Borneo Nursing Journal (BNJ)
Volume 8, Nomor 2, Tahun 2026, Halaman 9745-9754 P-ISSN: 2685-5054
https://bnj.akys.ac.id/BNJ E-ISSN: 2654-8453

Hubungan Beban Kerja Perawat dan *Burnout* dengan Tingkat Resiliensi Perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang

Febry Amanda Putri[1], M. Martono Diel[2], Zahrah Maulidia Septimar[3]
[1,2,3]Universitas Yatsi Madani
Email: febryamandaputri1@gmail.com[1], Diel13@uym.ac.id[2], zahrahmaulidia85@gmail.com[3]

Abstrak

Latar belakang: Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam pelayanan langsung kepada pasien.Tuntutan pekerjaan perawat yang tinggi, seperti sistem *shift*, tanggung jawab besar, dan tekanan kerja, dapat meningkatkan beban kerja serta risiko *Burnout*. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam beradaptasi dan bertahan menghadapi tekanan kerja (resiliensi) Tujuan: Menganalisis hubungan antara beban kerja perawat dan *Burnout* dengan tingkat resiliensi perawat di rumah sakit An-Nisa. Metode: penelitian kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan *cross-sectional.* Sampel penelitian sebanyak 120 perawat rawat inap menggunakan teknik *total sampling*. Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji *Chi-Square* (p < 0,05). Hasil: Sebagian besar responden memiliki beban kerja kategori berat (54,2%), *Burnout* kategori ringan (56,7%), dan resiliensi kategori tinggi (55,0%). Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan resiliensi (p = 0,645) maupun *Burnout* dengan resiliensi (p = 0,882). Kesimpulan: Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *Burnout* dengan resiliensi pada perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.

Kata Kunci: Resiliensi, Beban Kerja, *Burnout*, Perawat

Abstract

Background: Nurses are healthcare professionals who play an important role in providing direct patient care. High work demands, such as shift work, great responsibilities, and work pressure, can increase workload and the risk of Burnout. These conditions may affect nurses' ability to adapt to and cope with work-related stress (resilience). Objective: To analyze the relationship between nurses' workload and Burnout with nurses' resilience levels at An-Nisa Hospital. Methods: This study used a quantitative correlational design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 120 inpatient nurses selected using a total sampling technique. Bivariate analysis was performed using the Chi-Square test ($p < 0.05$). Results: Most respondents had a heavy workload (54.2%), mild Burnout (56.7%), and high resilience (55.0%). The Chi-Square test showed no significant relationship between workload and resilience ($p = 0.645$) or between Burnout and resilience ($p = 0.882$). Conclusion: There was no significant relationship between workload and Burnout with resilience among nurses at An-Nisa Hospital Tangerang.

Keywords: Resilience, Workload, Burnout, Nurses

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang berperan dalam memberikan pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik, dan pelayanan keperawatan untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan [1] Dalam menjalankan fungsinya, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia sebagai komponen penting dalam mencapai tujuan organisasi [2] Salah satu tenaga kesehatan yang memiliki peran utama adalah perawat. Perawat merupakan tenaga kesehatan profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di berbagai tingkat pelayanan kesehatan [3] Dalam menjalankan tugasnya, perawat menghadapi

berbagai tuntutan, seperti sistem kerja *shift*, kebutuhan untuk selalu sigap memberikan pelayanan, serta tuntutan dari lingkungan dan organisasi kerja [4] Tingginya tuntutan tersebut dapat meningkatkan beban kerja dan berisiko menimbulkan kelelahan emosional serta *Burnout* pada perawat [5].

Beban kerja merupakan salah satu kondisi yang dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Beban kerja menggambarkan jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan dapat mencakup beban kerja kuantitatif, kualitatif, fisik, maupun mental [6] [7]. Beban kerja merupakan suatu kondisi ketika perawat menerima suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan [8]. Beban kerja perawat mencakup seluruh aktivitas yang dilakukan selama menjalankan tugas di fasilitas pelayanan kesehatan [9]. Beban kerja yang berat dapat menyebabkan tekanan dan kelelahan yang berpengaruh terhadap kondisi fisik maupun psikologis perawat serta berisiko menurunkan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien [10] [11]. Penelitian Safitri [12] menunjukkan bahwa 58% perawat mengalami beban kerja tinggi dan 55,6% mengalami *Burnout* tinggi, dengan adanya hubungan yang kuat dan searah antara beban kerja dan *Burnout*. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan dapat menjadi salah satu faktor yang berperan terhadap munculnya *Burnout* pada perawat.

Selain beban kerja, *Burnout* merupakan kondisi yang dapat memengaruhi keadaan psikologis dan kemampuan perawat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang dapat menyebabkan berkembangnya konsep diri negatif, kurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk [13]. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan mental dan fisik pada perawat [14]. *Burnout* juga dapat berdampak terhadap mutu pelayanan kesehatan karena dapat menyebabkan pesimisme, kehilangan motivasi, emosi yang tidak stabil, menarik diri dari lingkungan, penurunan kinerja, serta gangguan terhadap kesehatan fisik dan mental [15] [16]. Oleh karena itu, perawat membutuhkan kemampuan untuk menghadapi dan beradaptasi terhadap berbagai tekanan pekerjaan, salah satunya melalui resiliensi.

Resiliensi merupakan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap pengalaman sulit, bertahan dalam situasi penuh tekanan, serta mampu pulih dan bangkit kembali setelah menghadapi peristiwa yang menekan [17] [18]. Resiliensi pada perawat mengacu pada kemampuan untuk beradaptasi, pulih, dan mempertahankan kesejahteraan ketika menghadapi stres, kesulitan, serta lingkungan kerja yang menantang [19]. Resiliensi tidak hanya berkaitan dengan kemampuan bertahan, tetapi juga mencakup kemampuan mengelola emosi, menyesuaikan diri terhadap perubahan, dan mempertahankan kondisi psikologis dalam menghadapi tekanan. Resiliensi juga berkaitan dengan pengembangan efikasi diri dan kompetensi emosional yang mendukung keberhasilan perawat dalam menjalankan tugas dan mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya [20].

Resiliensi masih menjadi permasalahan pada perawat. Penelitian di Iran menunjukkan bahwa tingkat resiliensi perawat berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 56,93 [21]. Penelitian di Taiwan juga menunjukkan bahwa 28,4% perawat memiliki tingkat resiliensi yang kurang optimal sehingga masih terdapat perawat yang mengalami kesulitan dalam beradaptasi terhadap tekanan kerja [22]. Selain itu, penelitian Pujiyanto [23] Di RSUD Dr. Murjani menunjukkan bahwa 40% perawat memiliki resiliensi kategori rendah. Penelitian di Jawa Barat juga menunjukkan bahwa 31,5% perawat memiliki resiliensi rendah [24]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang memiliki kemampuan adaptasi kurang optimal dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan tekanan di lingkungan kerja.

Resiliensi memiliki peranan penting dalam menjaga kesehatan psikologis dan mendukung kemampuan perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Perawat dengan resiliensi tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres, memiliki kemampuan koping yang lebih baik, serta berisiko lebih rendah mengalami *Burnout* [25] [26]. Sebaliknya, rendahnya

resiliensi dapat meningkatkan kerentanan terhadap tekanan psikologis, kelelahan emosional, dan kesulitan dalam menghadapi tantangan pekerjaan [27]. Resiliensi juga berkontribusi terhadap kinerja, kepuasan kerja, dan kualitas asuhan keperawatan. Apabila resiliensi tidak diperhatikan, perawat dapat mengalami *distress* psikologis, kelelahan, kejenuhan, dan penurunan kepercayaan diri yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan [28]. Rendahnya resiliensi juga dapat meningkatkan risiko kelelahan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan [29].

Resiliensi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun luar individu. Faktor internal meliputi *self-efficacy*, spiritualitas, optimisme, dan *self-esteem*, sedangkan faktor eksternal antara lain dukungan sosial [30]. Selain itu, faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja dapat membentuk kemampuan adaptasi individu terhadap stres kerja, beban emosional, dan tuntutan organisasi [31]. Upaya peningkatan resiliensi dapat dilakukan melalui penguatan *self-efficacy*, pengembangan keterampilan koping, peningkatan pengetahuan dan keterampilan, serta membangun hubungan dan komunikasi yang baik dengan keluarga maupun rekan kerja. Manajemen keperawatan juga memiliki peran dalam menyediakan dukungan melalui pelatihan, pembelajaran, dan bantuan psikologis sesuai kebutuhan perawat [32].

Meskipun penelitian mengenai beban kerja, *Burnout*, dan resiliensi pada perawat telah banyak dilakukan, penelitian yang menganalisis hubungan beban kerja dan *Burnout* secara bersamaan dengan resiliensi perawat masih terbatas. Penelitian sebelumnya lebih banyak mengkaji hubungan antarvariabel secara terpisah, sehingga belum memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai keterkaitan beban kerja dan *Burnout* dengan kemampuan resiliensi perawat. Padahal, beban kerja dan *Burnout* merupakan kondisi yang dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan dan berpotensi memengaruhi kemampuan perawat dalam beradaptasi terhadap tekanan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan beban kerja dan *Burnout* dengan resiliensi perawat diperlukan untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kondisi psikologis perawat di lingkungan rumah sakit.

Kondisi tersebut juga ditemukan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Faizah [33] di Rumah Sakit An-Nisa menunjukkan bahwa beban kerja fisik perawat berada pada kategori sedang dengan nilai rata-rata 23,38, sedangkan beban kerja mental berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata 58,02. Sejalan dengan temuan tersebut, hasil studi pendahuluan melalui wawancara terhadap perawat di Rumah Sakit An-Nisa menunjukkan bahwa sebagian perawat mengalami beban kerja yang cukup berat. Sebanyak 66,7% perawat mengalami kelelahan emosional dalam bekerja dan 66,7% perawat pernah memiliki keinginan untuk berhenti bekerja karena merasa kesulitan menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis perawat serta berpotensi meningkatkan risiko *Burnout*.

Berdasarkan uraian tersebut, tingginya tuntutan pekerjaan, beban kerja, dan *Burnout* dapat menjadi tantangan bagi perawat dalam mempertahankan kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja. Namun, resiliensi dapat membantu perawat untuk tetap mampu menghadapi tuntutan, mengelola tekanan, dan mempertahankan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan *Burnout* dengan tingkat resiliensi perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain korelasional dan pendekatan *cross-sectional*. Menurut Sugiyono penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan menggunakan instrumen serta analisis data statistik untuk menguji hipotesis [34].

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang pada Mei-Juli 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 170 perawat. Pengambilan sampel menggunakan teknik *total sampling,* dengan 120 perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan bersedia menjadi responden. Instrumen penelitian yang digunakan meliputi NASA-TLX untuk mengukur beban kerja, *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) untuk mengukur *Burnout*, dan *Resilience Quotient Test* (RQ Test) untuk mengukur resiliensi. Hasil uji validitas instrumen beban kerja menunjukkan nilai corrected item-total correlation sebesar 0,42-0,67 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,930. Instrumen *Burnout* memiliki nilai corrected item-total correlation sebesar 0,329-0,769 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,881, sedangkan instrumen resiliensi memiliki nilai koefisien korelasi sebesar 0,45-0,55 dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,939. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh instrumen dinyatakan valid dan reliabel sehingga layak digunakan dalam penelitian.

Penelitian ini sudah memperoleh persetujuan etik *(ethical clearance)* dari Komite Etik Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Yatsi Madani dengan No. 266/UYM/LPPM-ETIK/VI/2026. Sebelum pengisian kuesioner, responden diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta diminta menandatangani *informed consent*. Kerahasiaan identitas responden dijaga dengan menggunakan kode dan data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan penelitian.

Analisis data meliputi analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan *Burnout* dengan resiliensi perawat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan $p < 0,05$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	17	14,2%
Perempuan	103	85,8%
Total	**120**	**100%**

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas, diperoleh mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan yaitu sebanyak 103 responden (85,8%) dan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 17 responden (14,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
20-30 Tahun	76	63,3%
31-40 Tahun	43	35,8%
> 40 Tahun	1	0,8%
Total	**120**	**100%**

Berdasarkan Tabel 2 diketahui bahwa dari 120 responden, Sebagian besar berusia 20-30 tahun yaitu sebanyak 76 responden (63,3%), sedangkan responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 43 responden (35,8%). Dan responden yang berusia > 40 tahun yaitu 1 responden (0,8%) dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 20-30 Tahun.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jenjang Karir

Jenjang Karir	Frekuensi	Persentase
PK I	64	53,3%
PK II	52	43,3%
PK III	4	3,3%
Total	**120**	**100%**

Berdasarkan data pada Tabel 3 diatas, diperoleh mayoritas responden memiliki jenjang karir PK I yaitu sebanyak 64 responden (53,3%). Sedangkan responden yang memilki jenjang karir PK II sebanyak 52 responden (43,3%). Dan hanya 4 responden yang memiliki jenjang karir PK III (3,3%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Beban Kerja Perawat

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase
Ringan	55	45,8%
Berat	65	54,2%
Total	**120**	**100%**

Berdasarkan data pada Tabel 4, diperoleh mayoritas responden menilai beban kerja dalam kategori berat, yaitu sebanyak 65 responden (54,2%), Sedangkan responden yang menilai beban kerja dalam kategori ringan sebanyak 55 responden (45,8%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat

Burnout	Frekuensi	Persentase
Ringan	68	156%
Berat	52	43,3%
Total	120	100%

Berdasarkan Tabel 5, diperoleh mayoritas responden memiliki *Burnout* kategori ringan, yaitu sebanyak 68 responden (56,7%), sedangkan responden dengan *Burnout* kategori berat sebanyak 52 responden (43,3%).

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Resiliensi Perawat

Resiliensi	Frekuensi	Persentase
Tinggi	66	55,0%
Rendah	54	45,0%
Total	**120**	**100%**

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh mayoritas responden memiliki resiliensi kategori tinggi, yaitu sebanyak 66 responden (55,0%), sedangkan responden dengan resiliensi kategori rendah sebanyak 54 responden (45,0%).

Tabel 7. Hubungan Beban Kerja dengan Resiliensi

Beban kerja	Tinggi	Rendah	Total	*P-Value*
Ringan	29 (52,7%)	26 (47,3%)	55 (100%)	
Berat	37 (56,9%)	28 (43,1%)	65 (100%)	0,645
Total	**66**	**54**	**120**	

Berdasarkan Tabel 7, diketahui bahwa dari 55 responden dengan beban kerja kategori ringan, sebanyak 29 responden (52,7%) memiliki resiliensi tinggi dan 26 responden (47,3%)

memiliki resiliensi rendah. Sementara itu, dari 65 responden dengan beban kerja kategori berat, sebanyak 37 responden (56,9%) memiliki resiliensi tinggi dan 28 responden (43,1%) memiliki resiliensi rendah. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,645 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan resiliensi peirawat di Rumah Sakit An-Nisa.

Tabel 8. Hubungan *Burnout* dengan Resiliensi Perawat

Burnout	**Tinggi**	**Rendah**	**Total**	***P-Value***
Ringan	37 (54,4%)	31 (45,6%)	66 (100%)	
Berat	29 (55,8%)	23 (44,2%)	54 (100%)	0,882
Total	**66**	**54**	**120**	

Berdasarkan Tabel 8, diketahui bahwa dari 66 responden dengan *Burnout* kategori ringan, sebanyak 37 responden (54,4%) memiliki resiliensi tinggi dan 31 responden (45,6%) memiliki resiliensi rendah. Sementara itu, dari 54 responden dengan *Burnout* katagori berat, sebanyak 29 responden (55,8%) memiliki resiliensi tinggi dan 23 responden (44,2%) memiliki resiliensi rendah. Hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,882 (> 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Burnout* dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit An-Nisa.

b. Pembahasan

1). Hubungan Beban Kerja dengan Resiliensi Perawat

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,645 (> 0,05). Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Hasil ini menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya beban kerja yang dirasakan perawat tidak secara langsung menentukan tinggi atau rendahnya resiliensi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit Kristen Ngesti yang memperoleh nilai *P-Value* sebesar 0,827 (> 0,05), sehingga tidak ditemukan hubungan antara beban kerja dan resiliensi perawat. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan [35] yang menemukan adanya hubungan positif antara beban kerja dan resiliensi dengan nilai p = 0,003 dan koefisien korelasi 0,430. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara beban kerja dan resiliensi dapat berbeda berdasarkan karakteristik responden dan kondisi lingkungan kerja.

Tidak ditemukannya hubungan yang signifikan dalam penelitian ini dapat dipahami karena resiliensi merupakan konstruk yang bersifat multifaktorial. Resiliensi tidak hanya dibentuk oleh tuntutan pekerjaan, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti *self-efficacy*, optimisme, *self-esteem*, spiritualitas, kemampuan koping, dan karakteristik kepribadian. Selain itu, faktor eksternal seperti dukungan sosial dari rekan kerja, atasan, keluarga, serta lingkungan kerja juga dapat membantu individu menghadapi tekanan [30]. Faktor demografis seperti usia, jenis kelamin, dan pengalaman kerja juga dapat berperan dalam membentuk kemampuan adaptasi individu terhadap stres dan tuntutan pekerjaan [31] [26].

Perawat dengan beban kerja tinggi tidak selalu memiliki resiliensi rendah. Hal tersebut dapat terjadi apabila perawat memiliki *self-efficacy* yang baik sehingga tetap yakin mampu menyelesaikan tugas, memiliki optimisme dalam menghadapi permasalahan, serta memperoleh dukungan sosial yang memadai. Sebaliknya, perawat dengan beban kerja yang lebih ringan tetap dapat memiliki resiliensi rendah apabila memiliki sumber daya psikologis atau dukungan sosial yang kurang. Oleh karena itu, variasi beban kerja tidak selalu diikuti oleh variasi tingkat resiliensi [30] [31].

Dengan demikian, peningkatan resiliensi perawat tidak cukup hanya dilakukan melalui pengurangan beban kerja, tetapi juga perlu mempertimbangkan penguatan kemampuan psikologis individu dan penyediaan dukungan sosial di lingkungan kerja. Hal tersebut dapat membantu perawat beradaptasi, bertahan, dan bangkit ketika menghadapi tuntutan pekerjaan [26] [30].

2). Hubungan *Burnout* dengan Resiliensi Perawat

Hasil analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square* menunjukkan nilai *P-Value* sebesar 0,882 (> 0,05). Dengan demikian, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Burnout* dengan resiliensi perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang. Pada kelompok *Burnout* ringan, proporsi perawat dengan resiliensi tinggi sebesar 54,4% dan resiliensi rendah sebesar 45,6%. Sementara itu, pada kelompok *Burnout* berat, proporsi resiliensi tinggi sebesar 55,8% dan resiliensi rendah sebesar 44,2%. Proporsi yang relatif serupa tersebut menunjukkan bahwa perbedaan tingkat *Burnout* tidak diikuti oleh perbedaan tingkat resiliensi yang berarti.

Tidak ditemukannya hubungan yang signifikan dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor yang berperan terhadap *Burnout* dan resiliensi. *Burnout* tidak hanya berkaitan dengan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan, tetapi juga dipengaruhi oleh beban kerja, kontrol terhadap pekerjaan, penghargaan, komunitas kerja, keadilan, kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi, pendidikan, kepribadian, gaya koping, dan dukungan sosial [37] [38]. Penelitian [39] Juga menunjukkan bahwa jenis kelamin, status kepegawaian, beban kerja, dukungan keluarga, dan kepemimpinan berhubungan dengan *Burnout*, dengan dukungan keluarga dan kepemimpinan menjadi faktor yang cukup kuat. Selain itu, [40] Menemukan bahwa masa kerja, sikap kerja, dan kesejahteraan psikologis berhubungan dengan *Burnout*, sedangkan tingkat pendidikan tidak menunjukkan hubungan yang signifikan.

Menurut [41] *Burnout* berkembang secara bertahap sebagai respons terhadap stresor kerja kronis dan berkaitan dengan kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, serta penurunan efikasi diri. Sementara itu, resiliensi merupakan kemampuan adaptasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor individual maupun lingkungan. [42] Menekankan bahwa resiliensi perawat juga berkaitan dengan dukungan organisasi dan manajerial. Dengan demikian, resiliensi tidak dapat dipandang sebagai faktor tunggal yang secara langsung menentukan tingkat *Burnout*.

Gaya koping, karakteristik kepribadian, dan dukungan sosial dapat membantu perawat mengelola tekanan serta kelelahan kerja. *Self-efficacy* membuat perawat lebih yakin terhadap kemampuan dirinya dalam menyelesaikan tugas, sedangkan optimisme membantu individu melihat masalah sebagai kondisi yang dapat diatasi. *Self-esteem* yang baik dapat membantu individu mempertahankan penilaian positif terhadap dirinya ketika menghadapi tekanan, sementara spiritualitas dapat menjadi sumber kekuatan dan memberikan makna terhadap pekerjaan. Di sisi lain, dukungan dari rekan kerja, atasan, dan keluarga dapat memberikan bantuan emosional maupun praktis sehingga tekanan psikologis lebih mudah dikelola.Faktor organisasi seperti kontrol terhadap pekerjaan, penghargaan, komunitas kerja, keadilan, dan kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi juga dapat memengaruhi kondisi psikologis perawat. Lingkungan kerja yang memberikan dukungan, penghargaan, hubungan interpersonal yang baik, serta rasa keadilan dapat membantu mengurangi tekanan psikologis dan mendukung kemampuan adaptasi perawat [37].

Berdasarkan uraian tersebut, tidak adanya hubungan signifikan antara *Burnout* dan resiliensi dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak selalu bergerak secara berlawanan. Perawat dengan *Burnout* ringan maupun berat dapat memiliki resiliensi tinggi ataupun rendah. Kondisi tersebut memperlihatkan bahwa resiliensi merupakan konstruk yang kompleks dan dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal. Oleh karena itu, upaya mengurangi *Burnout* sekaligus meningkatkan resiliensi perawat sebaiknya tidak hanya

berfokus pada satu faktor, tetapi juga mencakup pengelolaan beban kerja, penguatan kemampuan psikologis, pengembangan strategi koping, serta peningkatan dukungan sosial dan organisasi di lingkungan kerja [41] [42].

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dan *Burnout* dengan tingkat resiliensi perawat di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang pada 120 responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat memiliki beban kerja dalam kategori berat sebanyak 65 responden (54,2%), *Burnout* dalam kategori ringan sebanyak 68 responden (56,7%), dan resiliensi dalam kategori tinggi sebanyak 66 responden (55,0%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan resiliensi perawat, dengan hasil uji *Chi-Square* diperoleh *P-Value* sebesar 0,645 ($p > 0,05$). Selain itu, tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *Burnout* dengan resiliensi perawat, dengan hasil uji *Chi-Square* diperoleh *P-Value* sebesar 0,882 ($p > 0,05$).

5. DAFTAR PUSTAKA

[1]. A. Hermawan, R. Y. Wulandari, Y. Elasari, And F. Agustriyani, "Penerapan Fungsi Pengarahan (Pre Dan Post)" *Maj. Cendekia Mengabdi*, Vol. 2, No. 2, Pp. 129-137, 2024.

[2]. E. Hayati, N. Sri, R. Damanik, And C. Alesia, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap *Burnout* Perawat Di Rumah Sakit X" *J. Inov. Adm. Kesehat.*, Vol. 1, No. 1, Pp. 1-5, 2026.

[3]. M. P. Fadilah, E. S. Utami, And I. Puspitaningrum, "Studi Literatur : Peran Perawat Dalam Penerapan Dan Penecegahan Kesalahan Obat Di Rumah Sakit" *J. Vocat. Heal. Sci.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 258-266, 2025.

[4]. R. Cesilia, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat" *J. Sos. Dan Teknol.*, Vol. 4, No. 10, Pp. 909-922, 2024.

[5]. N. Rachel *Et al.*, "Hubungan Beban Kerja Dan *Burnout* Dengan Perilaku Caring Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Palang Biru Gombong" *J. Keperawatan Suaka Insa.*, Vol. 8, No. 1, Pp. 46-51, 2023.

[6]. I. A. Prawira, I. Zainal, A. S. Mappangile, And U. Balikpapan, "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Beriman Baikpapan" *J. Keselamatan, Kesehat. Kerja Dan Lindungan Lingkung.*, Vol. 11, No. 4, 2025.

[7]. N. Handayani, "Kontribusi Beban Kerja, Stres Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rs Bhakti Asih Brebes" *J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 2723-2738, 2024.

[8]. M. M. Diel And A. Pratiwi, "Hubungan Antara Motivasi Dan Beban Kerja Perawat Dengan Kepatuhan Hand Hygiene Sebelum Kontak Dengan Pasien The Relationship Between Nurses ' Motivation And Workload And Hand Hygiene Compliance Before Contact With A Patient" *J. Ris. Media Keperawatan*, Vol. 8, No. 1, Pp. 37-44, 2021.

[9]. O. B. Kusumawardhani, M. Rejeki, And I. Nurcahyaningsih, "Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit" *J. Manaj. Daya Saing*, Vol. 25, No. 2, Pp. 71-78, 2023.

[10]. A. Sulisna, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat" *Arus J. Sos. Dan Hum.*, Vol. 4, No. 3, 2024.

[11]. Rizkyka, "Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ibu Dan Anak Provinsi Aceh" *Banda Nurs. J.*, Vol. 2, No. 1, Pp. 1-11, 2025.

[12]. R. A. Safitri, N. Dwi, And P. Budiono, "Hubungan Beban Kerja Dengan *Burnout* Syndrome Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit X Rindy" *J. Mutiara Kesehat. M*, Vol. 10, No. 1, Pp. 34-42, 2025.

[13]. M. A. Putra, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Perawat Pada Ruang Nicu Rsud Bima" *J. Ekon. Manajemen, Akunt. Dan Bisnis*, Vol. 3, No. 1, 2025.
[14]. Pameria, "Beban Kerja Dan *Burnout* Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat" *J. Ris. Keperawatan Dan Kesehat.*, Vol. 2, No. 2, Pp. 74-81, 2025.
[15]. Andhani, "Pengaruh *Burnout* Syndrome Perawat Terhadap Mutu Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit" 2023.
[16]. P. O. Situmorang, M. Irani, And B. Tarigan, "Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Kecerdasan Emosi Sebagai Variabel Moderating" *J. Artif. Intell. Digit. Bus.*, Vol. 4, No. 2, Pp. 7755-7762, 2025.
[17]. D. Gayatri, "Gambaran Resiliensi Dan Kesehatan Mental Perawat Di Indonesia : Sebuah Systematic Review" *Heal. Inf. J. Penelit. Gambaran*, Vol. 16, No. 3, Pp. 1-14, 2024.
[18]. N. Nazirah *Et al.*, "Hubungan Tingkat Kecemasan Dan Tingkat Stres Dengan Kejadian Insomnia Pada Mahasiswa Fikes Yang Menjalani Tugas Akhir Di Universitas Abulyatama" *J. Ris. Ilmu Kesehat. Dan Keperawatan*, Vol. 2, No. 4, 2024.
[19]. U. R. Gurning, S. F. Octavia, And D. R. Andriyani, "Prediksi Risiko Stunting Pada Keluarga Menggunakan Naïve Bayes Classifier Dan *Chi-Square*" *Indones. J. Mach. Learn. Comput. Sci.*, Vol. 4, No. 1, Pp. 172-180, 2024.
[20]. P. Marelan, "Hubungan Resiliensi Dengan Produktivitas Kerja Tenaga Kesehatan Di Rsu Royal Prima Marelan The Relationship Of Resilience With Work Productivity Of Health Personnel At Royal Prima Marelan Rsu" *J. Kedokt. Ibnu Nafis*, Vol. 13, No. 2, Pp. 59-63, 2024.
[21]. M. H. Jamebozorgi, A. Karamoozian, And T. I. Bardsiri, "Nurses *Burnout*, Resilience, And Its Association With Socio-Demographic Factors During Covid-19 Pandemic" *Front. Psychiatry*, Vol. 12, No. January, Pp. 1-7, 2022, Doi: 10.3389/Fpsyt.2021.803506.
[22]. S. T. B. S. U. H. Chen, "Correlation Among Workplace *Burnout*, Resilience, And Well-Being In Nursing Staff : A *Cross-sectional* Study In Taiwan" *J. Nurs. Res.*, Vol. 31, No. 5, Pp. 1-11, 2023.
[23]. T. I. Pujiyanto, N. P. Elliya, And E. Kusyati, "Kecerdasan Emosional Terhadap Tingkat Resiliensi Pada Perawat" *J. Kepemimp. Dan Manaj. Keperawatan*, Vol. 5, No. 2, 2022.
[24]. D. Ayu, P. Wadhanti, U. Rahayu, And H. Yulianita, "Resiliensi Perawat Rawat Inap, Instalasi Gawat Darurat, Dan Intensive Care Unit" *Holistik J. Kesehat.*, Vol. 19, No. 3, Pp. 410-417, 2025.
[25]. Hasanati, "Systematic Review Tentang Pengaruh Resiliensi Terhadap Kesejahteraan Psikologis Pada Dewasa Muda" *Arus J. Sos. Dan Hum.*, Vol. 5, No. 3, Pp. 2-13, 2025.
[26]. S. G. Budi, N. Gusti, And A. Eka, "Faktor Yang Memengaruhi Resiliensi Perawat Di Rumah Sakit : A S*coping* Review" *Holistik J. Kesehat.*, Vol. 19, No. 11, Pp. 3490-3503, 2026.
[27]. Iren, "Optimisme Sebagai Predictor Resiliensi Pada Single Mother Di Kota Makassar" *J. Psikol. Karakter*, Vol. 5, No. 1, Pp. 30-38, 2025, Doi: 10.56326/Jpk.V5i1.5833.
[28]. Putri, "Pengembangan Model Resiliensi Sebagai Upaya Meningkatkan Ketangguhan Perawat Di Rumah Sakit Sumatera Barat" 2022.
[29]. H. Y. Kim, H. J. Kim, And E. J. Yeun, "Impact Of Resilience, Emotional Exhaustion, And Communication Competency On Organizational Commitment Among Nurses In A Tertiary Hospital Setting In South Korea : A *Cross-sectional* Study" *J. Sage Pub*, No. December, Pp. 1-14, 2025, Doi: 10.1177/21582440251385661.
[30]. Chairunnisa, "Hubungan *Self-efficacy* Dengan Resiliensi Perawat Pasca Covid-19 Di Rsud Padang The" *J. Kesehat. Med. Saintika*, Vol. 15, No. 1, Pp. 1-15, 2024.
[31]. H. Athifahsari, M. H. Ardani, B. E. Warsito, M. Sulisno, F. Kedokteran, And U. Diponegoro, "Resiliensi Pada Perawat Di Masa Pandemi Covid-19" *J. Manaj. Asuhan Keperawatan*, Vol. 6, No. 2, Pp. 68-75, 2022.

[32]. S. P. Kurniawati, S. Hafsah, B. Argiati, A. Y. Fery, F. Psikologi, And U. Sarjanawiyata, "Hubungan Antara Hardiness Dengan Muhammadiyah Yogyakarta Di Masa Pandemi Covid-19" *J. Spirit*, Vol. 13, No. 2, Pp. 58-65, 2023.
[33]. S. Faizah, "Analisis Pengukuran Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Menggunakan Index Of Physical Workload Dan Nasa-Task Load Index Sebagai Strategi Dalam Seleksi Dan Penempatan Perawat" *J. Edunomika*, Vol. 07, No. 02, Pp. 1-19, 2023.
[34]. R. Nisa *Et al.*, *Metodologi Penelitian Kesehatan Teori Dan Implementasi Dalam Penelitian*. Yayasan Aurora Marifatul Syifah, 2023.
[35]. S. Etildiawati, "Beban Kerja Perawat Dengan Reseliensi Di Rumah Sakit Islam Purwokerto" *J. Keperawatan Silampari*, Vol. 6, No. 1, Pp. 167-186, 2021.
[36]. F. S. Amalia, M. S. Sumartiningsih, R. B. Putri, And R. R. Iksan, "Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang" *J. Kesehat. Tambusai*, Vol. 6, No. 4, Pp. 15971-15979, 2025.
[37]. V. Sagita, "Academic *Burnout* Mahasiswa Pada Masa Covid-19" *J. Nusant. Res.*, Vol. 8, No. 2, Pp. 104-119, 2021.
[38]. L. F. Fun, I. A. N. Kartikawati, L. Imelia, And F. Silvia, "Peran Bentuk Social Support Terhadap Academic *Burnout* Pada Mahasiswa Psikologi Di Universitas 'X' Bandung" *Mediapsi*, Vol. 7, No. 1, Pp. 17-26, 2021, Doi: 10.21776/Ub.Mps.2021.007.01.3.
[39]. I. Nursan, "Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan *Burnout* Pada Perawat Kesehatan Jiwa" *J. Keperawatan Padjadjaran*, Vol. 4, No. 2, Pp. 170-178, 2016, Doi: 10.24198/Jkp.V4n2.7.
[40]. P. Lutfi, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (*Burnout*) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat" *J. Ilmu Kesehat. Bhakti Husada*, Vol. 12, No. 2, Pp. 24-145, 2021.
[41]. C. Maslach, W. B. Schaufeli, And M. P. Leiter, *Job Burnout*. 2001.
[42]. M. V. Bui, E. Mcinnes, G. Ennis, And K. Foster, "Resilience And Mental Health Nursing: An Integrative Review Of Updated Evidence" *Int. J. Ment. Health Nurs.*, Vol. 32, No. 4, Pp. 1055-1071, 2023, Doi: 10.1111/Inm.13132.