P-ISSN: 2774-4574; E-ISSN: 363-4582
TRILOGI, 7(2), April- Juni 2026 (278-287)
@2026 Lembaga Penerbitan, Penelitian,
dan Pengabdian kepada Masyarakat (LP3M)
Universitas Nurul Jadid Paiton Probolinggo
DOI: 10.33650/trilogi.v7i2.15650

Hubungan Beban Kerja dan Komunikasi Interpersonal dengan Burnout Syndrome Perawat Rawat Inap RSUD Brebes: Study Cross-Sectional

Muhammad Dzaky Irawan
Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia
mdzakyi16@gmail.com

Muhammad Riza Setiawan
Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia
dr.rizasetiawan@gmail.com

Susilo Budi Pratama
Universitas Muhammadiyah Semarang, Indonesia
susilobudipratama@unimus.ac.id

Abstract

Burnout syndrome is a condition characterized by emotional, physical, and mental exhaustion that may affect the quality of healthcare services and the performance of nurse inpatient wards. High job demands and ineffective interpersonal communication may increase the risk of burnout syndrome. This study aimed to analyze the relationship between workload and interpersonal communication and burnout syndrome among healthcare workers in the inpatient wards of Brebes Regional General Hospital. This study employed an analytic observational design with a cross-sectional approach. A total of 60 healthcare workers were selected using a consecutive sampling technique. Data were collected using a workload questionnaire, an interpersonal communication questionnaire, and the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS). Data were analyzed using Spearman rank correlation tests. The results showed that most respondents were female (60%), aged 24–37 years (56,7%), and had a working period of 4–14 years (60%). The largest proportio majority of respondents had a moderate workload (63.3%), low levels of interpersonal communication (30%), and moderate levels of burnout syndrome (51.7%). Bivariate analysis revealed that both workload and interpersonal communication were significantly associated with burnout syndrome ($p<0.001$). It can be concluded that workload and interpersonal communication are significantly related to burnout syndrome among healthcare workers in the inpatient wards of Brebes Regional General Hospital. Workload was positively correlated, while interpersonal communication was negatively correlated with burnout syndrome.
.

Keywords: Burnout Syndrome; Healthcare Workers; Inpatient Care; Interpersonal Communication; Workload.

Abstrak

Burnout syndrome merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan serta kinerja tenaga kesehatan. Tingginya tuntutan pekerjaan dan kurang efektifnya komunikasi interpersonal dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout syndrome*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome* pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap RSUD Brebes. Penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Sampel penelitian berjumlah 60 tenaga kesehatan yang dipilih menggunakan teknik *consecutive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner beban kerja, kuesioner komunikasi interpersonal, dan *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS)*. Analisis data dilakukan menggunakan *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (60%), berusia 24–37 tahun (56,7%), dan memiliki masa kerja 4–14 tahun (60%). Sebagian besar responden memiliki tingkat beban kerja sedang (63,3%), tingkat komunikasi interpersonal rendah (30%), dan mengalami *burnout syndrome* tingkat sedang (51,7%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa beban kerja dan komunikasi interpersonal masing-masing memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout syndrome* ($p<0,001$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome* pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap RSUD Brebes. Beban kerja berkolerasi positif sedangkan komunikasi interpersonal berkorelasi negatif dengan *burnout syndrome*.

Katakunci: Beban Kerja; Komunikasi Interpersonal; Rawat Inap; Sindrom Burnout; Tenaga Kesehatan.

1 Pendahuluan

Burnout syndrome merupakan fenomena pekerjaan yang dipergunakan dalam memberi gambaran keadaan di mana seorang individu mengalami sindrom depersonalisasi, kelelahan emosional, serta penurunan personal yang bisa dialami seseorang yang bekerja dengan orang-orang dalam satu kapasitas. Job *burnout* dalam hal inidipicu oleh stres berkepanjangan dan terjadi pada saat seorang individu sudah mulai bertanya terkait nilai-nilai pribadinya. Ini juga bisa dinyatakan sebagai sindrom kelelahan emosional, penurunan personal termasuk prestasi pada pekerja, evaluasi negatif pada diri sendiri, serta sikap negatif dan sinisme yang diakibatkan oleh paparan stres dalam pekerjaan yang berlangsung berkepanjangan. (Tim Promkes RSST, 2022) (Febriani, 2021)

Menurut Maslach dan Leiter, burnout merupakan kondisi kelelahan yang muncul akibat stres kerja yang berlangsung dalam waktu lama dan tidak dapat diatasi dengan baik. Burnout ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan menurunnya pencapaian diri (reduced personal accomplishment). Kelelahan emosional menggambarkan kondisi ketika individu merasa energi fisik dan emosionalnya terkuras akibat tuntutan pekerjaan. Depersonalisasi ditandai dengan munculnya sikap sinis, acuh, atau menjaga jarak terhadap pekerjaan maupun orang yang dilayani. Sementara itu, menurunnya pencapaian diri ditunjukkan oleh berkurangnya rasa percaya diri, kompetensi, dan kepuasan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan. (Maslach *et al*., 2001)

WHO atau Organisasi Kesehatan Dunia memberikan penjelasan bahwa *burnout* termasuk revisi kesebelas dari *International Classification of Diseases* (*ICD-11*) dan tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis, namun sebagai fenomena kelelahan kerja (WHO, 2019). Mengacu pada penelitian tahun 2017 yang dilakukan di Rumah Sakit Marinir Cilandak terhadap 138 perawat yang menangani pasien BPJS, diperoleh hasil bahwa kejadian *burnout* berat dialami oleh sejumlah 79 responden (59,4%) dan kejadian *burnout* ringan dialami oleh sejumlah 59 responden (40,6%) (Priantoro, 2017). Penelitian pada tahun 2020 yang dilakukan oleh Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia juga menyebutkan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu penyebab kematian tenaga medis. Pada penelitian tersebut ditemukan bahwa *burnout syndrome* dengan derajat sedang dan berat dialami oleh sejumlah 83% tenaga kesehatan di Indonesia (Humas FKUI, 2020).

Terdapat beberapa faktor pemicu *burnout*, di antaranya adalah kesulitan menyeimbangkan tanggung jawab dalam kehidupan dan pekerjaan (*work-life balance*), kewajaran kebijakan dari organisasi, kurangnya dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta faktor pribadi yang turut berkontribusi terhadap *job burnout* seorang individu (McCarty & Skogan, 2013). *Burnout syndrome* sering kali terdapat pada pekerja yang berhubungan dengan pelayanan seperti tenaga kesehatan dan perawat karena mereka selalu bekerja dengan kontak langsung terhadap pasien dengan tingkat penyakit yang berbeda-beda (Khamisa, Peltzer, & Oldenburg, 2013). Terjadinya *burnout syndrome* juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu tidak efektifnya komunikasi interpersonal dalam hubungan sosial (Rakhmat, 2013). Komunikasi interpersonal yang baik dapat berpengaruh terhadap optimalnya kinerja pegawai sehingga pekerjaan yang dilakukan menjadi lebih efektif (Humaidi & Lesmana, 2019).

Apabila ditinjau berdasarkan syariat Islam, maka perilaku pekerjaan yang berlebihan merupakan hal yang tidak disenangi dalam agama. Hal ini dikarenakan perilaku tersebut tidak berbeda dari perilaku *ghuluw* atau terlalu berlebihan. (Pewangi, 2010).

Burnout syndrome merupakan salah satu masalah kesehatan kerja yang banyak ditemukan pada profesi yang memiliki intensitas interaksi tinggi dengan individu lain, termasuk tenaga kesehatan. Kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik, tetapi juga mencakup kelelahan emosional dan mental yang muncul akibat paparan stres kerja secara terus-menerus. Dalam jangka panjang, burnout dapat memengaruhi produktivitas, kualitas pelayanan, serta kepuasan kerja tenaga kesehatan. Apabila tidak ditangani secara tepat, kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diterima pasien dan meningkatnya risiko terjadinya kesalahan dalam pelayanan kesehatan (Khamisa et al., 2013).

Pada lingkungan rumah sakit, tenaga kesehatan dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, dan akurat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Tuntutan tersebut sering kali disertai dengan tingginya jumlah pasien, kompleksitas kasus yang ditangani, serta tanggung jawab profesional yang besar. Kondisi tersebut menjadikan tenaga kesehatan sebagai kelompok yang rentan mengalami burnout syndrome. Selama pandemi maupun pascapandemi, isu burnout pada tenaga kesehatan semakin mendapatkan perhatian karena tingginya tekanan kerja yang harus dihadapi dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Humas FKUI, 2020).

Berbagai faktor diketahui berkontribusi terhadap munculnya burnout syndrome pada tenaga kesehatan. Salah satu faktor yang paling sering dikaitkan dengan burnout adalah beban kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan individu mengalami kelelahan fisik maupun psikologis karena tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas yang dimiliki. Ketika kondisi tersebut berlangsung dalam waktu lama, individu akan lebih mudah mengalami stres kerja yang kemudian berkembang menjadi burnout syndrome (Anggraini, 2021).

Menurut Gillies (2012), beban kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai komponen, seperti jumlah pasien yang dirawat, frekuensi tindakan keperawatan yang dilakukan, waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap tindakan, serta kondisi pasien yang memerlukan tingkat perawatan berbeda-beda. Oleh karena itu, beban kerja tidak hanya ditentukan oleh jumlah pekerjaan, tetapi juga oleh tingkat kompleksitas pekerjaan yang harus diselesaikan oleh tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Selain beban kerja, komunikasi interpersonal juga menjadi faktor yang berperan penting dalam lingkungan kerja tenaga kesehatan. Komunikasi interpersonal yang efektif memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang baik, meningkatkan koordinasi antar tenaga kesehatan, serta membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif. Sebaliknya, komunikasi yang kurang efektif dapat memunculkan konflik, kesalahpahaman, dan hambatan dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan sehingga berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan (Ma'arif, 2022).

Komunikasi interpersonal yang baik juga berfungsi sebagai sumber dukungan sosial bagi tenaga kesehatan. Dukungan sosial diketahui memiliki peran penting dalam membantu individu menghadapi tekanan pekerjaan dan menjaga kesejahteraan psikologisnya. Individu yang memperoleh dukungan sosial yang baik cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menghadapi stres dibandingkan individu yang kurang memperoleh dukungan dari lingkungan sekitarnya (Hasibuan et al., 2018).

Burnout pada perawat tidak hanya berdampak pada kesejahteraan tenaga kesehatan itu sendiri, tetapi juga dapat memengaruhi mutu pelayanan

yang diberikan kepada pasien. Kondisi burnout yang dialami perawat berpotensi menurunkan kualitas pelayanan, meningkatkan risiko terjadinya kesalahan dalam pelayanan, serta memengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang diterima. Meta-analisis terbaru menunjukkan bahwa burnout pada perawat berhubungan dengan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan, keselamatan pasien, serta tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diterima (Li et al., 2024)

RSUD Brebes merupakan rumah sakit rujukan pelayanan kesehatan bagi masyarakat Brebes dan wilayah sekitarnya. Berdasarkan data dari Seksi Pelayanan Kesehatan Primer Rujukan dan Peningkatan Mutu serta Seksi P2MTM, terdapat 14.313 kunjungan pasien rawat jalan dan 12.098 kunjungan pasien rawat inap di RSUD Brebes pada tahun 2022. Dari seluruh data kunjungan pasien rawat inap di Kabupaten Brebes, RSUD Brebes merupakan fasilitas pelayanan kesehatan dengan jumlah kunjungan rawat inap terbanyak (RSUD Brebes, 2022). Berdasarkan uraian tersebut, terlihat bahwa *burnout syndrome* pada tenaga kesehatan merupakan masalah kesehatan yang krusial untuk diperhatikan karena memiliki dampak buruk bagi individu tenaga kesehatan maupun pelayanan kesehatan di wilayah kerja tersebut. Sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang tentang Tenaga Kesehatan, tenaga medis atau tenaga kesehatan merupakan penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan (Pemerintahan Pusat, 2014).

Penelitian mengenai hubungan beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan burnout pada perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Brebes masih terbatas. Kondisi ini menunjukkan perlunya data lokal yang dapat menggambarkan pengaruh kedua faktor tersebut, terutama di tengah tingginya kunjungan pasien rawat inap dan meningkatnya tuntutan pelayanan rumah sakit.

2 Metode

Penelitian ini dilakukan di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Brebes pada bulan Desember 2023. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasional analitik dan desain *cross-sectional*. Desain *cross-sectional* merupakan desain penelitian yang seluruh data studinya dikumpulkan dalam satu periode waktu yang sama (Anggraini, 2021). Populasi target dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Kabupaten Brebes. Populasi terjangkau penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Brebes (N = 147).

Besar sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% dan hasil akhir 60 responden. Rumus tersebut dipilih karena penelitian ini menerapkan desain *cross-sectional* dengan jumlah populasi yang telah diketahui (Anggraini, 2021). Sampel penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Brebes. Pengambilan sampel menggunakan teknik *consecutive sampling*, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Kriteria inklusi meliputi bersedia menjadi responden penelitian, bekerja sebagai perawat di bagian rawat inap RSUD Brebes (Ruang Cempaka, Bougenville, Anggrek, Teratai, Mawar, dan Sakura), serta berusia 22–58 tahun. Adapun kriteria eksklusi adalah perawat dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

Variabel penelitian terdiri atas variabel independen, yaitu beban kerja dan komunikasi interpersonal, serta variabel dependen, yaitu *burnout syndrome*.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur beban kerja dikutip dari peneliti terdahulu yang mencakup 13 pertanyaan baku, terdiri dari *work sampling* (5), *time and motion study* (4), dan *daily log* (4). Dimana dikategorikan menjadi berat skor 39-52, sedang skor 26-38, ringan skor 13-25. Dengan pilihan jawaban 1 tidak menjadi beban kerja, 2 beban kerja ringan, 3 beban kerja sedang, dan 4 beban kerja berat. Hasil uji validitas yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya kuesioner ini semua aitem pertanyaan dinyatakan valid, dengan diikuti koefisien *Alpha Cronchbach* 0,827.

Kuesioner yang digunakan untuk mengukur komunikasi interpersonal dikutip dari peneliti terdahulu berdasarkan teori dari Devito yang terdiri dari tujuh aspek yaitu keterbukaan, empati, dukungan, kepositifan, kesamaan, keyakinan dan kesiapan. Terdapat 23 butir pertanyaan dalam kuesioner ini Sesudah uji coba didapatkan hasil yang gugur yaitu pertanyaan no 16 dan 18. Oleh karena itu digunakan sebanyak 21 butir Dimana dikategorikan menjadi sangat rendah skor < 65, rendah skor 65-67, sedang skor 68-72, tinggi skor 73-78, sangat tinggi skor > 77. Dengan pilihan jawaban SS: Sangat setuju (4) S: Setuju (3) TS: Tidak setuju (2) STS: Sangat tidak setuju (1) Dengan koefisiensi alpha cronchbach 0,742.

Skala *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) yang diadaptasikan Yulianto dipergunakan untuk mengukur *burnout*. Dimana dikategorikan *burnout* rendah skor < 38,

burnout sedang skor 38-75, *burnout* berat > 75. Skala ini mencakup 22 item yang meliputi aitem unfavorabel (8) dan aitem favorable (14). Terdapat tiga aspek yang diukur pada skala ini,yakni *personal accomplishment, depersonalization,* dan *emotional exhaustion*. Dengan pilihan jawaban 0 tidak pernah, 1 jarang sekali paling tidak satu kali dalam setahun, 2 jarang paling tidak satu kali dalam enam bulan, 3 kadang-kadang paling tidak satu kali dalam sebulan, 4 sering paling tidak satu kali dalam seminggu, 5 sering sekali paling tidak beberapa kali dalam seminggu, 6 selalu paling tidak setiap hari. Uji coba aitem yang telah dilakukan peneliti sebelumnya ini diperoleh bahwa terdapat 19 item yang valid dari 22 item, dan item yang gugur terdapat 3 aitem. Item nomor 4, 7, dan 17 adalah aitem yang gugur. Sementara yang lolos memiliki nilai yang berkisar dari 0.308 sampai dengan 0.773. Diikuti koefisien *cronbach's alpha* skala *burnout* yaitu sejumlah 0.859

Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik subjek penelitian. Data kategorik disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan persentase. Sementara itu, analisis bivariat bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Uji korelasi *Rank Spearman* digunakan dalam penelitian ini karena sesuai untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel yang memiliki skala data ordinal (Anggraini, 2021). Sebelum penelitian dilaksanakan, peneliti telah memperoleh *ethical clearance* dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Fakultas Ilmu Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang dengan Nomor 309/KE/11/2023.

3 Hasil

Analisis bivariat dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel penelitian, dalam hal ini hubungan beban kerja dengan *burnout syndrome*. Berdasarkan uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 (>0,05), yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, uji *rank spearman* digunakan dalam penelitian ini.

Tabel. 1 Analisis univariat

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis kelamin		
Laki-laki	24	40%
Perempuan	36	60%
Total	**60**	**100%**
Umur		
24 - 37 Tahun	34	56.7 %
38 – 50 Tahun	21	35%
51 – 58 tahun	5	8.3 %
Total	**60**	**100%**
Pegawai tetap		
Ya	34	56.7 %
Tidak	26	43.3 %
Total	**60**	**100%**
Masa kerja		
4 – 14 tahun	36	60%
15 – 25 tahun	12	20%
26 – 35 tahun	12	20%
Total	**60**	**100%**

Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik dari responden dan juga variabel yang diteliti dengan menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase. Distribusi jenis kelamin responden didominasi oleh responden berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 36 orang (60%), dan laki laki 24 orang (40%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Brebes didominasi oleh perempuan. Kondisi ini sejalan dengan karakteristik profesi keperawatan yang pada umumnya lebih banyak diisi oleh tenaga kesehatan perempuan dibandingkan laki-laki.

Distribusi umur responden didominasi oleh kelompok usia 24–37 tahun, yaitu sebanyak 34 orang (56,7%), usia 38-50 tahun sebanyak 21 orang (35%), dan usia 51-58 tahun sebanyak 5 orang (8,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia dewasa muda yang termasuk usia produktif dalam dunia kerja. Pada rentang usia tersebut tenaga kesehatan umumnya memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup tinggi karena terlibat secara aktif dalam pelaksanaan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap.

Berdasarkan status kepegawaian, sebagian besar responden merupakan pegawai tetap, yaitu sebanyak 34 orang (56,7%), dan berstatus sebagai pegawai tidak tetap sebanyak 26 orang (43,3%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini telah memiliki status kepegawaian tetap di RSUD Kabupaten Brebes. Meskipun demikian, proporsi pegawai tidak tetap juga masih cukup besar, yaitu hampir setengah dari jumlah responden. Dalam hal ini menggambarkan bahwa perawat di ruang rawat

inap RSUD Kabupaten Brebes memiliki status kepegawaian yang beragam.

Sementara itu, berdasarkan masa kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 4–14 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (60%), masa kerja 15-25 tahun sebanyak 12 orang (20%), dan masa kerja 26-35 tahun sebanyak 12 orang (20%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dalam memberikan pelayanan keperawatan. Kondisi ini menggambarkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok perawat yang telah memiliki pengalaman dan keterpaparan yang cukup terhadap tuntutan pekerjaan di ruang rawat inap.

Mengacu pada data tersebut, dapat diketahui bahwa berdasarkan beban kerja, sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang (63,3%), sedangkan sisanya memiliki beban kerja ringan (16,7%) dan beban kerja berat (20%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan merasakan beban kerja pada tingkat sedang. Kondisi tersebut menggambarkan bahwa tenaga kesehatan harus melaksanakan berbagai tugas pelayanan secara rutin, seperti observasi pasien, dokumentasi asuhan keperawatan, pemberian tindakan keperawatan, serta koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Berdasarkan komunikasi interpersonal, kategori terbanyak memiliki komunikasi interpersonal rendah (30%), sedangkan sisanya memiliki komunikasi interpersonal sedang (21,7%), sangat tinggi (20%), sangat rendah (16,7%), dan tinggi (11,7%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi interpersonal responden cenderung berada pada tingkat rendah. Kemampuan komunikasi interpersonal yang baik sangat diperlukan dalam mendukung koordinasi kerja, pertukaran informasi, serta kerja sama antar tenaga kesehatan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, Berdasarkan *burnout syndrome,* kategori terbanyak mengalami *burnout syndrome* sedang (51.7%), sementara lainnya mengalami *burnout syndrome* rendah (33.3%), dan *burnout syndrome* tinggi (15%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan mengalami burnout syndrome pada tingkat sedang yang ditandai dengan munculnya kelelahan fisik, emosional, maupun mental akibat tuntutan pekerjaan yang dihadapi.

Analisis bivariat juga dilakukan untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome*. Karena seluruh data pada masing-masing variabel berskala ordinal, maka digunakan uji *Rank Spearman*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komunikasi interpersonal masing-masing memiliki *p-value* sebesar < 0,001. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome* (p < 0,05).

Nilai koefisien korelasi beban kerja sebesar 0,661 menunjukkan hubungan yang kuat dan positif (searah), sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat burnout syndrome. Sementara itu, nilai koefisien korelasi komunikasi interpersonal sebesar -0,693 menunjukkan hubungan yang kuat dan negatif (tidak searah), sehingga semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout syndrome*.

Tabel 2. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Brebes

Variabel		Burnout Syndrome			Koefisien Korelasi	p value
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Komunikasi Interpersonal	Sangat rendah	0	6	4	-0,693	0
	Rendah	1	12	5		
	Sedang	4	9	0		
	Tinggi	5	2	0		
	Sangat tinggi	10	2	0		

Berdasarkan Tabel 2, terdapat hubungan negatif yang kuat dan signifikan antara komunikasi interpersonal dengan burnout syndrome pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap RSUD Brebes, dengan nilai koefisien korelasi Spearman sebesar ρ = -0,693 dan p value = 0,000 (p < 0,05). Nilai korelasi negatif menunjukkan bahwa semakin baik komunikasi interpersonal yang dimiliki tenaga kesehatan, maka tingkat burnout syndrome cenderung semakin rendah. Hal ini terlihat dari kelompok dengan komunikasi interpersonal tinggi dan sangat tinggi yang sebagian besar berada pada kategori burnout rendah, sedangkan responden dengan komunikasi interpersonal rendah dan sangat rendah lebih banyak berada pada kategori burnout sedang

hingga tinggi. Dengan demikian, komunikasi interpersonal yang efektif antar tenaga kesehatan maupun dengan atasan perlu diperkuat sebagai salah satu upaya untuk mencegah dan menurunkan risiko burnout syndrome.

Tabel 3. Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di Ruang Rawat Inap RSUD Brebes

Variabel		Burnout Syndrome			Koefisien Korelasi	p value
		Rendah	Sedang	Tinggi		
Beban Kerja	Berat	0	7	5	0,661	0
	Sedang	12	23	3		
	Ringan	8	1	1		

Berdasarkan Tabel 3, terdapat hubungan positif yang kuat dan signifikan antara beban kerja dengan burnout syndrome pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap RSUD Brebes, ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi Spearman sebesar ρ = 0,661 dengan p value = 0,000 (p < 0,05). Hubungan positif tersebut menunjukkan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mengalami burnout syndrome. Hal ini terlihat pada kelompok beban kerja berat yang seluruh respondennya berada pada kategori burnout sedang dan tinggi, sedangkan pada kelompok beban kerja ringan sebagian besar responden berada pada kategori burnout rendah. Dengan demikian, pengaturan pembagian tugas, jumlah jam kerja, dan ketersediaan tenaga kesehatan perlu diperhatikan untuk menekan risiko burnout syndrome.

4 Diskusi

Hubungan Beban Kerja terhadap *Burnout Syndrome*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan *burnout syndrome*. Pada penelitian ini, mayoritas responden memiliki beban kerja sedang (63,3%), sedangkan sisanya memiliki beban kerja berat (20%) dan beban kerja ringan (16,7%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* bersifat kuat dan positif (searah), sehingga semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat *burnout syndrome* yang terjadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Kaani, Larira, 2023)yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout syndrome pada perawat ruang rawat inap. Beban kerja yang tinggi menyebabkan meningkatnya tekanan fisik dan psikologis sehingga berhubungan dengan meningkatnya burnout syndrome. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Absor *et al.,* 2025) yang menyatakan bahwa tingginya tuntutan pelayanan pasien dan beban kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan terjadinya burnout pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap.Temuan ini juga sejalan dengan mendukung penelitian (Yani, 2024) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan burnout syndrome pada perawat ruang rawat inap. Dalam pelayanan rawat inap, perawat dituntut untuk melakukan berbagai tugas secara simultan, mulai dari observasi kondisi pasien, pemberian tindakan keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, hingga koordinasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Kompleksitas tugas tersebut menyebabkan beban kerja yang dirasakan tidak hanya bersifat fisik, tetapi juga mental dan emosional, sehingga berpotensi meningkatkan risiko burnout apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi yang memadai (Diehl, *et al*., 2021)

Burnout dialami seseorang yang sangat terlibat dalam pekerjaanya. Kondisi ini dapat menuntut adanya keterlibatan emosional, sehingga *burnout* akan terjadi. Harapan yang tinggi terhadap pekerjaan dan tidak realistis juga memiliki hubungan yang positif dengan *burnout*. Seseorang dengan komitmen rendah terhadap pekerjaannya juga berkemungkinan untuk mengalami *burnout*. Seseorang yang tidak peduli pada pekerjaannya juga akan menarik diri, sehingga bisa mengalami *burnout. (Sepede, 2021)*

Beban kerja yang tinggi tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas yang harus diselesaikan, tetapi juga mencakup tekanan waktu, tuntutan emosional, serta tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Ketika tuntutan pekerjaan melebihi sumber daya yang dimiliki individu, baik dalam bentuk waktu, tenaga, maupun dukungan organisasi, maka perawat akan lebih rentan mengalami kelelahan fisik dan emosional. Kondisi tersebut dapat berkembang menjadi burnout apabila berlangsung secara terus-menerus tanpa adanya mekanisme koping yang memadai (Diehl, *et al*., 2021)

Selain itu, tingginya beban kerja dapat mengurangi kesempatan perawat untuk melakukan pemulihan fisik dan psikologis setelah bekerja. Kurangnya waktu istirahat dan tingginya tuntutan pelayanan menyebabkan energi yang dimiliki perawat terus terkuras sehingga

berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang merupakan komponen utama burnout syndrome (Diehl, *et al*., 2021)

Meskipun demikian, hasil penelitian ini perlu diinterpretasikan secara hati-hati. Karena desain penelitian yang digunakan adalah cross-sectional, hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan burnout syndrome, namun tidak dapat digunakan untuk menyimpulkan hubungan sebab-akibat (causal relationship).

Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap *Burnout Syndrome*

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome*. Mayoritas responden memiliki komunikasi interpersonal rendah (30%), sedangkan sisanya memiliki komunikasi interpersonal sedang (21,7%), sangat tinggi (20%), sangat rendah (16,7%), dan tinggi (11,7%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa hubungan antara komunikasi interpersonal dengan *burnout syndrome* bersifat kuat dan negatif (tidak searah), sehingga semakin tinggi komunikasi interpersonal maka semakin rendah tingkat *burnout syndrome* yang terjadi (Ma'arif, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ma'arif (2022) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout syndrome. Selain itu, Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Yudhianto, 2023) yang menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout pada perawat. Komunikasi interpersonal yang baik memungkinkan terjadinya pertukaran informasi yang efektif, memperkuat dukungan sosial di lingkungan kerja, serta membantu tenaga kesehatan menghadapi tekanan pekerjaan sehingga dapat menurunkan risiko burnout syndrome. Temuan ini juga didukung oleh penelitian (Paskarini *et al.,* 2023) yang menjelaskan bahwa faktor psikososial lingkungan kerja, termasuk komunikasi dan dukungan sosial, berperan penting dalam mengurangi burnout pada tenaga kesehatan.

Burnout pada tenaga kesehatan merupakan permasalahan yang masih sering ditemukan di berbagai fasilitas pelayanan kesehatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang memiliki kontak langsung dengan pasien dalam waktu yang panjang merupakan kelompok yang rentan mengalami burnout. Penelitian di Indonesia menunjukkan bahwa prevalensi burnout pada tenaga kesehatan masih cukup tinggi, terutama akibat meningkatnya beban dan tuntutan pelayanan kesehatan. Apabila tidak ditangani dengan baik, burnout dapat menurunkan kinerja perawat, mengganggu kualitas pelayanan, serta berdampak pada keselamatan pasien. Oleh karena itu, identifikasi faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout menjadi penting untuk dilakukan sebagai dasar penyusunan strategi pencegahan dan penanganan yang tepat (Basrowi, *et al*., 2021)

Komunikasi interpersonal yang baik berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif. Melalui komunikasi yang efektif, perawat dapat menyampaikan permasalahan yang dihadapi, meminta bantuan kepada rekan kerja, serta memperoleh dukungan sosial yang dibutuhkan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Dukungan sosial tersebut diketahui dapat membantu individu mengurangi dampak negatif stres kerja sehingga risiko terjadinya burnout menjadi lebih rendah. Apabila komunikasi berjalan dengan baik, potensi terjadinya konflik, kesalahpahaman, kerja sama tim yang efektif, maupun hambatan dalam pelaksanaan tugas dapat diminimalkan sehingga tekanan psikologis yang dirasakan perawat menjadi lebih rendah (Marelo, *et al*., 2021)

Selain berfungsi sebagai sarana pertukaran informasi, komunikasi interpersonal juga memiliki peran penting dalam membangun hubungan kerja yang harmonis di antara anggota tim kesehatan. Dalam lingkungan rumah sakit yang melibatkan kolaborasi berbagai profesi, komunikasi yang efektif diperlukan untuk mendukung koordinasi pelayanan serta menciptakan hubungan kerja yang positif antar tenaga kesehatan. Hubungan kerja yang baik dapat meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi, memperkuat kerja sama tim, serta mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih suportif. Kondisi tersebut dapat membantu individu dalam menghadapi berbagai tekanan dan tuntutan pekerjaan secara lebih adaptif. Sebaliknya, hambatan dalam komunikasi dapat menyebabkan terjadinya kesalahpahaman, menurunkan efektivitas koordinasi, serta memicu konflik interpersonal di lingkungan kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, tingkat stres kerja yang dirasakan dapat meningkat dan pada akhirnya berpotensi berkontribusi terhadap terjadinya burnout syndrome pada perawat (Rusdianto, et al., 2023)

Terdapat hubungan antara faktor *social cultural* dengan kepercayaan, norma, dan nilai-nilai dalam

masyarakat terkait pelayanan sosial yaitu dimana kelompok acuan seorang individu mencakup seluruh kelompok yang mempengaruhi perilaku atau sikap dari seorang individu tersebut, baik secara langsung ataupun tidak (Sepede, 2021)

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kurangnya dukungan sosial dapat memicu ketegangan dan *burnout* pada seseorang. Komunikasi interpersonal yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga pekerjaan dapat dilakukan secara lebih efektif.

Burnout pada perawat merupakan permasalahan yang dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik dan emosional yang dirasakan perawat, sedangkan komunikasi interpersonal yang baik dapat berperan sebagai faktor protektif melalui dukungan sosial dan peningkatan kerja sama tim. Oleh karena itu, upaya pencegahan burnout tidak hanya berfokus pada pengelolaan beban kerja, tetapi juga perlu disertai dengan penguatan komunikasi interpersonal dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan. (Diehl, *et al*., 2021)

Burnout pada perawat merupakan fenomena yang bersifat multifaktorial dan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja. Faktor organisasi seperti beban kerja, tekanan waktu, dan lingkungan kerja psikososial dapat berinteraksi dengan faktor interpersonal seperti komunikasi, dukungan sosial, dan hubungan antarprofesi. Oleh karena itu, upaya pencegahan burnout perlu dilakukan secara komprehensif melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, peningkatan kualitas komunikasi interpersonal, serta penguatan dukungan organisasi bagi perawat (Getie, A., et al., 2025)

5 Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan komunikasi interpersonal dengan burnout syndrome pada tenaga kesehatan di ruang rawat inap RSUD Brebes, di mana beban kerja yang tinggi berkaitan dengan meningkatnya burnout syndrome (ρ=0,661; p=0,000), sedangkan komunikasi interpersonal yang baik berkaitan dengan menurunnya burnout syndrome (ρ=-0,639; p=0,000). Temuan ini menegaskan pentingnya rumah sakit dalam mengelola distribusi beban kerja secara proporsional serta memperkuat komunikasi interpersonal antar tenaga kesehatan untuk mengurangi risiko burnout dan mendukung kualitas pelayanan. Namun, hasil penelitian perlu ditafsirkan secara hati-hati karena penggunaan consecutive sampling membatasi generalisasi pada populasi perawat yang lebih luas, sehingga penelitian berikutnya disarankan melibatkan cakupan responden yang lebih besar dengan metode sampling yang lebih representatif.

6 Referensi

Absor, U., Febriana, B., & Endang, W. (2025). *The Relationship Between Workload Level and the Incidence of Burnout Syndrome Among Nurses in the Surgical Inpatient Ward*. *03*(05), 578–584.

Kaani, Larira, dan T. (2023). *Hubungan Beban Kerja* dengan *Burnout Syndrome pada Perawat di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado*. *1*(2), 53–58.

Yani, J. A. (2024). Jurnal kesehatan. 17(2). https://doi.org/10.32763/w6npsk24

Hasibuan, M. A. I., Anindhita, N., Maulida, N. H., & Nashori, F. (2018). Hubungan antara Amanah dan Dukungan Sosial dengan Kesejahteraan Subjektif Mahasiswa Perantau. Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, 3(1), 101–116. https://doi.org/10.21580/PJPP.V3I1.2214

Humaidi, Ma., & Lesmana, H. (2019). HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN KINERJA PEGAWAI DI DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA BANJARMASIN. Jurnal Mutakallimin : Jurnal Ilmu Komunikasi, 1(1). https://doi.org/10.31602/JM.V1I1.2053

Humas FKUI. (2020). Banyak Tenaga Kesehatan Alami Burnout Selama Pandemi, Kualitas Layanan Bisa Terdampak – Info Sehat FKUI. Retrieved May 30, 2026, from Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia. website: https://fk.ui.ac.id/infosehat/banyak-tenaga-kesehatan-alami-burnout-selama-pandemi-kualitas-layanan-bisa-terdampak/

Ma'arif, L. (2022). Hubungan Emotional Labor dan Komunikasi Interpersonal dengan Kecenderungan Mengalami Burnout pada Karyawan Rumah Sakit X (Undergraduate (S1) Thesis). Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, Semarang.

McCarty, W. P., & Skogan, W. G. (2013). Job-Related Burnout Among Civilian and Sworn Police Personnel. Police Quarterly, 16(1), 66–84. https://doi.org/10.1177/1098611112457357; WEBSITE:WEBSITE:SAGE;WGROUP:STRING:PUBLICATION

Pemerintahan Pusat. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. Pemerintah Republik Indonesia.

Pewangi, M. (2010). HUBUNGAN KERJA DAN KETENAGAKERJAAN PERSPEKTIF ISLAM. PILAR, 1(2). https://doi.org/10.26618/HZYBZ384

Priantoro, H. (2017). HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN KEJADIAN BURNOUT PERAWAT DALAM MENANGANI PASIEN BPJS. Jurnal Ilmiah Kesehatan, 16(03), 9–16. https://doi.org/10.33221/JIKES.V16I03.281

Rakhmat, J. (2013). Psikologi komunikasi. PT Remaja Rosdakarya. Retrieved from https://books.google.co.id/books?id=riSdtQEACAAJ

RSUD Brebes. (2022). Profil RSUD Brebes Tahun 2022. Retrieved May 30, 2026, from Rumah Sakit Umum Daerah Brebes website: https://ppid.rsud.brebeskab.go.id/profil-rsud-brebes-3/

Tim Promkes RSST. (2022, June). Burnout Syndrome atau Kelelahan Kerja. Retrieved May 30, 2026, from Kementerian Kesehatan Republik Indonesia website: https://keslan.kemkes.go.id/view_artikel/115/burnout-syndrome-kelelahan-kerja

WHO. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. Retrieved May 30, 2026, from World Health Organization. website: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases

Febriani, R. D. (2021). Factors Affecting Student's Burnout In Online Learning. Jurnal Neo Konseling.

Sepede, J, C. (2021). The role of extracurricular activities and

Maslach.C., Schaufeli.W.B., Leiter.M.P. (2001) Job burnout. Annu Rev Psychol. 2001;52:397–422. https://doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397.52/1/397

Li, B., Bruyneel, L., Sermeus, W., Van den Heede, K., Aiken, L. H., Lesaffre, E., et al. (2024). Nurse burnout and patient safety, satisfaction, and quality of care: A systematic review and meta-analysis. JAMA Network Open, 7(10), e2440860. https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.40860

Basrowi, R.W., Sulistomo, A.W., Adi, N.P., Widyahening, I.S., Vandenplas, Y. (2021) Burnout syndrome among healthcare workers during COVID-19 pandemic in Indonesia. J Glob Res Public Health. 2021;6(2):80–86.

Diehl E, Rieger S, Letzel S, Schablon A, Nienhaus A, Escobar Pinzon LC, et al. The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. PLoS One. 2021;16(1):e0245798. https://doi:10.1371/journal.pone.024579

Molero Jurado MM, Pérez-Fuentes MC, Gázquez Linares JJ, Simón Márquez MM, Martos Martínez Á. Communication and humanization of care: Effects over burnout on nurses. PLoS One.;16(6):e0251936. https://doi:10.1371/journal.pone.0251936

Rusdianto, Darmayanti, N., Siregar, N.S.S. (2023) Nurse stress in the perspective of interpersonal communication and organisational climate. Psikostudia J Psikol;12(4):496–502. https://doi:10.30872/psikostudia.v12i4.11891

Getie, A., Terefe, B., Demis, A., et al. Global prevalence and contributing factors of nurse burnout: An umbrella review. BMC Nurs. 2025;24:434. https://doi:10.1186/s12912-025-03266-8