

Factors Associated with Work Fatigue (Burnout) Among Employees in the Outpatient Department (OPD) of JEC Eye Hospital Menteng Jakarta in 2025

*Brigitta Dewinta

Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan, Universitas Mohammad Husni Thamrin

Correspondence Author : Brigitta Dewinta, brigittadewinta@gmail.com, Jakarta, Indonesia

DOI : <https://doi.org/10.37012/jrik.v1i1.2999>

Abstract

Hospitals are complex health care organizations with high demands on various fronts. Burnout is a syndrome caused by chronic work stress characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and decreased self-accomplishment. This phenomenon is often experienced by healthcare workers, including OPD employees of eye hospitals. To determine the factors associated with work fatigue (burnout) in OPD employees of JEC Eye Hospital Menteng Jakarta in 2025. This research method uses a quantitative analytical method with a cross-sectional design. The research sample was a total population of 58 OPD employees of JEC Eye Hospital Menteng. Data were collected through the Maslach Burnout Inventory (MBI) questionnaire, workload, work shift, length of service, and social support. Analysis was carried out univariately and bivariate with the Chi-Square test ($\alpha = 0.05$). Results: A total of 58.6% of respondents experienced high category burnout. There was a significant relationship between work period and burnout ($p=0.042$; $OR=3.949$), work shift with burnout ($p=0.000$; $OR=16.250$), workload with burnout ($p=0.000$; $OR=29.133$), and social support with burnout ($p=0.000$; $OR=6.333$). Heavy workload was the most dominant factor. Conclusion: Factors related to burnout in OPD employees of JEC Eye Hospital Menteng were workload, work shift, work period, and social support. Heavy workload was the most dominant factor. The World Health Organization (WHO) through ICD-11 has classified burnout as a work-related phenomenon.

Keywords: Work Stress, Civil Service Police Unit, Work Related Factors, Non Work Related Factors

Abstrak

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks dengan tuntutan tinggi di berbagai lini. Burnout merupakan sindrom akibat stres kerja kronis yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Fenomena ini sering dialami tenaga kesehatan, termasuk karyawan OPD rumah sakit mata. Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (burnout) pada karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng Jakarta Tahun 2025. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif analitik dengan desain cross sectional. Sampel penelitian adalah total populasi 58 karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng. Data dikumpulkan melalui kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI), beban kerja, shift kerja, masa kerja, dan dukungan sosial. Analisis dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji Chi-Square ($\alpha=0,05$). Hasil: Sebanyak 58,6% responden mengalami burnout kategori tinggi. Terdapat hubungan bermakna antara masa kerja dengan burnout ($p=0,042$; $OR=3,949$), shift kerja dengan burnout ($p=0,000$; $OR=16,250$), beban kerja dengan burnout ($p=0,000$; $OR=29,133$), dan dukungan sosial dengan burnout ($p=0,000$; $OR=6,333$). Beban kerja berat merupakan faktor paling dominan. Kesimpulan: Faktor yang berhubungan dengan burnout pada karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng adalah beban kerja, shift kerja, masa kerja, dan dukungan sosial. Beban kerja berat menjadi faktor paling dominan. World Health Organization (WHO) melalui ICD-11 telah mengklasifikasikan burnout sebagai fenomena terkait pekerjaan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Satpol PP, Faktor Pekerjaan, Faktor Di Luar Pekerjaan

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan organisasi pelayanan kesehatan yang kompleks dengan tuntutan tinggi di berbagai lini. Karyawan pada bagian Outpatient Department (OPD) dituntut untuk menghadapi jumlah pasien yang besar, melaksanakan pekerjaan administratif secara cepat, serta menjaga koordinasi yang baik dalam tim kerja. Kondisi tersebut dapat menimbulkan tekanan kerja yang berulang dan berkepanjangan, sehingga meningkatkan risiko stres kronis yang pada akhirnya berkembang menjadi burnout. Fenomena burnout ini ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian diri, yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya absensi, hingga turnover tenaga kerja.

World Health Organization (WHO) melalui ICD-11 telah mengklasifikasikan burnout sebagai fenomena terkait pekerjaan. Data Kementerian Kesehatan RI (2022) menunjukkan bahwa sekitar 36,2% tenaga kesehatan di Indonesia mengalami stres kerja berat. Hal ini memperlihatkan bahwa masalah burnout perlu mendapat perhatian serius, terutama pada karyawan yang bekerja di OPD rumah sakit dengan jumlah pasien yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout pada karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng Jakarta, dengan fokus pada beban kerja, shift kerja, masa kerja, serta dukungan sosial.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain analitik cross sectional, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan burnout pada karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng Jakarta. Populasi penelitian adalah seluruh 58 karyawan OPD, dengan teknik total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Kriteria inklusi adalah karyawan aktif yang telah bekerja minimal 6 bulan.

Instrumen penelitian meliputi kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tingkat burnout, serta kuesioner tambahan mengenai beban kerja, shift kerja, masa kerja, dan dukungan sosial. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi, dan bivariat menggunakan uji Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha=0,05$ untuk melihat hubungan antara variabel.

HASIL & PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 58,6% responden mengalami burnout tinggi. Mayoritas responden dengan masa kerja >5 tahun mengalami burnout (OR=3,949). Responden dengan shift kerja panjang (>48 jam/minggu) berisiko 16 kali lebih tinggi mengalami burnout. Responden dengan beban kerja berat memiliki risiko 29 kali lebih besar, sementara responden dengan dukungan sosial rendah memiliki risiko 6 kali lebih besar mengalami burnout.

Tabel 1. Frekuensi Variabel Karyawan Outpatient Department (OPD) di JEC Eye Hospital

Menteng		
Variabel	Frekuensi	Persentase (%)
Masa Kerja		
Beresiko	41	70,7
Tidak Beresiko	17	29,3
Shift Kerja >		
48 Jam	30	51,7
40-48 Jam	28	48,3
Beban Kerja		
Berat	20	34,5
Ringan	38	65,5
Dukungan Sosial		
Tinggi	25	65,8
Rendah	13	34,2

Hasil analisis distribusi sebagian besar guru mengalami stres kerja yaitu sebanyak 30 orang (66,7%), sebagian besar guru memiliki beban kerja tinggi yaitu sebanyak 29 orang (64,4%), sebagian besar guru tidak mengalami konflik peran yaitu sebanyak 24 orang (53,3%), sebagian besar guru memiliki dukungan sosial yang baik, yaitu sebanyak 35 responden (77,8%), sebagian besar guru memiliki lingkungan kerja kurang baik, yaitu sebanyak 39 responden (86,7%).

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariat dengan menggunakan Uji Chi-Square dari 38 responden pada Anggota Satpol PP di Kecamatan Cipayung, diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan faktor pekerjaan dan faktor di luar pekerjaan menunjukkan bahwa konflik peran ($p = 0,000$), konflik interpersonal ($p = 0,002$), tuntutan pekerjaan ($p = 0,035$), tingkat ekonomi ($p = 0,003$ OR 17,250), konflik keluarga ($p = 0,018$), faktor pribadi ($p = 0,018$).

Tabel 2. Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja, Shift Kerja Dukungan Sosial dengan Kelelahan Kerja (burnout)

Burnout								
Variabel	Tidak Mengalami		Mengalami		Total		P-Value	Or
	N	%	N	%	N	%		
Masa Kerja								
Beresiko	28	48,3	13	22,4	41	70,7	0,042	3,949
Tidak Beresiko	6	10,3	11	19,0	17	29,3		
Beban Kerja								
Tinggi	7	38,9	11	61,1	18	100,0	0,000	29,133
Rendah	0	0,0	20	100,0	20	100,0		
Shift Kerja								
>48 Jam	7	28,0	18	72,0	25	100,0	0,000	16,250
40-48 Jam	0	0,0	13	100,0	13	100,0		
Dukungan Sosial								
Tinggi	6	42,9	8	57,1	14	100,0	0,000	6,333
Rendah	1	4,2	23	95,8	24	100,0		

Hubungan Masa Kerja Dengan Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa masa kerja dengan burnout dari 58 responden sebanyak 28 (46,7%) responden yang tidak mengalami stres kerja yang berkaitan dengan tidak adanya konflik peran. Namun, sebanyak 23 (100,0%) responden yang mengalami stres kerja yang berkaitan dengan adanya konflik peran. Hasil uji Chi Square ($p = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara stres kerja dengan konflik peran.

Hubungan Beban Kerja Dengan Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dengan burnout dari 58 responden sebanyak 7 (38,9%) responden yang tidak mengalami stres kerja yang berkaitan dengan konflik interpersonal yang baik. Namun, sedangkan sebanyak 20 (100,0%) responden yang mengalami stres kerja yang berkaitan dengan konflik interpersonal yang kurang baik. Hasil uji Chi Square ($p = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan burnout.

Hubungan Shift Kerja Dengan Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa shift kerja dengan burnout dari 58 responden sebanyak 7 (28,0%) responden yang tidak mengalami stres kerja yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang sesuai. Namun, sebanyak 18 (72,0%) responden yang mengalami stres kerja yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang sesuai. Hasil uji Chi Square ($p = 0,000 < 0,05$) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara shift kerja dengan burnout.

Hubungan Dukungan Sosial Dengan Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial dengan burnout dari 58 responden sebanyak 6 (42,9%) responden yang tidak mengalami dukungan sosial yang berkaitan dengan tingkat ekonomi yang sesuai. Namun, sebanyak 23 (95,8%) responden yang mengalami stres kerja yang berkaitan dengan tingkat ekonomi yang tidak sesuai. Hasil uji Chi Square ($p = 0,000 < 0,05$ OR 17,250) menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan burnout.

KESIMPULAN

1. Mayoritas karyawan OPD mengalami burnout
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden berada pada kategori burnout tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa tekanan kerja di OPD cukup tinggi sehingga memengaruhi kondisi psikologis karyawan.
3. Karyawan dengan masa kerja lebih dari 5 tahun memiliki risiko lebih besar mengalami burnout. Hal ini dapat disebabkan oleh akumulasi tekanan kerja dalam jangka panjang tanpa manajemen stres yang memadai.
4. Shift kerja memengaruhi tingkat burnout dapat dinilai dari karyawan yang menjalani shift panjang (>48 jam/minggu) berisiko 16 kali lebih tinggi mengalami burnout. Pola kerja bergilir yang panjang dapat mengganggu ritme biologis dan mengurangi waktu istirahat yang optimal.
5. Beban kerja berat meningkatkan risiko burnout hingga 29 kali lebih besar ($p=0,000$). Kondisi ini menunjukkan bahwa tingginya tuntutan kerja merupakan faktor utama yang mendorong timbulnya burnout pada karyawan OPD.
6. Karyawan dengan dukungan sosial rendah memiliki risiko 6 kali lebih besar mengalami burnout ($p=0,000$). Dukungan dari rekan kerja maupun atasan dapat menjadi buffer terhadap tekanan kerja yang berat.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa burnout pada karyawan OPD JEC Eye Hospital Menteng dipengaruhi oleh kombinasi faktor pekerjaan (beban kerja, shift kerja, masa kerja) dan faktor dukungan sosial. Faktor beban kerja merupakan determinan paling dominan, sehingga perlu perhatian khusus dalam pengelolaan manajemen kerja.

REFERENSI

- Abidin, A. Z., & Wati, D. R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Panasonic Industrial Components Indonesia Cimanggis-Depok. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*.
- Adinata, M. C., & Turangan, J. A. (2023). Pengaruh motivasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT X. *Jurnal Manajerial dan* journal.untar.ac.id. <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/22567>
- Alem, D., Nasution, M. I., & ... (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* jurnal.umsu.ac.id. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/17234>
- Anggraini, D., Nasution, M. I., & ... (2023). Optimalisasi kinerja pegawai: Stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen* jurnal.umsu.ac.id. <https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/mbisnis/article/view/17234>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & ... (2023). Pengaruh beban kerja, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah* eksis.unbari.ac.id. <http://eksis.unbari.ac.id/index.php/EKSIS/article/view/337>
- Ardine, A. S., & Supriatna, U. Y. (2025). Stres kerja karyawan Bank X Kantor Cabang Utama Bandung. *Delusion* journals.sangkuriangpublisher.com. <https://journals.sangkuriangpublisher.com/delusion/article/view/21>
- Demerouti, E., & Schaufeli, W. (n.d.). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*.
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi* journal.aiska-university.ac.id. <https://journal.aiska-university.ac.id/index.php/jiemb/article/view/1407>
- Kusuma, B. W., Ferdinand, N., & ... (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat. *Jurnal Ekonomi* jurnal.astinamandiri.com. <https://jurnal.astinamandiri.com/index.php/juria/article/view/30>
- Makkira, M., Syakir, M., Kurniawan, S., & ... (2022). Pengaruh stres kerja, komunikasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Prima Karya Manunggal <https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jrik/article/view/2999/2636>

- Kabupaten Pangkep. *Amkop Management* ojs.stieamkop.ac.id.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/amar/article/view/141>
- Maslach, C., Jackson, S., & Leiter, M. (1997). *The Maslach Burnout Inventory Manual*.
- Mawanti, Sulistomo, A., & et al. (2023). Burnout and related factors in hospital health workers after one year of COVID-19 pandemic. *Binawan Student Journal*.
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., & ... (2023). Apakah benar perilaku cyberloafing akibat beban kerja dan stres kerja yang berlebihan?. *Jurnal Keuangan* journal.ukmc.ac.id. <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/842>
- Pinarsih, R., Nuryani, D. D., Muhani, N., & Ekasari, F. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat ruangan inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung tahun 2023. *Manusia dan Kesehatan*, 525–530.
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). Pengaruh pelatihan kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan: Studi kasus pada CV Airin Graha Persada. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*
- Ridwan, R., Ridwan, S. F., & Mursalim, M. (2023). Pengaruh budaya kerja, stres kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE* journal.stiem.ac.id. <https://journal.stiem.ac.id/index.php/jurman/article/view/1541>
- Sari, H. F. R., Ekawarna, E., & Sulistiyo, U. (2022). Pengaruh stres kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*.
- Sartika, D. (2023). *Stres kerja*. repository.penerbitwidina.com.
<https://repository.penerbitwidina.com/id/publications/560437/stres-kerja>
- Schaufeli, W., & Demerouti, E. (n.d.). The Job Demands-Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature review manajemen sumber daya manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan* jurnaluniv45sby.ac.id.
<https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Inisiatif/article/view/344>
- Trirahayu, D., & Hendratni, T. W. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Reasuransi Nasional Indonesia. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen* core.ac.uk. <https://core.ac.uk/download/pdf/560373445.pdf>
<https://journal.thamrin.ac.id/index.php/jrik/article/view/2999/2636>

- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Indonesian Journal of Economic and* jurnal.pdpi.or.id.
<https://jurnal.pdpi.or.id/index.php/ijeb/article/view/30>
- Winoto, S. C. N. C. R., & Perkasa, D. H. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue: Lentera Bisnis* jurnal.lenteranusa.id.
<https://jurnal.lenteranusa.id/index.php/lbm/article/view/86>
- Wisang, I. V., Transilvanus, V. E., & Mone, M. M. M. (2024). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Sikka. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*
- Yulianto, H. (2020). *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) versi Bahasa Indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi. JP3I.*
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi* journal.laaroiba.com.
<https://journal.laaroiba.com/index.php/alkharaj/article/view/3831>
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres kerja.* books.google.com.
https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=tn_pEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR1&dq=stres+kerja&ots=iqCqvNqUya&sig=TEfnhiJxL4uk0u-nM6SmcXHvtlI