

Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang

Yanti Rosdiana¹, Neni Maemunah², Arie Jefri Ka'arayeno³
 Universitas Tribhuwana Tunggaladewi
 e-mail : yanti.rosdiana@unitri.ac.id

ABSTRACT

Nurse health workers are health workers who have the largest number in hospitals. Nurses have the main task in helping healing and restoring the health of patients from death both in terms of biology, psychology, social and spiritual. Nurses are very susceptible to work stress, this is due to an excessive workload which is often known as burnout. The purpose of this research is to find out the relationship between burnout and the performance of nurses at Panti Waluya Hospital, Sawahan Malang. Analytical observation is the design in this study with a cross-sectional approach. Samples were taken using an opportunistic sampling technique of 1140 respondents. Data were collected using the MBI (Maslach Burnout Inventory) questionnaire for the burnout variable and the performance questionnaire from Nursalam for the nurse performance variable. The data from the research results were analyzed univariately and presented in a frequency distribution and bivariately using the Chi Square Test. The results show that there is a relationship between burnout and the performance of nurses at Panti Waluya Sawahan Hospital, Malang City ($p = 0.046 < (0.05)$). From the results of this study, nurses are expected to work better without any pressure that can cause burnout at work.

Keywords : Burnout; nurse; performance

ABSTRAK

Tenaga kesehatan perawat adalah tenaga kesehatan yang memiliki jumlah paling banyak di rumah sakit. Perawat memiliki tugas utama dalam membantu kesembuhan dan memulihkan kesehatan pasien dari kematian baik dari segi biologi, psikologis, social dan spiritual. Perawat sangat rentan mengalami stress kerja, hal ini dikarenakan adanya beban kerja yang berlebih yang sering dikenal dengan nama burnout. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui adanya hubungan burnout dengan kinerja perawat di RS Panti Waluya Sawahan Malang. Observasi analitik adalah desain pada penelitian ini dengan pendekatan cross-sectional. Sampel diambil dengan teknik *purposive sampling* sejumlah 114 responden. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*) untuk variable burnout dan kuesioner kinerja dari Nursalam untuk variable kinerja perawat. Data dari hasil penelitian dianalisis secara univariat yang disajikan secara distribusi frekuensi dan secara bivariat menggunakan *uji chi square*. Hasil menunjukkan adanya hubungan burnout dengan kinerja perawat di RS Panti Waluya Sawahan Kota Malang ($p = 0,046 < (0,05)$). Dari hasil penelitian ini diharapkan perawat bekerja lebih baik dengan tanpa adanya tekanan yang dapat menimbulkan terjadinya burnout saat bekerja.

Kata kunci : *Burnout*; kinerja; perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu tempat untuk memberikan perawatan kepada pasien. Tenaga kesehatan yang utama memberikan pelayanan pada pasien adalah perawat dimana jumlah perawat lebih banyak dari pada tenaga kesehatan lain. Saat melakukan perawatan mereka harus lebih mementingkan kesembuhan pasien baik dalam perawatan biologis, psiko, social dan spiritual. Perawat bisa dikatakan sebagai sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan, oleh sebab itu perlu adanya kualitas yang baik. Kinerja perawat dapat diukur dengan kualitas dari sumber daya manusianya (Notoatmodjo, 2007).

Perawat harus memiliki kinerja yang baik, dimana apabila perawat memiliki kinerja yang baik maka akan mencapai hasil kinerja yang sesuai dengan apa yang ingin dicapainya (Notoadmodjo, 2007). Dalam mencapai kinerjanya tersebut perawat memiliki tugas utama yaitu membantu kesembuhan pasien dalam memulihkan kondisi kesehatan pasien dan menyelamatkan pasien dari kondisi kritis. Tugas pokok perawat sendiri yaitu memberikan asuhan keperawatan mulai dari pengkajian kondisi pasien, menganalisa data dan mendiagnosa keperawatan, melakukan rencana tindakan dan melakukan evaluasi serta melakukan pendokumentasian. Kerja perawat terdiri tiga bagian yaitu shift pagi, shift sore dan shift malam. Perawat juga harus melakukan pre dan post confront serta

melakukan serah terima kondisi pasien setiap harinya. Perawat juga harus siap untuk mendapatkan tugas siaga *on call* di rumah sakit.

Terkadang perawat juga harus siap untuk berhadapan dengan sikap pasien yang emosional. Tugas perawat adalah berada di dekat pasien 24 jam dimana perawat memberikan perawatan dengan pelayanan yang maksima, akan tetapi tidak semua perawat melakukannya karena perawat juga manusia yang memiliki rasa emosi dan rasa jenuh saat melakukan kinerjanya. Semua tugas perawat kadang membuat perawat mengalami penekanan emosi dan kadang membuat kinerjanya menurun. (Prestiana & Purbandini, 2012).

Beban kerja seperti ini bisa membuat seorang perawat mengalami yang namanya *burnout*. Istilah *burnout* sering digunakan apabila perawat mengalami kelelahan fisik, kelelahan psikologis/ mental bahkan adanya stress yang sangat berlebihan karena pekerjaannya (Perry & Potter, 2005). *Burnout* juga dikatakan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon diri yang berkepanjangan terhadap suatu masalah individu yang sangat lama pada saat melaksanakan pekerjaannya. Kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri merupakan dimensi dari *burnout* pada perawat (Maslach, *et al*, 2003). *Emotional exhaustion* (kelelahan)

adalah penentu utama kualitas *burnout*, hal ini dikarenakan perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain (Maslach, et al. 2003).

Studi pendahuluan yang dilakukan di RS Panti Waluya Malang, dengan mewawancarai 10 perawat didapatkan bahwa 7 perawat mengalami kejenuhan kerja, stress karena beban kerja yang terlalu berat, kelelahan dan emosional yang tidak adekuat pada masa pandemic ini sehingga mengakibatkan saat bekerja merasa kehabisan energi dan sebanyak 3 perawat tidak merasa mengalami kejenuhan kerja atau *burnout*. Dari permasalahan yang ada tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang perawatan RS Panti Waluya Malang.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan observasional analitik dimana populasinya sejumlah 120 responden. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* dengan jumlah sampel 114 responden. Penelitian dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 pada perawat aktif yang bekerja di RS Panti Waluya Malang. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*)

untuk variable *burnout* dan kuesionare kinerja dari Nursalam (2017) untuk variable kinerja perawat. Hasil penelitian dianalisis secara univariat yang disajikan secara distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan *uji chi square*.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	f	(%)
Usia (Tahun)	21-25	22	19,3
	26-30	38	33,3
	31-35	22	19,3
	36-40	12	10,5
	>40	20	17,5
Pendidikan Terakhir	D3	85	74,6
	S1	5	4,4
	S1+Ners	24	21,1
Jenis Kelamin	Laki-Laki	19	16,7
Lama Bekerja	Perempuan	95	83,3
	1-3 tahun	20	17,5
	4-6 tahun	32	28,1
	7-10 tahun	19	16,7
	>10 tahun	43	37,7
Total		114	100

(Analisa Data Tahun 2021)

Tabel 1 menunjukkan bahwa hampir setengah responden responden berusia 26-30 tahun (33,3%), sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3 atau Diploma (74,6%), hampir seluruhnya berjenis kelamin perempuan (83,3%), dan hampir setengah responden memiliki lama bekerja > 10 tahun (37,7%).

Tabel 2 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya (86,8%) memiliki *burnout* kategori sedang.

Tabel 3. menunjukkan bahwa sebagian besar responden (67,5%) memiliki kinerja kategori baik.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Burnout* Pada Perawat di RS Panti Waluya Malang

Variabel	Kategori	F	(%)
<i>Burnout</i>	Ringan	2	1,8
	Sedang	99	86,8
	Berat	13	11,4
Total		114	100

Tabel 4. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat di RS Panti Waluya Malang

<i>Burnout</i>	Kinerja Perawat						p value
	Baik		Cukup		Kurang		
	f	%	f	%	f	%	
Berat	0	0,0	2	1,8	2	1,8	0,046
Sedang	67	58,8	32	28,1	99	86,8	
Ringan	10	8,8	3	2,6	13	11,4	
Total	77	67,6	37	32,5	114	100	

PEMBAHASAN

Didapatkan bahwa hampir seluruhnya responden memiliki *burnout* kategori sedang di RS Panti Waluyo Malang. Usia merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kejadian *burnout*. Hasil penelitian membuktikan bahwa hampir setengah responden, responden berusia 26-30 tahun. Dengan demikian responden masih dalam kategori usia muda. Usia muda merupakan usia yang penuh dengan harapan, dibandingkan dengan usia yang lebih tua (Maslach, 2003). Hasil penelitian Ahola *et al.*, (2008) menyimpulkan bahwa umur

Tabel 3. Distribusi Kinerja perawat di RS Panti Waluya Malang

Variabel	Kategori	F	(%)
Kinerja Perawat	Baik	77	67,5
	Cukup	37	32,5
	Kurang	0	0,0
Total		114	100

(Analisa Data Tahun 2021)

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = (0,046) < (0,05) sehingga H_1 diterima, artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang.

berhubungan signifikan dengan *burnout* baik pada laki-laki ataupun pada perempuan.

Pekerjaan perawat mengakibatkan *burnout*. Hasil penelitian membuktikan bahwa seluruh responden merupakan perawat di RS. Hal ini tentunya akan mempengaruhi dikarenakan dalam kondisi pandemic seperti ini akan ada banyak tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi serta jam kerja lebih ekstra dibandingkan dengan sebelum kejadian pandemik. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dikukan oleh Artiningsih & Chisan (2020) yang menyatakan bahwa

burnout pada perawat yang timbul dikarenakan adanya kelebihan beban kerja , dapat terlihat dari tuntutan yang tidak sesuai dengan realita yang ada..

Dari hasil penelitian diketahui bahwa hampir seluruh perawat di RS. Panti Waluyo Malang memiliki kinerja baik. Kinerja adalah proses yang telah dicapai dari sebuah pekerjaan yang telah diselesaikan. Perawat dikatakan memiliki kinerja yang baik, apabila perawat dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan hasil kerjanya sesuai dengan apa yang direncanakan.

Tingkat pendidikan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kemampuan seorang dalam melakukan pekerjaan (Notoatmodjo, 2009). Hal ini sejalan dengan Etlidawati (2020) yang mengungkapkan bahwa semakin baiknya kinerja seorang perawat dalam bekerja akan meningkatkan rasa percaya dari sesama tenaga kesehatan dan meningkatkan kepuasan dari pasien maupun keluarga pasien, yang nantinya akan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit tersebut.

Hasil analisis korelasi hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang menunjukkan ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang. Hal ini sejalan dengan penelitian Wirati, dkk (2020) mengungkapkan bahwa terdapat

hampir sebagian besar *burnout* yang dimiliki perawat pelaksana dalam keperawatan dikategorikan sedang. *Burnout* perawat adalah kategori sedang hal ini terjadi akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya penghargaan diri, karena semakin meningkatnya tingkat *burnout* yang dialami oleh individu akan mempengaruhi pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Pangastiti, 2011). Sejalan dengan penelitian Suharti & Daulima (2013) yang mengungkapkan ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di RS Metropolitan Medical Centre Jakarta.

KESIMPULAN

Hampir semua perawat memiliki *burnout* sedang dengan kinerja baik. Serta terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Direktur RS Panti Waluya Malang yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti melakukan penelitian dan dapat mengumpulkan data serta kepada seluruh perawat yang telah bersedia menjadi responden penelitian.

REFERENSI

Ahola, K., Honkonen, T., Virtanen, M., Arroma, A., & Lonnqvist, J. (2008). Burnout in relation to age in the adult

- working population. *J. Occup Health*, 50, 362–365.
- Artiningsih, R. A., & Chisan, F. K. (2020). *Burnout dan Komitmen terhadap Tugas: Tantangan Tenaga Medis dalam Menghadapi Pandemi Covid-19*. Prosiding Seminar Nasional Lp3m, 1
- Andriani, R.; 2004. Pengaruh Persepsi Mengenai Kondisi Lingkungan Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Tingkat *Burnout* pada Perawat IRD RSUD dr. Soetomo Surabaya. *Insan*. Vol.6, No.1. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.
- Almasitoh (2011). *Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat*. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1).
- Etlidawati. (2012). Hubungan Strategi Supervisi Kepala Ruang dengan Motivasi Perawat dalam Pelaksanaan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di RSUD Pariman. dalam <http://repo.unand.ac.id/186/2/TESES%2520NI%2520DA.pdf>
- Hadjam, N. R. (2001). Efektifitas Pelayanan Prima Sebagai Upaya Meningkatkan Pelayanan Di Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi* 2001, NO. 2, 105 – 115 ISSN : 0215 – 888.
- Kementrian Kesehatan. (2017). Pusat data dan informasi: Situasi tenaga keperawatan Indonesia. <http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin%20perawat%202017>.
- Maslach, C. (2003). *Burnout: The cost of caring*. USA: Malor Books, Cambridge, MA.
- Notoatmodjo. (2007). Pengembangan Sumber Daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta. Hal 2,136-137
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Pangastiti, N. K., & RAHARDJO, M. (2011). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa (studi pada RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang)* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).
- Potter & Perry. (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan volume 1*, Edisi 4. Jakarta: EGC
- Prestiana, N, D, I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat igd dan icu rsud kota bekasi. *Jurnal Soul*, 5(2), 1-14.
- Suharti, N., & Daulima, N. (2013). *Burnout dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Metropolitan Medical Centre Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan *Burnout* Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8-14.