



Orbit: Jurnal Ilmu Multidisplin Nusantara

| ISSN (Online) [3064-5883](https://doi.org/10.30605/orbit.v2i4) |
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
DOI: <https://doi.org/10.63217/orbit.v2i4>



Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor terhadap Munculnya *Burnout* Pada Perawat di Kota Bekasi

Ananda Septia Azahra¹, Netty Merdiaty², Sulistiasih Sulistiasih³

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

²Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

³Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Jakarta, Indonesia

Corresponding Author: 202210515181@mhs.ubharajaya.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the effect of the work environment on burnout among nurses in Bekasi City. This study is motivated by the phenomenon of burnout experienced by nurses due to high job demands, heavy workloads, and an unsupportive work environment. This study employs a quantitative approach using a simple linear regression design. The study population consisted of 5,718 nurses working in Bekasi City. The sample consisted of 382 nurses selected using purposive sampling. The instrument used was a work environment scale adapted from the Practice Environment Scale of the Nursing Work Indeks (PES-NWI) based on Lake's (2002) theory and a burnout scale developed based on the Maslach Burnout Inventory (MBI) according to the theories of Maslach and Jackson (1981). The results showed that the work environment had a positive and significant effect on burnout ($p < 0.001$), with a correlation coefficient (R) of 0.408 and a coefficient of determination (R^2) of 0.166. These results indicate that the work environment contributes 16.6% to burnout among nurses, while 83.4% is influenced by other factors outside the scope of this study. The study results also show that the work environment does not always have a negative impact on burnout. Therefore, hospitals are encouraged to strengthen support by improving communication between management and nurses.*

Keywords: *Work Environment, Burnout, Nurses Hospitals, Bekasi City.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi. Penelitian ini didasari oleh adanya fenomena *burnout* yang dialami perawat akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain regresi linear sederhana. Populasi penelitian berjumlah 5.718 perawat yang bekerja di Kota Bekasi. Sampel penelitian berjumlah 382 perawat yang diperoleh menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan adalah skala lingkungan kerja yang diadaptasi dari *Practice Environment Scale of the Nursing Work Index* (PES-NWI) berdasarkan teori Lake (2002) dan skala *burnout* yang disusun berdasarkan Maslach Burnout Inventory (MBI) berdasarkan teori Maslach dan Jackson (1981). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($p < 0,001$), dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,408 dan

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,166. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 16,6% terhadap *burnout* pada perawat, sedangkan 83,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu berdampak negatif terhadap *burnout*. Oleh karena itu, bagi rumah sakit diharapkan untuk memperkuat dukungan melalui peningkatan komunikasi antara pimpinan dan perawat.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, *Burnout*, Perawat, Rumah Sakit, Kota Bekasi.

PENDAHULUAN

Rumah sakit memegang peranan penting terhadap meningkatnya derajat kesehatan masyarakat. Salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penyediaan layanan kesehatan masyarakat yang profesional salah satunya perawat. Perawat adalah tenaga kesehatan profesional dan memberikan perawatan terbaik yang bertugas sepanjang waktu. Peran perawat telah meluas sampai aspek psikososial pasien dan memandang pasien memiliki kebutuhan fisiologis, psikologis, sosial, dan spiritual (Hadjam, 2001 dalam Adnyaswari dan Adnyani, 2017). Peran dan tanggung jawab tersebut dapat menguras stamina dan emosi perawat, serta menimbulkan tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami kelelahan kerja atau *burnout* (Prestiana dan Purbandini, 2012). *World Health Organization*, (2019) menyatakan bahwa *burnout* adalah gejala yang dianggap sebagai akibat dari stres kronis di tempat kerja yang berkepanjangan dan belum ditangani secara efektif.

Kota Bekasi sebagai salah satu kota dengan tingkat kepadatan penduduk yang cukup tinggi dan jumlah aktivitas layanan kesehatan yang besar, sehingga para tenaga kesehatan khususnya perawat, dituntut bekerja secara optimal dalam kondisi kerja yang serba cepat dan penuh tekanan. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Jawa Barat pada tahun 2025 jumlah perawat di Kota Bekasi mencapai 5.718 perawat (BPS, 2026). Tingginya jumlah perawat tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan pelayanan kesehatan di Kota Bekasi juga terus meningkat seiring dengan pertumbuhan penduduk dan tingginya aktivitas pelayanan kesehatan rumah sakit serta fasilitas kesehatan lainnya. Karena kondisi ini, perawat lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan fisik, yang dapat berujung pada *burnout*.

Burnout merupakan kondisi kelelahan secara emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung lama (Maslach dan Leiter, 2016). *Burnout* umum terjadi pada profesi yang berhubungan langsung dengan manusia termasuk perawat, yang dihadapkan pada tekanan tinggi, tanggung jawab besar, dan interaksi emosional yang intens dengan pasien. Berbagai faktor yang memengaruhi *burnout* antara lain lingkungan kerja yang tidak mendukung, yang dapat menyebabkan kelelahan emosional dan fisik, hilangnya semangat dalam bekerja, serta menurunnya konsentrasi saat menjalankan tugas Sesrianty dan Putri (2025). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat terlihat dari berbagai gejala yang muncul di tempat kerja, seperti rekan kerja yang bersikap *toxic*, kurangnya sikap saling menghargai antar rekan kerja, dan atasan tidak memberikan arahan yang jelas, serta tidak terbuka terhadap keluhan atau masalah bawahan (Rasool et al., 2021).

Upaya memperoleh data yang lebih mendalam maka dilakukan wawancara pada perawat, berdasarkan hasil wawancara *non-formal* selama empat kali pertemuan yaitu dari tanggal 23-29 Oktober 2025 dengan sepuluh perawat menunjukkan bahwa sebagian besar, yaitu enam perawat mengalami *burnout*, seperti merasa kelelahan fisik dan emosional, kehilangan semangat kerja, dan mengalami penurunan konsentrasi saat meningkatnya beban pasien, terutama karena kurangnya tenaga kerja dan waktu istirahat yang terbatas. Sementara itu, empat perawat lainnya cenderung tidak mengalami *burnout* karena memiliki lingkungan kerja sosial yang baik, komunikasi efektif, dan *coping* positif meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya disebabkan oleh faktor individu, tetapi juga lingkungan kerja yang menjadi tempat perawat menjalankan tugas sehari-hari.

Sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penyebab *burnout* sangat beragam. Pada penelitian Herawati dan Djubaedah (2021) menunjukkan bahwa sebanyak 37,7% perawat di RSUD DR. Chasbullah Abdul Madjid Kota Bekasi mengalami gejala *burnout*, yang ditandai munculnya kelelahan emosional, tekanan psikologis, dan menurunnya semangat kerja akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Penelitian lainnya, yang dilakukan oleh Marulitua (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja perawat berada kategori kurang baik, dan tingkat *burnout syndrome* berada pada kategori sedang hingga tinggi. Lingkungan yang tidak nyaman, kurang aman, serta minim dukungan terbukti meningkatkan risiko *burnout*. Dalam memperkuat masalah lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap *burnout*, maka diperkuat dengan penelitian internasional, yaitu penelitian yang dilakukan Takemura et al., (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja perawat di Tokyo memiliki pengaruh terhadap tingkat *burnout*, terutama pada perawat yang bekerja di unit dengan tekanan yang tinggi.

Meskipun demikian, masih terdapat kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian besar penelitian terdahulu menyoroti pengaruh stres kerja, beban kerja, motivasi, atau faktor individual terhadap *burnout*. Penelitian yang secara khusus menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi masih terbatas, padahal karakteristik rumah sakit, budaya organisasi, serta kondisi pelayanan kesehatan di setiap daerah dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat dalam konteks pelayanan kesehatan di Kota Bekasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya mengenai *burnout* pada tenaga kesehatan, serta menjadi dasar bagi rumah sakit dalam merancang strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan kesehatan.

Burnout pertama kali dikenalkan ke dalam ranah psikologi oleh Freudenberg (1974) dengan mengembangkan *burnout* sebagai suatu kondisi kelelahan dan frustrasi yang muncul ketika aktivitas kerja tidak sesuai dengan ekspektasi individu. Menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* merupakan kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis, dan penurunan rasa pencapaian pribadi yang sering dialami oleh individu yang bekerja dalam konteks pelayanan kepada orang lain (*people-work*). *Burnout* juga sebagai kondisi kronis yang muncul ketika terjadi ketidaksesuaian antara individu dengan tuntutan pekerjaannya. Pada profesi pelayanan, seperti perawat, *burnout* menjadi salah satu masalah yang paling sering ditemukan karena tingginya tuntutan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pasien, serta intensitas interaksi interpersonal yang berlangsung secara terus-menerus. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kesehatan psikologis perawat, tetapi juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, produktivitas kerja, dan keselamatan pasien.

Maslach dan Jackson (1981) menjelaskan bahwa terdapat dimensi *burnout* yaitu: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*cynicism*), dan pencapaian pribadi (*personal accomplishment*). *Emotional exhaustion* menggambarkan kondisi ketika individu merasa kehilangan energi emosional akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. *Depersonalization* ditandai dengan munculnya sikap sinis, menjaga jarak terhadap penerima layanan, serta menurunnya kepedulian terhadap orang lain. Sementara itu, *personal accomplishment* ditandai dengan individu yang menunjukkan semangat kerja yang baik, produktivitas yang optimal, serta mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaan secara maksimal.

Salah satu faktor yang berperan dalam munculnya *burnout* adalah lingkungan kerja. Lake (2002) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai kondisi organisasi yang memengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan secara profesional. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik, seperti ketersediaan fasilitas dan sumber daya, tetapi juga aspek psikososial, seperti hubungan dengan rekan kerja, dukungan pimpinan, komunikasi, kesempatan berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta budaya organisasi. Lingkungan kerja yang positif mampu meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan

kesejahteraan psikologis perawat, sedangkan lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi meningkatkan stres kerja dan kelelahan emosional.

Dalam penelitian ini, lingkungan kerja mengacu pada lima dimensi yang dikemukakan Lake (2002), yaitu *staffing and resource adequacy*, *quality of nursing care*, *nurse and physician relationships*, *nurse participation in hospital affairs*, dan *nurse manager ability, leadership, and support*. Kelima dimensi tersebut menggambarkan kualitas lingkungan kerja yang dirasakan perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya. Semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin besar peluang perawat untuk bekerja secara efektif dan mempertahankan kesejahteraan psikologisnya.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap burnout pada perawat di Kota Bekasi sebagai upaya memperkaya bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian regresi linier sederhana. Desain ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja dalam memprediksi tingkat *burnout* pada perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Kota Bekasi, yang tercatat sebanyak 5.718 perawat terdiri dari perawat laki-laki maupun perempuan (BPS, 2026). Penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga memperoleh kebutuhan minimal sampel sebanyak 374 responden. Selama proses pengumpulan data diperoleh 382 responden yang memenuhi kriteria penelitian dan seluruh data digunakan dalam proses analisis. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan karakteristik tertentu, meliputi perawat aktif yang bekerja di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan di Kota Bekasi.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berbasis Google Form. Variabel burnout diukur menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI) yang dikembangkan oleh Maslach et al. (1996) dan dimodifikasi sesuai kebutuhan penelitian berdasarkan tiga dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Variabel lingkungan kerja diukur menggunakan Practice Environment Scale of the Nursing Work Index (PES-NWI) yang dikembangkan oleh Lake (2002), dimodifikasi oleh Dinda (2022), dan diadaptasi untuk penelitian ini. Instrumen tersebut mengukur lima dimensi lingkungan kerja, yaitu *staffing and resource adequacy*, *quality of nursing care*, *nurse and physician relationships*, *nurse participation in hospital affairs*, serta *nurse manager ability, leadership, and support*. Seluruh item diukur menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju).

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, kedua instrumen telah melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen lingkungan kerja memiliki 20 item valid dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,677 yang termasuk kategori dapat diterima. Sementara itu, instrumen *burnout* memiliki 15 item valid dengan koefisien reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,788 yang termasuk kategori cukup baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua instrumen layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak JASP (*Jeffrey's Amazing Statistics Program*) versi 0.95.3.0. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi yang meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* dan uji linearitas untuk memastikan terpenuhinya asumsi analisis parametrik. Selanjutnya, hipotesis penelitian dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada perawat. Model penelitian yang digunakan menempatkan lingkungan kerja sebagai variabel prediktor (X) dan burnout sebagai variabel terikat (Y), sehingga perubahan pada tingkat *burnout* diprediksi berdasarkan kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 382 perawat aktif yang bekerja di berbagai rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan di Kota Bekasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner daring berbasis *Google Form* selama periode 6 Mei hingga 11 Juni 2026. Berdasarkan karakteristik responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 317 orang (83%) dan 65 orang laki-laki (17%). Mayoritas responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun sebanyak 201 orang (78,8%), yang mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat masih berada pada fase awal karier profesional mereka.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja memperoleh nilai rata-rata (*mean*) sebesar 72,24 dengan nilai tengah (*median*) sebesar 72,00 dan standar deviasi sebesar 8,26. Sementara itu, variabel *burnout* memperoleh nilai rata-rata sebesar 54,43 dengan nilai tengah sebesar 55,00 dan standar deviasi sebesar 10,51. Nilai rata-rata lingkungan kerja yang berada di atas titik tengah hipotetik (60) menunjukkan bahwa secara umum perawat memiliki persepsi lingkungan kerja yang relatif baik. Di sisi lain, nilai rata-rata *burnout* yang melampaui titik tengah hipotetik (45) mengindikasikan bahwa tingkat kelelahan kerja pada perawat berada pada kategori yang perlu mendapat perhatian.

Tabel 1. Demografis Variabel

Variabel	Mean	Median	SD
Lingkungan Kerja	72.24	72.00	8.26
<i>Burnout</i>	54.43	55.00	10.51

Sumber: (Data JASP 0.95.3.0)

Sebelum pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilaksanakan uji asumsi yang meliputi uji normalitas dan uji linearitas. Uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan perangkat lunak JASP versi 0.95.3.0. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,180, sedangkan variabel *burnout* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,104. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, disimpulkan bahwa data dari kedua variabel terdistribusi secara normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Variabel	Uji Normalitas <i>Kolmogorov Smirnov</i>
Sign.	Lingkungan Kerja	0.180
	<i>Burnout</i>	0.104
Keterangan	Terdistribusi Normal	

Sumber: (Data JASP 0.95.3.0)

Uji linearitas dilakukan melalui inspeksi visual terhadap *scatter plot* antara skor lingkungan kerja dan skor *burnout*. Hasil visualisasi menunjukkan bahwa sebaran titik data mengikuti pola garis lurus yang meningkat secara konsisten, sehingga asumsi linearitas terpenuhi. Terpenuhinya kedua asumsi tersebut memvalidasi penggunaan analisis regresi linear sederhana sebagai teknik uji hipotesis. Kategorisasi variabel dilakukan untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai sebaran tingkat lingkungan kerja dan *burnout* pada sampel penelitian. Pengelompokan dilaksanakan menggunakan norma kategorisasi lima tingkat berdasarkan mean hipotetik (μ) dan standar deviasi hipotetik (σ) menurut (Azwar, 2013).

Skala lingkungan kerja terdiri dari 20 aitem valid dengan rentang skor hipotetik 20-100, mean hipotetik sebesar 60, dan standar deviasi hipotetik sebesar 13,3. Berdasarkan perhitungan kategorisasi, mayoritas perawat memiliki persepsi lingkungan kerja pada kategori tinggi sebanyak 212 responden (55,5%), diikuti kategori sedang sebanyak 85 responden (22,3%), dan sangat tinggi sebanyak 80 responden (20,9%). Hanya 5 responden (1,3%) yang berada pada kategori rendah, dan tidak ada responden pada kategori sangat rendah. Temuan ini

menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasakan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dalam pelaksanaan tugas keperawatan profesional mereka.

Skala *burnout* terdiri dari 15 aitem valid dengan rentang skor hipotetik 15-75, mean hipotetik sebesar 45, dan standar deviasi hipotetik sebesar 10. Berdasarkan perhitungan kategorisasi, sebagian besar perawat mengalami *burnout* pada kategori tinggi sebanyak 150 responden (39,3%), disusul kategori sangat tinggi sebanyak 126 responden (33,0%), dan kategori sedang sebanyak 67 responden (17,5%). Hanya sebagian kecil responden yang berada pada kategori rendah (9,2%) dan sangat rendah (1,0%). Secara kumulatif, sebanyak 72,3% perawat mengalami *burnout* pada level tinggi hingga sangat tinggi, sehingga fenomena ini menjadi perhatian serius dalam konteks kesejahteraan psikologis tenaga keperawatan di Kota Bekasi.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja sebagai variabel prediktor (X) terhadap *burnout* sebagai variabel kriterium (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,408, yang menunjukkan adanya hubungan positif dengan kekuatan sedang antara lingkungan kerja dan *burnout*. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,166 mengindikasikan bahwa variabel lingkungan kerja mampu menjelaskan 16,6% variansi *burnout* pada perawat, sementara 83,4% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Hasil uji F sebesar 75,77 dengan nilai signifikansi $p < 0,001$ menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan secara statistik signifikan.

Nilai koefisien regresi tidak terstandarisasi (B) sebesar 0,518 dengan signifikansi $p < 0,001$ mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu poin skor lingkungan kerja diikuti oleh peningkatan skor *burnout* sebesar 0,518 poin, dengan nilai konstanta sebesar 16,976. Nilai *standardized coefficient* (β) sebesar 0,408 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki kekuatan prediksi yang berada pada kategori sedang terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi diterima.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	R	R^2	F	Sig.
Lingkungan Kerja → <i>Burnout</i>	0.408	0.166	75.77	< 0.001

Sumber: (Data JASP 0.95.3.0)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi ($R = 0,408$; $R^2 = 0,166$; $F = 75,77$; $p < 0,001$). Temuan ini konsisten dengan proposisi teoritis yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2008), yang menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor determinan utama dalam kemunculan *burnout*, mencakup aspek beban kerja, ketersediaan sumber daya, kualitas kepemimpinan, serta kondisi hubungan interpersonal di tempat kerja. Arah pengaruh yang positif mengindikasikan bahwa peningkatan skor persepsi lingkungan kerja justru diikuti oleh peningkatan skor *burnout*, suatu temuan yang memerlukan penjelasan lebih lanjut dari perspektif psikologis.

Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa mayoritas perawat (55,5%) memiliki persepsi lingkungan kerja pada kategori tinggi, namun secara bersamaan, sebanyak 72,3% perawat mengalami *burnout* pada level tinggi hingga sangat tinggi. Kondisi paradoksikal ini mengindikasikan bahwa kualitas lingkungan kerja yang baik tidak serta-merta menghasilkan penurunan tingkat *burnout*. Temuan ini sejalan dengan penelitian Assir dan Midiharto (2025) yang menemukan bahwa perawat dengan persepsi lingkungan kerja yang baik tetap dapat mengalami *burnout* tingkat tinggi, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor individual seperti efikasi diri, strategi *coping*, dan kondisi psikologis masing-masing individu.

Kondisi ini dapat dipahami melalui temuan Pujiarti dan Idealistiana (2023) yang menunjukkan bahwa *burnout* pada perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor lain seperti beban kerja dan lama masa kerja. Selain itu, hasil mini survei awal yang dilakukan peneliti juga menunjukkan bahwa beberapa perawat yang

memperoleh dukungan dari rekan kerja dan komunikasi yang baik dengan atasan tetap mengalami *burnout*, yang mengindikasikan bahwa tuntutan emosional dan tanggung jawab profesional yang melekat pada profesi keperawatan tidak serta-merta berkurang meskipun lingkungan kerja dinilai mendukung.

Karakteristik demografis responden turut memberikan konteks yang penting. Dengan 78,8% responden memiliki masa kerja 1 hingga 5 tahun dan 83% berjenis kelamin perempuan, populasi sampel didominasi oleh perawat yang relatif baru berkarier. Suleiman-Martos et al., (2020) menemukan bahwa perawat yang lebih muda dengan masa kerja yang lebih singkat lebih rentan mengalami *burnout*, karena masih berada dalam fase adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang kompleks. Perawat pemula yang belum sepenuhnya mengembangkan mekanisme *coping* yang adaptif cenderung lebih mudah kewalahan oleh tekanan kerja, meskipun lingkungan kerja secara struktural dinilai mendukung.

Faktor efikasi diri juga menjadi variabel yang relevan dalam memahami dinamika *burnout* pada sampel ini. Prestiana dan Purbandini (2012) menemukan bahwa perawat dengan efikasi diri rendah cenderung mempersepsikan beban kerja yang identik sebagai tekanan yang jauh lebih berat. Lestari dan Hyang (2022) juga mengonfirmasi bahwa efikasi diri berperan signifikan dalam menentukan tingkat *burnout* pada perawat, terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang ada. Temuan penelitian ini mendukung hasil Schlak et al., (2021) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara lingkungan kerja perawat dan *burnout*, sekaligus mengisyaratkan perlunya pendekatan intervensi yang bersifat multilevel, mencakup perbaikan kondisi organisasional sekaligus penguatan kapasitas psikologis individu perawat.

Keterbatasan penelitian ini perlu diakui secara terbuka. Pertama, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,166 menunjukkan bahwa sebagian besar variansi *burnout* (83,4%) tidak dapat dijelaskan oleh variabel lingkungan kerja saja, yang mengindikasikan peran signifikan faktor-faktor lain seperti beban kerja, stres kerja, dukungan sosial, resiliensi, dan karakteristik kepribadian individual. Kedua, penggunaan metode survei *self-report* berpotensi menimbulkan bias respons, terutama kecenderungan pelaporan yang dipengaruhi oleh desirabilitas sosial. Ketiga, desain penelitian yang bersifat *cross-sectional* membatasi kemampuan untuk menetapkan hubungan kausalitas antara lingkungan kerja dan *burnout*. Penelitian longitudinal dengan pendekatan *mixed methods* di masa mendatang akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai dinamika hubungan kedua variabel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Lingkungan Kerja Sebagai Prediktor Terhadap Munculnya *Burnout* Pada Perawat Di Kota Bekasi, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, penelitian ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada perawat di Kota Bekasi ($R = 0,408$; $R^2 = 0,166$; $F = 75,77$; $p < 0,001$), sehingga hipotesis penelitian diterima. Lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 16,6% terhadap variansi *burnout*, sedangkan 83,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa *burnout* pada perawat merupakan fenomena yang kompleks dan multideterminan, tidak hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor-faktor individual seperti efikasi diri, strategi *coping*, masa kerja, serta beban emosional yang inheren dalam profesi keperawatan.

Meskipun mayoritas perawat (55,5%) memiliki persepsi lingkungan kerja pada kategori tinggi, tingkat *burnout* yang tinggi hingga sangat tinggi tetap ditemukan pada 72,3% responden. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif merupakan kondisi yang perlu namun belum cukup untuk mencegah terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan penanganan *burnout* pada perawat perlu dilakukan secara komprehensif dan terintegrasi melalui perbaikan struktural lingkungan kerja di tingkat organisasi sekaligus penguatan kapasitas psikologis individu perawat.

Bagi pihak manajemen rumah sakit, disarankan untuk mengoptimalkan kecukupan tenaga perawat dan fasilitas pendukung, memperkuat komunikasi antara pimpinan dan staf

keperawatan, serta memberikan apresiasi yang memadai atas kinerja profesional perawat. Penyediaan program pelatihan psikologis dan pengembangan strategi *coping* adaptif bagi perawat, khususnya yang baru berkariir, dinilai krusial dalam menekan prevalensi *burnout*. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menguji peran variabel mediasi dan moderasi seperti beban kerja, efikasi diri, dan dukungan sosial dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *burnout*, serta menggunakan desain *mixed methods* untuk memperoleh pemahaman yang lebih holistik mengenai fenomena ini dalam konteks pelayanan kesehatan di Indonesia.

REFERENSI

- Adnyaswari, Nyoman Adinda, & Adnyani, I. Gusti Ayu Dewi. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/28874>
- Assir, Gresea Chasanah, & Midiharto, Sestiono. (2025). Peran Lingkungan Kerja Dalam Terjadinya Burnout Syndrome Pada Perawat Rsud Tipe B Kabupaten Gresik. *JAambura Journal of Health Science and Research*, 7(3), 295–303. <https://doi.org/https://doi.org/10.35971/jjhsr.v7i3.33151>
- Azwar, Saifuddin. (2013). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi Revisi). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- BPS. (2026). Jumlah Tenaga Kesehatan Menurut Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Barat. Retrieved from Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Barat website: <https://jabar.bps.go.id/id/statistics-table/3/YVdwSFJHRjRVVkJqWIRWRU9EQkhNVFY0UjB4VVVUMDkJMw==/jumlah-tenaga-kesehatan-menurut-kabupaten-kota-di-provinsi-jawa-barat--2023.html?year=2025>
- Freudenberger, Herbert J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal Of Social Issues*, 90(1), 159–165. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Hadjam, M. Noor Rochman. (2001). Efektivitas Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Di Rumah Sakit (Perspektif Psikologi). *Jurnal Psikologi*, (2), 105–115. <https://doi.org/https://doi.org/10.22146/JPSI.7684>
- Herawati, Tri Mulia, & Djubaedah, Siti. (2021). Kejadian Sindrom Burnout dengan Pelaksanaan Keselamatan Pasien pada Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr . Chasbullah. *Jurnal Antara Keperawatan*, 2(2), 285–294. <https://doi.org/https://doi.org/10.37063/jurnalantarakeperawatan.v2i2.189>
- Lestari, Sari, & Hyang, Wreksagung. (2022). Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(12), 12–17. Retrieved from <https://nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/download/291/205/1109>
- Marulitua, Juniansen. (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat Rsud Dr . Pirngadi Kota Medan* (Universitas Medan Area). Retrieved from <https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/10768/1/148600224> - Juniansen Marulitua - Fulltext.pdf
- Maslach, Christina, & Jackson, Susan E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, Christina, & Leiter, Michael P. (2016). *Memahami pengalaman burnout: penelitian terkini dan implikasinya terhadap psikiatri*. 15(2), 103–111. Retrieved from <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC4911781/>
- Prestiana, Novita Dian Iva, & Purbandini, Dewanti. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat Igd Dan Icu Rsud Kota Bekasi. *SOUL Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(2). Retrieved from <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/626>
- Pujiarti, Peni, & Idealistiana, Lia. (2023). Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout (The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout). *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9. <https://doi.org/https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1654>
- Rasool, Samma Faiz, Wang, Mansi, Tang, Minze, Saeed, Amir, & Iqbal, Javed. (2021). How Toxic

- Workplace Environment Effects the Employee Engagement : The Mediating Role of Organizational Support and Employee Wellbeing. *Internasional Journal of Environmental Research and Public Health*, 5(18), 2294.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052294>
- Schlak, Amelia E., Aiken, Linda H., Chittams, Jesse, Poghosyan, Lusine, & Mchugh, Matthew. (2021). Leveraging the Work Environment to Minimize the Negative Impact of Nurse Burnout on Patient Outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health Article*. <https://doi.org/10.3390/ijerph18020610>
- Sesrianty, Vera, & Putri, Agnisa Dhea. (2025). Lingkungan Kerja Berhubungan Dengan Burnout Perawat. *Jurnal Kesehatan MedikaSaintika*, 16, 112–120.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30633/jkms.v16i1.3209>
- Suleiman-Martos, Nora, Albendin-Gracia, Luis, Gomez-Urquiza, Jose, Vargas-Roman, Keyla, Ramirez-Baena, Lucia, Ortega-Campos, Elena, & Fuente-Solana, Emilia. (2020). Prevalence and Predictors of Burnout in Midwives : A Systematic Review and Meta-Analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 1–15.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph17020641>
- Takemura, Yukie, Kunie, Keiko, & Ichikawa, Naoko. (2019). *The Effect of Work Environment on Burnout Among Nursing Directors : A cross-sectional study*. 157–166.
<https://doi.org/10.1111/jonm.12909>
- WHO. (2019). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Retrieved from WHO, (World Health Organization) website: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases?utm_source=chatgpt.com