

Pengaruh *Shift* Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout*

Manajemen

Sherly Puspita Cahyaningrum ^{1*}, Yuniarti Herwinarni ²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pancasakti Tegal

*Email: sherlypuspita0@gmail.com

Information Article

History Article

Submission: 01-11-2024

Revision: 17-11-2024

Published: 17-11-2024

DOI Article:

10.24905/konsentrasi.v4i2.61

A B S T R A K

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Shift* kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Burnout* pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Pengaruh *Shift* kerja terhadap *Burnout* pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap *Burnout* pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Jenis dan data penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan data primer. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 perawat dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh berjumlah 46 perawat. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Shift* kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout*. Beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout*. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap *Burnout*. Serta *Shift* kerja, beban kerja, lingkungan kerja non fisik secara simultan berpengaruh terhadap *Burnout*.

Kata Kunci: *Shift* Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik, *Burnout*

A B S T R A C T

This study aims to determine the influence of work shifts, workload and non-physical work environment on burnout of nurses at Kairdinaih Kotai Tegail Hospital. The influence of work shifts on burnout of nurses at Kairdinaih Kotai Tegail Hospital. The influence of workload on burnout of nurses at Kairdinaih Kotai Tegail Hospital. The influence of non-physical work environment on burnout of nurses at Kairdinaih Kotai Tegail Hospital. The type of research data used is qualitative with primary data. The analysis method used is multiple linear regression analysis. The population of this study was 46 respondents with a sample sampling

Acknowledgment

technique using a saturated sampling technique totaling 46 respondents. The data collection technique in this study used a questionnaire, questionnaires and observation. The results of this study indicate that work shifts have no effect on Burnout. Workload has an effect on Burnout. Non-physical work environment has an effect on Burnout. Along with work shifts, workload, non-physical work environment simultaneously have an effect on Burnout.

Keyword: *Work Shift, Workload, Non-Physical Work Environment, Burnout*

©2024 Published by Konsentrasi. Selection and/or peer-review under responsibility of Konsentrasi

PENDAHULUAN

Perawat merupakan garda terdepan pelayanan dalam sebuah rumah sakit. Karena itu peran perawat sangat besar dalam perkembangan rumah sakit kearah yang lebih baik, terutama melalui tugas yang dimiliki yaitu memberikan pelayanan yang prima selama 24 jam.

Banyaknya tanggung jawab dan tuntutan yang harus dijalani oleh perawat menunjukkan bahwa profesi perawat rentan sekali mengalami *burnout* terhadap pekerjaannya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* diantaranya *shift* kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik. Pembagian *shift* kerja merupakan pilihan untuk mencapai tujuan dimana individu tidak dapat mencapainya sendiri. *Shift* kerja perawat RSUD Kardinah terbagi dalam tiga *shift*, yaitu:

Tabel 1 Jadwal Shift Kerja

Shift Pagi: 07.00-14.00
Shift Siang: 14.00-21.00
Shift Malam: 21.00-07.00

Sumber : RSUD Kardinah Kota Tegal, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa jadwal *Shift* perawat pada RSUD Kardinah terbagi 3 *Shift* yaitu *Shift* pagi dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 14.00, lalu pada *Shift* siang dimulai dari jam 14.00 sampai dengan jam 21.00, serta pada *Shift* malam dimulai dari jam 21,00 sampai dengan jam 07.00.

Beban kerja perawat yang semakin meningkat diakibatkan karena perawat harus menangani pasien dua sampai tiga orang pasien setiap *Shift*nya sedangkan jumlah perawat yang bekerja dalam satu timnya ada 3 sampai 4 perawat. Perawat juga harus melakukan pengkajian asuhan keperawatan kepada pasien setiap 1jam sekali atau sesuai kebutuhan

pasien. Perawat di dalam ruangan ICU memiliki beban kerja yang tinggi karena di ruangan tersebut menangani pasien gawat dengan alat bantu sehingga perawat selalu memonitoring keadaan pasien.

Tabel 2 Kegiatan Perawat

Shift Pagi		Shift Siang		Shift Malam	
Pukul	Kegiatan	Pukul	Kegiatan	Pukul	Kegiatan
07.00	Operan dinas	4.00	Operan dinas	1.00	Operan dinas
07.30	Melihat kondisi pasien dan pengecekan.	4.30	Melihat kondisi pasien dan pengecekan	1.00	Melihat kondisi pasien dan pengecekan
08.00	Memberi injeksi	5.00	Memandikan pasien	2.00	Memberi injeksi
09.00	Memberi infus	6.00	Memberi injeksi	4.00	Monitoring pasien
10.00	Mengecek kondisi pasien	7.00	Memonitor Hemodinamik	4.00	Memeriksa kondisi pasien
11.00	Dressing cairan	8.00	Monitor O2 adekuat	5.00	Monitor cairan infus
12.00	Memasang ttv paru	9.00	Monitor cairan infus	6.00	Balance cairan
13.00	Balance cairan	0.00	Balance cairan	7.00	Operan dinas
14.00	Operan dinas	1.00	Operan dinas		

Sumber: RSUD Kardinah Kota Tegal, 2023

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah tugas yang dilakukan oleh perawat tidak sebanding dengan jumlah perawat per *Shift*. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami perawat sangat tinggi. Sehingga dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan saat bekerja.

Lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan berpengaruh terhadap *Burnout* yaitu dimensi kelelahan secara emosional/mental. Misalnya seorang perawat yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja. Jika hubungan antara rekan kerja kurang baik maka suatu saat akan timbul berbagai macam kesalahpahaman dan rasa enggan untuk menyapa satu sama lain. Komunikasi yang buruk juga dapat menyebabkan perawat sensitif, sehingga saat berinteraksi dengan rekan kerja atau keluarga pasien perawat terkesan menunjukkan sikap sinis dan tidak ramah. Hal tersebut dikategorikan dalam kelelahan emosional/mental yang merupakan dimensi dari *Burnout*. Lingkungan kerja yang kurang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Karenai seseorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya akan tidak semangat dalam bekerja sehingga kinerjanya menjadi menurun.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2014) Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, positivistic, ilmiah scientific, dan discovery. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang berada di ruang ICU dan IGD di RSUD Kairdina Kotai Tegail berjumlah 46 orang perawat yang bekerja dalam *shift*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *sampling* jenuh. Dengan demikian sampel dari penelitian ini adalah seluruh perawat ruang ICU dan IGD pada RSUD Kairdina Kotai Tegail yang berjumlah 46 orang

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, dan landasan teori yang telah diuraikan di atas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh *Shift* kerja terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kairdina Kotai Tegail
- H2 : Terdapat pengaruh Beban kerja terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kairdina Kotai Tegail

H3 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja non fisik terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kairdinah Kotai Tegai

H4 : Terdapat pengaruh *Shift* kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kairdinah Kotai Tegai.

HASIL

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.53429954
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.080
	Negative	-.104
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data diolah SPSS, 25(2023)

Berdasarkan hasil output pengelolain data uji normalitas dengan menggunakan rumus kolmogorov-smirnov sebagai main tertera pada tabel 17 maka dapat diperoleh nilai Asymp sig sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model

Collinearity Statistics

		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Shift Kerja	.786	1.272
	Beban Kerja	.470	2.126
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.565	1.770

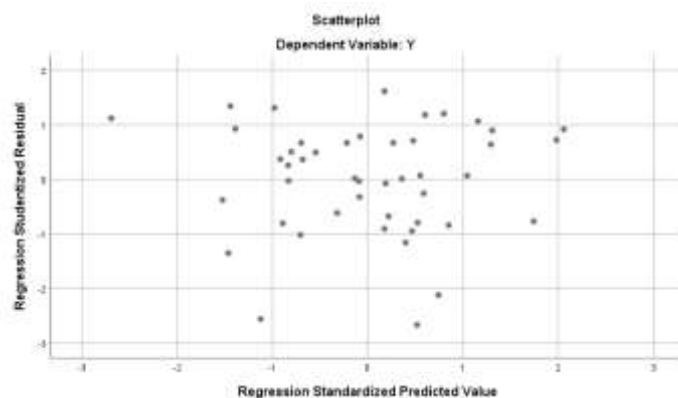
a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber : Data diolah SPSS.25(2023)

Sumber : Data diolah SPSS,25(2023)

Dari tabel 4 diatas, hasil uji multikolinieritas terlihat bahwa nilai tolerance variabel *Shift Kerja* (X1) sebesar 0,786, *Beban Kerja* (X2) sebesar 0,470, dan *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X3) sebesar 0,565. Nilai VIF variabel *Shift Kerja* (X1) sebesar 1.272, *Beban Kerja* (X2) sebesar 2,126, *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X3) sebesar 1.770. Semua variabel independen dalam penelitian ini mempunyai nilai Tolerance diatas 0,10 dan jumlah nilai VIF kurang dari 10, hal ini dapat disimpulkan bahwa regresi terbebas dari asumsi multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Data diolah SPSS,25(2023)

Gambar 1 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat ZPRED dengan residualnya SRESID. Berdasarkan hasil gambar scatterplot dengan jelas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya asumsi heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.968

a. Predictors: (Constant), *Shift Kerja*, *Beban Kerja*, dan *Lingkungan Kerja Non Fisik*

b. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber : Data Diolah SPSS,25(2023)

Pada tabel 5 dapat diketahui nilai durbin Watson (d) sebesar 1,968 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel yang menggunakan signifikansi sebesar 5 %. Jumlah sampel (n) 46 dan jumlah variabel independen (k) adalah 3. Maka dari tabel di dapat nilai $du = 1,667$ dan nilai $dl = 1,391$. oleh karena nilai $dU < d < 4 - dU$ atau $1,667 < 1,968 < 2,333$ maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi negatif.

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.565	3.960		2.163	.036
	<i>Shift Kerja</i>	.068	.118	.065	.572	.570
	<i>Beban Kerja</i>	.366	.121	.447	3.037	.004

	Lingkungan Kerja Non Fisik	.338	.127	.357	2.661	.011
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						

Sumber : Data diolah SPSS.25(2023)

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda diperoleh persamaan

$$Y = 8,565 + 0,068X_1 + 0,366X_2 + 0,338X_3 + e$$

Pengaruh *Shift Kerja* Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien yang bertanda positif yaitu 0,068 dan signifikansi sebesar $0,570 > 0,050$, sementara nilai t hitung 0,572 sehingga H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Shift Kerja* terhadap *Burnout*.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah lama *shift* kerja. Pada RSUD Kardinah *shift* kerja yang berjalan sudah terbagi secara merata dan adil sesuai dengan ketentuan manajemen yaitu kurang lebih 8 jam kerja pada setiap *shift*nya dan pihak RSUD Kardinah juga memberikan istirahat yang cukup sehingga perawat yang bekerja dalam *shift* tidak mengalami *burnout*.

Implikasi teori dari penelitian ini sejalan dengan teori (Suma'mur, 2013) *Shift* kerja adalah pola waktu kerja yang telah ditentukan oleh karyawan untuk menjalankan perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam.

Implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai upaya untuk bahan pertimbangan bagi instansi RSUD Kardinah agar lebih memperhatikan penerapan *Shift* kerja yang bertujuan untuk meminimalisir *Burnout* pada perawat selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Pengaruh *Beban Kerja* Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien yang positif sebesar 0,366 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$, sementara nilai t hitung sebesar 3,037 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *Burnout*.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah jumlah pekerjaan. Pada RSUD Kardinah jumlah pekerjaan lebih banyak dibandingkan dengan jumlah perawat, hal ini menyebabkan beban kerja yang tinggi sehingga perawat mengalami *burnout* yaitu kelelahan fisik. Jumlah tenaga perawat yang kurang mencukupi untuk jumlah pasien serta tugas perawat

yang berlebih seperti mengerjakan tugas yang bukan semestinya dapat menyebabkan seorang perawat merasa lelah yang akan berdampak buruk bagi kesehatan.

Implikasi teori dari penelitian ini sejalan dengan teori (Koesmowidjojo, 2017) Beban kerja adalah suatu proses penentuan dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah dukungan yang dilakukan oleh pihak RSUD Kardinah dengan menambah jumlah tenaga kerja perawat untuk mengurangi tingginya beban kerja sehingga perawat tidak mengalami burnout.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan (Nabila Khairunnisa Gilang Indryan & Suhana, 2022) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap *Burnout* pada perawat yang menangani pasien covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa diperoleh nilai koefisien memiliki koefisien positif sebesar 0,338 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,011 < 0,050$, sementara nilai t hitungnya sebesar 2,661, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Burnout*.

Dalam penelitian ini, indikator yang digunakan adalah hubungan antar rekan kerja ataupun dengan atasan. Pada RSUD Kardinah menunjukkan adanya hubungan yang kurang terjalin baik antara para pegawai maupun dengan atasan. Jika hal ini dibiarkan maka akan menyebabkan *burnout*, sebab hubungan yang kurang baik akan menimbulkan berbagai macam kesalahpahaman.

Implikasi teori dari penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja non fisik menurut (Sedarmayanti, 2017) adalah semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Implikasi praktis dalam penelitian ini adalah dukungan yang dilakukan oleh pihak RSUD Kardinah yaitu dengan mengadakan *gathering* agar menciptakan semangat kerja, hubungan yang harmonis dan komunikasi yang baik antar rekan kerja maupun dengan atasan.

Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan hasil peneliti sebelumnya yang dilakukan Penelitian yang dilakukan oleh (Sari & Johansyah, 2020) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kejenuhan kerja

(*Burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggarong diterima dan terbukti kebenarannya.

Pengaruh *Shift* Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil uji koefisien regresi secara simultan diketahui bahwa nilai F hitung memperoleh nilai 18,714 dan nilai signifikansi adalah $<0,001$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa variabel *Shift* Kerja (X1), Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal.

Dengan demikian RSUD Kardinah Kota Tegal harus lebih memperhatikan *shift* kerja pada perawat, dengan cara memperhatikan jumlah pekerja setiap *shift*nya. Hal tersebut dapat mengurangi beban pekerjaan yang berlebihan pada perawat, karena jika beban pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan maka dapat menimbulkan *burnout* pada perawat. Selain itu, perlu didukung lingkungan kerja non fisik yang nyaman agar terciptanya semangat kerja dan hubungan yang baik sesama karyawan ataupun dengan atasan. Kerja sama yang baik akan tercapai jika komunikasi berjalan dengan baik agar tidak terjadinya kesalah pahaman dalam bekerja.

Implikasi praktisnya untuk lebih memperhatikan *shift* kerja dengan menambah jumlah perawat agar tidak terjadi beban kerja yang tinggi sehingga tidak menyebabkan *burnout*.. Serta perlu didukung dengan lingkungan kerja yang nyaman agar menambah semangat kerja pada perawat.

Uji Statistik T (Parsial)

Tabel 7 Hasil Uji Statistik T(Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.565	3.960		2.163	.036
	<i>Shift</i> Kerja	.068	.118	.065	.572	.570

	Beban Kerja	.366	.121	.447	3.037	.004
	Lingkungan Kerja Non Fisik	.338	.127	.357	2.661	.011
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						

Sumber : Data diolah SPSS,25(2023)

Berdasarkan dari hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel di atas maka diperoleh interpretasi sebagai berikut :

- Variabel *Shift* kerja memiliki nilai koefisien yang bertanda positif yaitu 0,068 dan signifikansi sebesar $0,570 > 0,050$, sementara nilai t hitung 0,572 sehingga H_0 diterima H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antara *Shift* Kerja terhadap *Burnout*.
- Variabel beban kerja memiliki nilai koefisien yang positif sebesar 0,366 dan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,050$, sementara nilai t hitung sebesar 3,037, sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Burnout* , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Variabel lingkungan kerja non fisik memiliki nilai koefisien memiliki koefisien positif sebesar 0,338 dan nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,011 < 0,050$, sementara nilai t hitungnya sebesar 2,661, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji Statistik F (Simultan)

Tabel 8 Hasil Uji Statistik F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	751.393	3	250.464	18.714	.000 ^b
	Residual	562.107	42	13.384		
	Total	1313.500	45			
a. Dependent Variable: <i>Burnout</i>						
b. Predictors: (Constant), <i>Shift Kerja</i> , <i>Beban Kerja</i> , <i>Lingkungan Kerja Non Fisik</i>						

Sumber : Data diolah SPSS,25(2023)

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa F hitung sebesar 18,714 dan nilai signifikansi adalah <0,001 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Shift Kerja* (X1), *Beban Kerja* (X2) *Lingkungan Kerja Non Fisik* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal.

Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.756 ^a	.572	.541	3.658	1.968
a. Predictors: (Constant), <i>Shit Kerja</i> , <i>Beban Kerja</i> , <i>Lingkungan Kerja Non Fisik</i>					
b. Dependent Variable: <i>Burnout</i>					

Sumber : Data diolah SPSS,25(2023)

Dari hasil perhitungan pada tabel 9, dapat diketahui nilai Adjusted R Square diperoleh sebesar 0,541. Nilai tersebut mengandung arti bahwa total variabel *Burnout* yang disebabkan oleh *Shift Kerja*, *Beban Kerja*, dan *Lingkungan Kerja Non Fisik* secara bersama-sama adalah 54,1% dan sisanya sebesar 45,9% disebabkan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Shift kerja tidak berpengaruh terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Beban kerja berpengaruh terhadap terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh terhadap terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Shift* Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh secara simultan terhadap *Burnout* pada perawat RSUD Kardinah Kota Tegal.

Untuk instansi sebaiknya lebih memperhatikan *Shift* kerja, dengan cara menambah jumlah perawat yang bekerja setiap *Shift*nya yang bertujuan untuk meminimalisir *Burnout* pada perawat selama melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Untuk beban kerja juga harus lebih diperhatikan karena beban kerja yang tinggi membuat kelelahan. Agar tidak memberikan beban kerja yang berlebihan maka pekerjaan harus dibagi sesuai dengan jumlah perawat yang bekerja sehingga beban kerja tidak berlebihan Untuk lingkungan kerja non fisik harus diperhatikan karena lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik antar sesama perawat dan atasan, dan komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja perawat lebih meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Habibi, B. (2015). Pengaruh kompetensi manajerial kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap profesionalisme guru SMK Bismen di Kota Tegal. *Dinamika Pendidikan Unnes*, 10(2), 62726. <https://dx.doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Habibi, B. (2015). The Influence of principal managerial competence and work motivation on teacher professionalism of vocational high schools. *Dinamika Pendidikan*, 10(2), 119-124. <https://doi.org/10.15294/dp.v10i2.5104>
- Hanfan, A. (2021). Product configuration capability for improving marketing performance of small and medium metal industry in central java-indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 23(2), 138-147. <https://doi.org/10.9744/jmk.23.2.138-147>
- Hanfan, A., Hapsari, I. M., Setiawan, A. I., & Nupus, H. (2023). Building Religious Product Advantage to Increase Marketing Performance of Micro, Small and Medium Halal Industry in Central Java-Indonesia. *JDM (Jurnal Dinamika Manajemen)*, 14(2), 191-204.
- Indriasih, D. (2017). Penentuan Profitabilitas Koperasi Melalui Efisiensi Modal Kerja dan Efektivitas Pengendalian Biaya. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1). <https://doi.org/10.33603/jka.v1i1.508>

- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2021). The role of ethical orientation and moral intensity in improving ethical decision of an auditor. *Jurnal ASET (Akuntansi Riset)*, 13(2), 185-196. <https://doi.org/10.17509/jaset.v13i2.38962>
- Indriasih, D., & Sulistyowati, W. A. (2022). The Role of Commitment, Competence, Internal Control system, Transparency and Accessibility in Predicting the Accountability of Village Fund Management. *The Indonesian Accounting Review*, 12(1), 73–85. <https://doi.org/10.14414/tiar.v12i1.2650>
- Indriasih, D., Mulyantini, S., Fajri, A., & Rimbawan, T. (2023). Bridging the gender gap: women in fisheries industry policy on the North Coast of West Java, indonesia. *Otoritas: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(3), 390-405. <https://doi.org/10.26618/ojip.v13i3.12872>
- Isnani, I., Utami, W. B., Susongko, P., & Lestiani, H. T. (2019). Estimation of college students' ability on real analysis course using Rasch model. *REiD (Research and Evaluation in Education)*, 5(2), 95-102. <https://doi.org/10.21831/reid.v5i2.20924>
- Kusnadi, Prabandari, S., Syarifudin, & Suyono. (2022). Potential of maggot and earthworm meals as protein sources for the growth of Nile tilapia (*Oreochromis niloticus*).
- Mariyono, J., Abdurrachman, H., Suswati, E., Susilawati, A. D., Sujarwo, M., Waskito, J., ... & Zainudin, A. (2020). Rural modernisation through intensive vegetable farming agribusiness in Indonesia. *Rural Society*, 29(2), 116-133. <https://doi.org/10.1080/10371656.2020.1787621>
- Mariyono, J., Gunistiyo, Waskito, J., Sumarno, Nurwildani, M. F., & Kuntariningsih, A. (2019). Role of Microcredit and Technology Adoption in Sustaining Farmers' Welfare. *Journal of Rural Development*, 38(1), 102–122. <https://doi.org/10.25175/jrd/2019/v38/i1/115094>
- Mariyono, J., Santoso, S. I., Waskito, J., & Utomo, A. A. S. (2021). Usage of mobile phones to support management of agribusiness activities in Indonesia. *Aslib Journal of Information Management*, 74(1), 110-134. <https://doi.org/10.1108/AJIM-02-2021-0053>
- Mariyono, J., Waskito, J., Suwandi, Tabrani, Kuntariningsih, A., Latifah, E., & Suswati, E. (2021). Farmer field school: Non-formal education to enhance livelihoods of Indonesian farmer communities. *Community Development*, 52(2), 153-168. <https://doi.org/10.1080/15575330.2020.1852436>
- Mariyono, J., Waskito, J., Kuntariningsih, A., Gunistiyo, G. and Sumarno, S. (2020), "Distribution channels of vegetable industry in Indonesia: impact on business performance", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 69 No. 5, pp. 963-987. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-11-2018-0382>

- Najhah, D., & Amin, M. A. N. (2024). Pengaruh Non Performing Loan, BOPO dan Firm Size Terhadap Profitabilitas. *Konsentrasi: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(2), 80-95. <https://doi.org/10.24905/konsentrasi.v4i2.56>
- Nik Sin, N. N., Mustafa, S., Suyono, & Shapawi, R. (2021). Efficient utilization of poultry by-product meal-based diets when fed to giant freshwater prawn, *Macrobrachium rosenbergii*. *Journal of Applied Aquaculture*, 33(1), 53-72. <https://doi.org/10.1080/10454438.2019.1709599>
- Rahmatika, D. N., Hamzani, A. I., Aravik, H., & Yunus, N. R. (2020). Sight Beyond Sight: Foreseeing Fraudulent Financial Reporting through the Perspective of Islamic Legal Ethics. *Al-Iqtishad: Jurnal Ilmu Ekonomi Syariah*, 12(2).
- Rapina, R., Meythi, M., Rahmatika, D. N., & Mardiana, M. (2023). The impact of financial literacy and financial behavior in entrepreneurial motivation—evidence from Indonesia. *Cogent Education*, 10(2), 2282827. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2023.2282827>
- Sari, S. Y., & Rahmatika, D. N. (2017). Determinan Penerimaan Opini Audit Going Concern Pada Perusahaan Property Dan Real Estate. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 1(1).
- Setiawan, A. I., & Hanfan, A. (2017). ELABORATING THE ROLE OF NETWORK SYNERGY CAPACITY AS A SUPPLIER'S ALTERNATIVE TERMINAL FOR ACHIEVING MARKETING PERFORMANCE. *International Journal of Business and Society*, 18(2). <https://doi.org/10.33736/ijbs.481.2017>
- Susongko, P. (2016). Validation of science achievement test with the rasch model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 5(2), 268-277. <https://doi.org/10.15294/jpii.v5i2.7690>
- Susongko, P. ., Yuenyong, C. ., & Zainudin, A. . (2022). Buddhist critical thinking assessment using Rasch model. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 43(2), 285–292. Retrieved from <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/kjss/article/view/258485>
- Susongko, P. U. R. W. O., Arfiani, Y., & Kusuma, M. (2021). Determination of Gender Differential Item Functioning in Tegal Students' Scientific Literacy Skills with Integrated Science (SLiSIS) Test Using Rasch Model. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 10(2), 270-281. <https://doi.org/10.15294/jpii.v10i2.26775>
- Susongko, P., & Afrizal, T. (2018). The determinant factors analysis of Indonesian studentsâ€™ environmental awareness in PISA 2015. *Jurnal Pendidikan IPA Indonesia*, 7(4), 407-419. <https://doi.org/10.15294/jpii.v7i4.10684>
- Susongko, P., & Fatkhurrahman, M. A. (2017). DETERMINANTS FACTORS ANALYSIS OF INDONESIAN STUDENTS' PHYSICS ACHIEVEMENT IN TIMSS 2011. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 13(1), 49-58. <https://doi.org/10.15294/jpfi.v13i1.8641>

- Susongko, P., Bhandari, R., Kusuma, M., Arfiani, Y., & Pratama, D. (2024). Community Critical Thinking Skills Framework: A Literature Review Study. *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research*, 5(1), 35-42. <https://doi.org/10.46843/jiecr.v5i1.978>
- Susongko, P., Kusuma, M., & Widiatmo, H. (2019). Using rasch model to detect differential person functioning and cheating behavior in natural sciences learning achievement test. *Jurnal Penelitian dan Pembelajaran IPA*, 5(2), 94-111. <http://dx.doi.org/10.30870/jppi.v5i2.5945>
- Suwandi, S., Waskito, J., & Rahmatika, D. N. (2022). Public company CSR management based on local wisdom towards sustainable development. *JPPI (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 8(3), 873-880. <https://doi.org/10.29210/020221666>
- Wasito, J., Indriasih, D., & Fajri, A. (2018). Model Manajemen Risiko Saham dengan Pendekatan Risiko Sistematis dan Risiko Tidak Sistematis. *Jurnal Kajian Akuntansi*, 2(2), 195–209. <https://doi.org/10.33603/jka.v2i2.1661>