



HUBUNGAN BURNOUT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DIRUANG RAWAT INAP RSU WH

Karno Subiyono¹, Indri Heri Susanti², Fauziah Hanum³

¹Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

²Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

³Fakultas Kesehatan Universitas Harapan Bangsa

E-mail: omkarno022@gmail.com¹

Article History:

Received: 28-08-2022

Revised: 06-09-2022

Accepted: 29-09-2022

Keywords:

Burnout, Kepuasan Kerja, Perawat

Abstract: Burnout sebagai keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dihasilkan dari keterlibatan jangka panjang dalam situasi kerja yang menuntut emosional. Kelelahan emosional dapat menyebabkan perasaan depersonalisasi, dimensi kedua dari burnout ini terjadi saat seseorang memiliki sikap yang acuh tak acuh dan dingin, serta menganggap hal tersebut lebih baik dibandingkan jika dirinya merasa kecewa. Seseorang yang mengalami depersonalisasi menganggap orang lain sebagai objek, seperti memandangi klien secara negatif atau bersikap sinis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan burnout dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSU H. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif analitik dengan pendekatan cross sectional. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 responden, dengan menggunakan kuesioner kepuasan kerja perawat dan pengukuran burnout menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI). Pengolahan data menggunakan uji spearman rank. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat mengalami burnout sedang sebanyak 38 responden (90,5%). Kepuasan Kerja di ruang rawat inap sebagian sebagian besar puas sebanyak 34 responden (81%). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSU H dengan nilai p value adalah 0,000, koefisien korelasi tinggi dengan nilai p value 0,708. Dengan adanya hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pelayanan keperawatan tentang adanya burnout pada perawat.

© 2022 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Burnout adalah keadaan ketika perawat menunjukkan perilaku seperti memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, menunda pekerjaan, mudah marah disaat rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh cepat lelah dan pusing. Lebih parahnya tidak mepedulikan pekerjaan dan keadaan sekitarnya (Asih & Trisni, 2015).

Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan dituntut untuk bertanggung jawab dan optimal dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman dan efektif baik kepada pasien ataupun keluarga pasien, dengan banyaknya jumlah pasien dan lingkungan pekerjaan yang kurang nyaman yang tentunya mempengaruhi kondisi fisik, mental dan emosional serta dapat menjadikan beban kerja tersendiri bagi perawat, yang pada akhirnya menyebabkan perawat mengalami *burnout* (Nursalam, 2016).

Data dari WHO di Eropa pada tahun 2011 menunjukkan bahwa sekitar 30% dari perawat yang disurvei melaporkan jenuh atau lelah untuk bekerja data di Inggris sekitar 42% dari perawat dilaporkan mengalami burnout, di Yunani sekitar 44% dari perawat melaporkan perasaan tidak puas di tempat kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan (Triwijayanti, 2016). Prevalensi *burnout* di Indonesia menurut data Kementerian Kesehatan (2015), jumlah perawat di seluruh rumah sakit berdasarkan Profil Kesehatan Indonesia tahun 2015 yaitu 147.264 orang dengan jumlah tenaga kesehatan terbanyak (Kemkes, 2015). Prevalensi di Banyumas menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2017) di ICU RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto dari 31 responden sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang yaitu sebanyak 15 responden (48,4%).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan Wuyandari (2014) tentang bahwa *burnout* dapat berdampak pada memburuknya kondisi fisik, mental, dan emosional, serta pada performa dan kepuasan kerja perawat, sehingga dapat memperburuk citra pelayanan rumah sakit, dan lebih lanjut dapat membahayakan kondisi pasien. Akibat perawat yang tidak puas dalam bekerja yaitu menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien-pasien. Hal ini dapat merugikan pihak Rumah Sakit .

Kepuasan kerja diartikan sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja antara lain ditunjukkan dengan sikap tidak pernah absen tanpa alasan penting, datang tepat waktu, bersemangat, dan memiliki motivasi yang tinggi (Suarsyaf, 2018)

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja perawat salah satunya adalah *burnout* (kejenuhan kerja). *Burnout* di tempat kerja merupakan keadaan yang tidak bisa dihindari. Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan menekan. Karakteristik tersebut antara lain, jadwal kerja yang ketat dan harus siap kerja setiap saat. Ada beberapa tatanan pelayanan yang mempekerjakan perawat dengan beban kerja yang berlebih (*overload*). Terkadang dalam satu shift jaga satu perawat harus melayani sebanyak 8-10 pasien (Wuryandari, 2014). Penelitian yang

dilakukan oleh Damanik (2015) menyebutkan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat.

RSU WH merupakan penyedia jasa pelayanan kesehatan, yang meliputi pelayanan medik, keperawatan, penunjang dan pelayanan umum lainnya. Perawat di Rumah Sakit tersebut dituntut untuk selalu siap dalam melayani pasien. Mereka harus memberikan pelayanan kesehatan dengan baik tanpa membeda-bedakan kondisi pasiennya. Mereka berinteraksi dengan jumlah pasien yang tidak sedikit dan berbeda kepribadiannya. Perawat disana rentan terkena *burnout* (kejenuhan kerja). Kondisi seperti itu jika tidak segera diatasi dapat mengakibatkan penurunan kepuasan kerja perawat. Akibat perawat yang tidak puas dalam bekerja yaitu menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien-pasien. Hal ini dapat merugikan pihak Rumah Sakit. Dari hasil Studi pendahuluan dari 8 perawat di RSU WH 5 mengalami *burnout* dengan padatnya jadwal sif dan kelelahan, apabila tidak dilakukan tindak lanjut bisa berdampak penurunan mutupeningkatan *human error*.

Hasil observasi mengenai fenomena burnout yang beresiko mengganggu kepuasan kerja perawat di RSU WH. Hal tersebut yang mendasari penulis tertarik mengambil tema penelitian hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSU WH.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif analitik dengan pendekatan yang digunakan adalah *cross sectional*. *Cross sectional* adalah pengumpulan variabel penelitian yang dilakukan dalam waktu yang sama (Notoatmodjo, 2012). Penelitian ini mengukur *burnout* dan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSU WH dalam sekali waktu.

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini telah dilakukan di RSU WH.

2. Waktu Penelitian

Tahap persiapan dimulai dari tahap pengajuan judul, penyusunan proposal yaitu dari bulan November 2021 sampai dengan bulan agustus 2022.

3. Waktu Pengambilan Data

Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap di RSU WH sejumlah 50 perawat.

2. Sampel dan Teknik pengambilan sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2018). Sampel penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang mewakili suatu populasi (Saryono, 2010). Sampel penelitian adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili

seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010). Teknik pengumpulan sampel yang penulis gunakan adalah *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel⁴² karena ada penutupan 1 unit rawat inap di RSUD WH.

C. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu objek, atau sifat, atau atribut atau nilai dari orang, atau kegiatan yang mempunyai bermacam-macam variasi antara satu dengan yang lainnya yang ditetapkan oleh peneliti dengan tujuan untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Wibowo, 2014). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada dua variabel yaitu:

1. Variabel Bebas (*independent*)

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (terikat), sehingga variabel independen dapat dikatakan sebagai variabel yang mempengaruhi (Setiawan & Saryono, 2011). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *burnout*.

2. Variabel Terikat (*dependent*)

Variabel terikat adalah variabel yang terkait dengan variabel-variabel lain yang berhubungan dengannya (Wibowo, 2014). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian tentang “Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH” yang dilakukan pada bulan Juni 2022 dengan jumlah total sampel 42 responden didapatkan hasil sebagai berikut :

1. Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

Tabel 4.1 Karakteristik Perawat Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan Ruang Rawat Inap RSUD WH

Variabel	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	8	19%
Perempuan	34	81%
Total	42	100%
Pendidikan		
D3 Keperawatan	29	69%
S1 Ners	13	31%
Total	42	100
Usia		
20-24 tahun	7	16,7%
25-29 tahun	26	61,9%
30-34 tahun	7	16,7%
>=35 tahun	2	4,8%
Total	42	100%

Tabel 4.1 menunjukkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan 34 responden (81%) ,memiliki pendidikan D3 Keperawatan 29 reponden (69%).dan usia 25-29 tahun 26 responden (61,9%).

2. Karakteristik *Brunout* Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin Dan Pendidikan

Tabel 4.2 Karakteristik *Brunout* Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin Dan Pendidikan

<i>Brunout</i>						
Usia	Ringan	Persentase (%)	Sedang	Persentase (%)	Berat	Persentase (%)
20-24 tahun			7	16,70%		
25-29 tahun	2	4,76%	22	52,32%	2	4,76%
30-34 tahun			7	16,70%		
>=35 tahun			2	4,76%		

Jenis kelamin				
<i>Brunout</i>	Laki laki	Persentase (%)	Perempuan	Persentase (%)
Ringan			2	4,76%
Sedang	8	19,04%	30	71,42%
Berat			2	4,78%
Total	8	19,04%	34	80,96%

Pendidikan				
<i>Brunout</i>	D3	Persentase (%)	S1	Persentase (%)
Ringan	1	2,38%	1	2,38%
Sedang	27	64,28%	11	26,2%
Berat	1	2,38%	1	2,38%
Total	29	69,04%	13	30,96%

Tabel 4.2 menunjukan pada burnout terbanyak pada variabel pendidikan adalah D3 dengan burnout sedang 29 responden (64,28%), responden terbanyak adalah jenis kelamin perempuan dan mengalami brunout sedang 39 responden (71,42%), pada variabel usia burnout yang dialami responden terbesar adalah brunout sedang dengan rata rata usia 25-29 tahun 26 responden (52,32%).

3. Burnout di Ruang Rawat Inap RSUD WH

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Burnout di Ruang Rawat Inap RSUD WH

<i>Burnout</i>	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Ringan	2	4,8%
Sedang	38	90,4%
Berat	2	4,8%
Total	42	100

Tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar perawat mengalami *burnout* sedang dengan persentase 38 responden (90,5%).

4. Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH

Kepuasan kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Puas	34	81,0
Tidak puas	6	14,3
Sangat puas	2	4,8
Total	42	100

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar kepuasan kerja perawat adalah puas dengan 34 responden (81%).

5. Hubungan *Burnout* Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH

Tabel 4.5 Hubungan *Burnout* dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH

<i>Burnout</i>	Kepuasan kerja perawat						Total	<i>p</i> value	Correlation Coefficient	
	puas		Tidak puas		Sangat puas					
	F	%	F	%	F	%				
Ringan	0	0	0	0	2	4,8	2	4,8	0,00	0,708
Sedang	34	81	4	9,5	0	0	38	90,4		
Berat	0	0	2	4,8	0	0	2	4,8		
Total	34	81	6	14,3	2	4,8	42	100		

Tabel 4.5 Menunjukkan bahwa responden dengan *burnout* sedang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang puas sebanyak 34 responden (81 %). Berdasarkan hasil uji *spearman-rank* didapatkan nilai *p* value adalah 0,00 yang artinya $p \text{ value} \leq \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD WH.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan 34 responden (81%) ,memiliki pendidikan D3 Keperawatan 29 responden (69%).dan usia 25-29 tahun 26 responden (61,9%).
2. Sebagiaian besar perawat mengalami Burnout sedang sebanyak 38 responden (90,5%).
3. Kepuasan Kerja di ruang rawat inap RSUD WH sebagian sebagian besar adalah puas sebanyak 34 responden (81 %).
4. Ada hubungan yang signifikan antara burnout dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD WH dengan nilai p value adalah 0,00 nilai koefisien korelasi hubungannya sangat erat dengan nilai 0,708.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Andriani esti (2018), Analisa faktor penyebab *burnout syndrome* dan *job satisfaction* di rumah sakit petro kimia gersik. [Internet diakses pada tanggal 28 februari 2022]
- [2] Asih & Trisni. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. [Internet: Journal Psikodimensia Vol. 14. Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata]
- [3] Bogaert, P. V., Clarke, S., Williems, R., & Mondelaers, M. (2013). Nurse practice environment, workload, burnout, job outcomes, and quality of care in.
- [4] Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill, 2011.
- [5] Damanik,D.N. (2015). Hubungan Rotasi kerja dan burnout dengan kepuasan kerja perawat di rumah sakit jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. Tesis. Universitas Sumatera Utara Fakultas Keperawatan
- [6] Departemen Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia 2015. Jakarta: Departemen Kesehatan RI; 2016.
- [7] Donni Junni Priansa 2014, Perencanaan & Pengembangan SDM, Penerbit Bandung: Alfabet
- [8] Heri. Susanti. Indri. (2017). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Burnout Perawat Di ICU RSUD Prof. Dr. Margono Soekarjo Purwokerto. {Internet diakses pada tanggal 12 desember 2021]
- [9] Lekahena Femmy. 2015. Hubungan Stres Kerja dengan Burnout pada Perawat di RSUD DR. Haulussy Kota Ambon. Salatiga: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana.
- [10] Lubis, R. (2015). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan burnout syndrome pada karyawan PT. Surya Alam Permai di Palembang.
- [11] Maharani, P.A, dan Triyoga, A, 2012, Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja. Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. Jurnal STIKES, Volume 5,
- [12] Mariyanti, S. Citrawati, A (2011). Burnout Pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. Jurnal Psikologi, Volume 9, No.2

- [13] Mizmir. 2011. Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Di Pusat Jasa Perpustakaan Dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Skripsi. Depok: Universitas Indonesia.
- [14] Nursalam. 2016. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis Edisi.4. Jakarta : Salemba Medika.
- [15] Nursalam. (2013). Manajemen Keperawatan. Aplikasi dalam praktik keperawatan professional, edisi 3, Jakarta : Salemba Medika.
- [16] Nwafor, C.E., Immanuel, E.U., Obi-Nwosu, Harry. (2015). Does nurses' self-concept mediate the relationship between job satisfaction and burnout among Nigerian nurses. *international Journal of Africa Nursing Sciences*, 3(2015) 71-75.
- [17] R. A. Rosales, Gilbey Lao Rosales, L. Labrague; Published 6 January 2013; Psychology; International Journal of Advanced Nursing Studies.
- [18] Ramdani. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Perawat Ruang ICU-ICCU . [Internet diakses pada tanggal 10 Januari 2022]
- [19] Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikogi Terapan*, 1(2), 260-272.
- [20] Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- [21] Romadhoni, & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *jurnal ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al- Hikmah*, 3(2) , 125-145.
- [22] Saleh Lalu Muhammad.(2018). Man Behind The Scene Aviation Safety. Cetakan 1, Edisi 1. Yogyakarta: Deepublish
- [23] Suarsyaf. (2018). [Hubungan Kepuasan Kerja Dan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Rumah Sehat Terpadu Dompot Dhuafa Bogor](#) {Internet diakses pada tanggal 12 desember 2021}
- [24] Teimuri, F., Gorji, A.M.H., Gorji.M.A.H., Moradi, M., & Gorji, D.H. (2014). The relation between job burnout and job satisfaction among nurses and midwives of medical institutions in Northern Iran: A cross sectional study. *Indian. Journal of Fundamental and Applied life Sciences*, 4 (3), 288-294
- [25] Triwijayanti, Renny. (2016). Tesis: Hubungan Locus of Control Dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. Fakultas Kedokteran, Program Studi Magister Ilmu Keperawatan. Semarang. [Internet diakses pada tanggal 10 Januari 2022]
- [26] Umar. Bie Novirenallia. 2013. Analisis Kejadian Burnout Syndrome pada Perawat di Unit Rawat Inap dan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit "X" Bandar Lampung Tahun 2013. Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- [27] Wuryandari. (2014). *The Correlation between Burnout with Job Satisfaction on Nurses at Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bekasi. Skripsi*, Jakarta: Concentration Education of Office Administration, Program Study of Economics Education, Departement Economic and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, 2014.