

Burnout Phenomenon And Analysis Of Determinant Factors Among Nurses

Fenomena *Burnout* dan Analisis Faktor Determinannya Pada Perawat di Rumah Sakit

Ekawati Wasis Wijayati^{1*}, Marianingsih²

¹Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

²Program Studi S1 Keperawatan, Institut Ilmu Kesehatan Bhakti Wiyata Kediri

Corresponding Author: ekawati.wijayati@iik.ac.id

Received: 13-08-2024, Revised: 24-12-2024, Accepted: 29-12-2024

ABSTRAK

Tenaga kesehatan yang paling intens memberikan pelayanan dan mendampingi pasien selama 24 jam di rumah sakit adalah perawat. Selain itu, perawat juga dapat melayani dan mendampingi pasien dengan karakteristik beragam mulai dari usia, pekerjaan, status sosial ekonomi hingga penyakit yang diderita. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban dan stres kerja pada perawat yang bila berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan munculnya *burnout*. Penggunaan istilah *burnout* untuk menyatakan keadaan rendahnya energi secara fisik dan mental sebagai akibat stres yang berkepanjangan. Tujuan penelitian untuk mengetahui prevalensi *burnout* pada perawat di RS Z Kota Batu dan berbagai faktor determinannya. Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional* dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 46 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* kategori rendah disemua unit kerja yaitu prevalensi *burnout* kategori rendah pada perawat IGD sebesar 66,7%, perawat Irna 75%, dan perawat Irja 85,7%. Berdasarkan uji statistik dengan *chi-square* dan *kolmogorov-smirnov* terhadap faktor determinan *burnout* (jenis kelamin, usia, unit kerja), diperoleh hasil semua faktor memiliki $p > 0,05$ yang berarti tidak terdapat hubungan antara faktor jenis kelamin, usia, dan unit kerja terhadap kejadian *burnout* pada perawat di RS Z Kota Batu. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya pengelolaan *burnout* pada perawat agar tidak berpengaruh terhadap kinerja dan mutu pelayanan keperawatan.

Kata Kunci: *Burnout*, Faktor Determinan, Perawat, Rumah Sakit

ABSTRACT

The health workers who provide the most intense service and accompany patients 24 hours in the hospital are nurses. Besides that, nurses can also serve and accompany patients with various characteristics ranging from age, occupation, and socio-economic status to the disease they are suffering from. This can cause work burden and stress on nurses which, if it continues continuously, can cause burnout. The term burnout is used to express a state of low physical and mental energy as a result of prolonged stress. The research aimed to determine the prevalence of burnout among nurses at Z Hospital Batu City and its various determinants. This research is analytical survey research with a cross-sectional approach and a sample size of 46 nurses. Sampling technique used purposive sampling. This study showed that most nurses experienced low-category burnout in all work units, namely the prevalence of low-category burnout in ER nurses was 66,7%, Irna nurses 75%, and Irja nurses 85,7%. Based on statistical tests with *chi-square* and *kolmogorov-smirnov* on the determinant factors of burnout (gender, age, work unit), the results obtained were that all factors had $p > 0.05$, which means there was no correlation between the factors of gender, age, and work unit on the incidence of burnout among nurses at Z Hospital, Batu City. Therefore, it is necessary make efforts to manage burnout in nurses so that it does not affect the performance and quality of nursing services.

Keyword: *Burnout*, Determinant Factors, Nurse, Hospital



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit menjadi salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada individu dengan menyelenggarakan pelayanan jalan, rawat rawat inap, dan perawatan kegawatdarurat. Salah satu fungsi yang dimiliki oleh rumah sakit yaitu memberikan perawatan yang berkualitas pada pasien, hal tersebut menjadikan rumah sakit bertanggung jawab atas mutu pelayanan yang

diberikan kepada pasien dan semua pihak yang menggunkan jasa pelayanan kesehatan di rumah sakit tersebut (Febrianta & Indra, 2021). Tenaga kesehatan pada fasilitas layanan kesehatan harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan sehingga mampu menjalankan kewenangan dalam melakukan pelayanan kesehatan tidak terkecuali perawat. Perawat merupakan salah satu tenaga profesional yang peranannya tidak dapat diabaikan dalam segala bentuk pelayanan di rumah sakit (Febriana et al., 2023). Maka dari itu perawat termasuk tenaga kesehatan di rumah sakit yang paling intens memberikan pelayanan dan kontak paling lama dengan pasien karena mendampingi pasien selama 24 jam. Selain itu, perawat juga dapat melayani dan mendampingi pasien dengan karakteristik beragam mulai dari usia, pekerjaan, status sosial ekonomi hingga penyakit yang diderita. Hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban dan stres kerja pada perawat yang bila berlangsung terus-menerus dapat menyebabkan munculnya kelelahan fisik, mental dan emosi yang disebut dengan *burnout*.

Burnout adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan rendahnya energi fisik dan mental sebagai akibat stres berkepanjangan. *Burnout* merupakan stres kerja jangka panjang yang diakibatkan oleh interaksi antara karakteristik pribadi dengan stres emosional yang terkait dengan hubungan interpersonal yang intens dalam jangka panjang (Fatimah & Yugistyowati, 2022). *Burnout* dapat merupakan ekspresi kebosanan akibat pekerjaan monoton yang dilakukan dalam jangka waktu lama, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan kurangnya pengetahuan. Menurut (Handayani et al., 2023), beberapa gejala *burnout*, termasuk kelelahan emosional; gangguan depersonalisasi ditandai dengan memperlakukan orang sebagai objek yang ironis; dan kinerja pribadi yang rendah.

Beberapa penelitian telah melaporkan angka prevalensi *burnout* pada perawat diberbagai jenis fasyankes, termasuk di rumah sakit. Menurut (Wardhani et al., 2020) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa mayoritas (55%) perawat mengalami *burnout* dan kelelahan dalam bekerja. Hal tersebut salah satunya disebabkan oleh stres kerja, sehingga stres kerja merupakan salah satu faktor risiko munculnya *burnout* pada perawat. Penelitian lainnya (Indiawati et al., 2022) menunjukkan bahwa 71.1% perawat mengalami *burnout* kategori sedang, dimana pada saat bekerja perawat tidak hanya akan berhadapan dengan pasien akan tetapi dengan keluarga pasien, rekan kerja serta orang-orang yang terlibat dalam proses perawatan sehingga memberikan tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan dengan 4 perawat di RS Z Kota Batu diketahui bahwa 3 orang dari 4 perawat tersebut menyatakan banyaknya pasien ditambah lagi dengan keluarga pasien serta pengunjung yang tidak kooperatif membuat perawat menjadi stres. Jenis pekerjaan apapun yang memerlukan kontak langsung dengan orang-orang tentunya dapat melibatkan tingkat stres tertentu. Pekerjaan tertentu berkaitan dengan pelayanan terhadap manusia, seperti pelayanan kesehatan, bidang pendidikan dan layanan psikologis sosial, sangat rentan terhadap *burnout* (Wardhani et al., 2020). Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, perawat dapat berisiko mengalami *burnout*. Stres kerja dapat dengan mudah membuat perawat mudah tersinggung, tidak ramah, dan mudah lelah. Beragam tuntutan dan situasi pekerjaan yang dialami seseorang, termasuk perawat, menjadi sumber stres kerja yang potensial. Bila *burnout* pada perawat tinggi, maka akan mempengaruhi pemberian kualitas pelayanan.

Merujuk pada kondisi yang telah diuraikan tersebut, hal ini berdampak pada semakin meningkatnya prevalensi *burnout*. Oleh karena itu, untuk mengetahui apa saja gejala dan penyebab fenomena *burnout* pada perawat, maka diperlukan penelitian dan data yang akurat. Tujuan penelitian ini adalah mengetahui prevalensi *burnout* pada perawat di RS Z Kota Batu dan hubungan *burnout* dengan faktor risikonya antara lain jenis kelamin, usia, unit kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan survei analitik dengan pendekatan *cross-sectional*. Metode *cross-sectional* atau studi prevalensi adalah jenis studi observasional dengan cara menganalisis data variabel yang dikumpulkan pada waktu tertentu dalam suatu populasi atau subyek penelitian (Adiputra et al., 2021). Penelitian *cross-sectional* melakukan pengukuran dan pengumpulan data pada satu titik waktu dan tidak mengikuti individu dalam jangka waktu tertentu. Pelaksanaan dari penelitian ini adalah pada tahun 2024 dengan pengumpulan data penelitian di RS Z Kota Batu dilakukan pada Februari – Maret 2024. Penelitian ini telah dilakukan uji etik dengan hasil Layak Etik sesuai surat no.09/FTMK/EP/II/2024.

Sampel penelitian ini adalah perawat di RS Z Kota Batu. Teknik sampling menggunakan *purposive sampling* menggunakan kriteria inklusi yaitu perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun. Menurut (Fuady et al., 2022) masa kerja dan pengalaman memegang posisi senior berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada perawat. Sampel pada penelitian ini diambil dengan memilih perawat yang sesuai kriteria inklusi yaitu perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun, yang diperoleh sebanyak 46 responden yang terdiri dari 12 perawat IGD, 20 perawat rawat inap (Irna) dan 14 perawat rawat jalan (Irja).

Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui observasi dan instrumen angket yang diberikan kepada responden sesuai kriteria inklusi. Instrumen yang digunakan adalah *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang merupakan suatu instrumen terdiri dari 22 item untuk menilai *burnout* pada pekerja (Anggara et

al., 2020). Selanjutnya data yang telah terkumpul dianalisis dengan uji statistik univariat untuk melihat prevalensi *burnout* dan uji bivariat *chi-square* dan *kolmogorov-smirnov* untuk melihat hubungan *burnout* dengan faktor determinan (jenis kelamin, usia, unit kerja). Penyajian data hasil penelitian menggunakan tabel distribusi frekuensi serta melihat nilai rata-rata, nilai minimum dan maksimum, hasil uji statistik hubungan faktor determinannya, serta dilengkapi dengan narasi hasil wawancara terhadap faktor determinan terjadinya *burnout* pada perawat.

3. HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden (n=46)

Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	Minimum	Maksimum
Jenis Kelamin					
Perempuan	28	60,9	-	-	-
Laki-laki	18	39,1	-	-	-
Usia					
≤ 30	22	47,8	32,89	25	47
31 – 39	17	37,0			
≥ 40	7	15,2			

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 46 responden perawat di RS Z Kota Batu yang terdistribusi pada unit kerja IGD, Irna dan Irja diketahui sebagian besar responden yaitu sebesar 60,9% adalah perempuan. Responden mayoritas (47,8%) berusia ≤ 30 tahun, dengan nilai mean usia adalah 32,89, median 31,50, dan standar deviasi 6.04. Sedangkan usia paling muda yaitu 25 tahun dan usia paling tua berusia 47 tahun.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Tingkat *Burnout* Perawat

Tingkat <i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	Minimum	Maksimum
Rendah	35	76,1	31,09	5	62
Sedang	11	23,9			
Tinggi	0	0			
Jumlah	46	100			

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Tingkat *Burnout* Perawat di Setiap Unit Kerja/Ruangan

Unit Kerja	Frekuensi	Persentase (%)	Mean	Kategori <i>Burnout</i>	Minimum	Maksimum
IGD						
Rendah	8	66,7	35,75	Rendah	9	62
Sedang	4	33,3				
Tinggi	0	0				
Irna						
Rendah	15	75	31,10	Rendah	5	56
Sedang	5	25				
Tinggi	0	0				
Irja						
Rendah	12	85,7	27,07	Rendah	8	45
Sedang	2	14,3				
Tinggi	0	0				

Tabel 2 dan Tabel 3 menunjukkan bahwa perawat di RS Z Kota Batu, mayoritas (76,1%) *burnout* kategori rendah, dengan nilai mean 31,09, skor *burnout* paling rendah 5 dan skor *burnout* paling tinggi 62. Distribusi tingkat *burnout* perawat IGD mayoritas (66,7%) kategori rendah, dengan mean 35,75, skor paling rendah 9 dan skor paling tinggi 62. Distribusi tingkat *burnout* perawat Irna mayoritas (66,7%) kategori rendah, dengan mean 31,10, skor paling rendah 5 dan skor paling tinggi 56. Distribusi tingkat *burnout* perawat Irja mayoritas (85,7%) kategori rendah, dengan mean 27,07, skor paling rendah 8 dan skor paling tinggi 45. Sedangkan mean skor *burnout* perawat berdasarkan unit kerja, semuanya dalam kategori *burnout* tingkat rendah, dengan mean skor *burnout* paling tinggi pada IGD yaitu 35,75 dan skor paling rendah pada Irja yaitu 27,07.

Tabel 4. Tabulasi Silang Jenis Kelamin dengan Tingkat *Burnout* Perawat di RS Z Kota Batu

Jenis Kelamin	Tingkat <i>Burnout</i>		Jumlah	<i>p-value</i>
	Rendah	Sedang		
Perempuan	21 (75%)	7 (25%)	28 (100%)	1,00
Laki-laki	14 (77,8%)	4 (22,2%)	18 (100%)	
Jumlah	35 (76,1%)	11 (23,9%)	46 (100%)	

Berdasarkan tabel 4 didapatkan bahwa kejadian burnout menurut jenis kelamin, pada responden perempuan mayoritas *burnout* kategori rendah yaitu sebanyak 75% dan pada responden laki-laki mayoritas *burnout* kategori rendah sebanyak 77,8%. Hasil uji *chi-square* menunjukkan bahwa $p = 1,00$ ($p > 0,05$) yang bermakna tidak ada hubungan yang antara jenis kelamin dengan tingkat *burnout* perawat.

Tabel 5. Tabulasi Silang Usia dengan Tingkat *Burnout* pada Perawat di RS Z Kota Batu

Usia	Tingkat <i>Burnout</i>		Jumlah	<i>p-value</i>
	Rendah	Sedang		
≤ 30	19 (86,4%)	3 (13,6%)	22 (100%)	0,17
31 – 39	12 (70,6%)	5 (29,4%)	17 (100%)	
≥ 40	4 (57,1%)	3 (42,9%)	7 (100%)	
Jumlah	35 (76,1%)	11 (23,9%)	46 (100%)	

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa menurut kategori usia, pada kategori usia ≤ 30 tahun paling banyak *burnout* kategori rendah (86,4%), selanjutnya pada kategori usia 31 – 39 tahun paling banyak (70,6%) *burnout* kategori rendah dan pada kategori usia ≥ 40 tahun paling banyak (57,1%) *burnout* kategori rendah. Hasil uji *chi-square* menunjukkan nilai $p = 0,17$ ($p > 0,05$), hal ini berarti tidak terdapat hubungan antara usia dengan tingkat *burnout* pada perawat.

Tabel 6. Tabulasi Silang Antara Unit Kerja dengan Tingkat *Burnout* pada Perawat di RS Z Kota Batu

Unit Kerja	Tingkat <i>Burnout</i>		Jumlah	<i>p-value</i>
	Rendah	Sedang		
IGD	8 (66,7%)	4 (33,3%)	12 (100%)	0,98
Irna	15 (75%)	5 (25%)	20 (100%)	
Irja	12 (85,7%)	2 (14,3%)	14 (100%)	
Jumlah	35 (76,1%)	11 (23,9%)	46 (100%)	

Tabel 6 menunjukkan bahwa berdasarkan unit kerjanya, pada perawat IGD *burnout* paling banyak (66,7%) kategori rendah, pada perawat irna *burnout* paling banyak (75%) kategori rendah dan pada perawat irja *burnout* paling banyak (85,7%) kategori rendah. Hasil uji *kolmogorov-smirnov* menunjukkan nilai $p = 0,98$ ($p > 0,05$), hal ini berarti tidak terdapat hubungan antara unit kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat.

4. DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas (76,1%) perawat di RS Z Kota Batu mengalami *burnout* kategori rendah. Hal tersebut sesuai dengan penelitian (Wardhani et al., 2020) yang menyatakan bahwa 55% respondennya merasakan *burnout*, dalam hal tersebut, peneliti mengidentifikasi sejumlah faktor penyebab kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja, salah satunya masa kerja yang panjang, yaitu kurang lebih sekitar 5 tahun berada pada ruangan atau unit kerja yang sama. Seorang pekerja umumnya mulai bekerja dengan semangat, motivasi dan idealisme yang tinggi. Namun seiring dengan berjalannya waktu dan masa kerjanya yang semakin panjang, tuntutan pekerjaan, lingkungan kerja, tanggung jawab pekerjaan yang dianggap tidak sesuai dengan harapan dapat menyebabkan hilangnya motivasi dan idealismenya sehingga berpengaruh terhadap terjadinya depersonalisasi, yaitu perasaan jauh dan ketidakpedulian terhadap lingkungan, pekerjaan maupun pasien yang dilayani (Sujanah et al., 2021). Pekerja yang memiliki masa kerja lama, dalam arti telah telah bekerja bertahun-tahun, kemungkinan dapat merasa apa yang telah dilakukan dan kerjakan mendapat hasil yang tidak sesuai harapan, tidak jarang pula pekerja merasa terjebak dalam pekerjaan rutinitas yang dilakukan. Jika tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menyebabkan munculnya stres kerja yang berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan di rumah sakit. Kualitas tenaga kerja akan dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan rumah sakit. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit adalah dengan memberikan dukungan kepada tenaga kerja, khususnya perawat agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta selalu

berhasil melakukan perubahan mengikuti perkembangan iptek. Perawat merupakan tenaga profesional dimana memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan wewenang untuk memberikan asuhan keperawatan pada seluruh tahapan pelayanan keperawatan (Hidayat et al., 2023). Salah satu permasalahan dalam manajemen personalia berkaitan dengan keperawatan adalah kelelahan kerja atau *burnout* pada perawat.

Burnout adalah suatu sindrom kelelahan mental, fisik, dan emosional yang biasanya disebabkan oleh banyak faktor termasuk kontak terlalu lama dengan pasien. Sindrom *burnout* juga dapat mengacu pada stres kerja jangka panjang yang diakibatkan oleh interaksi tekanan emosional dan karakteristik pribadi yang terjadi terus-menerus dan berkelanjutan, dikombinasikan dengan hubungan interpersonal yang intens dalam jangka waktu yang lama (Sujanah et al., 2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa dalam menjalankan tugasnya, perawat berinteraksi tidak hanya dengan pasien saja tetapi juga dengan rekan kerja seperti dokter, perawat lain, keluarga pasien, serta pekerja instalasi lain di rumah sakit seperti petugas laboratorium, radiologi dan lain sebagainya. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dapat terbebani karena jumlah orang yang banyak dan ditambah beban kerja yang berat menjadi faktor yang berperan dalam munculnya *burnout* terhadap perawat di RS Z kota Batu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terjadinya *burnout* yang dialami oleh perawat di RS Z Kota Batu terdistribusi secara merata di semua unit kerja yaitu perawat di IGD, irna maupun irja dengan kategori rendah. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian (Ashiilah et al., 2023) yang menunjukkan perawat jiwa rawat inap di RSJ Propinsi Jawa Barat mayoritas (73,8%) menderita *burnout* kategori sedang. Hasil penelitian ini yang menunjukkan mayoritas perawat RS Z Kota Batu di IGD, Irna, dan Irja merasakan *burnout* kategori rendah karena memiliki motivasi yang baik dalam bekerja sehingga meningkatkan semangat kerja. Motivasi kerja perawat yang tinggi dapat memberikan kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja perawat dalam perawatan pasien, mencapai tujuan yang telah ditetapkan rumah sakit dan meningkatkan mutu pelayanan, dan apabila perawat mengalami *burnout*, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap motivasi kerjanya (Nugraheni, 2024).

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan menunjukkan tidak adanya hubungan bermakna antara faktor jenis kelamin, usia dan unit kerja dengan *burnout* pada perawat RS Z Kota Batu. Pada variabel jenis kelamin menunjukkan tidak berpengaruh terhadap munculnya *burnout* pada perawat. Hal ini terlihat bahwa perawat RS Z Kota Batu baik perempuan maupun laki-laki mayoritas memiliki *burnout* kategori rendah. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian (Indiawati et al., 2022) yang menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara jenis kelamin dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat. Pada prinsipnya, jenis kelamin berpengaruh terhadap tingkat kelelahan termasuk kelelahan fisik karena perempuan dan laki-laki memiliki kapasitas fisik yang berbeda (Sujanah et al., 2021). Namun, pada penelitian ini ditemukan tidak ada perbedaan *burnout* antara perawat perempuan dan laki-laki karena beban kerja yang diterima telah sesuai dengan kapasitas kerjanya.

Berdasarkan usia pada penelitian ini juga menunjukkan tidak ada hubungan antara usia dengan *burnout*. Hal ini terlihat pada *burnout* yang terjadi secara merata di semua kelompok usia responden, namun kategori usia ≤ 30 tahun menjadi kelompok usia terbanyak mengalami *burnout*. Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Indiawati et al., 2022) yang menyatakan ada hubungan yang bermakna antara usia dengan *burnout syndrome* perawat, dimana hubungannya adalah linier, yaitu dengan semakin tinggi usia maka risiko terjadinya *burnout syndrome* juga akan meningkat. Perawat dengan usia lebih tua cenderung memiliki kendali atas pekerjaan mereka dan berusaha bekerja lebih baik dibandingkan perawat yang memiliki usia lebih muda.

Penelitian ini juga menunjukkan bahwa unit kerja tidak berhubungan dengan munculnya *burnout* pada perawat di RS Z Kota Batu. Hal ini terlihat dari munculnya *burnout* secara merata pada perawat di semua unit kerja dimana perawat di Irna paling banyak mengalami *burnout*, selanjutnya perawat Irja dan IGD. Hasil wawancara yang telah dilakukan pada penelitian ini, menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami perawat salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja termasuk harus berhadapan dengan pasien maupun pendamping dan keluarga pasien yang adakalanya tidak kooperatif dan banyak tuntutan. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Kaani et al., 2023) lingkungan kerja dan tanggung jawab sebagai perawat, banyaknya pekerjaan yang dilakukan, adanya berbagai tuntutan dari pasien dan keluarganya, serta menghadapi pasien dengan karakteristik yang beragam menjadi pemicu munculnya *burnout* pada perawat. Beban kerja yang berbeda antara perawat di unit rawat jalan, rawat inap dan IGD tentunya berpengaruh terhadap perbedaan tingkat *burnout* (Sabrina et al., 2023). Dalam kondisi mengalami *burnout*, perawat tentunya tidak dapat bekerja dengan baik sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Rahayu et al., 2022). Jika banyak perawat yang mengalami *burnout*, maka akan semakin menurunkan mutu pelayanan yang diberikan sehingga akan berdampak pada kepuasan dan penilaian masyarakat terhadap pelayanan keperawatan di rumah sakit. Oleh karena itu, agar fenomena *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan mutu layanan keperawatan maka perlu dilakukan upaya pengelolaan dan pencegahan terjadinya *burnout* pada perawat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas perawat mengalami *burnout* kategori rendah disemua unit kerja yaitu prevalensi *burnout* kategori rendah pada perawat IGD sebesar 66,7% dengan *mean* skor *burnout* 35,75; pada perawat Irna prevalensi *burnout* kategori rendah sebesar 75% dengan *mean* skor *burnout* 31,10; dan pada perawat Irja prevalensi *burnout* kategori rendah sebesar 85,7% dengan *mean* skor *burnout* 27,07. Berdasarkan faktor determinan *burnout*, hasil uji *chi-square* dan *kolmogorov-smirnov* diperoleh hasil $p = 1,00$ ($p > 0,05$) yang maknanya tidak ada hubungan jenis kelamin dengan *burnout*, $p = 0,17$ ($p > 0,05$) yang artinya tidak ada hubungan antara usia dengan *burnout*, dan $p = 0,98$ ($p > 0,05$) ini berarti tidak terdapat hubungan antara unit kerja dengan tingkat *burnout* pada perawat di RS Z Kota Batu. Agar fenomena *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan mutu pelayanan keperawatan yang diberikan, maka perlu dilakukan upaya pengelolaan dan pencegahan yang tepat terhadap *burnout* pada perawat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada rektor dan segenap sivitas akademika IIK Bhakta, Direktur RS Z Kota Batu beserta staf yang telah memberikan ijin penelitian. Kepada seluruh responden yang telah berpartisipasi serta seluruh pihak yang telah membantu dalam penelitian ini kami sampaikan terima kasih.

REFERENSI

- Adiputra, I. M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, N. P. W., & Munthe, S. A. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*.
- Ashillah, A. B., Mediawati, A. S., & Hidayati, N. O. (2023). Gambaran Kejadian Burnout Syndrome Pada Perawat Jiwa. *Jurnal Keperawatan*, 15(1), 110–122.
- Anggara, I. M. F., Sari, N. L. W. S., Dwiputra, F., Yanti, K. I., & Widarnandana, I. G. D. (2020). Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung. *Jurnal Psikologi Mandala*, 4(1), 1–18.
- Fatimah, F. S., & Yugistiyowati, A. (2022). *Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit : Studi Deskriptif*. 5(2), 90–94.
- Febriana, B., & Rochmawati, D. H. (2023). Faktor Demografi yang Mempengaruhi Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 11(1), 173-180.
- Febrianta, N. S., & Indra, V. (2021). Tinjauan Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja di Ruang Filling Klinik Larashati Bantul. *Gorontalo Journal of Public Health*, 4(2), 106–111.
- Fuady, S., Dewi, P., & Susanti, I. H. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat: Studi Literature. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(4), 1313-1320.
- Handayani, R. T., Hasanah, Y. I. F., Zamani, A., tri Darmayanti, A., Widiyanto, A., & Atmojo, J. T. (2023). Faktor Risiko Terjadinya Sindrom Burnout pada Perawat di Berbagai Jenis Pelayanan. *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah STIKES Kendal*, 13(3), 1137-1144.
- Hidayat, L., Kadir, A. R., & Diniati, R. (2023). Hubungan Usia , Jenis Kelamin Dan Status Pernikahan Terhadap Kelelahan Kerja Perawat Covid-19 di RSUD Labuang Baji. *Journal of Health, Education and Literacy (J-Healt)*, 5(2), 143–149.
- Indiawati, O. C., Syaâ H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25.
- Jimri Novrian Kaani., Dina Mariana Larira., Juwita Mauren Toar. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *MNSJ*, 1(2), 3–8.
- Noritha Manurung, M. S. (2024). Jurnal Penelitian Perawat Profesional Pencegahan Tetanus. *British Medical Journal*, 2(5474), 1333–1336.
- Rahayu, S., Komariah, M., & Somantri, I. (2022). Burnout Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(3), 455-460.
- Sabrina Anisa, Weni Tusrini Weni, & Tamara Metha Dwi. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review). *Jurnal Sehat Masada , VOLUME XVI*, 49–57.
- Sujanah, W., Pratiwi, A. D., & Akifah, A. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan burnout syndrome pada perawat di RSUD Bahteramas, Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(5), 675-680.
- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83-97.