

ANALISIS BEBAN KERJA, BURNOUT SYNDROME DAN KUALITAS KERJA TENAGA FUNGSIONAL PUSKESMAS KEC PULOGADUNG

Mega Arista Sari, Sutanto Priyo Hastono

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia, Indonesia

Email: megaaristadr@gmail.com, sutantopriyohastono@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan hasil yang didapat dari data PPNI tahun 2006, ada 50,9% perawat bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres, pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan memakan waktu, gaji yang tidak cukup tanpa insentif. Penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai beban kerja, burnout kerja dan kualitas kerja pada perawat di Puskesmas Kecamatan Pulogadung. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang terbagi menjadi data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh melalui teknik studi pustaka yang mengacu pada sumber daya yang tersedia secara online dan offline, seperti: jurnal ilmiah, buku, dan berita dari sumber terpercaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja adalah kewajiban yang harus dikerjakan individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tersebut akan muncul apabila tugas atau pekerjaan yang diberikan berada di luar batas kemampuan pekerja untuk dilakukan. Sedangkan burnout adalah kelelahan yang dialami oleh seorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan tekanan-tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Beban kerja dan burnout mampu memengaruhi kualitas kerja Perawat. Beban kerja dan burnout kerja yang tinggi ternyata mampu membuat kualitas kerja karyawan menurun.

Kata kunci: Beban Kerja, Burnout, Kualitas Kerja

Abstract

Based on the results obtained from PPNI data in 2006, there were 50.9% nurses working in four provinces in Indonesia experienced stress, dizziness, tiredness, could not rest because of the high workload and time consuming, insufficient salary without incentives. This study aims to discuss the workload, work burnout and work quality for nurses at the Pulogadung District Health Center. The research method used in this study is a qualitative descriptive method. The type of data used in this research is qualitative data, which is divided into primary data and secondary data. Sources of data obtained through library research techniques that refer to resources available online and offline, such as: scientific journals, books, and news from trusted sources. The results of the study indicate that workload is an obligation that must be carried out by individuals within a certain period of time. The workload will arise if the task or work given is beyond the limits of the worker's

ability to be carried out. While burnout is the fatigue experienced by an individual caused by the demands and pressures received in the long term. Workload and burnout can affect the quality of work of nurses. The high workload and work burnout were able to make the quality of work of employees decreased.

Keywords: *Workload, Burnout, Quality of Work*

Pendahuluan

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan sebuah institusi pelayanan kesehatan dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan kesehatan. Puskesmas memegang peranan penting dalam meningkatnya derajat kesehatan masyarakat (UU RI No. 44 Tahun 2009). Keterlibatan manusia terhadap tenaga kerja dalam proses pembangunan semakin meningkat khususnya dalam bidang keperawatan dimana Sumber daya manusia (SDM) sangat berpengaruh dalam melaksanakan praktik dibidang keperawatan. Perawat adalah kelompok tenaga kerja kesehatan dimana mempunyai tuntutan waktu kerja yang tinggi dan perawat juga dituntut untuk selalu bekerja secara professional guna menghindari kesalahan dalam mengaplikasikan prosedurnya dimana perawat sangat beresiko mengalami burnout kerja karena beban kerja yang tinggi.

Menurut Rivai (2016), Beban kerja ialah tuntutan pekerjaan dilakukan sehari-hari dan dianggap sumber beban. Beban kerja disini dapat dibedakan pengertiannya menjadi dua, yaitu beban kerja berlebih dan beban kerja di bawah rata-rata. Beban kerja berlebih dan beban kerja yang sedikit bisa membuat kejenuhan dalam bekerja (Fahamsyah, 2017). Beban kerja dibagi lagi ke dalam beban kerja yang berlebih atau terlalu sedikit “kuantitatif”, yang timbul akibat adanya tugas-tugas terlalu banyak maupun sedikit yang diberikan kepada seseorang agar diselesaikan dalam waktu yang sudah ditentukan, dan beban kerja berlebih atau terlalu sedikit “kualitatif”, ialah seseorang merasa tidak bisa dalam menyelesaikan tugasnya, atau tidak menggunakan ketrampilan maupun potensi dari tenaga kerja (Fajriani & Septiari, 2015).

Menurut (Aini & Purwaningsih, 2013), unsur yang mempengaruhi beban kerja ialah keadaan klien yang tidak menentu, jumlah jam kerja yang di butuhkan dalam memberikan pelayanan langsung kepada klien lebih dari kemampuan perawat, rasa ingin tercapainya prestasi kerja, tuntutan kerja yang tinggi dan dokumentasi asuhan keperawatan (Firmansyah, 2021). Dari paparan yang telah dijelaskan diatas, pengertian beban kerja ialah suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja, sumber daya manusia yang bekerja, Alat-alat yang digunakan serta dibutuhkan dalam suatu pekerjaan harus seimbang dan tercukupi agar tidak terjadinya beban kerja yang tinggi pada perawat dan kewalahan saat bekerja. Tingginya beban kerja yang didapat oleh perawat saat bekerja akan menyebabkan kelelahan secara fisik dan emosional, menurunnya konsentrasi serta kejenuhan yang dirasakan perawat (Hidayat & Sureskiarti, 2020).

Menurut National Safety Council (NSC) pada tahun 2004 menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (burnout) merupakan akibat dari stress yang dirasakan atas beban kerja yang umum, gejala khusus pada kejenuhan kerja ini berupa kebosanan, pesimisme,

kurang konsentrasi, kualitas kerja yang kurang memuaskan, depresi, kepuasan kerja menurun, absen dari pekerjaan, mengalami sakit atau menderita suatu penyakit (Maharani & Budianto, 2019)). Burnout Syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental sehingga dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi, berkembangnya konsep diri yang negatif, serta perilaku kerja yang negative.

Stressor tinggi yang sering dialami oleh perawat sebagai kondisi dalam upaya penyelamatan pasien, mengerjakan rutinitas, ruang kerja yang sumpek, jumlah pasien yang banyak, dan harus bertindak cepat dalam menangani kebutuhan pasien. Perawat tidak mampu beradaptasi pada situasi dengan tekanan kerja tinggi dan berlangsung terus-menerus dalam intensitas tinggi, maka inilah yang disebut dengan burnout (Pajow, Kawatu, & Rattu, 2020). Perawat profesional sangat berisiko mengalami burnout karena terus dituntut untuk memberikan pelayanan yang paripurna kepada pasien. Fakta menunjukkan bahwa tenaga kesehatan profesional seperti perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien dalam jangka waktu yang lama dan terus-menerus dapat menimbulkan terjadinya burnout (Nabawi, 2020).

Menurut (Tawale et al., 2011), pada penelitiannya di rumah sakit besar Brasil Selatan menunjukkan angka prevalensi perawat mengalami burnout sebanyak 35,7% dari 151 responden (Sari, 2015). Berdasarkan hasil yang didapat dari data PPNI tahun 2006, ada 50,9% perawat bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres, pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang tinggi dan memakan waktu, gaji yang tidak cukup tanpa insentif. Maka dari itu peneliti tertarik untuk menganalisis beban kerja terhadap burnout pada perawat di Puskesmas Kecamatan Pulogadung (Kurniawidjaja & Ok, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk membahas mengenai beban kerja, burnout kerja dan kualitas kerja pada perawat di Puskesmas Kecamatan Pulogadung.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif (Yuliani, 2018). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, yang dibagi menjadi dua kategori yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data diperoleh melalui teknik penelitian kepustakaan (Library Research), yang mengacu pada sumber yang tersedia secara online dan offline, seperti: jurnal ilmiah, buku, dan berita dari sumber terpercaya. Sumber-sumber ini dikumpulkan berdasarkan diskusi dan tautan dari satu informasi ke informasi lainnya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan penelitian kemudian menganalisis data dan menarik kesimpulan (Rijali, 2019).

Hasil dan Pembahasan

1. Beban Kerja Tenaga Fungsional Puskesmas Kecamatan Pulogadung

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi rata-rata pekerja aktif selama periode waktu tertentu. Menpan berpendapat bahwa beban kerja adalah sejumlah

kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam suatu organisasi dalam jangka waktu tertentu. Definisi lain yang dikemukakan oleh Gopher dan Doncin mendefinisikan beban kerja sebagai suatu konsep karena keterbatasan mereka dalam menerima dan memproses informasi. Ketika melakukan tugas yang diberikan kepada individu, mereka harus melakukan tugas sesuai dengan pedoman atau standar yang ditetapkan oleh organisasi, tetapi karena kekurangan atau keterbatasan, individu dapat menghalangi atau menghalangi realisasi produk kerja untuk mencapai tujuan. standar yang ditentukan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara tingkat kompetensi yang diharapkan dengan kompetensi yang dimiliki, yang dapat menyebabkan kegagalan kinerja.

Sesuai dengan peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. No. 12 Tahun 2008, Beban Kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu unit atau jabatan dalam suatu organisasi karena beban kerja dan norma waktu. Pada saat yang sama, Gibson dan Ivancevics berpendapat bahwa beban kerja adalah stres, respons yang tidak disesuaikan yang dipengaruhi oleh proses individu atau perbedaan individu, yaitu hasil dari tuntutan psikologis yang berlebihan pada setiap faktor eksternal individu (lingkungan, situasi, peristiwa). atau sikap fisik). terhadap seseorang. Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa inkompetensi dan waktu merupakan dasar dari beban kerja.

Definisi beban kerja juga dapat dipahami dari dua perspektif yang berbeda, objektif dan subjektif. Ukuran kepuasan kerja dan pekerjaan. Secara obyektif, beban kerja adalah total waktu yang digunakan atau total aktivitas yang dilakukan. Menurut Mudayana, beban kerja dihasilkan oleh interaksi tuntutan tugas, keterampilan, perilaku dan lingkungan kerja, serta persepsi pekerja. Beban kerja yang dialami pekerja membutuhkan perhatian lebih agar stres kerja atau burnout yang berlebihan tidak mempengaruhi kinerja.

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh seorang individu dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja terjadi ketika tugas atau pekerjaan yang diberikan melebihi kapasitas pekerja. Namun, jika pekerja dapat beradaptasi dan menyelesaikan tugas yang diberikan, itu tidak akan menjadi beban kerja.

Pujiraharjo melihat beban kerja dari dua perspektif yang berbeda, objektif dan subjektif. Artinya, beban kerja subjektif, meliputi beban kerja fisik, beban kerja mental, dan beban kerja sosial. Yang kedua adalah beban kerja objektif, yang melibatkan pandangan objektif tentang situasi aktual di lokasi, termasuk total waktu yang dihabiskan atau jumlah aktivitas yang dilakukan.

Manuaba menjelaskan bahwa banyaknya pekerjaan yang terjadi pasti dapat dipengaruhi oleh pemicu, yang dapat dipengaruhi baik oleh faktor internal maupun eksternal. 4 Faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor eksternal yang berasal dari luar individu, seperti:

1) Tugas fisik seperti sarana dan prasarana kerja, ruang kerja,

- 2) Lingkungan, lokasi kerja, kondisi kerja (environment), sikap kerja dan tugas psikologis, seperti kesulitan tugas, tanggung jawab tugas dan kompleksitas yang dibebankan kepada pekerja.
 - 3) Cara kerja diatur, seperti struktur tugas, jam kerja, shift, lembur dan istirahat kerja, serta sistem pengupahan yang berlaku.
 - 4) Lingkungan kerja, yaitu lingkungan kerja fisik, lingkungan kimia, lingkungan kerja psikologis dan fisiologis pekerja.
- b) Faktor internal, dari dalam diri individu sebagai respon terhadap beban kerja eksternal. Faktor intrinsik adalah faktor fisiologis (jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kesehatan dan status gizi) dan faktor psikologis (persepsi, motivasi, keyakinan, keinginan dan kepuasan).

Dalam bidang tenaga kesehatan, beban kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan selama perawatan. Seperti namanya, beban kerja perawat hampir sama dengan beban kerja umum, tetapi lebih menekankan pada siapa beban kerja itu dan di mana itu terjadi.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan mendefinisikan tenaga kesehatan sebagai individu yang berkompeten dan berpengetahuan luas, mengabdikan diri di bidang kesehatan dan dididik melalui bidang kesehatan. Pengetahuan yang diperoleh selama periode waktu tertentu.

Pekerjaan yang berhubungan langsung dengan sektor kesehatan rentan terhadap stres kerja, dan beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan akhirnya kejenuhan. Beban kerja yang berat dan lingkungan kerja yang membutuhkan keterlibatan emosional, fisik, dan spiritual membuat petugas kesehatan rentan mengalami burnout.

2. Burnout Tenaga Fungsional Puskesmas Kecamatan Pulogadung

Burnout adalah sindrom yang terjadi pada individu dan ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, termasuk pengembangan konsep diri yang negatif, kurangnya perhatian, dan perilaku kerja yang negatif (Harnida, 2015). Keadaan ini membuat suasana kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, kurang komitmen dan dedikasi, serta tidak tercapainya prestasi kerja dan kinerja yang optimal (Juniarso, 2019). Hal ini menyebabkan jarak antara pekerja dan perasaan enggan untuk berintegrasi ke dalam lingkungan kerja. Selain itu, burnout juga dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dan keuntungan pekerjaan.

Burnout merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menggambarkan suatu keadaan kelelahan yang dialami oleh pekerja. Istilah burnout pertama kali diciptakan oleh Beandry pada tahun 1969, tetapi Herbert Freudenberger-lah yang menemukan dan mengembangkan teori burnout dalam bukunya tahun 1974 *Burnout: The High Cost of High Achievement*. Orang yang pernah mengalami kondisi burnout seperti gedung yang terbakar, bangunan yang awalnya megah, setelah dibakar, berisik dan hanya tersisa exoskeleton. Seperti halnya Burnout Syndrome, seseorang mengalami Burnout Syndrome yang terlihat lengkap di permukaan tetapi sebenarnya kosong dan penuh masalah.

Burnout, Pines dan Aronsol menjelaskan, adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental, serta penurunan aktualisasi diri karena keterlibatan yang berkepanjangan dalam lingkungan yang menuntut.

Burnout adalah suatu keadaan di mana seorang individu merasa lelah secara fisik, mental dan emosional untuk waktu yang lama dalam situasi stres emosional yang tinggi. Efek dari burnout adalah sikap negatif, perasaan terisolasi, sinisme terhadap lingkungan, penurunan motivasi dalam bekerja, dan berujung pada kegagalan dan harga diri rendah. Pada saat yang sama, menurut Izzo, burnout mengakibatkan individu tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dan pekerjaannya. Menurut Freudenberg, burnout adalah kelelahan yang dihasilkan dari bekerja terlalu keras tanpa mempertimbangkan kebutuhan pribadi.

Sederhananya, burnout adalah kelelahan pribadi karena tuntutan kronis dan stres. Kelelahan dapat bermanifestasi sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional individu, yang dapat menyebabkan penurunan kinerja individu dan hambatan untuk mencapai tujuan atau pencapaian individu.

Leiter dan Maslach mengemukakan satu dimensi job burnout, dan meyakini bahwa job burnout memiliki tiga dimensi, yaitu:

a. kelelahan

Kelelahan adalah dimensi yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental atau emosional yang kronis. Dimensi ini merupakan kombinasi dari kelelahan mental, kelelahan mental, dan kelelahan emosional). Ketika seseorang bekerja dan mengalami burnout atau kelelahan, mereka cenderung bekerja terlalu keras secara emosional dan fisik.

b. sinis

Ini adalah dimensi yang menunjukkan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Ketika individu mengalami dimensi Sinis, mereka cenderung menunjukkan sikap apatis, keengganan untuk terlibat, dan menjauhkan diri dari lingkungan kerja. Sinisme dapat diartikan sebagai cara untuk menghindari kekecewaan terhadap pekerjaannya. Perilaku sinis berpotensi memiliki implikasi serius bagi produktivitas.

c. tidak valid

Dimensi ini ditandai dengan perasaan tidak berdaya dan rasa terlalu banyak pekerjaan yang dilakukan. Ketika individu berada dalam dimensi kekosongan, mereka mengalami perasaan tidak mampu. Merasa sangat berat setelah melakukan semua pekerjaan, merasa pekerjaan terlalu berat, dan rasa percaya diri akan turun. Hal ini membuat individu tersebut kurang percaya diri pada kemampuan mereka sendiri dan orang lain akan merasa sulit untuk mempercayai mereka.

Dimensi yang dijelaskan oleh Leiter dan Maslach dikembangkan lebih lanjut dalam penelitian ini untuk mengukur burnout.

Burnout dapat terjadi karena job-job mismatch. Ketika ada perbedaan yang sangat besar dalam diri seseorang, pekerjaannya mempengaruhi kinerjanya. Leiter

dan Maslach menjelaskan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi episode burnout, termasuk:

a. terlalu banyak bekerja

Individu yang melakukan banyak pekerjaan dalam waktu singkat dapat menyebabkan kelelahan, dan kelebihan beban kerja itu sendiri dapat menjadi hasil dari ketidakcocokan pekerja-pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan juga dapat terjadi karena pekerja ditugasi dengan lebih banyak tugas daripada yang dapat mereka tangani. Hal ini sebenarnya dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan dan kreativitas karyawan, hubungan yang tidak sehat antar karyawan, dan burnout.

Adanya aturan dalam organisasi terkadang membatasi inovasi dan kreativitas karyawan, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang disebabkan oleh kontrol atasan yang terlalu ketat. Buat pilihan dan keputusan, dan gunakan kemampuan Anda untuk berpikir, memecahkan, dan menyadari.

b. Tunjangan karyawan

Kurangnya penghargaan dalam lingkungan kerja dapat membuat karyawan merasa bahwa dirinya tidak berharga, dan imbalan yang diharapkan tidak hanya bonus, materi atau uang, tetapi juga hubungan karyawan yang baik. Individu. Tinjauan kinerja pribadi juga berharga dalam menunjukkan bahwa seseorang bekerja dengan baik.

c. Keruntuhan komunitas

Orang yang tidak merasa memiliki pekerjaan dan lingkungannya kurang tertarik dengan pekerjaannya. Ada baiknya jika seseorang merasa nyaman dan bahagia dalam bekerja, didukung dengan sikap saling menghormati, namun terkadang realita lingkungan kerja bisa menjadi bumerang. Seorang rekan kerja atau karyawan memiliki keretakan dengan bos mereka, tidak memiliki waktu yang berharga dengan rekan kerja, dan sibuk dengan diri mereka sendiri. Untuk membangun hubungan karyawan yang baik, diperlukan pertukaran informasi dan lelucon. Hubungan kerja yang buruk dapat membuat suasana kerja dan lingkungan kerja menjadi tidak nyaman, frustrasi, frustrasi, cemas, memuaskan

d. Perlakuan yang adil

Perasaan diperlakukan tidak adil juga menjadi faktor burnout, dan keadilan dalam hal ini adalah sikap saling menghormati dan menerima perbedaan. Memiliki sikap saling menghormati menciptakan rasa keterkaitan dengan lingkungan organisasi. Ketika seorang pekerja merasa bahwa lingkungan kerja tidak adil, dia menjadi curiga terhadap lingkungan kerja. Ketidakadilan sering dirasakan selama promosi atau ketika karyawan disalahkan tetapi tidak melakukan kesalahan.

e. Berurusan dengan nilai-nilai yang bertentangan

Pekerjaan dapat menyebabkan karyawan berperilaku dengan cara yang tidak sesuai dengan nilai-nilai mereka, seperti memaksa tenaga penjualan untuk berbohong tentang apa yang mereka tawarkan. Seseorang melakukan yang terbaik ketika dia melakukan sesuatu dengan nilai dan integritas yang mapan.

Ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya burnout pribadi, dan Sullivan menjelaskan apa yang menyebabkan burnout: 10 faktor yang disebutkan Sullivan dalam penelitiannya adalah sebagai berikut:

a) Faktor lingkungan

Faktor lingkungan atau faktor lingkungan kerja. Hal ini terkait dengan beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, tingkat partisipasi kerja, konflik sosial dan tingkat fleksibilitas jam kerja.

b) Faktor pribadi

Faktor pribadi meliputi: a) Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, suku atau budaya, latar belakang pendidikan dan status perkawinan. b) Faktor burnout seperti: konsep diri, tipe kepribadian (introvert atau ekstrovert), motivasi, kebutuhan dan kemampuan mengendalikan diri (trajectory control).

c) Faktor sosial budaya

Faktor sosial budaya pada burnout berkaitan dengan norma dan nilai, Kepercayaan pada masyarakat sekitar dalam kaitannya dengan pelayanan sosial. Ada empat indikator burnout, antara lain kelelahan fisik (mental exhaustion), kelelahan mental (mental exhaustion), kelelahan emosional (emotional exhaustion), dan harga diri rendah (low personal achievement). Mereka berpendapat bahwa kelelahan selama bertahun-tahun dalam melayani orang lain dalam domain berorientasi layanan adalah kombinasi dari tiga tren dalam kondisi mental individu. Dalam penelitian tersebut, mereka menggambarkan tanda atau indikator burnout sebagai berikut:

a) Depersonalisasi

Dimensi ini adalah kecenderungan manusiawi rekan kerja, sikap sinis tentang kinerja mereka sendiri dan pengembangan karir. Orang yang mengalami depersonalisasi percaya bahwa semua aktivitas yang mereka lakukan tidak memiliki nilai atau nilai. Dimensi sikap yang dihasilkan adalah perilaku dingin, sikap dingin, ketidakpedulian terhadap kepentingan orang lain, dan sinisme itu sendiri.

b) kelelahan emosional

Kelelahan emosional adalah dimensi keadaan kelelahan yang bermanifestasi sebagai tuntutan psiko-emosional yang berlebihan yang mengarah ke perasaan dan energi terdalam individu. Dalam dimensi ini, individu ditandai dengan hilangnya kepercayaan diri, perasaan, dan fokus, serta hilangnya antusiasme dan antusiasme. minat. Individu dapat merasa kosong, lelah dan tidak mampu mengatasi stres kerja.

c) Prestasi pribadi yang menurun (persahabatan pribadi yang berkurang)

Penurunan prestasi pribadi merupakan atribut kurangnya aktualisasi diri, penurunan rasa percaya diri, dan rendahnya motivasi pribadi dalam bekerja. Menurut Lee dan Ashorf, Eldenwin dan Burnoutosky menjelaskan dalam penelitian Haryanto tahun 1996 bahwa ketika individu mengalami apatis atau kurangnya perasaan, emosi, minat, dan minat di tempat kerja, individu cenderung meninggalkan pekerjaan dan mengurangi komitmen atau berhenti. Ini mungkin juga berdampak pada perubahan ide karir, yang mengarah ke perilaku pencarian kerja baru.

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Jackson et al., yang menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat burnout individu yang berdiet, semakin besar keinginan untuk berganti pekerjaan atau profesi. Dalam studi lain, Leither dan Maslach menemukan efek lain dari kelelahan. Ke-15 efek yang diusulkan oleh Leither dan Maslach adalah sebagai berikut:

a) Burnout kehilangan energi

Orang yang mengalami burnout merasa stres, kewalahan, dan kelelahan. Gejala yang mungkin timbul adalah sulit tidur dan sikap menjauh dari lingkungan kerja. Ini mempengaruhi kinerja individu, yang pada gilirannya mempengaruhi produktivitas.

b) kelelahan dan kehilangan semangat

Efek lainnya adalah keinginan untuk bekerja berkurang dan segala sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Minat dalam pekerjaan dan kreativitas pribadi menurun dengan sedikit keuntungan.

c) kelelahan dan kehilangan kepercayaan diri

Dengan tidak adanya energi dan keterlibatan langsung dalam pekerjaan. Hentikan pekerja dari bekerja sekeras mungkin. Semakin lama jam kerja, semakin rendah efisiensi pribadi dan keraguan tentang kemampuan pribadi.

3. Kualitas Kerja Tenaga Fungsional Puskesmas Kecamatan Pulogadung

Kualitas kerja adalah penilaian karyawan berdasarkan standar kerja, ketelitian kerja, kebersihan kerja, dan ketelitian kerja (Maguni & Maupa, 2018). Hal ini diukur dari persepsi individu terhadap kualitas yang telah dihasilkan dan kesempurnaan keterampilan dan kemampuan individu untuk menyelesaikan tugas.

Berdasarkan hasil analisis beban kerja dan kelelahan kerja dapat mempengaruhi kualitas kerja perawat. Beban kerja yang tinggi dan kelelahan kerja menurunkan kualitas kerja karyawan (Juliana, Camelia, & Rahmiwati, 2018). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Eka (2015) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan burnout berpengaruh terhadap kualitas kerja staf fungsional di Puskesmas Kabupaten Pulogadung. Hal ini sama dengan penelitian Hanna (2015) bahwa beban kerja dan burnout memiliki efek positif yang saling terkait. Ditekankan oleh Johana et al. (2007) Beban kerja berpengaruh terhadap burnout karyawan.

Kesimpulan

Singkatnya, strategi internasionalisasi secara konseptual dan teoritis dapat dibagi menjadi dua jenis: teori internasionalisasi dan teori selektivitas. Teori internalisasi, akibat berkembangnya perusahaan-perusahaan besar pada tahun 1970-an, dapat mengancam eksistensi UMKM. Selanjutnya dalam perkembangannya, teori tersebut berupaya menginternalisasikan manfaat yang dapat diperoleh dari internasionalisasi, lokalisasi, dan kepemilikan. Pada saat yang sama, teori eklektik dalam strategi internasionalisasi lebih menekankan pada sumber daya yang dimiliki UMKM dan pengetahuan tentang pasar dan jaringan yang dipilih UMKM untuk memasarkan produknya. Langkah yang dilakukan pemerintah saat ini dengan membuat portal khusus di INSW sudah tepat, namun jika sosialisasi didukung tidak hanya melalui portal yang ada, tetapi juga melalui keterlibatan langsung dengan para pelaku bisnis, termasuk melalui workshop dan interaksi dengan mereka lebih sering.

BIBLIOGRAFI

- Fahamsyah, Ermanto. (2017). *Mekanisme Hukum Dalam Pola Perusahaan Inti Rakyat Perkebunan*. [Google Scholar](#)
- Fajriani, Arie, & Septiari, Dovi. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79. [Google Scholar](#)
- Firmansyah, Firmansyah. (2021). Motivasi Belajar Dan Respon Siswa Terhadap Online Learning Sebagai Strategi Pembelajaran Di Masa Pandemi Covid-19. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(2), 589–597. [Google Scholar](#)
- Harnida, Hanna. (2015). Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1). [Google Scholar](#)
- Hidayat, Rahmat, & Sureskiarti, Enok. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2019. *Borneo Student Research (Bsr)*, 1(3), 2168–2173. [Google Scholar](#)
- Juliana, Mariani, Camelia, Anita, & Rahmiwati, Anita. (2018). Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Arwana Anugrah Keramik, Tbk. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 53–63. [Google Scholar](#)
- Juniarso, Muhammad Eko. (2019). *Burnout Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kompensasi Pada Karyawan Industri Manufaktur Pt Sankei Gohsyu Industries Bekasi*. Universitas Mercu Buana Yogyakarta. [Google Scholar](#)
- Kurniawidjaja, D. R. Dr L. Meily, & Ok, Sp. (2012). *Teori Dan Aplikasi Kesehatan Kerja*. Universitas Indonesia Publishing. [Google Scholar](#)
- Maguni, Wahyudin, & Maupa, Haris. (2018). Teori Motivasi, Kinerja Dan Prestasi Kerja Dalam Al-Quran Serta Pleksibilitas Penerapannya Pada Manajemen Perbankan Islam. *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 3(1), 100–124. [Google Scholar](#)
- Maharani, Rahmi, & Budianto, Apri. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327–332. [Google Scholar](#)
- Nabawi, Rizal. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. [Google Scholar](#)
- Pajow, Christin, Kawatu, Paul A. T., & Rattu, Joy A. M. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt. Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa

Selatan. *Kesmas*, 9(7). [Google Scholar](#)

Rijali, Ahmad. (2019). Analisis Data Kualitatif. *Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah*, 17(33), 81–95. [Google Scholar](#)

Sari, Nlpdy. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ird Rsup Sanglah. *Coping Ners Journal*, 3(02). [Google Scholar](#)

Yuliani, Wiwin. (2018). Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling. *Quanta*, 2(2), 83–91. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Nama Author (Tahun Terbit)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

