

**HUBUNGAN BURNOUT DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT
DI INSTALASI GAWAT DARURAT(IGD) DAN *INTENSIVE
PSYCHIATRIC CARE UNIT* (IPCU) RSJ Dr. RADJIMAN
WEDIODININGRAT LAWANG**

Taufiqul Hakim

Program Studi S1 Keperawatan
taufiqlovebird123@gmail.com

Ike Prafitasari, S. Kep.,Ns.,M.Kep

Dosen Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto
ikkeshary@gmail.com

Nurul Mawaddah, S. Kep.,Ns.,M.Kep

Dosen Keperawatan Stikes Majapahit Mojokerto
.mawaddah_ners@gmail.com

Abstrak -Perawat IGD dan IPCU berpotensi mengalami *burnout*, hal ini berpengaruh pada kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisa hubungan *burnout*dengankepuasankerja di Instalasi GawatDaruratdanRuang*Intensive Psychiatric Care Unit* (IPCU)RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.Desain penelitian ini adalah korelasional dengan teknik*Proportionate Random Sampling*. Total responden 44 orang perawat Instalasi GawatDaruratdanRuang*Intensive Psychiatric Care Unit* (IPCU)RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Dari analisis diperoleh hasil dari 22 responden yang memiliki *burnout* pada kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian besar didapatkan memiliki kepuasan kerja cukup yaitu sebanyak 16 responden (72,7%) dan sisanya 6 orang (27,3%) perawat yang memiliki kepuasan kerja baik.Berdasarkan dari hasil uji spearman's rho $p=0,078$ ($p>0,05$), dengan Correlation Coefficient= -0,268, dapat disimpulkan arah hubungan dari korelasi ini adalah negatif dengan kekuatan lemah. Sedangkan nilai signifikan korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat darurat dan Ruang *Intensive Psychiatric Care Unit* (IPCU) RSJ Dr.Radjiman Wediodiningrat Lawang.Diharapkan dengan hasil penelitian ini perawat dapat mempertahankan level *burnout* dalam kategori rendah, dan manajemen dapat memberikan fasilitas yang dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat sehingga pemberian pelayanan dapat lebih optimal.

Kata Kunci: *Burnout*, Kepuasan Kerja, Perawat

Abstract - Nurses in emergency room and Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) have potential to experience *burnout*, which also affects job satisfaction. This study aims to analyze the relationship of *burnout* with job satisfaction in the Emergency Room and Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Design of this study was correlative using a *Proportionate Random Sampling* technique with a sample of 44 nurses in the Emergency Room and Intensive Psychiatric Care Unit

(IPCU) of the RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Results of the analysis obtained from 22 respondents who have burnout in low category shows that most of them found to have enough job satisfaction as many as 16 respondents (72.7%) and the remaining 6 people (27.3%) nurses who has good job satisfaction. Based on Spearman's rho test $p = 0.078$ ($p > 0.05$), with the Correlation Coefficient = -0.268, it can be concluded the direction of the relationship from this correlation is negative with weak strength. While significant value of the correlation shows there is no significant relationship between burnout and nurse job satisfaction in the Emergency Room and Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. It is expected nurses can maintain the level of burnout in the low category, and management can provide facilities that increase nurse job satisfaction so that service delivery can be optimized.

Key Words: Burnout, Job's Satisfaction, Nurse

PENDAHULUAN

Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan IPCU (*Intensive Psychiatric Care Unit*) adalah salah satu sumber utama pelayanan kesehatan di rumah sakit. Ada beberapa hal yang membuat situasi di IGD dan IPCU menjadi khas, diantaranya adalah pekerjaan yang tinggi dan mengharuskan perawat mengambil keputusan secara cepat. Perawat yang bertugas di ruang IGD dan IPCU berpotensi mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang overload yang berhubungan dengan pelayanan kepada orang lain. Keadaan seperti ini apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosi, dan mental yang disebut dengan gejala *burnout*. Pada saat yang sama, perawat dituntut untuk mampu bekerja dalam tim sehingga konflik interpersonal biasanya tidak dapat dihindari. Tanggung jawab atas kesehatan dan keselamatan orang lain, beban kerja yang berat, keharusan untuk selalu berhubungan dengan masalah hidup atau mati, dan gambaran tentang konsekuensi yang berat yang harus ditanggung jika melakukan kesalahan, akan menambah tekanan pada perawat. Stres yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi emosional, fisik, dan mental perawat, yang kemudian dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental karena terkurasnya energi untuk menghadapi stres yang terus menerus. Stres kerja yang terjadi secara terus menerus dan dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout*. *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.

Namun, permasalahan yang terjadi adalah, tidak seluruh rumah sakit mampu memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara prima, dalam hal pelayanan rawat inap maupun gawat darurat. Dalam menjalankan perannya perawat dituntut untuk memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami stres dan berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* pada perawat. Kepuasan kerja perawat yang kurang dan angka *burnout* perawat yang tinggi merupakan masalah yang memerlukan perhatian dari manajemen SDM agar tidak menjadi penyebab rendahnya mutu pelayanan keperawatan. Oleh sebab itu pengelolaan SDM merupakan hal yang penting untuk bisa dilakukan yaitu dengan menekan angka *burnout* perawat dapat dilakukan dengan membentuk nilai pribadi dan menurunkan beban kerja perawat kontrak, nilai pribadi dibentuk oleh kontrol melalui dua aspek yaitu komunitas dan penghargaan, depersonalisasi memiliki pengaruh paling dominan dalam dimensi *burnout* yang dibentuk oleh aspek kelelahan emosional, turnover intention dapat diturunkan melalui penurunan dimensi kelelahan emosional dan meningkatkan prestasi pribadi. (Nursalam,2013). Berdasarkan uraian tersebut diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan *burnout*dengankepuasankerja di Instalasi GawatDaruratdanRuangIntensive Psychiatric Care Unit (IPCU)RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode korelasional. Penelitian ini menganalisa hubungan *burnout*dengankepuasankerjaperawat di Instalasi GawatDaruratdanRuangIntensive Psychiatric Care Unit (IPCU)RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.Hipotesis yang dirumuskan adalah ada hubungan antara *burnout*dengankepuasankerjaperawat di Instalasi GawatDaruratdanRuangIntensive

Psychiatric Care Unit (IPCU)RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang Hubungan antara keduanya adalah hubungan negatif, yakni semakin rendah *burnout* perawat maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Terdapat 2 variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *independent* yang mana adalah *Burnout* dan variabel *dependent* yaitu Kepuasan Kerja. *Burnout* adalah Suatu proses dimana terjadi suatu perubahan perilaku negatif sebagai respon terhadap tekanan dan stres pekerjaan dalam waktu yang berkepanjangan. Terdiri dari: kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan capaian diri. Diukur dengan menggunakan kuesioner MBI (Maslach Burnout Inventory). Pengukuran menggunakan skala likert dengan nilai 1 = tidak pernah, 2 = jarang, 3 = sering, 4 = selalu. Selanjutnya perhitungan kriteria menggunakan *Interval Mean Item* dengan poin rendah = $1,00 \leq a \leq 1,75$, sedang $1,76 < a \leq 2,50$, cukup $2,51 < a \leq 3,25$, dan tinggi $3,26 < a \leq 4,00$ (Andarini, 2018). Kepuasan Kerja adalah perasaan perawat terhadap pekerjaannya yang dialami selama bertugas di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang *Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU)RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang* dengan indikator: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Kuesioner kepuasan kerja menggunakan JDI (*Job Description Index*) menggunakan perhitungan skala likert dengan kode SS = Sangat Setuju, S = Setuju, TS = Tidak Setuju, STS = Sangat Tidak setuju. Selanjutnya digolongkan dalam kriteria penilaian menggunakan *Interval Mean Item* dengan penilaian Jelek ($1,00 \leq a \leq 1,75$), Kurang ($1,76 < a \leq 2,50$), Cukup ($2,51 < a \leq 3,25$), Baik ($3,26 < a \leq 4,00$) (Noemijati, 2013). Kedua kuesioner tersebut telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya, dimana berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* menunjukkan hasil valid dengan nilai $p > 0,05$. Hasil uji reliabilitas dari pernyataan dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha $> 0,6$. Dalam penelitian Andarini (2018) hasil uji reliabilitas *Burnout Syndrome* menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,902 dan dalam penelitian Noemijati (2013) hasil uji reliabilitas kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) menunjukkan nilai Cronbach Alpha sebesar 0,936, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah valid dan reliabel.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang *Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat*

Lawang sejumlah 50 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Proportionate Random Sampling*, yaitu pengambilan sampel yang memperhatikan pertimbangan unsur-unsur atau kategori di dalam populasi penelitian. Metode ini tepat digunakan pada populasi yang memiliki karakteristik heterogen, dimana perbedaan tersebut mempunyai arti yang signifikan pada pencapaian tujuan penelitian (Kelana, 2013). Besarnya sampel pada penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin. Kriteria inklusi sampel antara lain Responden merupakan perawat pelaksana, masa kerja >1 tahun, berada di tempat saat penelitian dilaksanakan. Kriteria eksklusi antara lain perawat yang baru ditugaskan di Instalasi Gawat Darurat dan Unit ICU dalam dua bulan terakhir. Pengambilan data dilakukan pada bulan Mei 2020.

Teknik analisa data meliputi *editing, coding, scoring dan tabulating*. Setelah diperoleh data maka dilakukan analisa *univariat* dimana data tersebut diolah dan dianalisis secara deskriptif terhadap masing-masing variabel dalam bentuk distribusi frekuensi atau presentase. Selanjutnya analisa *bivariat*, analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara fungsi peran keluarga dan tingkat kecemasan pasien CVA, dilakukan dengan uji korelasi *SpearmanRho* dengan *confidence interval* (CI) yang digunakan adalah 95% menggunakan aplikasi SPSS. Dengan uji SPSS maka yang dicari adalah nilai p (*p-value*) sebagai nilai besarnya peluang hasil penelitian untuk menentukan keputusan uji statistik dengan cara membandingkan nilai p dengan alpha. Ketentuan yang berlaku adalah, bila $p\text{-value} > 0,05$ menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara variabel independen dengan variabel *dependent*. Bila $p\text{-value} < 0,05$ menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel *independent* dengan variabel *dependent*. Kriteria tingkat hubungan (koefisien korelasi) antar variabel berkisar antara $\pm 0,00$ sampai $\pm 1,00$. Tanda \pm mengindikasikan arah hubungan dua variabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut. Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan, Penghasilan, Burnout, dan Kepuasan Kerja

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Masa Kerja, Status Pernikahan, Penghasilan, *Burnout*, dan Kepuasan Kerja

No.	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	26	59,1
	Perempuan	18	40,9
	Jumlah	44	100
2.	Usia		
	26-35 tahun	24	54,5
	36-45 tahun	12	27,3
	46-55 tahun	8	18,2
	Jumlah	44	100
3.	Pendidikan		
	D3 Keperawatan	24	54,5
	S1 Keperawatan + Ners	18	40,9
	S2 Keperawatan	2	4,5
	Jumlah	44	100
4.	Masa Kerja		
	1-9 tahun	14	31,8
	10-19 tahun	19	43,2
	20-29 tahun	9	20,5
	30-39 tahun	2	4,5
	Jumlah	44	100
5.	Status Pernikahan		
	Menikah	42	95,5
	Belum menikah	2	4,5
	Jumlah	44	100
6.	Penghasilan		

	1-3 juta	6	13,6
	3-5 juta	27	61,4
	> 5juta	11	25
	Jumlah	44	100
7.	Burnout		
	Rendah	22	50
	Sedang	13	29,5
	Cukup	9	20,5
	Jumlah	44	100
8.	Kepuasan Kerja		
	Cukup	36	81,8
	Baik	8	18,2
	Jumlah	44	100

Tabel 2 Distribusi Silang Frekuensi Responden berdasarkan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Dan Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang

Burnout	Kepuasan Kerja Perawat						Uji Statistik Spearman's Rho
	Cukup		Baik		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	16	36,4	6	13,6	22	50	<p>$p = 0,078$ ($p > 0,05$)</p> <p>Correlation Coefficient = -0,268</p>
Sedang	11	25	2	4,5	13	29,5	
Cukup	9	20,5	0	0	9	20,5	

1. Burnout

Diketahui bahwa dari 44 orang responden, separuh dari responden memiliki *burnout* pada kategori rendah yaitu sebanyak 22 orang (50%). Hal tersebut

menunjukkan bahwa menurut sebarannya *burnout* perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang *Intensive Psychiatric Care Unit* (IPCU) RSJ dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang pada kategori cukup, sedang dan rendah serta tidak ada perawat yang mengalami *burnout* tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu (2019) yang menunjukkan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. Amino Gondohutomo Semarang sebagian besar pada kategori rendah. *Burnout* sebagai proses perilaku negatif yang terjadi sebagai respon dari stress dan tekanan pekerjaan dalam jangka waktu yang lama. Maslach & Jackson sendiri menjelaskan bahwa *burnout syndrome* sebagai kumpulan gejala dari kelelahan emosional dan sinisme yang seringkali terjadi diantara orang-orang yang bekerja. Hal tersebut terdiri dari tiga dimensi yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *personal accomplishment* (capaian diri) (Andarini, 2018). *Burnout* merupakan ketegangan psikologis yang berhubungan dengan stress yang dialami individu dari hari ke hari secara perlahan dan tanpa disadari akan terjadi kelelahan baik fisik, mental, dan emosional pada individu tersebut. Perawat yang mampu menghadapi kesulitan dan tekanan yang ditemuinya sehari-hari dan mampu mengatasi sejumlah masalah dalam pekerjaannya sehingga dapat menanggulangi stress yang berkepanjangan dan dapat membuat perawat lebih tangguh dalam menghadapi *burnout* yang membuat perawat tidak fokus dalam menjalani pelayanan (Mirad, 2019).

Perawat dituntut untuk mampu menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, hal ini karena tuntutan pekerjaan yang bersifat *human service*. Pemberi pelayanan diharapkan penuh dengan tanggung jawab dan membutuhkan keterampilan yang tinggi, sehingga bila tidak bisa beradaptasi akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi sehingga dapat menimbulkan *burnout* (Adnyaswari, 2017). Berdasarkan pemaparan di atas, *burnout* yang terjadi juga banyak disebabkan oleh konflik personal masing-masing individu di samping disebabkan oleh beban kerja. Terpenuhinya kebutuhan dan rasa aman individu memungkinkan terjadinya penurunan level *burnout*. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan data dari jumlah responden yang mengalami *burnout* rendah, terdapat 10 orang responden berada pada rentang usia 26-35 tahun, dan 12 orang pada usia 36-45 tahun. Hal ini sesuai

dengan pernyataan Feldman (2009) dalam Rahayu (2019). Usia merupakan salah satu prediktor dalam terjadinya *burnout*. menyatakan bertambahnya usia menjadikan individu lebih mampu mengontrol emosi dalam situasi yang dibutuhkan. Bahwa usia paruh baya memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menanggulangi stress daripada individu dengan kelompok usia lain. Mereka memiliki kesadaran lebih baik mengenai apa yang dapat mereka lakukan untuk mengubah keadaan stress tinggi dan mungkin lebih baik menerima apa yang tidak bisa diubah.

Hasil tabulasi silang menunjukkan komposisi perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang ICU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang didominasi oleh perawat laki-laki. Dalam penelitian didapatkan hasil lebih dari separuh perawat perempuan mengalami *burnout* ringan. Begitupun dengan responden dengan status menikah, cenderung mengalami *burnout* lebih tinggi dibanding dengan yang belum menikah. Jenis kelamin perawat dan status pernikahan berhubungan signifikan dengan *burnout*. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Guillermo *et al.*, (2015) yang menyimpulkan bahwa, jenis kelamin, status pernikahan dan kepemilikan anak berhubungan signifikan dengan burnout pada perawat. Perawat wanita lebih banyak mengalami *burnout*. Menurut peneliti tingginya *burnout* pada perawat perempuan kemungkinan besar disebabkan karena perawat wanita mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara profesional yang sudah menjadi tanggungjawabnya. Tidak jarang perawat perempuan harus meninggalkan keluarga yang sedang sakit atau membutuhkan perhatian lebih dan disisi lain mereka juga harus bersikap profesional mengutamakan menolong dan menghibur pasien.

Bila dilihat dari hasil tabulasi silang masa kerja dengan *burnout* didapatkan hasil dari total 9 orang yang masuk dalam kategori *burnout* cukup, lebih dari separuhnya memiliki masa kerja antara 1-9 tahun. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Ismail (2015) yang menyimpulkan lama kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dikarenakan adanya rasa tidak aman dan belum mampunya individu beradaptasi dengan ritme dan cara kerja di suatu tempat. *job insecurity* berhubungan dengan *burnout*, dan burnout menyebabkan tingginya *turnover*. Lama

kerja adalah proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam melakukan tugas pekerjaan, sehingga masa kerja yang lama dapat meningkatkan teknik dalam bekerja dan mengurangi tingkat stress pada pegawai (Trijoko, 2007 dalam Fardiansyah, 2014). Menurut peneliti, perawat yang baru saja masuk dalam lingkup kerja sebuah rumah sakit jiwa memerlukan waktu beradaptasi lebih dibandingkan dengan rumah sakit fisik. Ada beberapa perawat yang merasa takut dalam menghadapi pasien dengan penyakit jiwa, sehingga *burnout* dalam kategori cukup.

2. Kepuasan Kerja Perawat

Diketahui bahwa dari 44 orang responden, sebagian besar memiliki kepuasan kerja perawat pada kategori cukup yaitu sebanyak 36 orang (81,8%) dan sisanya adalah 8 orang (18,2%) perawat dengan kepuasan kerja baik. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di ICU dan IGD sebagian besar hanya berada di level cukup. Berdasarkan hasil tabulasi silang antara data demografi dan tingkat kepuasan kerja, cenderung menunjukkan hasil yang sama pada semua kategori data demografi. Lebih dari separuh responden pada masing-masing kategori memiliki tingkat kepuasan yang hanya mencapai level cukup.

Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi positif atau senang yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja (Luthans, 2006 dalam Sularso, 2018). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, begitu juga sebaliknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah ciri-ciri intrinsik pekerjaan, imbalan supervisi, rekan kerja, dan kondisi kerja yang menunjang (Munandar, 2001 dalam Sulistyowati, 2018). Hasil penelitian Hartono (2019) menunjukkan bahwa sistem remunerasi adalah faktor yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kepuasan kerja, dengan faktor koefisien jalur sebesar 0,50 dengan nilai t sebesar 29,100. Hasil ini berarti bahwa sistem remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat sebesar 145,5%.

Remunerasi adalah suatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan pada organisasi tempat bekerja, remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. (Surya, 2004 dalam Hartono 2019).

Berdasarkan hasil di atas peneliti berasumsi, kepuasan kerja perawat dapat ditingkatkan hingga mencapai kategori baik dengan cara perbaikan sistem remunerasi yang ada. Transparansi dan kesesuaian pendapatan remunerasi dengan realitas beban kerja serta tugas-tugas tambahan akan memberikan kepuasan yang mendorong individu untuk lebih semangat, meningkatkan kualitas dan kinerjanya dalam mendukung kelancaran kegiatan organisasi, dalam hal ini RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang.

3. Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja

Hasil analisis hubungan antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat diperoleh hasil dari 22 responden yang memiliki *burnout* pada kategori rendah menunjukkan bahwa sebagian besar didapatkan memiliki kepuasan kerja cukup yaitu sebanyak 16 responden (72,7%) dan sisanya 6 orang (27,3%) perawat yang memiliki kepuasan kerja baik. Berdasarkan dari hasil uji *spearman's rho* $p = 0,078$ ($p > 0,05$), dengan *Correlation Coefficient* = -0,268, maka dapat disimpulkan arah hubungan dari korelasi ini adalah negatif dengan kekuatan lemah. Sedangkan nilai signifikan korelasi menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara *burnout* dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat darurat dan Ruang *Intensive Psychiatric Care Unit* (IPCU) RSJ Dr.Radjiman Wediodiningrat Lawang. Sehingga dapat di simpulkan semakin rendah *burnout* maka tidak selalu didapatkan kepuasan kerja perawat baik.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2015), yang menyebutkan tidak ada hubungan antara burnout dengan kepuasan kerja perawat di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. Faktor kepuasan kerja lebih dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan dengan pendapatan. Hasil sama diperoleh dalam penelitian tentang hubungan burnout dan kepuasan kerja perawat dan dokter Intensive Care Unit Oslo University Hospital. Dimana nilai rata-rata burnout masih

dalam kategori rendah, namun kepuasan kerja tidak mencapai level tinggi. Kepuasan kerja perawat berkorelasi dengan kesesuaian pendapatan yang diperoleh perawat dibandingkan dengan dokter. Dimana perawat lebih merasa tidak puas atas pendapatan mereka dibandingkan dengan dokter. Hasil yang sama didapatkan dalam penelitian Khamisa et al (2017) yang meneliti tentang burnout dan kepuasan perawat di rumah sakit umum Afrika Selatan. Data menunjukkan 86% perawat mengalami stress kerja perawat tidak berkorelasi dengan beban kerja yang ada, namun berkorelasi dengan tidak terpenuhinya kebutuhan finansial. Kepuasan kerja tidak berhubungan dengan burnout namun dengan besarnya pendapatan sesuai kinerja. Ketika stress personal yang berhubungan dengan kebutuhan material terpenuhi terdapat kecenderungan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja perawat. Menurut peneliti hal ini juga terjadi pada perawat Instalasi Gawat Darurat dan IPCU RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang. Tingkat burnout yang sedang tidak diikuti dengan tingkat kepuasan yang cukup. Banyak faktor yang mempengaruhi hasil penelitian ini, salah satunya tingkat pendapatan yang sesuai dengan kinerja perawat. Di RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, perawat mendapatkan gaji sesuai dengan status kepegawaian dan pangkat, uang lauk pauk, dan jasa remunerasi. Pemberian remunerasi diharapkan sesuai dengan realita kinerja serta tugas tambahan yang dilakukan oleh perawat. Semakin transparan, dan berimbang maka kepuasan kerja perawat akan semakin tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian hubungan burnout dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut: Separuh responden perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang mengalami burnout dalam kategori rendah. Lebih dari separuh responden perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang memiliki kepuasan kerja dalam kategori cukup. Berdasarkan dari hasil analisis dapat disimpulkan bahwa makna koefisien korelasi memiliki arah

negatif dengan kekuatan hubungan lemah. Sedangkan signifikansi korelasi menunjukkan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara burnout dengan kepuasan kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Psychiatric Care Unit (IPCU) RSJ. Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang, dimana semakin rendah burnout perawat maka kepuasan kerja perawat tidak selalu semakin baik. Jadi hipotesis ditolak.

Disarankan kepada manajemen RSJ Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dalam melakukan strategi yang tepat untuk mencegah *burnout* dan meningkatkan kepuasankerja pegawainya. Salah satunya adalah kesesuaian pendapatan remunerasi dengan realitas kinerja perawat serta tugas tambahan yang dibebankan kepada perawat. Disarankan pada perawat untuk mampu meminimalisir *burnout* dengan cara meningkatkan kompetensi dan ilmu khususnya ilmu jiwa melalui pendidikan dan pelatihan lanjutan, baik melalui rumah sakit maupun secara mandiri. Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *burnout* dan kepuasankerjaperawat khususnya yang berhubungan pendapatan dan jasa remunerasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N., Adnyani, I. (2017). *pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat RSUP Sanglah*. E-Jurnal Manajemen UNUD. 2017. 6(5): 2474-2500
- Andarini, E. (2018). *Analisis Penyebab Burnout Syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Tesis. Universitas Airlangga Surabaya
- Damanik, Derma Wani. (2015). *Hubungan Rotasi Kerja Dan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan*. Skripsi. Jurusan Ilmu Keperawatan. Fakultas Kedokteran. Universitas Sumatera Utara.
- Fardiansyah, A. (2014). *Analisis Hubungan Beban Kerja dan Lama Masa kerja Dengan Stress Pada Perawat Di Puskesmas Blooto Kota Mojokerto*. Medica Majapahit. 2014; 6(2)

- Guillermo, et al. (2015). Risk Factors and Prevalence of Burnout Syndrome in The Nursing Profession. Elsevier. International Journal of Nursing Studies. Volume 52. Issue 1. Hal 240-249
- Hartono, B., dkk. (2019). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Paru Gunawan. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. 2019. 4(2)
- Ismail, H. (2015). *Job Insecurity, Burnout and Intention to Quit*. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences. ISSN: 2222-6990, 4(5), pp: 310-324.
- Khamisa, N., et al. (2017). *Effect Of Personal And Work Stress On Burnout, Job Satisfaction And General Health Of hospital Nurses In South Africa*. Elsevier. 2017; 22: 252-258
- Mirad, MF. (2019). Pengaruh Resiliensi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit di Jakarta. Skripsi. Universitas Negeri Jakarta.
- Noermijati, (2013). *Kajian Tentang Aktualisasi Teori Herzberg, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: UB press
- Nursalam. (2013). *Manajemen Keperawatan : Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional (3rd ed.)*. Jakarta: Salemba Medika
- Rahayu D, Fauziah N. (2019). Hubungan Atara regulasi Emosi Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) Dr. Amino Gondohutomo Semarang. Jurnal Empati. 2019; 8(2): 19-25
- Sularso, RA. (2018). Kinerja Dokter Muda Sebagai Mediasi Pengaruh Burnout, Kecerdasan Emosional, Self Efficacy, Terhadap Kepuasan Kerja Di Rumah Sakit Dr. Soetomo Surabaya. Jurnal Maksipreneur. 2018; 7(2): 174-186
- Sulistyowati, A., Muazansyah I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. Jurnal Penelitian Administrasi Publik. 2018; 4(1)