidup, produktivitas kerja, dan kesehatan individu (Khammissa et al., 2022)

Menurut konseptualisasi Maslach tahun 1981 dalam (Alam, 2022), *burnout* sebagai respons emosional terhadap pekerjaan, yang ditandai oleh dimensi-dimensi berikut: kelelahan emosional, depersonalisasi (perasaan kehilangan minat dan semangat terhadap rutinitas kerja dalam mencapai pekerjaan yang baik), yang tercermin sebagai permusuhan atau perilaku sinis terhadap orang lain, dan perasaan rendahnya pencapaian pribadi yang dibuktikan dengan menurunnya kepercayaan diri, intoleransi terhadap frustrasi, dan penurunan kinerja kerja.

Gejala sindrom kelelahan kerja (*burnout*) awalnya ditandai dengan ketidakmampuan individu untuk mengatasi situasi kerja yang penuh tekanan.

Kelelahan terjadi ketika individu menghabiskan sumber daya mereka karena paparan jangka panjang terhadap keadaan yang menuntut secara emosional baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan, menunjukkan bahwa kelelahan bukan hanya sindrom pekerjaan (Alam, 2022).

Menurut Qedair et al., (2022) berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Jeddah menunjukkan bahwa sebanyak 44,8% perawat mengalami *burnout* , sedangkan 26,4% berada pada risiko tinggi *burnout* . Mayoritas responden memiliki skor tinggi pada minimal satu dimensi *burnout*, dan sebanyak 99,4% perawat menunjukkan skor tinggi pada salah satu subskala *burnout*. Sedangkan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Polandia didapatkan 63% responden memiliki tingkat *burnout* sedang, 36% memiliki tingkat *burnout* tinggi dan 1% memiliki tingkat *burnout* rendah (Marczak & Milecka, 2024).

Burnout syndrome pada perawat rawat inap di RSD Mangusada Badung mayoritas responden mengalami *burnout syndrome* pada kategori sedang yaitu sebanyak 47 orang (52,2%) dan sebanyak 43 orang (47,8%) berada di kategori rendah (Pertiwi et al., 2025). Sedangkan pada perawat rawat inap RSUD WH 2 orang (4,8%) mengalami *burnout* ringan, 38 orang (90,4%) mengalami *burnout* sedang dan 2 orang (4,8%) mengalami *burnout* berat (Subiyono et al., 2022)

Dampak dari *burnout* sangat serius seperti penurunan produktivitas kerja, perawatan pasien, stress, kecemasan, keluhan psikomatik, gangguan tidur dan komitmen organisasi yang buruk (Hailay et al., 2020). Menurut Fernandes et al. (2025)

burnout memberikan dampak terhadap kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan, menurunkan kualitas pelayanan, serta meningkatkan risiko kesalahan medis, absensi, dan turnover.

Keperawatan adalah salah satu profesi yang memiliki risiko kelelahan kerja (*burnout*) dan perawat perlu memiliki keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) untuk meningkatkan perawatan pasien dan kepuasan klien. Menurut Abuhammad et al. (2025), *burnout* pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Faktor utama yang berkontribusi terhadap *burnout* adalah faktor individu yaitu *work life balance* yang buruk, yaitu ketidakmampuan perawat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Qatrunnada et al. (2025) terhadap 76 perawat di Rumah Sakit Pendidikan X Surakarta membuktikan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *work life balance* dengan *burnout* ($r = -0,587$; $p < 0,001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *work life balance* yang dimiliki perawat, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami.

Work life balance yang baik dapat memelihara kepuasan kerja, kinerja pekerjaan, komitmen organisasi dan kepuasan keluarga dan juga mengurangi hasil yang berhubungan dengan stres seperti tekanan psikologis, kelelahan emosional, kecemasan, dan depresi (Singh Sarla & Sandhu, 2024). *Work life balance* menunjukkan keseimbangan antara komitmen profesional dan pribadi untuk meningkatkan kepuasan dan pemenuhan hidup secara keseluruhan. Keseimbangan ini melibatkan pemeliharaan

hubungan yang sehat antara *Work life balance*, gaya hidup dan memberikan perhatian yang sama pada kesejahteraan fisik, mental, dan emosional baik dalam konteks pribadi maupun professional (Rony et al., 2023)

Dampak dari tidak memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dalam keperawatan cukup signifikan. Perawat menghadapi kelelahan, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian diri. Kelelahan ini berdampak buruk pada kesejahteraan perawat dan kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien. Hal ini yang menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja, peningkatan pergantian karyawan, dan penurunan kesehatan staf keperawatan secara keseluruhan (Saputra & Masdupi, 2025).

Prevalensi keseimbangan kehidupan kerja (*Work life balance*) perawat di Dhaka, Bangladesh menunjukkan sekitar 28,51% perawat ditemukan memiliki ketidakseimbangan kehidupan kerja ringan, 15,55% memiliki ketidakseimbangan sedang, dan 12,5% memiliki ketidakseimbangan kehidupan kerja yang berat (Rony et al., 2023). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Mallick dan Singh (2025) di sebuah Rumah Sakit Pemerintah di Kolkata ditemukan 20% perawat memiliki keseimbangan kehidupan kerja yang baik, 35% memiliki keseimbangan kehidupan kerja sedang dan 45% perawat memiliki keseimbangan kehidupan kerja berat.

RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi merupakan rumah sakit umum daerah milik Pemerintah Provinsi Sumatera Barat yang berfungsi sebagai rumah sakit rujukan utama di wilayah Sumatera Barat dan sekitarnya (RSUD Dr. Achmad Mochtar

Bukittinggi, 2025). Rumah sakit ini telah mengalami peningkatan status menjadi rumah sakit tipe A sebagai bentuk pengembangan pelayanan kesehatan dan peningkatan kapasitas layanan spesialisik (Kota Bukittinggi, 2025). Sebagai rumah sakit rujukan dengan jumlah pasien yang tinggi dan kompleksitas kasus yang beragam, RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi memiliki beban kerja yang tinggi terutama pada tenaga perawat yang memberikan pelayanan langsung dan berkelanjutan kepada pasien (PPID Provinsi Sumatera Barat, 2025).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 8 Mei 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada 5 orang perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi, diperoleh hasil yang menunjukkan adanya indikasi *burnout* serta gangguan *work life balance* pada perawat. Dari hasil kuesioner diketahui bahwa 2 dari 5 perawat menyatakan merasa sangat lelah setelah pulang bekerja hingga tidak mampu melakukan aktivitas yang diinginkan. Sebanyak 3 dari 5 perawat menyatakan kesulitan melakukan hobi atau aktivitas pribadi karena padatnya waktu bekerja. Selain itu, 2 dari 5 perawat mengaku sering mengabaikan kebutuhan pribadi akibat tuntutan pekerjaan, dan 1 dari 5 perawat menyatakan pernah membatalkan janji penting karena banyaknya waktu yang dihabiskan untuk bekerja.

Pada aspek *burnout*, diperoleh hasil bahwa 3 dari 5 perawat merasa sangat lelah saat jam kerja berakhir. Sebanyak 2 dari 5 perawat menyatakan merasa pekerjaan menguras emosional mereka, serta 2 dari 5 perawat merasa lelah ketika bangun pagi

dan harus kembali menghadapi pekerjaan. Selain itu, 2 dari 5 perawat mengaku sering merasa jenuh terhadap pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti sangat tertarik untuk meneliti dan mengetahui lebih dalam tentang “Hubungan antara *Work life balance* dengan *Burnout* Pada Perawat”.

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara *Work life balance* dengan *Burnout* pada Perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Institusi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang kebijakan yang mendukung peningkatan *Work life balance* perawat guna menurunkan risiko *burnout*. Dengan adanya kebijakan yang tepat, rumah sakit dapat meningkatkan kepuasan kerja, menurunkan angka absensi, mengurangi turnover tenaga keperawatan, serta meningkatkan mutu pelayanan kepada pasien.

2. Bagi Pendidikan

Penelitian ini dapat menjadi literatur tambahan yang merupakan literatur yang ada, khususnya literatur yang berhubungan dengan hubungan *Work life balance* dengan *burnou*, sehingga dapat dimanfaatkan dalam Pendidikan di profesi Kesehatan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber informasi dan referensi untuk melakukan kajian terkait hubungan *Work life balance* dengan *burnout*.

1.4 Hipotesis

H_0 : Tidak ada hubungan antara Work life balance dengan Burnout pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi

H_1 : Terdapat hubungan antara Work life balance dengan Burnout pada perawat di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi