

LAMA KERJA DENGAN *BURNOUT SYNDROME* PADA PERAWAT PELAKSANA DI RUMAH SAKIT

Injilia Desgia Kawalod, Reagen Jimmy Mandias

Fakultas Keperawatan Universitas Klabat, Jl. Arnold Mononutu, Airmadidi Bawah, Kec. Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara, Sulawesi Utara 95371, Indonesia

E-mail: rmandias@unklab.ac.id

Abstract

Nursing profession is required to provide fast and optimal service in making decisions in an environment that is basically full of pressure because it is related to the patient's life. The demands of this job for a long time can cause stress for nurses. Continuous stress can cause burnout syndrome. The purpose of this study was to determine the relationship between tenure and burnout syndrome in practicing nurses at Prof. Hospital. Dr. R.D. Kandou Manado. The sampling technique used purposive sampling. The Slovin formula is used to determine the sample size. Meanwhile, to assess burnout syndrome using the Maslach Burnout Inventory questionnaire. The results showed that of the 129 respondents, the majority of respondents, 72.1%, worked for less than 6 years or were in the new category of length of service. For Burnout syndrome, there were 45% of respondents who had low Burnout syndrome, 27.9% moderate, 26.3% quite high, and 0.8% had high Burnout syndrome. Meanwhile, the results of the Spearman rank/rho statistical test showed a p value of .226 > .05, which means that there was no significant relationship between length of work and burnout syndrome in nurses at Prof. RSUP. Dr. R.D Kandou Manado. Recommendations for hospital management to find out the factors that trigger Burnout syndrome in practicing nurses, so as to increase nurse satisfaction in serving so that service quality will increase and ultimately patient satisfaction and safety will be created.

Keywords: *Burnout Syndrome, Term of Service, Executive Nurse*

Abstrak

Profesi perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang cepat dan optimal dalam pengambilan keputusan di tengah lingkungan yang pada dasarnya penuh tekanan karena berhubungan dengan nyawa pasien. Tuntutan pekerjaan ini dalam waktu yang lama dapat mengakibatkan stress bagi perawat. Stress yang terus menerus dapat mengakibatkan Burnout syndrome. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan lama kerja dengan Burnout syndrome pada perawat pelaksana di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Rumus Slovin digunakan dalam menentukan besaran sampel. Sementara untuk menilai burnout syndrome menggunakan kuesioner Maslach Burnout Inventory. Hasil penelitian menunjukkan dari 129 responden mayoritas responden 72.1% bekerja kurang dari 6 tahun atau berada pada lama kerja kategori baru. Untuk Burnout syndrome terdapat 45 % responden mengalami Burnout syndrome rendah, 27.9% sedang, 26.3% cukup tinggi, dan 0.8% mengalami Burnout syndrome tinggi. Sementara untuk hasil uji statistik spearman rank/rho menunjukkan p value .226 > .05 yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan Burnout syndrome pada perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. Rekomendasi bagi management rumah sakit untuk mencari tahu faktor-faktor yang memicu terjadinya Burnout syndrome pada perawat pelaksana, sehingga dapat meningkatkan kepuasan perawat dalam melayani sehingga kualitas pelayanan akan meningkat dan pada akhirnya kepuasan dan keselamatan pasien akan tercipta.

Kata Kunci: Burnout Syndrome, Lama kerja, Perawat Pelaksana

Pendahuluan

Profesi perawat selalu dituntut untuk memberikan perawatan yang terbaik untuk para pasien yang dirawat. Perawatan yang terbaik menuntut kesabaran dan empati dari seorang perawat. Hal-hal tersebut dapat memicu stress pada perawat. Selain itu, para perawat yang sudah bekerja dalam waktu yang lama akan merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan (Lubis, 2016). Perasaan jenuh yang terjadi dalam waktu yang lama dapat memicu permasalahan yang lebih serius yaitu Burnout (Munster, 2018). Burnout syndrome merupakan masalah kesehatan mental yang paling umum, khususnya pada petugas kesehatan yang telah bekerja dalam waktu yang lama. Burnout syndrome menurut WHO (2019) merupakan stress di tempat kerja dalam jangka waktu yang lama dan belum ditemukan jalan keluarnya. Menurut (Christina, 2014) Burnout memiliki tiga karakteristik yaitu depersonalisasi, kelelahan emosional, dan rasa pencapaian rendah. Burnout syndrome juga dapat menyebabkan penurunan kesehatan fisik seperti gangguan kualitas tidur, konsentrasi, penurunan energi, emosi dan bahkan depresi (Christina, 2014).

Angka kejadian Burnout sangat tinggi pada tenaga Kesehatan (Gomez-Urquiza, 2016; Nobre et al., 2019) Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Denning et al., 2021) pada 3.537 tenaga kesehatan di Inggris, Polandia, serta Singapura, didapati 2.364 tenaga kesehatan mengalami kelelahan, 701 lainnya mengalami kecemasan, dan 389 mengalami depresi. Berdasarkan IDN TIMES (2020) angka prevalensi Burnout syndrome pada petugas kesehatan di Indonesia sangat tinggi, dimana 82% petugas Kesehatan mengalami Burnout syndrome sedang. Hasil yang serupa pada penelitian dari Program Studi Magister Kedokteran Kerja Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (MKK FKUI) dimana 83% petugas kesehatan di Indonesia mengalami Burnout syndrome

sedang dan juga berat (Humas FKUI, n.d.). Selanjutnya hasil penelitian dari Putra (2019) menunjukkan prevalensi Burnout syndrome pada perawat di Jawa Timur menunjukkan 34,8% perawat mengalami kelelahan emosional, 24,3% perawat mengalami depersonalisasi, dan 24,5% perawat mengalami penurunan pencapaian pribadi. Maramis dan Cong (2019), menyimpulkan 49% responden perawat di Rumah Sakit Advent Manado mengalami Burnout syndrome.

Perawat yang mengalami Burnout syndrome akan berdampak pada kepuasan dan keselamatan pasien, sebab kinerja dan kualitas pelayanan perawat akan menurun, lebih rentan dengan kesalahan seperti kesalahan memberikan obat, dan perawatan lainnya. Selain itu resiko infeksi dan jatuh pada pasien akan semakin tinggi (Dall'Ora et al., 2020). Individu yang mengalami Burnout syndrome telah mengalami kelelahan emosi, fisik maupun mental dalam waktu yang cukup lama sehingga tidak akan fokus pada pelayanan yang dikerjakan, dan akhirnya mengambil keputusan seperti tidak masuk kerja, mengambil cuti sakit, bahkan berhenti dari pekerjaannya (Nursalam, 2015). Dampak lain dari Burnout adalah tingginya turn over perawat (Kelly et al., 2021; Rushton et al., 2015), yang mengakibatkan tingginya biaya pelatihan bagi karyawan baru dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien.

Ada banyak pencetus perawat mengalami Burnout, seperti usia dan jenis pekerjaan (Nobre et al., 2019), jam kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan staf yang tidak memadai (Rushton et al., 2015). Selain itu jenis kelamin, status perkawinan, jumlah anak, status kesehatan, shift kerja, wilayah kerja dan tugas administrasi merupakan faktor pencetus terjadinya burnout (la Fuente et al., 2015). Namun yang paling sering dihubungkan dengan Burnout adalah lama bekerja dalam satu department tertentu. Penelitian yang

dilakukan oleh (Rozi Yani et al., n.d.) di salah satu RS umum daerah, ditemukan adanya hubungan antara lama masa kerja dengan Burnout. Lebih lanjut Ayu et al., (2017) menyimpulkan bahwa perawat yang memiliki masa kerja 11-26 tahun dinas lebih dominan untuk mengalami Burnout dibandingkan dengan lama kerja yang lain. Semakin lama perawat bekerja, biasanya perawat mulai merasakan kejenuhan, dan kejenuhan yang berlangsung dalam waktu yang lama akan mengarah ke Burnout (Munster, 2018).

Teori keperawatan Betty Neuman menunjukkan bahwa individu memiliki tiga line of defence untuk bertahan menghadapi segala stress yang menyerang individu. Jika stress terjadi terus menerus dan menembus tiga line of defence individu akan mengalami sakit. Ketika perawat bekerja dan terus menerus mendapatkan stress, dan jika stress tersebut terus berlangsung, lama kelamaan stress tersebut akan melewati batas normal atau sudah melewati garis pertahanan yang fleksibel. Perawat akan mengalami stress yang mengakibatkan kejadian Burnout sehingga dapat mengganggu perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal (Neuman's Systems Model - Nursing Theory, n.d.; Aligood, 2014).

RSUP Prof Dr. R. D Kandou Manado merupakan rumah sakit pusat rujukan Sulawesi Utara, yang mengharuskan menerima pasien rujukan seluruh Rumah sakit daerah di Sulawesi Utara sehingga setiap hari banyak pasien dengan segala penyakit dan keluhan yang kompleks datang untuk mendapatkan perawatan. Pasien yang datang adalah pasien rujukan dari rumah sakit daerah sehingga kasusnya membutuhkan perawatan yang lebih baik. Kondisi seperti ini menuntut para perawat untuk selalu siap dalam memberikan perawatan yang maksimal, sehingga perawat akan lebih stress dalam memenuhi tanggung jawab sebagai tenaga kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan lama kerja dengan Burnout syndrome pada perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Metode

Desain kuantitatif non-eksperimental dengan pendekatan cross sectional digunakan dalam melakukan penelitian ini. Pendekatan cross sectional merupakan observasi atau pengumpulan data hanya sekali dalam satu waktu (Carsel, 2018). Analisa data dalam penelitian ini dihitung menggunakan program Microsoft Excel dan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado. Purposive sampling atau teknik pengambilan sampel berdasarkan kriteria peneliti (Suprajitno, 2016) merupakan Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam hal ini kriteria sampel yang terlibat dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat pelaksana RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado yang bekerja di ruang rawat inap Irina A atas, Irina A bawah, Irina A Teratai, Irina C1 sampai C5 dan CVBC yang berjumlah 182 perawat, dan untuk menentukan besaran sampel, peneliti menggunakan rumus slovin dan didapat hasil minimal sampel adalah 125 perawat yang diambil berdasarkan besaran persentase di setiap ruangan yang masuk dalam kriteria inklusi

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan satu instrumen yaitu Maslach Burnout inventory yang diadopsi dari Andarini (2018). Kuesioner Burnout dari 21 pertanyaan dibagi menjadi tiga bagian dasar yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan berkurangnya pencapaian pribadi (*personal*

accomplishmen). Skala pengukuran yang digunakan pada instrument ini adalah skala Likert. Kategori burnout dibagi dalam 4 bagian yaitu rendah, sedang, cukup tinggi dan tinggi. Sementara untuk lama kerja di kategorikan dalam kurang dari 6 tahun (baru), 6-10 tahun (sedang) dan di atas 10 tahun (lama).

Proses pengumpulan data setelah peneliti mendapatkan surat persetujuan dan layak etik dari RSUP Prof. Dr. R. D Kandou Manado, peneliti datang ke setiap ruang perawatan untuk membagikan kuesioner kepada calon responden. Kemudian peneliti membagikan lembar kuesioner kepada responden disetiap ruangan yang telah dipilih dengan menerapkan etika penelitian. Para responden mengisi kuesioner yang dibagikan tanpa ada paksaan, dan setelah responden selesai mengisi data, peneliti mengucapkan terima kasih kepada responden. Peneliti kemudian memeriksa, mengola dan menganalisa data yang terkumpul.

Hasil

Lama kerja pada perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Tabel 1. Lama Kerja Pada Perawat

Lama Kerja	Frekuensi	Persen
Baru	93	72,1 %
Sedang	14	10,9 %
Lama	22	17
N	129	100 %

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa dari 129 total responden pada perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado, terdapat 93 (72,1%) responden memiliki lama kerja baru (kurang dari 6 tahun bekerja), 14 (10,9%) responden memiliki lama kerja sedang (6-10 tahun). dan 22 (17,1%) responden memiliki lama kerja lama (lebih dari 10 tahun bekerja). Dari data tersebut dapat dilihat bahwa mayoritas responden yang terlibat

dalam penelitian ini masuk pada kategori lama kerja yang baru, atau telah bekerja di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado kurang dari 6 tahun.

Burnout Syndrome Pada Perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado

Tabel 2. *Burnout Syndrome* Pada Perawat

Kategori	Frekuensi	Persen
Rendah	58	45 %
Sedang	36	27,9 %
Cukup	34	26,3 %
Tinggi		
Tinggi	1	0,8 %
N	129	100 %

Pada tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 129 total responden pada perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado, terdapat 58 (45, 0%) responden mengalami Burnout syndrome rendah, 36 (27.9%) responden mengalami Burnout syndrome sedang, 34 (26.4%) responden mengalami Burnout syndrome cukup tinggi, dan 1 (0.8 %) mengalami Burnout syndrome tinggi. Data tersebut menunjukkan seluruh responden mengalami Burnout syndrome walaupun dalam kategori yang berbeda, namun yang tertinggi dalah Burnout syndrome rendah.

Hubungan Lama Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat.

Tabel 3. Hubungan Lama Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat

	<i>Burnout Syndrome</i>
Correlation Coefficient	- .107**
Sig (2-tailed)	.226
N	129

Pada tabel 3 menunjukkan p-value menggunakan Spearmen Rank/Rho adalah .226 >.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang

signifikan antara lama kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado.

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden masuk pada kategori lama kerja yang baru, atau telah bekerja di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado kurang dari 6 tahun. Peneliti berasumsi bahwa turnover perawat di tempat penelitian cukup tinggi, mengingat RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado berdiri sejak 1936 dan seharusnya perawat yang bekerja adalah perawat-perawat yang masuk pada kategori kerja lama atau di atas 10 tahun. Sementara hasil Burnout syndrome menunjukkan semua responden mengalami Burnout, walaupun dalam kategori yang berbeda, namun yang tertinggi adalah Burnout syndrome rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Eliyana (2016), pada perawat pelaksana dimana mayoritas responden masuk dalam kategori Burnout rendah.

Untuk hubungan antara lama kerja dengan Burnout menunjukkan hubungan yang tidak significant. Atau dengan perkataan lain Burnout yang dialami perawat pelaksana RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado secara statistical tidak berhubungan dengan lamanya perawat bekerja, namun berhubungan dengan faktor-faktor yang lain. Faktor-faktor lain yang dapat menjadi pencetus terjadinya Burnout pada perawat menurut Rushton et al., (2015) adalah jam kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang penuh tekanan dan staf yang tidak memadai. Hal tersebut dapat terjadi pada perawat pelaksana di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado, sebab rumah sakit dimana mereka berdinass merupakan rumah sakit rujukan Sulawesi utara yang mengharuskan menerima pasien rujukan seluruh Rumah sakit daerah di Sulawesi Utara sehingga pasien yang datang adalah pasien rujukan dari rumah sakit daerah yang kasusnya

membutuhkan perawatan yang lebih kompleks. Kondisi seperti ini menuntut para perawat bekerja jam dalam jam kerja yang tinggi dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan dengan staf yang mungkin tidak memadai sebab begitu banyak dan kompleksnya penyakit yang harus dilayani. Selain itu jenis kelamin, status perkawinan, memiliki anak, tingkat kesehatan, jenis shift kerja, wilayah pelayanan kesehatan dan tugas administrasi merupakan faktor pencetus terjadinya burnout (la Fuente et al., 2015).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang didapat dari pengolahan data, peneliti mengambil kesimpulan yaitu :

1. Lama kerja pada perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado sebagian berada pada kategori baru yaitu kurang dari 6 tahun.
2. Keseluruhan responden mengalami Burnout Syndrome dalam kategori yang berbeda, namun yang tertinggi adalah Burnout Syndrome rendah.
3. Tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dengan Burnout syndrome pada perawat di RSUP Prof. Dr. R.D Kandou Manado.

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen rumah sakit untuk menemukan faktor-faktor yang memicu terjadinya Burnout syndrome pada perawat pelaksana. Sehingga dapat meningkatkan kepuasan perawat dalam melayani sehingga kualitas pelayanan akan meningkat dan pada akhirnya kepuasan dan keselamatan pasien akan tercipta. Bagi peneliti selanjutnya untuk melihat faktor-faktor yang memicu terjadinya burnout pada perawat. Sementara bagi para perawat, pelaksana agar mengevaluasi tingkat stress yang dihadapi saat bekerja sehingga dapat meminimalisir atau bahkan menghindari kejadian burnout.

Daftar Pustaka

- Ayu, P., Surya, A. S., & Adiputra, N. (2017). Hubungan antara masa kerja dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap anak rsup sanglah (Vol. 6, Issue 4).
<http://ojs.unud.ac.id/index.php/eum>
- Christina, M. (2014). Handbook on prevention of burn-out and control. Mind Garden Inc.
- Denning, M., Goh, E. T., Tan, B., Kanneganti, A., Almonte, M., Scott, A., Martin, G., Clarke, J., Sounderajah, V., Markar, S., Przybylowicz, J., Chan, Y. H., Sia, C. H., Chua, Y. X., Sim, K., Lim, L., Tan, L., Tan, M., Sharma, V., ... Kinross, J. (2021). Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(4) April.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0238666>
- Gomez-Urquiza, J. L. (2016). Prevalence, risk factors, and levels of burnout among oncology nurses: a systematic review. Number 3/May 2016.
<https://www.ons.org/onf/43/3/prevalence-risk-factors-and-levels-burnout-among-oncology-nurses-systematic-review>
- Humas FKUI. (n.d.). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. Fakultas Kedokteran.
- IDN TIMES. (2020, September 8). 82 Persen Tenaga Kesehatan Alami Kelelahan Mental Hadapi COVID-19. IDN TIMES.
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102.
<https://doi.org/10.1016/J.OUTLOOK.2020.06.008>
- la Fuente, G. A. C.-D., Vargas, C., & ... (2015). Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. ... *Journal of Nursing* ...
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0020748914001710>
- Lubis, N. (2016). Depresi Tinjauan Psikologis. Kencana.
- Maramis, J. R., & Cong, J. (2019). Relationship of Hardiness Personality With Nurse Burnout. *Abstract Proceedings International Scholars Conference*, 7(1), 434–446.
<https://doi.org/10.35974/isc.v7i1.1046>
- Munster, L. (2018, August 24). Mengatasi “Burn Out” di Tempat Kerja. *Kayross Psikologi Utama*.
- Neuman’s Systems Model - Nursing Theory. (n.d.). Retrieved March 19, 2023, from <https://nursing-theory.org/theories-and-models/neuman-systems-model.php>
- Nobre, D. F. R., Rabiais, I. C. M., Ribeiro, P., & ... (2019). Burnout assessment in nurses from a general emergency service. *Revista Brasileira de ...*
<https://www.scielo.br/j/reben/a/4rQP5HMBRPs6SYsQSxqNmJM/abstract/?lang=en>
- Nursalam. (2015). Metodologi penelitian ilmu keperawatan. Salemba Medika.
- Putra, Kuswantoro. , S. (2019). Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial

East Java: Cross-sectional study.
Enfermeria Clinica, 29, 362–366.

Rozi Yani, M., Kamil, H., Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, M., Pengajar Keperawatan Dasar Dasar Keperawatan, S., & Keperawatan Universitas Syiah Kuala Banda Aceh, F. (n.d.). HOSPITAL OF MEURAXA BANDA ACEH.

Rushton, C. H., Batcheller, J., Schroeder, K., & ... (2015). Burnout and resilience among nurses practicing in high-intensity settings. *American Journal of ...*
<https://aacnjournals.org/ajconline/article-abstract/24/5/412/4063>

WHO. (2019, May 28). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. World Health Organization.