

# HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD dr. ADJIDARMO RANGKASBITUNG

Lissa Tiara Ramadhan, Ernawati Umar\*, Fertin Mulyanasari  
Program Studi Sarjana Keperawatan, FKIK, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

\*Correspondence: ernawatiumar@untirta.ac.id

## ABSTRAK

**Latar Belakang :** *Burnout* merupakan kelelahan, baik secara fisik, mental, maupun emosional yang di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif dan pencapaian prestasi pribadi yang menurun. Dampak dari kejenuhan kerja (*burnout*) dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas diri, dan kinerja yang memburuk maka dapat menyebabkan mutu pelayanan mengalami penurunan. **Tujuan Penelitian :** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. **Metode :** Metode penelitian ini menggunakan desain observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung yang berjumlah 153 perawat dengan jumlah sampelnya sebanyak 111 perawat menggunakan teknik *stratified random sampling* serta dianalisis uji pearson *chi square*. **Hasil :** Dari hasil uji statistic *chi square* diperoleh *p value* sebesar 0,000, dapat disimpulkan *p value* (0,000) < nilai  $\alpha$  (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. **Kesimpulan :** *Burnout* mempengaruhi kinerja perawat, saat perawat merasakan adanya kejenuhan atau kelelahan yang berkepanjangan, maka situasi lingkungan kerja dapat menjadi tidak kondusif dan apabila situasi ini berlangsung lama dapat menyebabkan penurunan kinerja.

**Kata Kunci :** *Burnout*, Kejenuhan, Kinerja, Perawat, Mutu

## ABSTRACT

**Background:** *Burnout is fatigue, both physical, mental and emotional, in which a negative self-concept develops and personal achievement decreases. The impact of burnout can appear in the form of reduced job satisfaction, low personal productivity, and worsening performance, it can cause service quality to decline. Research Purposes:* The aim of this research is to determine the relationship between burnout and the performance of nurses in the inpatient ward at RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. **Method:** This research method uses an analytical observational design with a cross sectional approach. The population in this study were all nurses in the inpatient room at RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung, totaling 153 nurses with the sample size was 111 nurses using a stratified random sampling technique and analyzed Pearson chi square test. **Results:** From the results of the chi square statistical test, a *p value* of 0.000 was obtained, it can be concluded that the *p value* (0.000) <  $\alpha$  value (0.05), this shows that there is a relationship between burnout and the performance of nurses in the inpatient room at RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. **Conclusion:** *Burnout affects nurses' performance, when nurses feel boredom or prolonged fatigue, the work environment can become uncondusive and if this situation lasts for a long time it can cause a decrease in performance.*

**Keywords:** *Burnout, Saturation, Performance, Nurses, Quality*

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan salah satu elemen penting dalam pelayanan di rumah sakit dan menjadi standar yang menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Perawat bekerja selama 24 jam penuh dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan memuaskan bagi pasien. Tugas seorang perawat yang begitu kompleks dalam memberikan asuhan keperawatan dapat menjadi beban berat bagi perawat yang dapat menimbulkan tekanan berlebihan yang mengakibatkan perawat mengalami kelelahan bekerja. *Burnout* telah menjadi perhatian global terkait dengan tingkat stres di tempat kerja karena dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan psikologis individu serta mempengaruhi efektivitas organisasi (Dewi & Silvitasari, 2022). Pada tahun 2019, WHO (*World Health Organization*) secara resmi menyatakan *burnout* sebagai fenomena pekerjaan dan masuk ke dalam *International Classification of Disease* (Pinarsih et al., 2023).

Data yang diperoleh dari Kleiber dan Ensmann, menyatakan bahwa dalam bibliografi yang memuat 2.496 publikasi mengenai *burnout* di Eropa menunjukkan 90% kejadian *burnout* dialami tenaga kesehatan (perawat). Dari persentase tersebut dapat dilihat bahwa urutan tertinggi diduduki oleh profesi perawat sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout*, hampir separuh dari jumlah keseluruhan pekerja yang mengalami *burnout* adalah perawat (Wirati et al., 2020). Berdasarkan hasil studi PRC (*Professional Research Consultants*) pada tahun 2019, diperkirakan kebutuhan jumlah perawat pada tahun 2026 akan meningkat sebesar 15%, kondisi ini harus diimbangi dengan jumlah perawat yang cukup agar tidak terjadi peningkatan beban kerja perawat (Margarine et al., 2021).

*World Health Organization* (WHO) telah menyatakan bahwa di rumah sakit di Asia Tenggara, termasuk Indonesia, perawat dibebani oleh tugas non perawat yang menyebabkan beban kerja perawat berlebihan (Dewi & Silvitasari, 2022). Sebuah penelitian menemukan bahwa 97,02% perawat Indonesia mengalami *burnout* tingkat sedang dengan keluhan yang semakin meningkat

setelah bekerja lebih dari 5 tahun, sehingga di kemudian hari mereka mungkin mengalami *burnout* tingkat tinggi yang dapat berdampak pada berkurangnya jumlah perawat (Harefa et al., 2023). Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Suharti & Daulima (2013) menyatakan bahwa 89% perawat yang bekerja di Kota Jakarta mengalami *burnout*.

Kelelahan baik secara fisik maupun psikologis yang dialami oleh perawat merupakan fenomena yang menggambarkan *burnout*. *Burnout* merupakan salah satu bentuk stres yang biasa dialami oleh pekerja yang bekerja di masyarakat atau pelayanan publik (Musyaddat et al., 2017). *Burnout Syndrome* merupakan suatu kondisi yang sering ditemui pada perawat, yaitu suatu kondisi dimana perawat menunjukkan perilaku seperti memberikan respon yang tidak baik kepada pasien, menunda-nunda pekerjaan, mudah marah jika rekan kerja atau pasien menanyakan pertanyaan sederhana, mengeluh cepat lelah dan pusing, serta lebih parahnya tidak peduli dengan pekerjaannya dan keadaan sekitar (Sabrina et al., 2022).

*Burnout* dapat berdampak pada penurunan produktivitas kerja seseorang yang dapat menghambat potensi yang dimiliki. Perawat dapat berpeluang kehilangan minat terhadap pekerjaannya dan motivasinya menurun yang pada akhirnya berdampak pada kualitas dan kinerja perawat yang menurun (Deniati & Maritsa, 2020). Dampak dari kejenuhan kerja dapat muncul dalam bentuk berkurangnya kepuasan kerja, rendahnya produktivitas diri, dan kinerja yang memburuk. Kejenuhan kerja dapat menjadi suatu masalah bagi instansi jika mengakibatkan terjadinya penurunan kinerja. Selain penurunan kinerja, produktivitas pun ikut menurun. Keadaan jenuh seringkali menyebabkan pikiran terasa penuh dan mulai kehilangan rasional yang dapat mengakibatkan kualitas kerja dan kualitas hidup menurun. Penurunan kinerja perawat tentunya akan mempengaruhi tingkat kepuasan pasien.

Kunci utama untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang memiliki kinerja baik. Peningkatan kualitas pelayanan keperawatan dapat dipengaruhi oleh kinerja perawat dan harus dilandasi dengan keahlian yang tinggi sehingga kinerja mendukung pada saat

melaksanakan tugas dalam pelayanan keperawatan. Kinerja perawat merupakan sesuatu yang dirasakan langsung oleh pasien. Jika kinerja buruk akibat dari kejenuhan bekerja, maka dapat menyebabkan mutu pelayanan mengalami penurunan (Saputra et al., 2020). Kinerja perawat yang baik akan meningkatkan tingkat kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan, sehingga tingkat kepuasan pasien dapat mencerminkan kinerja seorang perawat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada 10 orang perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo dengan masa kerja lebih dari 5 tahun, diketahui 8 orang perawat mengatakan bahwa terkadang merasa jenuh dalam bekerja dan mengalami kelelahan secara fisik, terutama ketika jumlah pasien banyak dan ketika rotasi kerja lama. Sementara 2 orang perawat mengatakan tidak merasa jenuh karena memiliki rekan kerja yang saling mendukung.

Berdasarkan hasil wawancara, karena keterbatasan jumlah perawat, satu orang perawat bisa memegang 6-8 pasien. Sedangkan menurut Permenkes 262/Menkes/Per/VII/1979, perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur idealnya adalah 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) sampai 2 (dua) tempat tidur (Maharani & Budianto, 2019). Hal ini menunjukkan beban kerja perawat di ruang rawat inap relatif berat.

Berdasarkan dari data tersebut dan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *burnout* perawat dengan judul “Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung”.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung dengan total 153 perawat. Setelah dimasukkan ke dalam rumus slovin, didapatkan total sampelnya sebanyak 111 responden dengan teknik pengambilan sampel yaitu *stratified random sampling*. Instrumen penelitian ini

menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*) dengan total 22 pertanyaan. Analisa bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji *chi square* untuk mengetahui hubungan kedua variabel.

## HASIL

### 1. Analisa Univariat

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan, Status Pernikahan, dan Lama Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 1 distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa karakteristik responden menurut usia dari 111 responden,

No.	Variabel	Kategori	(F)	(%)
1	Usia	<30 tahun	9	8,1
		31-40 tahun	82	73,9
		>40 tahun	20	18,0
		Total	111	100
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	20	18,0
		Perempuan	91	82,0
		Total	111	100
3	Pendidikan Terakhir	D3	68	61,3
		Keperawatan Ners	43	38,7
		Total	111	100
4	Status Pernikahan	Menikah	103	92,8
		Belum Menikah	8	7,2
		Total	111	100
5	Lama Kerja	<5 tahun	8	7,2
		5-10 tahun	26	23,4
		>10 tahun	77	69,4
		Total	111	100

sebanyak 82 responden (73,9%) berusia 31-40 tahun. Berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa sebanyak 91 responden (82,0%) perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir dapat diketahui bahwa sebanyak 68 responden (61,3%) berpendidikan D3 Keperawatan. Berdasarkan status pernikahan dapat diketahui bahwa sebanyak 103 responden (92,8%) menikah. Berdasarkan lama kerja dapat diketahui bahwa sebanyak 77 responden (69,4%) memiliki lama kerja >10 tahun.

**Tabel 2.** Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

<i>Burnout</i>	(F)	(%)
Ringan	103	92,8
Sedang	7	6,3
Berat	1	0,9
<b>Total</b>	111	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 2 distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa dari 111 responden, sebanyak 103 responden (92,8%) mengalami *burnout* ringan, sebanyak 7 responden (6,3%) mengalami *burnout* sedang, dan sebanyak 1 responden (0,9%) mengalami *burnout* berat.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Kelelahan Emosional pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Kelelahan Emosional	(F)	(%)
Ringan	85	76,6
Sedang	20	18,0
Berat	6	5,4
<b>Total</b>	111	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 3 distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa dari 111 responden, sebanyak 85 responden (76,6%) mengalami kelelahan emosional ringan, 20 responden (18,0%) mengalami kelelahan emosional sedang, dan 6 responden (5,4%) mengalami kelelahan emosional berat.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Depersonalisasi pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Depersonalisasi	(F)	(%)
Ringan	107	96,4
Sedang	3	2,7
Berat	1	0,9
<b>Total</b>	111	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 4 distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa dari 111 responden, sebanyak 107 responden (96,4%) mengalami depersonalisasi ringan, 3 responden (2,7%) mengalami depersonalisasi

sedang, dan 1 responden (0,9%) mengalami depersonalisasi berat.

**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi Pencapaian Prestasi Diri pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Pencapaian Prestasi Diri	(F)	(%)
Tinggi	96	86,5
Sedang	11	9,9
Rendah	4	3,6
<b>Total</b>	111	100

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 5 distribusi frekuensi di atas dapat diketahui bahwa dari 111 responden, sebanyak 96 responden (86,5%) pencapaian prestasi dirinya tinggi, 11 responden (9,9%) pencapaian prestasi dirinya sedang, dan 4 responden (3,6%) pencapaian prestasi dirinya rendah.

**Tabel 6.** Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 6 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa dari 111 perawat, sebanyak 74 perawat (66,7%) memiliki

Kinerja	(F)	(%)
Cukup	37	33,3
Baik	74	66,7
<b>Total</b>	111	100

kinerja yang baik dan sebanyak 37 perawat (33,3%) memiliki kinerja yang cukup baik.

## 2. Analisa Bivariat

Berdasarkan tabel 4.7 dibawah hasil analisa tabulasi silang (cross tabulation) didapatkan mayoritas responden mengalami *burnout* ringan sebanyak 103 responden (92,8%) dengan 74 responden (66,7%) memiliki kinerja baik dan 29 responden (26,1%) memiliki kinerja cukup baik.

**Tabel 7.** Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

<i>Burnout</i>	Kinerja Perawat				<i>P value</i>
	Baik		Cukup		
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Ringan	74	66,7	29	26,1	0,000
Sedang	0	0	7	6,3	
Berat	0	0	1	0,9	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji statistic chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,000 dapat disimpulkan *p value* (0,000) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

**Tabel 8.** Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rongkasbitung

Kelelahan Emosional	Kinerja Perawat				<i>P value</i>
	Baik		Cukup		
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Ringan	62	55,8	23	20,7	0,030
Sedang	10	9,1	10	9	
Berat	2	1,8	4	3,6	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 8 hasil analisa tabulasi silang (cross tabulation) didapatkan data bahwa responden yang mengalami kelelahan emosional ringan sebanyak 85 responden (76,5%) dengan 62 responden (55,8%) memiliki kinerja baik dan 23 responden (20,7%) memiliki kinerja cukup baik.

Hasil uji statistic chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,030 dapat disimpulkan *p value* (0,030) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

**Tabel 9.** Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rongkasbitung

Depersonalisasi	Kinerja Perawat				<i>P value</i>
	Baik		Cukup		
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Ringan	74	66,7	33	29,7	0,016
Sedang	0	0	3	2,7	
Berat	0	0	1	0,9	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 9 hasil analisa tabulasi silang (cross tabulation) didapatkan data bahwa responden yang mengalami depersonalisasi ringan sebanyak 107 responden (96,4%) dengan 74 responden (66,7%) memiliki kinerja baik dan 33 responden (29,7%) memiliki kinerja cukup baik.

Hasil uji statistic chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,016 dapat disimpulkan *p value* (0,016) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

**Tabel 10.** Hubungan Pencapaian Prestasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rongkasbitung

Pencapaian Prestasi Diri	Kinerja Perawat				<i>P value</i>
	Baik		Cukup		
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>	
Tinggi	70	63,1	26	23,4	0,002
Sedang	3	2,7	8	7,2	
Rendah	1	0,9	3	2,7	

Sumber : Hasil pengolahan data dengan SPSS

Berdasarkan tabel 10 hasil analisa tabulasi silang (cross tabulation) didapatkan data bahwa responden yang memiliki pencapaian prestasi diri tinggi sebanyak 96 responden (86,5%) dengan 70 responden (63,1%) memiliki kinerja baik dan 26 responden (23,4%) memiliki kinerja cukup baik.

Hasil uji statistic chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,002 dapat disimpulkan *p value* (0,002) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pencapaian prestasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

## PEMBAHASAN

### A. Distribusi Frekuensi *Burnout* Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Teori Maslach menyatakan *burnout* merupakan respon berkelanjutan dari stres kronis yang dirasakan di tempat kerja yang mencakup tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), perasaan dan sikap negatif terhadap klien (depersonalization), serta perasaan rendahnya pencapaian diri (diminished personal accomplishment) (S. Rahayu et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami *burnout* ringan. Hal ini searah dengan perawat yang memiliki kinerja baik. Menurut asumsi peneliti, *Burnout* memiliki kontribusi besar pada kualitas asuhan keperawatan, semakin rendah kecenderungan *burnout* maka semakin tinggi kualitas asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien dan semakin tinggi juga kinerja dari seorang perawat tersebut. Sebaliknya, semakin tingginya tingkat *burnout* dapat menurunkan tingkat kualitas asuhan keperawatan yang diberikan perawat kepada pasien.

### B. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Menurut Mangkunegara (2002), kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Djuraidi & Laily, 2020). Kinerja perawat menggambarkan tindakan yang diberikan perawat kepada pasien melalui asuhan keperawatan. Pelayanan keperawatan dengan kualitas yang baik merupakan tujuan yang pastinya ingin dicapai oleh setiap rumah sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan. Hal ini dapat dicapai melalui kinerja perawat yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat di RSUD dr. Adjidarmo sudah memiliki

kinerja yang baik. Menurut asumsi peneliti, sebagian besar kinerja perawat baik dikarenakan dari sikap perawat yang tetap menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik walaupun dalam keadaan lelah dan jenuh. Perawat tetap profesional dan mengesampingkan rasa lelah yang dirasakan demi memberikan pelayanan yang terbaik untuk klien.

### C. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung

Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh  $p$  value sebesar 0,000 dapat disimpulkan  $p$  value (0,000) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, bahwa *burnout* sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hal ini didukung oleh teori Freudenberger yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras tanpa memperhatikan kebutuhan dirinya. Apabila hal itu terjadi dalam jangka panjang, maka individu tersebut akan stres berkelanjutan dan menimbulkan beberapa gejala, seperti kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan menurunnya penghargaan terhadap diri sendiri yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerjanya (Alam, 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Deniati & Maritsa, 2020) di Rumah Sakit Rawa Lumbu didapatkan ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat dengan nilai  $p$  value (0,028). Mayoritas responden mengalami *burnout* berat dengan memiliki kinerja baik, hal itu dikarenakan responden memiliki *team work* yang baik, yang mendukung terwujudnya kinerja yang baik. Dengan adanya komunikasi dan suasana kerja yang baik, maka perawat akan merasa nyaman sehingga dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan efektif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mayoritas responden mengalami *burnout* ringan dan memiliki kinerja baik. Menurut

asumsi peneliti, perawat di RSUD dr. Adjidarmo mampu mengelola stres yang dirasakan dan tetap bersikap profesional sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, perawat mampu mengendalikan dimensi *burnout* dalam melayani dan memberikan asuhan keperawatan kepada klien sesuai dengan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, perawat mampu menjalankan perannya serta mampu melakukan aktualisasi diri dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mayoritas perawat memiliki kinerja yang baik.

#### **D. Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dirasakan oleh perawat di dimensi kelelahan emosional adalah selalu merasakan kelelahan setelah bekerja seharian (91%) dan selalu merasa lelah saat bangun pagi (75,7%). Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,030 dapat disimpulkan *p value* (0,030) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara kelelahan emosional dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septyaningsih & Palupiningdyah, 2017) di Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. Amino Gondohutomo Semarang yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh negatif yang signifikan pada kinerja dengan *p value* sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki peran untuk mempengaruhi kinerja perawat. Semakin perawat mengalami kelelahan emosional, maka akan menurunkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami kelelahan emosional kategori ringan. Menurut asumsi peneliti, hal ini kemungkinan karena perawat membagi perasaannya dengan rekan sesama perawat, saling mendukung, dan saling memberikan

semangat serta support. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Masoloko (2023) di sebuah rumah sakit di Kota Botswana yang menyatakan bahwa perawat yang mengalami kelelahan mengendalikan respons emosional dengan berbagi perasaan dengan teman dan anggota keluarga. Menurut peneliti juga perawat dapat mengatasi tuntutan pekerjaan dengan baik sehingga tidak mengalami kelelahan emosional yang berat.

#### **E. Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dirasakan oleh perawat pada dimensi depersonalisasi adalah merasa khawatir pekerjaan membuatnya keras secara emosional (26,1%) dan merasa pasien menyalahkan atas masalah yang mereka alami (19,8%). Berdasarkan hasil uji statistik chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,016 dapat disimpulkan *p value* (0,016) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo. Depersonalisasi dapat mempengaruhi kemauan seorang perawat melakukan implementasi keperawatan. Perawat yang mengalami depersonalisasi akan bersikap acuh tak acuh saat melakukan implementasi keperawatan kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Apriana (2021) di Desa Kabupaten Rembang, juga menunjukkan bahwa aspek *burnout* paling tinggi adalah depersonalisasi yaitu perasaan pesimis dari pekerja sehingga dapat berdampak pada kinerja yang menurun. Hasil penelitian menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan dengan *p value* sebesar 0,001.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada depersonalisasi kategori ringan. Menurut asumsi peneliti, perawat di RSUD dr. Adjidarmo memiliki kecenderungan untuk tetap peduli dengan orang-orang sekitar termasuk pasien karena

mengingat itu merupakan tanggung jawab dari seorang perawat untuk bersikap caring terhadap pasien. Perawat berusaha untuk tetap profesional menjalankan tugasnya dan tetap bertahan tidak menjauhi lingkungan tempat bekerjanya.

#### **F. Hubungan Pencapaian Prestasi Diri dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pernyataan yang paling banyak dirasakan oleh perawat di dimensi pencapaian prestasi diri adalah merasa mudah menciptakan suasana yang santai atau relaks dengan pasien (33,3%) dan merasa gembira setelah melakukan tugas untuk para pasien (27,9%). Berdasarkan hasil uji statistic chi-square diperoleh *p value* sebesar 0,002 dapat disimpulkan *p value* (0,002) < nilai alpha (0,05), hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara pencapaian prestasi diri dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu (2023) di Rumah Sakit TNI Kota Padang Sidempuan, dengan *p value* sebesar 0,005 yang menunjukkan bahwa prestasi diri berpengaruh positif terhadap kinerja perawat. Semakin baik prestasi yang dicapai oleh perawat pastinya mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan. Sehingga pelayanan yang baik diharapkan mampu meningkatkan perasaan puas dari pasien.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pencapaian prestasi diri yang tinggi. Menurut asumsi peneliti, hal ini dikarenakan perawat mampu dan kompeten dalam menjalankan tugasnya, sehingga perawat tidak memiliki kecenderungan untuk memberikan penilaian negatif terhadap dirinya sendiri.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan mayoritas

responden mengalami *burnout* ringan dan memiliki kinerja baik. Hasil uji *chi square* diperoleh nilai *p value* 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka hipotesis nol ditolak yang berarti terdapat hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. Hasil uji *chi square* dari masing-masing dimensi *burnout* juga menunjukkan  $p < 0,05$  dimana dapat disimpulkan bahwa 3 dimensi *burnout*, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian prestasi diri berhubungan dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung.

#### **SARAN**

1. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat dikembangkan lagi oleh peneliti selanjutnya dengan melihat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout*, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, dan menganalisis dari 3 dimensi *burnout*, dimensi mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.
2. Bagi Rumah Sakit  
Diharapkan bagi rumah sakit agar dapat lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis perawat, seperti dengan memberikan program pelatihan cara mengatasi *burnout* agar perawat dapat memberikan kualitas pelayanan yang semakin baik dan dapat menangani pasien dengan sikap yang profesional.
3. Bagi Institusi Pendidikan  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan yang kelak dapat digunakan dalam mengembangkan wawasan dan ilmu pengetahuan di institusi dalam penelitian selanjutnya atau pengembangan ilmu mengenai manajemen keperawatan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi*,

- Aplikasi dan Penelitian* (pp. 43–76). Penerbit Kampus.
- Apriana, I. W. A., Edris, M., & Sutono. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1(1), 1–19.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Deniati, K., & Maritsa, M. (2020). Hubungan *Burnout* Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Rawa Lumbu 2019. *Jurnal Ayurveda Medistra*, 2(1), 16–23.
- Dewi, P. S., & Silvitasari, I. (2022). Gambaran *Burnout* Syndrome Perawat pada Masa Pandemi COVID-19 di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sragen. *Aisyiyah Surakarta Journal of Nursing*, 3(2), 56–61.
- Djuraidi, A., & Laily, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.26623/jreb.v13i1.2182>
- Harefa, E. Y., Simamora, E., Hia, G. T. E., Juniarta, & Silitonga, E. (2023). Gambaran Efikasi Diri Mahasiswa Keperawatan Di Indonesia. *Jurnal Keperawatan Cikini*, 4(1), 6–14. <https://jurnal.akperrscikini.ac.id/index.php/JKC/article/view/98>
- Hidayati, T., Makhrus, I., & Tjitra, E. (2021). Pengaruh Pengembangan Penilaian Kinerja Perawat Rawat Inap oleh Kepala Ruang Terhadap Pencapaian Standar Kinerja perawat di Rumah Sakit Sumber Waras. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 12(1), 135–139.
- Kuntoro, A. (2015). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. Nuha Medika.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management*, 3(2), 327–332. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- Margarine, N. T., Marni, E., & Niriyah, S. (2021). Hubungan Adversity Quotient dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas 3. *Jurnal Keperawatan Hang Tuah (Hang Tuah Nursing Journal)*, 2(1), 12–27. <https://doi.org/10.25311/jkh.vol2.iss1.434>
- Masoloko, A., Magdalena, Koen, P., Maserapelo, & Serapelwane, G. (2023). Exploring Coping Mechanisms of Nurses Against *Burnout* In a Psychiatric Hospital in Botswana. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20, 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100684>
- Musyaddat, L. E., Surati, & Akmad Saufi. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1–16.
- Pinarsih, R., Nuryani, D. D., Muhani, N., & Ekasari, F. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Perawat Ruangan Inap di RSUD dr. A. Dadi Tjokrodipo Bandar Lampung Tahun 2023. *Jurnal Ilmiah Manusia Dan Kesehatan*, 6(2), 524–531.
- Rahayu, E., Harahap, A., Ali, R. S. M., & Ahmad, H. (2023). Hubungan Motivasi, Prestasi, Penghargaan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit TNI Kota Padang Sidempuan. *The Indonesian Journal of Health Promotion*, 6(5), 965–971.
- Rahayu, S., Komariah, M., & Somantri, I. (2022). *Burnout* Berhubungan Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(3), 455–460.

- Sabrina, A., Tusrini, W., & Dwi Tamara, M. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian *Burnout* pada Perawat di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Sehat Masada*, 16(2), 315–323.  
<https://doi.org/10.38037/jsm.v17i1.409>
- Saputra, M. G., Vica, N., Kusdiana, A., & Al Mabruri, M. F. (2020). Hubungan Peran Ganda Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Pelayanan Rumah Sakit. *Journal Of Health Care*, 1(2), 1–10.  
<http://jurnal.umla.ac.id/index.php/JOHC/article/view/206>
- Septyaningsih, R., & Palupiningdyah. (2017). Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, 6(4), 461–472.
- Siswadi, Y., Radiman, Tupti, Z., & Jufrizen. (2020). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.  
<https://doi.org/10.30872/psikostudia.v9i2.3901>
- 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.  
<https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.468>