

GAMBARAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD) RSUD AL-IHSAN PROVINSI JAWA BARAT

Mariska Oktaviana^{1*}, Nita Fitria², Ristina Mirwanti³

¹⁻³Fakultas Keperawatan, Universitas Padjadjaran

Email Korespondensi: mariska21001@mail.unpad.ac.id

Disubmit: 19 Maret 2025

Diterima: 10 Desember 2025

Diterbitkan: 01 Januari 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v6i1.20092>

ABSTRACT

Burnout is a psychological problem resulting from emotional and interpersonal stress that occurs continuously in the workplace. The high workload of nurses can physical and psychological problems that can lead to burnout. This study aims to describe the incidence of burnout in emergency nurses at Al-Ihsan Hospital, West Java Province. The quantitative descriptive study design with total sampling of emergency nurses at Al-Ihsan Hospital, West Java Province (N=62). The instrument used was the Copenhagen Burnout Inventory (CBI), analyzed using univariate analysis. Data collection was carried out from 4-7 January 2025. The results of this study indicate that most respondents (83.9%) experienced low personal burnout, most respondents (79%) experienced low work-related burnout, and most respondents (83.9%) experienced low client-related burnout. The conclusion of this study is that there are emergency nurses who experience low personal burnout, work-related burnout, and client-related burnout. Based on the results of the study, it is suggested for institution to conduct stress management training programs and conduct training related to communication skills and training to improve the ability to adjust to carrying out multiple roles. It is also recommended for nurses to improve the quality of social support from both fellow nurses and nurse managers and implement workplace stretching exercise interventions to increase muscle flexibility and improve physical fitness.

Keywords: *Client-Related Burnout, Emergency Department, Nurses, Personal Burnout, Work-Related Burnout.*

ABSTRAK

*Burnout merupakan masalah psikologis akibat dari stres emosional dan interpersonal yang terjadi secara terus-menerus di tempat kerja. Tingginya beban kerja perawat dapat menimbulkan masalah fisik dan psikologis yang dapat berujung pada *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran *burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat. Rancangan penelitian deskriptif kuantitatif dengan *total sampling* perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat (N=62). Instrumen yang digunakan adalah *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), dianalisis menggunakan analisis univariat. Pengambilan data dilakukan pada tanggal 4-7 Januari 2025. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden (83,9%) mengalami *personal burnout* yang rendah, sebagian besar responden (79%) mengalami *work-related**

burnout yang rendah, dan sebagian besar responden (83,9%) mengalami *client-related burnout* yang rendah. Simpulan dari penelitian ini adalah *personal burnout*, *work-related burnout*, dan *client-related burnout* pada perawat IGD berada dalam kategori rendah. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, disarankan bagi institusi untuk mengadakan program pelatihan manajemen stres dan melakukan pelatihan terkait keterampilan berkomunikasi dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan menyesuaikan diri untuk menjalankan peran ganda. Disarankan juga bagi perawat untuk meningkatkan kualitas dukungan sosial baik dari sesama perawat maupun manajer perawat dan menerapkan intervensi *workplace stretching exercise* guna meningkatkan fleksibilitas otot dan meningkatkan kebugaran fisik.

Kata Kunci: *Client-Related Burnout*, Instalasi Gawat Darurat, Perawat, *Personal Burnout*, *Work-Related Burnout*.

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan salah satu unit di rumah sakit yang memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan unit lainnya, seperti jumlah pasien yang tidak dapat diprediksi, jam kerja yang panjang, tuntutan tinggi dari keluarga pasien, waktu penanganan yang singkat, dan selalu dihadapkan pada pasien dengan kondisi yang mengancam jiwa (Adriaenssens et al., 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Sartini et al (2022) menyatakan bahwa selain kompleksnya kasus yang harus ditangani di IGD, kepadatan kunjungan pasien juga menjadi fenomena yang sering terjadi di IGD.

Menurut O'Callaghan et al (2020), perawat IGD merupakan perawat yang sering dihadapkan dengan kondisi pasien yang kompleks, *shift* kerja yang panjang, tuntutan dari dokter, serta berada di lingkungan yang sibuk dan serba cepat. Hal ini dapat menyebabkan perawat IGD rentan mengalami masalah fisik dan psikologis akibat tingginya tuntutan pekerjaan mereka yang dapat menjadi faktor pemicu munculnya *burnout* (Al-Ghabeesh et al., 2023). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nobre et al (2019) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat IGD mengalami *burnout* pada kategori yang tinggi. Namun,

pada penelitian Almezienny et al (2024) menunjukkan bahwa perawat IGD mengalami *burnout* pada kategori sedang dengan skor rata-rata $57,4 \pm 16$. Hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat IGD cukup bervariasi.

Burnout tidak hanya berdampak terhadap kondisi fisik dan psikologis perawat, tetapi juga dapat berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja perawat, peningkatan niat perawat untuk meninggalkan pekerjaannya, peningkatan angka ketidakhadiran, serta adanya perubahan perilaku kepada pasien selama melakukan asuhan keperawatan (Dall'Ora et al., 2020). Kondisi tersebut dapat menurunkan mutu layanan asuhan keperawatan yang berdampak terhadap penurunan tingkat kepuasan dan keselamatan pasien (Fitriya et al., 2024). Jika kondisi ini terjadi secara terus menerus, maka dapat menyebabkan penurunan mutu pelayanan di institusi tempat perawat bekerja (Hamdan & Hamra, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara bersama Kepala Ruang IGD RSUD Al-Ihsan, jumlah kunjungan IGD pada tahun 2023 sebanyak 86.659 pasien sedangkan bulan Januari-September 2024 telah mencapai 84.229 pasien.

Kedatangan pasien ke IGD tidak dapat diprediksi dan selalu mengalami perbedaan kepadatan jumlah pasien di setiap *shift*. Rata-rata pasien yang ditangani pada setiap *shift*-nya berjumlah 100-120 pasien.

Hasil kajian awal melalui wawancara yang dilakukan bersama lima perawat IGD juga menunjukkan bahwa adanya keluhan fisik yang perawat rasakan, seperti merasa pegal pada bagian pundak, betis, punggung, dan seluruh bagian kaki. Perawat juga mengatakan pernah merasa stres ketika dihadapkan dengan tuntutan yang diberikan oleh keluarga pasien. Selain itu, tiga dari lima perawat mengatakan bahwa pekerjaan yang harus mereka kerjakan setiap harinya dinilai cukup berat karena adanya tuntutan untuk menangani pasien dengan cepat ditambah lagi dengan jumlah kunjungan pasien yang cukup banyak.

Penelitian terkait gambaran *burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat belum pernah dilakukan sebelumnya. Penelitian ini diperlukan sebagai dasar perumusan upaya pencegahan serta penanganan yang sesuai dan efektif. Instrumen *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) dipilih oleh peneliti untuk mengukur *burnout* disebabkan masih minimnya penggunaan instrumen CBI di Indonesia sehingga dapat menjadi perbandingan dan pembeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang banyak menggunakan instrumen *Maslach Burnout Inventory* (MBI).

Tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi *burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana gambaran *burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat?”.

KAJIAN PUSTAKA

Konsep *Burnout*

Burnout merupakan suatu kondisi kelelahan fisik, emosi, dan mental yang muncul akibat keikutsertaan dalam kurun waktu yang lama pada kondisi kerja yang penuh tuntutan (Kristensen et al., 2005). *Burnout* dapat terjadi akibat ketidakmampuan perawat untuk menangani stres yang dialaminya dan ketidakmampuan untuk beradaptasi terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan (Raudenská et al., 2020).

Faktor penyebab terjadinya *burnout* pada perawat terdiri dari tiga faktor, yaitu faktor individu atau demografi, faktor lingkungan kerja, dan faktor organisasi (Ayudytha & Putri, 2019; Maslach et al., 2001). Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja, dan mekanisme koping. Faktor lingkungan kerja seperti stres kerja, beban kerja, *shift* kerja, dan *work overload*. Faktor organisasi meliputi kondisi kerja, dukungan sosial, gaya kepemimpinan, dan *rewarded for work*.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 62 perawat yang saat ini aktif bekerja di IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat. Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan *total sampling* sehingga 62 perawat IGD dijadikan sebagai responden.

Alat pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu kuesioner karakteristik demografi responden dan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait *burnout* yaitu *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) versi Indonesia oleh

Ludwina & Lubis (2023). Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dengan menggunakan *cut off point* 50 untuk mengidentifikasi apakah setiap responden mengalami *personal burnout*, *work-related*

burnout, dan *client-related burnout* yang rendah atau tinggi. Surat Persetujuan Etik pada penelitian ini adalah No:032/KEPK/FITKes-Unjani/XII/2024.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik demografi responden

Karakteristik Responden	<i>f</i>	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	66,1
Perempuan	21	33,9
Usia		
18-40 tahun	51	82,3
41-61 tahun	11	17,7
Status Pernikahan		
Belum Menikah	7	11,3
Menikah	55	88,7
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	47	75,8
S1 Keperawatan	3	4,8
Profesi Ners	12	19,4
Masa Kerja di Rumah Sakit		
< 1 tahun	3	4,8
1-5 tahun	14	22,6
6-10 tahun	14	22,6
> 10 tahun	31	50,0
Masa Kerja di IGD		
< 1 tahun	10	16,1
1-5 tahun	32	51,6
6-10 tahun	10	16,1
> 10 tahun	10	16,1
Ruangan Bekerja		
IGD	48	77,4
IGD Transit	10	16,1
IGD Ponek	4	6,5
Level Perawat Klinis		
PK I	6	9,7
PK II	32	51,6
PK III	21	33,9
PK IV	2	3,2
PK V	1	1,6
Shift Kerja		
< 48 jam/minggu	12	19,4
≥ 48 jam/minggu	50	80,6
Total	62	100

Berdasarkan Tabel 1 dari 62 responden, lebih dari setengah responden (66,1%) merupakan perawat laki-laki. Usia 18-40 tahun (82,3%) merupakan rentang usia dengan persentase responden terbanyak. Sebagian besar responden (88,7%) sudah menikah. Berdasarkan tingkat pendidikan, lebih dari setengah responden (75,8%) berpendidikan D3 keperawatan. Apabila dilihat berdasarkan karakteristik masa kerja di rumah sakit, setengah dari responden

(50,0%) sudah bekerja lebih dari 10 tahun sedangkan lebih dari setengah responden (51,6%) sudah bekerja selama 1-5 tahun di IGD. Berdasarkan ruangan bekerja dari 62 responden, sebagian besar responden (77,4%) merupakan perawat yang bekerja di ruang IGD. Lebih dari setengah responden (51,6%) merupakan perawat dengan PK II. Apabila dilihat berdasarkan *shift* kerja, sebagian besar responden (80,6%) memiliki *shift* kerja lebih dari atau sama dengan 48 jam/minggu.

Tabel 2. Distribusi frekuensi *burnout*

Dimensi <i>Burnout</i>	<i>f</i>	%
<i>Personal Burnout</i>		
Rendah	52	83,9
Tinggi	10	16,1
<i>Work-Related Burnout</i>		
Rendah	49	79,0
Tinggi	13	21,0
<i>Client-Related Burnout</i>		
Rendah	52	83,9
Tinggi	10	16,1
Total	62	100

Pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa terdapat 52 responden (83,9%) yang mengalami *personal burnout* pada kategori rendah. Didapatkan pula sebanyak 49 responden (79,0%)

mengalami *work-related burnout* pada kategori rendah dan sebanyak 52 responden (83,9%) juga mengalami *client-related burnout* pada kategori rendah.

PEMBAHASAN

Gambaran *Burnout*

Pembahasan pada penelitian ini akan dipaparkan langsung dari setiap dimensi yang terkandung dalam instrumen *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI). Hal tersebut sesuai dengan anjuran dari Kristensen et al (2005) selaku pemilik instrumen yang menyatakan bahwa tidak dianjurkan untuk menggabungkan ketiga dimensi CBI menjadi satu skala keseluruhan untuk menilai *burnout*. Ketiga dimensi harus digunakan secara independen. Selain itu, tidak direkomendasikan untuk

membandingkan skor yang didapatkan dari ketiga dimensi. Skor dari masing-masing ketiga dimensi hanya dapat dibandingkan dengan skor untuk populasi yang berbeda tetapi tidak pada satu populasi yang sama.

Gambaran Dimensi *Personal Burnout*

Personal burnout merupakan kondisi ketika individu merasakan lelah fisik dan lelah psikologis yang berlangsung dalam waktu yang panjang (Kristensen et al., 2005).

Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 52 perawat (83,9%) mengalami *personal burnout* pada kategori rendah. Keadaan tersebut memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat IGD RSUD Al-Ihsan masih mampu melaksanakan tanggung jawabnya secara profesional dan mampu bertindak secara rasional selama mereka bekerja. Namun, hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Almeziyen et al (2024) dan penelitian Nobre et al (2019) yang menyebutkan *personal burnout* yang dialami oleh perawat IGD termasuk ke dalam kategori tinggi.

Rendahnya kejadian *personal burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan dapat terjadi karena perawat IGD masih memiliki mekanisme koping yang baik. Mekanisme koping merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *burnout* (Maslach et al., 2001). Mekanisme koping adalah upaya individu untuk menghadapi permasalahan dalam hidupnya, beradaptasi dengan adanya perubahan, dan sebagai respon terhadap situasi yang tidak diinginkan dengan cara melakukan berbagai hal untuk menurunkan dan menghilangkan stres yang muncul baik dari dalam maupun luar dirinya (Dewi et al., 2021). Hal ini diperkuat dengan hasil jawaban responden pada pertanyaan “Seberapa sering Anda berpikir: Saya sudah tidak sanggup lagi?”, lebih dari setengah responden yaitu 35 perawat (56,5%) menjawab tidak pernah dan 16 perawat (25,8%) menjawab jarang.

Hasil pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat 10 perawat (16,1%) yang mengalami *personal burnout* pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena masih terdapat perawat IGD yang terkadang mengalami kelelahan baik fisik maupun emosional. Hal ini

dapat terjadi karena masih terdapat perawat yang belum mampu beradaptasi dengan peran ganda yang mereka miliki. Kondisi tersebut dapat memunculkan rasa lelah secara emosional akibat banyaknya tuntutan baik tuntutan pekerjaan maupun tuntutan dalam menjalankan peran di keluarganya (Liftyawan et al., 2020). Diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan bersama salah satu perawat IGD yang menyatakan bahwa terkadang dirinya tidak mampu mengelola waktu dan tanggung jawabnya dengan baik antara bekerja, melanjutkan pendidikan profesi, serta berperan sebagai istri sekaligus ibu di keluarganya sehingga dirinya merasa sangat lelah karena banyaknya kewajiban yang dimilikinya.

Menurut Triarso et al (2023), upaya yang bisa dilakukan manajer perawat adalah mengadakan pelatihan terkait keterampilan berkomunikasi dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam menyesuaikan diri secara psikologis dalam melaksanakan peran ganda perawat. Manajer perawat juga dapat berdiskusi terkait adaptasi peran dengan perawat guna membantu menyelaraskan antara hubungan peran di lingkungan kerja dengan peran di keluarga mereka.

Gambaran Dimensi *Work-Related Burnout*

Work-related burnout merupakan kondisi lelah fisik dan lelah psikologis yang terjadi pada perawat IGD disebabkan pekerjaannya yang terjadi dalam kurun waktu yang panjang (Kristensen et al., 2005). Berdasarkan hasil penelitian pada Tabel 2, sebagian besar responden yaitu 49 perawat (79%) mengalami *work-related burnout* pada kategori yang rendah. Hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian di Portugal yang menyebutkan bahwa lebih dari

setengah responden (68,7%) mengalami *work-related burnout* yang tinggi (Nobre et al., 2019). Penelitian di Riyadh, Arab Saudi juga menampilkan hasil yang sama yaitu lebih dari setengah responden (68,2%) mengalami *work-related burnout* yang tinggi (Almeziyeny et al., 2024).

Rendahnya kejadian *work-related burnout* pada perawat IGD dapat dipengaruhi oleh *shift* kerja. *Shift* kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi terjadinya *burnout* (Maslach et al., 2001). Berdasarkan hasil wawancara bersama kepala ruangan IGD RSUD Al-Ihsan, setiap perawat akan diberikan libur ekstra setelah menyelesaikan *shift* malam yaitu sekitar dua hari bahkan lebih sehingga ketika perawat masuk kembali, tubuhnya sudah merasa lebih *fresh*. Tabel 1 memperlihatkan bahwa sebagian besar perawat memiliki *shift* kerja lebih dari atau sama dengan 48 jam/minggu. Dengan demikian, dapat terlihat bahwa meskipun perawat IGD memiliki jam kerja yang panjang tetapi mereka juga diberikan waktu istirahat yang cukup. Menurut Swasti et al (2017), perawat yang memiliki jam kerja yang panjang perlu diberikan waktu istirahat yang cukup karena energi yang diperlukan lebih besar sehingga perawat rentan mengalami kelelahan.

Perawat IGD juga masih mampu membagi waktu mereka dengan baik. Meskipun mereka memiliki pekerjaan yang bisa dibilang melelahkan tetapi mereka masih mampu menyempatkan diri dan memiliki energi yang cukup untuk melakukan aktivitas lainnya di luar dari pekerjaan mereka, seperti bermain bersama keluarga atau teman mereka. Hal tersebut diperkuat dengan hasil jawaban responden pada pertanyaan “Apakah Anda memiliki energi yang cukup untuk keluarga dan teman-teman di waktu senggang?”, 23 perawat

(37,1%) menjawab selalu dan 10 perawat (16,1%) menjawab sering.

Namun, hasil penelitian memperlihatkan bahwa masih terdapat 13 perawat (21%) yang mengalami *work-related burnout* pada kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena terkadang perawat IGD masih merasakan kelelahan fisik dan emosional akibat banyaknya pekerjaan yang harus mereka kerjakan dalam waktu yang singkat. Studi terdahulu menyatakan bahwa perawat IGD sangat rentan mengalami masalah fisik dan psikologis akibat tingginya tuntutan pekerjaan mereka yang dapat menjadi faktor pemicu munculnya *burnout* (Al-Ghabeesh et al., 2023).

Kondisi ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama lima perawat IGD RSUD Al-Ihsan yang menyebutkan bahwa mereka masih sering merasakan kelelahan fisik seperti pegal bagian pundak, betis, punggung, dan kaki serta kelelahan emosional, seperti stres akibat banyaknya tuntutan dari keluarga pasien. Selain itu, perawat juga mengatakan bahwa kelelahan yang berlebihan kadang kala dirasakan apabila ruang IGD sedang padat oleh kunjungan pasien dengan masalah yang kompleks dan beragam. Saat perawat merasakan kelelahan yang berlebihan maka akan menyebabkan ketidakstabilan dalam mengontrol emosi mereka begitu juga sebaliknya, jika perawat hanya mengalami kelelahan yang ringan maka pengelolaan emosi akan lebih stabil karena kesejahteraan fisik sedang dalam keadaan yang baik (Profit et al., 2014).

Kelelahan kerja yang dialami oleh perawat IGD perlu segera diatasi. Berdasarkan studi penelitian yang dilakukan Widiastanto et al (2024), intervensi *workplace stretching exercise* yang dilakukan dengan durasi 8-10 menit setiap hari mampu menurunkan kelelahan

perawat akibat pekerjaan mereka karena peregangan yang dilakukan dengan tepat mampu membantu memperlancar aliran darah serta membantu mengembalikan energi tubuh. Latihan peregangan saat bekerja juga mampu mengurangi rasa nyeri dan ngilu pada sistem kerangka dan otot manusia yang akhirnya mampu memberikan rasa nyaman dalam bekerja sehingga kualitas kerja dan produktivitas kerja meningkat (Damantalm et al., 2018).

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara juga didapatkan bahwa belum pernah ada kegiatan pelatihan terkait manajemen stres kerja kepada perawat IGD. Kegiatan pelatihan manajemen stres kerja perlu diadakan guna mengurangi tingkat stres dan mencegah terjadinya *burnout* akibat bekerja (Labrague et al., 2018). Tindakan relaksasi tarik nafas dalam dan *butterfly hug* juga dapat mencegah terjadinya masalah stres kerja (Hidayat et al., 2025). Relaksasi napas dalam mampu menciptakan perasaan yang tenang karena pikiran akan teralihkan dari hal-hal negatif yang memicu stres dan mampu merelaksasikan otot-otot tubuh yang cenderung tegang akibat kondisi stres sedangkan *butterfly hug* mampu memfokuskan perhatian pada sensasi fisik dari gerakan menepuk-nepuk dada secara bergantian yang membuat pikiran teralihkan dari hal-hal yang memicu stres serta sentuhan lembut pada diri sendiri dapat memberikan rasa nyaman dan tenang (Hidayat et al., 2025).

Gambaran Dimensi *Client-Related Burnout*

Client-related burnout merupakan kondisi lelah fisik dan lelah psikologis yang terjadi pada perawat IGD akibat dari pekerjaannya yang berhubungan dengan klien/pasien yang terjadi dalam waktu yang panjang

(Kristensen et al., 2005). Hasil penelitian pada Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden yaitu 52 perawat (83,9%) mengalami *client-related burnout* pada kategori rendah. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian Almeziyeny et al (2024) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden (63,7%) mengalami *client-related burnout* pada kategori rendah. Namun, pada penelitian Nobre et al (2019) menunjukkan hasil yang berbeda yaitu lebih dari setengah responden (56,3%) mengalami *client-related burnout* yang tinggi.

Rendahnya *client-related burnout* memperlihatkan bahwa perawat IGD masih mampu menjalani pekerjaan mereka dengan baik dan tidak merasa bosan dengan pekerjaannya yang berkaitan dengan merawat pasien meskipun ada beberapa perawat IGD yang terkadang merasa lelah dengan pekerjaannya. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara bersama empat perawat IGD yang sebelumnya pernah ditempatkan di rawat inap mengatakan bahwa pekerjaan mereka sebagai perawat IGD tidak menimbulkan rasa bosan disebabkan setiap harinya mereka dihadapkan dengan kondisi pasien IGD yang berbeda-beda sehingga pekerjaan mereka tidak monoton dan tindakan yang dilakukan juga lebih bervariasi ketimbang saat menjadi perawat rawat inap.

Perawat IGD tidak juga merasa frustrasi dalam melayani pasien. Hal tersebut diperkuat dengan data awal melalui wawancara kepada lima perawat IGD yang mengatakan bahwa meskipun mereka merasa lelah dengan pekerjaan mereka, tetapi mereka tidak pernah merasa frustrasi untuk merawat pasien dan selalu bersemangat mengerjakan tugas mereka secara maksimal. Mereka sepakat bahwa kepekaan kepada pasien dan keselamatan pasien

menjadi prioritas mereka selama bekerja. Selain itu, sebagai seorang perawat, mereka harus selalu mengedepankan empati saat melayani pasien serta selalu menjaga hubungan dan komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga pasien, seperti selalu menerapkan *informed consent* sebelum memberikan tindakan kepada pasien.

Kondisi *client-related burnout* pada perawat IGD RSUD Al-Ihsan berada pada kategori rendah juga dapat disebabkan karena perawat IGD masih merasakan kepuasan dan sisi positif ketika mereka berhasil membantu pasien. Hasil analisis jawaban responden pada pertanyaan “Apakah Anda merasa bahagia ketika pasien Anda puas?”, sebagian besar responden yaitu 52 perawat menjawab selalu dan 4 perawat menjawab sering. Perawat dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mengalami *burnout* yang rendah sedangkan rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan perawat dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* yang lebih tinggi (Behilak & Abdelraof, 2019).

Hasil analisis jawaban responden lainnya pada pertanyaan “Apakah Anda merasa kesulitan melayani pasien?”, 32 perawat menjawab tidak pernah dan 12 perawat menjawab jarang. Hal ini menunjukkan sebagian besar perawat IGD RSUD Al-Ihsan tidak merasa kesulitan dalam melayani pasien mereka sehingga mereka memiliki efikasi diri (*self-efficacy*) atau keyakinan untuk dapat melayani pasien dengan cukup baik. Bentuk dari efikasi diri (*self-efficacy*) yang baik dapat terlihat apabila perawat merasa yakin dengan kemampuan yang dimilikinya (Alverina & Ambarwati, 2019). Hasil studi menunjukkan bahwa jika efikasi diri yang dimiliki perawat cukup tinggi maka kejadian *burnout* akan semakin

rendah, begitu pun sebaliknya (Rohman et al., 2023).

Namun, masih terdapat 18 perawat yang terkadang masih mengalami kesulitan tersebut. Hal tersebut diperkuat dengan hasil kajian awal yang menunjukkan bahwa perawat IGD merasa mampu melakukan pelayanan kepada pasien dengan baik, tetapi ketika mereka dihadapkan pada kasus yang kompleks dan mereka tidak percaya diri untuk melakukan tindakan kepada pasien, mereka akan meminta bantuan kepada teman lainnya yang lebih kompeten demi menjaga keselamatan pasien yang ditanganinya. Menurut Gunarto et al (2024), salah satu cara untuk meningkatkan efikasi diri perawat adalah mengadakan pelatihan terkait pelayanan kepada pasien yang ada di IGD. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keahlian perawat IGD yang akhirnya mampu meningkatkan rasa percaya diri perawat untuk melaksanakan tugasnya secara optimal. Kegiatan pelatihan penting untuk dilakukan sesuai dengan kebutuhan agar dapat meningkatkan kompetensi perawat IGD.

Meskipun sebagian besar perawat IGD mengalami *client-related burnout* pada kategori rendah, tetapi masih terdapat 10 perawat (16,1%) yang berada pada kategori tinggi. Hal ini dapat terjadi karena masih terdapat perawat IGD yang merasa energinya terkuras karena pekerjaannya untuk melayani pasien. Hasil wawancara kepada perawat IGD menunjukkan bahwa saat ruangan IGD sedang padat dengan kunjungan pasien, perawat IGD terkadang merasa sangat lelah baik fisik maupun emosional disebabkan mereka harus melakukan semua tindakan kegawatdaruratan dengan cepat dan tepat serta harus menghadapi kepanikan dari pasien dan keluarga pasien.

Adanya kondisi tersebut, memperlihatkan bahwa perawat IGD perlu dukungan sosial yang penuh di tempat kerjanya baik dari rekan kerja maupun atasannya. Hasil studi Adawiyah (2013) menyatakan bahwa dukungan sosial mampu membantu individu dalam mengatasi stres dengan lebih baik. Jumlah dukungan yang diterima perawat tidak memengaruhi tinggi rendahnya *burnout* tetapi besarnya kualitas dukungan yang didapatkan mampu berpengaruh terhadap kejadian *burnout* (Putra & Muttaqin, 2020).

KESIMPULAN

Sebagian besar perawat IGD RSUD Al-Ihsan Provinsi Jawa Barat mengalami *personal burnout* (kelelahan pribadi), *work-related burnout* (kelelahan terkait pekerjaan), dan *client-related burnout* (kelelahan terhadap klien/pasien) pada kategori rendah. Meskipun demikian, masih terdapat sebagian kecil perawat IGD yang mengalami *personal burnout*, *work-related burnout*, dan *client-related burnout* pada kategori tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa terdapat perawat IGD yang terkadang masih merasakan kelelahan pada aspek fisik dan emosional yang artinya belum seluruh perawat IGD memiliki strategi koping yang cukup baik untuk mengatasi kelelahan akibat tuntutan pekerjaan mereka dan belum mampu beradaptasi dengan peran ganda yang mereka miliki.

SARAN

Hasil penelitian ini dapat menjadi penelitian dasar untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan faktor *personal burnout* dengan kejadian *burnout* pada perawat IGD.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan Burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107. <https://doi.org/10.30996/persona.v2i2.97>
- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and Prevalence of Burnout in Emergency Nurses: A Systematic Review of 25 Years of Research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Al-Ghabeesh, S. H., Thabet, A., Rayan, A., & Abu-Snieneh, H. M. (2023). Qualitative Study of Challenges Facing Emergency Departments Nurses in Jordan. *Heliyon*, 9(3), e14141. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14141>
- Almezieny, T., Alashaikh, A., Alnasser, R., Dammas, S., Alsubaie, N., Alhusaini, Y., & Alotaibi, T. (2024). Prevalence and Impact of Burnout in Emergency Department Nurses; A Multicenter Study in Riyadh, Saudi Arabia. *Medical Science*, 28(145), 1-12. <https://doi.org/10.54905/dissci.v28i145.e14ms3304>
- Alverina, P. A. T., & Ambarwati, K. D. (2019). Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(2), 29-39. <https://doi.org/https://doi.org/10.36002/jpm.v3i2.1094>
- Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS

- PMC. *REAL in Nursing Journal*, 2(3), 144. <https://doi.org/10.32883/rnj.v2i3.548>
- Behilak, S., & Abdelraof, A. S. (2019). The Relationship Between Burnout and Job Satisfaction among Psychiatric Nurses. *Journal of Nursing Education and Practice*, 10(3), 8-18. <https://doi.org/10.5430/jnep.v10n3p8>
- Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in Nursing: A Theoretical Review. *Human Resources for Health*, 18(1), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Damantalm, Y., Tirtayasa, K., Adiatmika, I. P. G., Manuaba, I. B. A., Sutjana, I. D. P., & Sudiajeng, L. (2018). Pemberian Buah Pisang, Istirahat Pendek, dan Peregangan Menurunkan Keluhan Muskuloskeletal, Kelelahan, dan Meningkatkan Produktivitas Pemanen Pengguna Alat Egrek Perkebunan Kelapa Sawit PT. SSD Kalimantan Timur. *Jurnal Ergonomi Indonesia (The Indonesian Journal of Ergonomic)*, 4(1), 47-56. <https://doi.org/10.24843/jei.2018.v04.i01.p04>
- Dewi, A. D. C., Sundari, R. I., & Yudono, D. T. (2021). Hubungan Mekanisme Koping dengan Tingkat Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Wijaya Kusuma Kebumen. *Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat (SNPPKM)*, 771-781.
- Fitriya, N. I., Haryeti, P., & Astuti, A. P. K. (2024). Hubungan Burnout Perawat Dengan Sikap Perawat Tentang End Life Care di Ruang Intensive Care RSUD Sumedang. *Malahayati Nursing Journal*, 6(7), 2754-2765. <https://doi.org/https://doi.org/10.33024/mnj.v6i7.15251>
- Gunarto, S. T., Rondhianto, & Wijaya, D. (2024). Pengaruh Pelatihan, Penghargaan terhadap Perilaku Response Time Melalui Self Efficacy Perawat IGD. *JI-KES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 8(1), 18-29. <https://doi.org/10.33006/jikes.v8i1.786>
- Hamdan, M., & Hamra, A. A. (2017). Burnout among workers in emergency Departments in Palestinian hospitals: Prevalence and associated factors. *BMC Health Services Research*, 17(1), 3-9. <https://doi.org/10.1186/s12913-017-2356-3>
- Hidayat, L. O., Nurmagandi, B., & Wabula, I. (2025). Penanganan Burnout Syndrome Perawat Melalui Pelatihan Perbaikan Strategi Koping Adaptasi di RSUD Majene. *Ahmar Metakarya: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 4(2), 186-192.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A New Tool For The Assessment of Burnout. *Work and Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Bogaert, P. Van, & Cummings, G. G. (2018). Stress and Ways of Coping among Nurse Managers: An Integrative Review. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7-8), 1346-1359. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/jocn.14165>
- Liftyawan, K. S., Hadi, F. S., & Agustina, T. S. (2020). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Kelelahan Emosional

- dan Stres Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 5(1), 1-16. <https://doi.org/https://doi.org/10.32528/ipteks.v5i1.3000>
- Ludwina, G., & Lubis, F. Y. (2023). Adapting the Copenhagen Burnout Inventory (CBI) Instrument for Elementary School Teachers Working with Gifted Students. *Psikologika*, 28(2), 263-280. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol28.iss2.art7>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- Raudenská, J., Steinerová, V., Javůrková, A., Urits, I., Kaye, A. D., Viswanath, O., & Varrassi, G. (2020). Occupational Burnout Syndrome and Post-Traumatic Stress among Healthcare Professionals during the Novel Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic. *Best Practice and Research: Clinical Anaesthesiology*, 34(3), 553-560. <https://doi.org/10.1016/j.bpa.2020.07.008>
- Rohman, N. F., Imallah, R. N., & Kurniasih, Y. (2023). Hubungan Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat di Ruang IGD dan ICU. *Prosiding Seminar Nasional Penelitian Dan Pengabdian Kepada Masyarakat LPPM Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1, 262-269.
- Sartini, M., Carbone, A., Demartini, A., Giribone, L., Oliva, M., Spagnolo, A. M., Cremonesi, P., Canale, F., & Cristina, M. L. (2022). Overcrowding in Emergency Department: Causes, Consequences, and Solutions—A Narrative Review. *Healthcare (Switzerland)*, 10(9), 1-13. <https://doi.org/10.3390/healthcare10091625>
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 12(3), 190-198. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20884/1.jks.2017.12.3.738>
- Triarso, Y., Dwiantoro, L., & Suryawati, C. (2023). Upaya untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit: Literatur Review. *Jurnal Keperawatan*, 15(4), 1843-1850. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/keperawatan.v15i4.1199>
- Widiastanto, E., Puspitaningsih, D., & Mawaddah, N. (2024). Workplace Stretching Exercise Menurunkan Kelelahan Kerja Perawat Di RS Radjiman Wediodiningrat Lawang. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(2), 5611-5618.