

## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. NUSANTARA MEDIKA UTAMA RUMAH SAKIT PERKEBUNAN (JEMBER KLINIK)**

**Indah Yulia Kusumaningrum**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember  
indahj26@gmail.com

**Sunardi**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember

**Chairul Saleh**

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Jember  
madani\_food@yahoo.com

**Abstract :** *This research aims to understand the influence of workload and characteristic of individuals against the performance of the nurse through burnout in PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Clinic). This research using primary data obtained from the answers of the respondents over kuisisioner used in research . The method of analysis the data used in this research was analysis a track ( path analysis ). The method of sampling using census. Population in this research were nures permanent part in -patient service with 57 people. The result of this research is workload and characteristics of individual have positive significant effect on burnout and performance nurse and burnout have negative significant effect on performance of nurse PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit (Jember Klinik).*

**Keywords:** *Workload, Characteristic of individuals, Performance, Burnout*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari jawaban responden atas kuisisioner yang digunakan dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Metode pengambilan sampel menggunakan sensus.. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dengan status karyawan tetap pada bagian rawat inap yaitu sebanyak 57 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dan karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout* dan kinerja perawat serta *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember klinik).

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Karakteristik Individu, Kinerja, *Burnout*

### **Pendahuluan**

Usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan perusahaan, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik. Pekerjaan di satu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan

prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2012:34) kinerja atau prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kesungguhan dalam bekerja.

Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan, suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik, jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut. Hal ini terjadi karena beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja karyawan, atau perusahaan tersebut. Menurut Munandar (2001:383) bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Nurmianto (2003:24) menyatakan beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental. Beban fisik dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan menggunakan kekuatan fisiknya. Sedangkan beban kerja mental dapat dilihat dari seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk mengangut hal-hal yang dibutuhkan, konsentrasi, mendeteksi permasalahan, mengatasi pekerjaan yang tidak terduga dan membuat keputusan dengan cepat yang berkaitan dengan pekerjaan. Selain itu juga dibutuhkan karakteristik individu yang baik dan juga harus sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan (Fitri, 2013). Hal ini dikarenakan ketepatan dalam memilih karyawan juga berpengaruh pada hasil kinerjanya. Menurut Hurriyati (2005:79), karakteristik individu merupakan suatu proses psikologi yang mempengaruhi individu dalam memperoleh, mengkonsumsi serta menerima barang dan jasa serta pengalaman.

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kesehatan yang dituntut untuk memelihara keselamatan dan kesehatan pasien. Perawat merupakan bagian terpenting dalam menentukan suatu layanan rumah sakit, karena dalam memberikan penanganan perawat akan kontak langsung terhadap pasien yang mengedepankan otak seperti tanggap mengambil keputusan pelayanan sesuai diagnosa dokter, memahami kebutuhan pasien, menangani pasien dalam kondisi apapun serta menerima keluhan dari keluarga. pasien. Dalam konteks

pelayanan publik, prioritas yang paling utama dari rumah sakit tentunya bagaimana memberikan pelayanan yang baik kepada pelanggan. Dalam hal ini peran dari karyawan terutama perawat yang berhubungan langsung dengan pelayanan sangat penting. Ketika pasien merasa puas dengan pelayanan yang baik maka secara tidak langsung kinerja para perawat dapat dikatakan baik.

Berdasarkan observasi awal terhadap Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), fenomena yang terjadi pada saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan perawat dibagian rawat inap mempengaruhi kinerja mereka karena adanya kecenderungan bahwa perawat bagian rawat inap melakukan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang meliputi memeriksa keadaan pasien, pemasangan infus, injeksi, layanan administrasi didalam pencatatan penambahan ataupun pengurangan pasien, obat-obatan setiap harinya serta kesiapan mental dalam menghadapi pasien dalam kondisi apapun dan nyaknya tanggungan serta tuntutan pekerjaan yang diberikan dapat berpotensi terjadinya stres yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh individu yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Kelelahan akibat kerja seringkali diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performa kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus menerus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan (Wignjosoebroto, 2008). Hal tersebut dikarenakan beban kerja dan lingkungan kerja yang tidak sesuai dengan karakteristik individu yang berbeda-beda khususnya dalam hal kompetensi yang dimiliki seperti pengetahuan dan ketrampilan serta sikap yang dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam menangani pasien.

Rumusan masalah dalam artikel ini adalah Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?, Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout* perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?, Apakah Karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?, Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)?, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout*?, Apakah karakteristik individu

berpengaruh terhadap kinerja perawat PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) melalui *burnout*?

Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan karakteristik individu terhadap *burnout* dan kinerja perawat, untuk menganalisis *burnout* terhadap kinerja perawat, untuk menganalisis beban kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja perawat melalui *burnout* PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

## **Metodologi**

### Rancangan Penelitian

Rancangan ini merupakan penelitian yang diklasifikasikan sebagai Explanatory Research. Explanatory research merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

### Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam artikel ini adalah data kualitatif yang di kuantitatifkan. Dimana data kuantitatif adalah data yang berupa angka, yang diperoleh dari skor-skor jawaban yang berupa angka respon atas pernyataan yang terdapat pada kuisisioner. Data yang didapat dari responden berupa data yang didapatkan dari hasil penyebaran kuisisioner atas jawaban pernyataan mengenai pengaruh beban kerja dan karakteristik inidvidu terhadap kinerja melalui *burnout* serta wawancara langsung dengan beberapa responden untuk mendapatkan data tambahan terkait penelitian dan data yang didapat dari perusahaan berupa struktur organisasi, sejarah perusahaan dan jumlah perawat yang ada di PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik).

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat bersatus karyawan tetap di Instalasi Rawat Inap diluar kepala divisi keperawatan pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit (Jember Klinik) yaitu sebanyak 57 responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus yakni seluruh. populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 57 perawat.

### Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, analisis jalur (*path analysis*), uji asumsi klasik dan, uji hipotesis. Secara umum, model dari analisis jalur dapat dijelaskan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta X_2 + \varepsilon_2 \dots \dots \dots \text{(persamaan 1)}$$

$$Y = \beta X_1 + \beta X_2 + \beta X_1 Z_1 + X_2 Z + \varepsilon_1 \dots \dots \dots \text{(persamaan 2)}$$

Keterangan:

$X_1$  = Beban Kerja

$X_2$  = Karakteristik Individu

$Z$  = *Burnout*

$Y$  = Kinerja Perawat

$\varepsilon_1, \varepsilon_2$  = Variabel Pengganggu (*error*)

### **Hasil dan Pembahasan**

#### Deskripsi Karakteristik Responden.

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia.

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1.	25-34 Tahun	20	35,69 %
2.	35-44 Tahun	31	54,38 %
3.	>45 Tahun	7	10,53 %
Jumlah		57	100.00%

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji beda Independent Sampel Test. Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kategori jenis kelamin terhadap beban kerja, karakteristik individu dan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,614, 0,106, dan 0,380.

Selanjutnya pada Independent Sampel Test diketahui bahwa ada perbedaan berdasarkan kategori usia terhadap *burnout* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,097 < 0,05$ . Hasil ini didukung oleh Setyawati (dalam Wignjosoebroto, 2003) faktor individu seperti umur juga dapat berpengaruh terhadap waktu reaksi dan perasaan lelah tenaga kerja. Pada umur yang lebih tua terjadi penurunan kekuatan otot, tetapi keadaan ini diimbangi dengan stabilitas emosi yang lebih baik dibanding tenaga kerja yang berumur muda yang dapat berakibat positif dalam melakukan pekerjaan. Sehingga responden dengan umur yang lebih tua lebih mempunyai

kecenderungan untuk mengalami kelelahan karena hal-hal yang terkait penurunan kapasitas tubuh dalam bekerja.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan Jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	12	21,05 %
Perempuan	45	78,95 %
Jumlah		100.00%

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji beda Independent Sampel Test. Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kategori jenis kelamin terhadap beban kerja, *burnout* dan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,428, 0,186, dan 0,135.

Selanjutnya pada Independent Sampel Test diketahui bahwa ada perbedaan berdasarkan kategori jenis kelamin terhadap karakteristik individu yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,059 < 0,05$ . Hal ini diperkuat oleh pernyataan Haditono (dalam Utami, 2002) dimana secara psikologis perempuan memang lebih sesuai untuk menjalankan pekerjaan keperawatan yang tidak hanya memerlukan kecakapan dan ketrampilan medis semata, namun melibatkan aspek emosi dan afeksi. Sehingga responden dengan jenis kelamin perempuan lebih mempunyai ketrampilan dan kesabaran dalam melayani pasien.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	5	8,77 %
D3	52	91,23 %
Jumlah		100.00%

Sumber: Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji beda Independent Sampel Test. Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kategori pendidikan terakhir terhadap beban kerja, *burnout* dan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,699, 0,182, dan 0,47.

Selanjutnya pada Independent Sampel Test pada diketahui bahwa ada perbedaan berdasarkan kategori pendidikan terhadap karakteristik individu yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,072 < 0,05$ . Hal ini diperkuat oleh Melayu (dalam Suwadi, 2012 : 15) bahwa pendidikan adalah suatu indikator yang

mencerminkan kemampuan seseorang untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan yang merupakan proses yang berkelanjutan sejak seseorang dalam lingkungan keluarga sampai pendidikan formal. Sehingga responden dengan pendidikan terakhir mencerminkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan yang didapat dari proses pendidikan formal.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Status perkawinan	Jumlah	Persentase
Kawin	47	82,46 %
Belum kawin	10	17,54 %
Jumlah		100.00%

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji beda Independent Sampel Test. Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kategori status perkawinan terhadap beban kerja, karakteristik dan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,699, 0,812 dan 0,467.

Selanjutnya pada Independent Sampel Test diketahui bahwa ada perbedaan berdasarkan kategori status perkawinan terhadap *burnout* yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,072 < 0,05$ . Hal ini diperkuat oleh pernyataan Suma'mur (2009) bahwa faktor fisiologis berupa tanggung jawab yang besar dan konflik batin yang dihadapi di dalam keluarga akan mempercepat timbulnya rasa lelah dalam melakukan pekerjaan. Sehingga responden dengan status kawin lebih mempunyai kecenderungan untuk mengalami kelelahan karena hal-hal yang terkait tanggung jawab dan persoalan keluarga.

Tabel 5. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

No.	Lama kerja	Jumlah	Persentase
1.	4-8 Tahun	16	28,07 %
2.	9-12Tahun	19	33,33 %
3.	>13Tahun	22	38,6 %
	Jumlah	57	100.00%

Sumber : Data Primer, 2016

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji beda Independent Sampel Test. Bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan berdasarkan kategori status perkawinan terhadap beban kerja, *burnout* dan kinerja yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,574, 0,315 dan 0,12.

Selanjutnya pada Independent Sampel Test diketahui bahwa ada perbedaan berdasarkan kategori lama bekerja terhadap karakteristik individu yang ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar  $0,017 < 0,05$ . Hal ini diperkuat oleh (Suma'mur, 1994) dengan meningkatnya lama kerja bagian tenaga kerja berusia muda, dapat meningkatkan kemampuan yang dimilikinya. Semakin tinggi ketrampilan kerja, tubuh manusia semakin efisien untuk melakukan pekerjaan sehingga beban kerja dapat berkurang. Sehingga responden yang lama bekerja pada Rumah Sakit lebih terampil, mudah menyesuaikan keadaan dan tanggap dalam mengatasi permasalahan pelayanan.

#### Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Dalam uji validitas terlihat bahwa korelasi antar masing-masing indikator variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), *Burnout* ( $Z$ ), Kinerja ( $Y$ ) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai  $R_{\text{hasil}} > R_{\text{tabel}}$  dan  $\text{Sig} < 0,05$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pernyataan variabel Beban Kerja ( $X_1$ ), Karakteristik Individu ( $X_2$ ), *Burnout* ( $Z$ ), Kinerja ( $Y$ ) dinyatakan *valid*. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Beban kerja ( $X_1$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,831. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Karakteristik individu ( $X_2$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,786. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel *Burnout* ( $X_3$ ) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,762. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kinerja perawat ( $Y$ ) dengan *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,861. Hal ini membuktikan instrument penelitian berupa kuisioner ini telah reliabel karena nilai alpha ( $\alpha$ ) lebih besar dari 0,60.

#### Analisis Jalur (Path Analysis)

Hasil pengujian analisis jalur (*Path Analysis*) dengan program SPSS memberikan hasil model persamaan struktural yang menunjukkan hubungan antar variabel seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini:

Tabel 6. Hasil Uji Analisi Jalur

Jalur	Beta	T <sub>Hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig	A	Ket
$X_1 \rightarrow Y$	0,294	2,069	2,005	0,043	0,05	Sig
$X_2 \rightarrow Z$	0,244	2,114	2,005	0,038	0,05	Sig
$X_1 \rightarrow Y$	0,453	2,517	2,005	0,005	0,05	Sig
$X_2 \rightarrow Y$	0,561	3,477	2,005	0,000	0,05	Sig
$Z \rightarrow Y$	-0,564	-5,071	2,005	0,000	0,05	Sig

Sumber: Data diolah, 2016



Berdasarkan Tabel 6. dapat dilihat bahwa hasil pengujian koefisien regresi untuk pengaruh variabel beban kerja dan karakteristik individu terhadap *burnout* dan kinerja memiliki nilai positif dan signifikan serta variabel *burnout* terhadap kinerja memiliki nilai negatif dan signifikan dengan nilai signifikan  $< 0,05$ .

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H1) bahwa nilai koefisiensi variabel sebesar 0,294 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,043. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin tinggi beban kerja maka *burnout* yang dirasakan akan semakin meningkat (H2 diterima).

Menurut Munandar (2001:383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu. Setiap perawat memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja, mereka hanya mampu memikul beban sampai suatu berat tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. beban kerja yang tinggi seperti beban waktu, beban fisik serta beban mental terkait pekerjaan yang membutuhkan kecekatan dalam penanganan, kehati-hatian, stamina dan konsentrasi yang tinggi sepanjang waktu dalam memberikan pelayanan, maka seorang perawat akan mudah mengalami *burnout* berupa kelelahan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan. (Hariyono dkk, 2009) dengan hasil beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang dilakukan.

#### Pengaruh Karakteristik Individu terhadap *Burnout*

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H2) bahwa nilai koefisiensi variabel karakteristik individu sebesar 0,244 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,038. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin tinggi Karakteristik Individu maka *Burnout* yang dirasakan akan semakin meningkat (H2diterima).

Karakteristik individu dalam hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan berfikir dan beradaptasi yang berbeda oleh setiap individu dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut perawat meskipun bekerja sesuai kemampuan, dilakukan dengan senang hati, memperlihatkan semangat kerja dan diimbangi dengan perbaikan karakteristik individu seperti peningkatan ketrampilan dan kesabaran dalam pekerjaannya tetapi tidak didukung dengan situasi yang kondusif terkait tanggung jawab yang besar terhadap kesehatan dan keselamatan serta balas jasa yang sesuai seperti gaji yang

diberikan dapat menurunkan tingkat kepuasan terhadap rumah sakit yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout* berupa kelelahan. Hal ini sesuai pendapat Sutjipto dalam Johana dkk. (2001), bahwa guru yang memiliki semangat yang tinggi, idealis dan memiliki komitmen akan melibatkan diri secara mendalam pada pekerjaannya dan merasa sangat kecewa ketika imbalan dari usahanya tidak seimbang yang berdampak pada menurunnya penilaian terhadap kompetensi diri sehingga mudah mengalami *burnout* berupa kelelahan. Penelitian yang dilakukan Riris Setyowati (2014) dengan hasil karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dimana karyawan yang memiliki karakteristik yang baik menjadi ketua dalam tim dan bertanggung jawab atas kerja timnya, sehingga kondisi tersebut menyebabkan karyawan tersebut mudah mengalami *burnout*.

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H3) bahwa nilai koefisiensi variabel beban kerja sebesar 0,453 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,005. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya jika ada peningkatan beban kerja maka kinerja akan semakin meningkat (H3 diterima).

Menurut Shah, *et al* dalam Febri (2015), tekanan atau beban kerja dapat menjadi positif, hal ini mengarah pada peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat karyawan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Menurut perawat terkait tuntutan rumah sakit untuk mengerti diluar bidang keperawat seperti manajemen rumah sakit, asuransi dan kesapsiagaan dalam menagani pasien dalam keadaan apapun membuat perawat terus meningkatkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat meningkatkan kinerja pelayanan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Titok Sefridinata (2013) dengan hasil beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat yang menunjukkan kondisi peningkatan beban kerja diikuti usaha yang kuat dari perawat untuk meningkatkan kinerja pelayanan.

#### Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H4) bahwa nilai koefisiensi variabel karakteristik individu sebesar 0,51 dengan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin tinggi Karakteristik Individu maka kinerja akan semakin meningkat (H4diterima).

Menurut Miftah dalam Suwadi (2012:10), dengan adanya karakteristik individu yang berkemampuan tinggi dalam operasional perusahaan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tempat bekerjanya. Menurut perawat bahwa kemampuan dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai prosedur, sikap tanggap, penuh kesadaran dan kesiagaan yang merupakan tanggung jawab utama seorang perawat, sehingga pasien merasa tidak terlalu lama terlantar dapat meningkatkan kinerja dengan pencapaian kualitas seperti 5T (tepat obat, pasien, waktu, dosis, dan nama sesuai administrasi) serta kuantitas yang ditunjukkan dalam berbagai macam tugas seperti layanan medis, administrasi edukasi medis serta keluhan dari pasien dan keluarganya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Herianus Peoni (2014) dengan hasil karakteristik individu berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

#### Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja

Hasil analisis jalur pada uji t terhadap hipotesis kelima (H5) bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dengan nilai koefisiensi variabel sebesar -0,564 dan taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah negatif, artinya semakin tinggi *burnout* yang dirasakan maka kinerja semakin menurun (H5 diterima).

*Burnout* atau kelelahan yang dialami akibat tidak sehatnya fisik dan psikologis yang dialami perawat disebabkan banyaknya tanggungan dapat memicu menurunnya hasil kerja dalam pelayanan terhadap pasien. Menurut Dale (2011), *burnout* menjadi masalah bagi organisasi yang mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja produktivitas juga menurun. Berarti perawat yang mengalami kelelahan fisik, emosi, mental serta perasaan tidak berdaya yang ditunjukkan dengan otot terasa kaku, mudah merasa marah, berprasangka negatif terhadap orang lain dan hasil kerjanya, serta merasa tertekan apabila tidak bisa merawat pasien dengan baik akan berdampak pada pelayan sehingga menurunkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Achmad Sani (2013) bahwa *burnout* memberikan pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja melalui *Burnout*

Hasil analisis jalur terhadap hipotesis keenam (H6) menunjukkan bahwa beban Kerja terhadap kinerja melalui *burnout* berpengaruh sebesar 0,287. Sedangkan pengaruh langsung pada penelitian ini sebesar 0,294, dapat dilihat bahwa pengaruh

langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mampu memberikan pengaruh yang cukup besar tanpa melalui variabel perantara atau *intervening*. Beban kerja erat kaitanya dengan kinerjanya yang berkaitan pula dengan performanya.

Apabila beban kerja yang tinggi seperti beban waktu, beban fisik serta beban mental terkait pekerjaan yang membutuhkan kecekatan dalam penanganan, kehati-hatian, stamina dan konsentrasi yang tinggi sepanjang waktu dalam memberikan pelayanan, maka seorang perawat akan mudah mengalami *burnout* berupa kelelahan. maka melalui *burnout* berupa kelelahan yang ditunjukkan dengan otot terasa kaku setelah bekerja, mudah merasa marah, tidak sabaran serta perasaan bersalah apabila tidak bisa merawat pasien dengan baik akan mempengaruhi kinerja perawat dalam pelayanan asuhan keperawatan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajarani dkk (2001) bahwa *burnout* yang dirasakan karyawan dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan, sehingga menyebabkan kinerja tidak optimal. tingkat kinerja perawat menjadi semakin baik dalam mencapai tujuan perusahaan

#### Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja perawat melalui *Burnout*

Hasil analisis jalur terhadap hipotesis ketujuh (H7) menunjukkan bahwa karakteristik individu terhadap kinerja melalui burnout berpengaruh sebesar 0,4234. Sedangkan pengaruh langsung pada penelitian ini sebesar 0,561, dapat dilihat bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karakteristik individu mampu memberikan pengaruh yang cukup besar tanpa melalui variabel perantara atau *intervening*, dengan hasil ini pimpinan PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik) khususnya kepala keperawatan dalam peningkatan kinerja harus memperhatikan karakteristik individu yang dimiliki perawat meliputi ketrampilan dan kesabaran yang tinggi dalam pelayanan namun tidak didukung dengan situasi yang kondusif seperti menghadapi pasien dalam keadaan yang kritis, tuntutan keluarga pasien yang berbeda-beda, keluhan dari pasien atau keluarga jika ada kesalahan membuat perawat merasakan energinya cepat terkuras dan mempengaruhi kejiwaan perawat sehingga dapat mempengaruhi timbulnya burnout berupa kelelahan yang dapat menurunkan kinerjanya.

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan adalah bahwa (1) beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*, hal ini membuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *burnout*; (2) karakteristik individu berpengaruh terhadap *burnout*, hal ini membuktikan dengan adanya karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan *burnout*; (3) beban kerja berpengaruh terhadap kinerja, hal ini membuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja perawat; (4) karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja, hal ini membuktikan dengan karakteristik individu yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat; (5) *burnout* berpengaruh terhadap kinerja, hal ini membuktikan dengan adanya *burnout* yang tinggi akan menurunkan kinerja perawat; (6) beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*, jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik; (7) karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*, jika karakteristik individu tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik.

## Saran

Pada penelitian terdahulu indikator yang digunakan mencakup banyak aspek seperti kondisi sosial, lingkungan kerja serta iklim organisasi yang mungkin dapat berpengaruh lebih besar terhadap hasil penelitian dibandingkan dengan penelitian ini dan peneliti tidak bisa mengontrol aspek masa kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menyeragamkan masa kerja yang dimiliki perawat.

## Daftar Referensi

- Dale, Timpe A. 2011. *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Febri Furqon. 2015. Pengaruh kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. *Skripsi*. Dipublikasikan. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Fitri Sakia. 2013. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kinerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jember. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Universitas Negeri Jember.

- Hurriyati, Ratih. 2005. *Bauran Pemasaran dan Loyalitas Konsumen*. Alfabeta. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT . Bumi Aksara.
- Johana, Arica, dan Ervy 2007. Pengaruh dukungan Sosial terhadap Burnout Pada Guru. *Jurnal Psikologi*.Vol 5 No 1.
- Munandar, AS. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia Press, Jakarta.
- Nurmianto, E. 2003. *Ergonomi Konsep Dasar Dan Aplikasinya*. Surabaya: Guna Widya.
- Setyowati, R. 2014. Pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap burnout pada PT. BANK BRI KCP Puger kulon kabupaten Jember. *Skripsi*. Tidak dipublikasikan. Fakultas ekonomi- Universitas Negeri Malang.
- Suma'mur. 2009. *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja*. Jakarta : CV. Sagung Seto.
- Suwadi. 2012. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Camat Terhadap Kinerja Desa dalam Tugas Pemerintahan di Kecamatan Dolok Masihul. *Thesis*. Jakarta: Universitas Terbuka Jakarta.
- Wignjosoebroto, S. 2003. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.
- Fajriani, Septiani. 2011. Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal*. Batam: Politeknik Negri Batam.