
**HUBUNGAN BURNOUT DAN TINGKAT STRESS DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUANG RAWAT INAP RSUD AJIBARANG**

Oleh

Wiwid Setiyanika¹, Indri Heri Susanti², Tri Sumarni³^{1,2,3}Program Studi Keperawatan, Program Sarjana, Fakultas Kesehatan, Universitas
Harapan BangsaEmail: ^{1*}wiwidsetiyanika13@gmail.com, ²indriherisusanti@uhb.ac.id,
³trisumarni@uhb.ac.id**Abstract**

Nurse achievements include effectiveness in providing health care in accordance with their authority, as well as carrying out the responsibilities that are inherent. Nurse performance can be evaluated both in terms of quality and quantity of health services provided. The high level of stress felt by nurses and also burnout owned by nurses can lead to a decrease in the quality of nurse performance in providing care to patients. Research objective: to understand the correlation between burnout conditions and stress levels with the performance of nurses in the treatment unit at the Ajibarang Regional General Hospital (RSUD). Methods : This study applied a correlational study design with a cross-sectional cross-sectional approach. The sample selection method used was non-probability sampling by taking the entire population, involving 44 nurses as a sample, using the Maslach Burnout Inventory (MBI) research instrument, Stress Response Scale and Nurse Performance with the Spearman Rank. The results obtained by most of the respondents were aged 31-40 years (59.1%), with the highest education, namely D-III and the highest length of service, namely <3 years (81.8%). It is known that the highest percentage of burnout in the low category is 25 with a percentage (56.8%), the highest percentage of stress levels is 19 with a percentage (43.2%) and the percentage of nurse performance in the high category is 8 with a percentage (18.2%). The Spearman Rank test showed that there was no significant correlation between stress levels and nurse performance, with a significance value of 0.059 and a correlation value of 0.414. Meanwhile, there is a significant correlation between burnout and nurse performance, with a significance value of 0.036 and a correlation value of 0.435. Conclusion There was no correlation between stress levels and nurse performance in the nursing unit at the Ajibarang Regional General Hospital (RSUD), while there was a relationship between burnout and nurse performance

Keywords: Burnout, Stress Level, Nurse Performance**PENDAHULUAN**

Perawat adalah sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan rumah sakit. Perawat mempunyai peran penting dalam penyediaan layanan kesehatan di lingkungan rumah sakit, karena mereka menjaga hubungan terus menerus dengan pasien dan keluarga mereka selama periode 24 jam. Terbentuknya paradigma keperawatan yang mencakup pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual secara utuh menuntut perawat untuk selalu menjaga

profesionalisme. Perawat diberi mandat untuk memiliki tingkat pengetahuan, keterampilan, ketajaman analitis, dan akuntabilitas yang tinggi. Konsekuensinya, perawat harus menunjukkan kemampuan untuk berfungsi secara mandiri, memberikan penilaian yang cepat dan akurat, sehingga mencapai kinerja yang optimal. Agar dapat melaksanakan tugas mereka secara efektif, penting bagi perawat untuk memiliki pemahaman komprehensif tentang prosedur yang harus mereka lakukan



dan tujuan di balik pelaksanaannya. (Astiti & Etlidawati, 2020).

Kinerja perawat mengacu pada tingkat produktivitas yang ditunjukkan oleh seorang perawat dalam memberikan asuhan keperawatan

sesuai dengan kewenangan yang telah ditetapkan dan disertai dengan tugas yang sesuai. Penilaian kinerja keperawatan dapat dilakukan melalui evaluasi ukuran kualitatif dan kuantitatif. Kinerja perawat yang tidak memadai berpotensi mengakibatkan menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja dapat dilihat sebagai konstruksi multifaset yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk keterampilan individu, motivasi, dan peluang atau lingkungan kerja yang mereka hadapi.) Nursalam (2014) dalam Rantung (2015). Hasil penelitian Nikpeyma (2014) dalam Astiti & Etlidawati (2020), Telah diungkapkan bahwa sistem kinerja perawat dihadapkan pada berbagai masalah. Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi atau individu terkait harus meningkatkan struktur, metode, dan hasil kinerja, dengan tujuan mencapai kualitas layanan pasien yang unggul.

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh faktor usia, karena usia mempunyai peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja perawat. Seiring bertambahnya usia individu, mereka cenderung menunjukkan lebih banyak tingkat tanggung jawab dan pengalaman dalam upaya profesional mereka. (Kumajas et al., 2014) dalam Hasanah & Maharani (2022). Terdapat aspek lain yang mempunyai hubungan langsung dengan kinerja keperawatan antara lain faktor motivasi, faktor gaya kepemimpinan, faktor komitmen, dan faktor masa kerja. Kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh unsur individu saja, tetapi juga oleh aspek fungsional kerjanya, adanya dukungan sosial, dan besarnya stres atau kejenuhan kerja (sering disebut dengan *burnout*). Faktor-faktor ini bersama-sama dapat berkontribusi terhadap penurunan keterampilan, bakat, dan atribut pribadi

perawat. Seringkali terlihat perawat mengungkapkan ketidakpuasannya terhadap kualitas pelayanan kesehatan. Penting bagi rumah sakit untuk mengarahkan perhatian mereka pada masalah kualitas layanan yang berkaitan dengan kinerja perawat, yaitu dengan mengatasi tingkat stres dan kelelahan yang dihadapi oleh perawat.

Perawat rentan mengalami stres dalam pelaksanaan aktivitasnya dan dalam lingkup profesinya. Stres yang berhubungan dengan pekerjaan mengacu pada keadaan gangguan fisik dan emosional yang muncul ketika ada ketidaksesuaian antara kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan karyawan dan kondisi yang ada di lingkungan kerja mereka. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres akibat beban kerja yang terkadang dianggap tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis, dan emosional seseorang. Pertimbangan stres pada perawat sangat penting karena potensi pengaruhnya terhadap kualitas layanan mereka. Individu yang mengalami stres seringkali menunjukkan gejala seperti mudah tersinggung, murung, gelisah, cemas, dan penurunan motivasi kerja. Oleh karena itu, ketika seorang perawat mengalami stres, kemampuannya dalam memberikan pelayanan keperawatan dapat berkurang, yang pada akhirnya menimbulkan keluhan pasien. Menurut Saam dan Wahyuni (2013), paparan stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan dapat menyebabkan perasaan bosan atau kelelahan. (Ahmad & Vera 2019).

Burnout adalah fenomena yang ditandai dengan manifestasi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat paparan stres kronis yang berkepanjangan dalam konteks yang menuntut keterlibatan emosional dalam tingkat yang signifikan. Konsekuensi yang terkait dengan *burnout* antara lain berkurangnya motivasi kerja, sinisme, manifestasi sikap negatif, ketidakpuasan, persepsi penolakan lingkungan, kegagalan, dan berkurangnya harga diri (McGhee, sebagaimana dikutip dalam Irawati, 2014). *Burnout* dibedakan dengan adanya gejala-gejala seperti tingkat energi yang terkuras, rasa sinis terhadap pekerjaan, dan

berkurangnya efektivitas profesional, yang semuanya timbul akibat paparan stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan. Risiko kelelahan di kalangan perawat diperparah oleh faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, staf yang tidak mencukupi, konflik nilai, insentif yang tidak memadai, dan kondisi kerja yang tidak menguntungkan, termasuk otonomi yang terbatas, kurangnya dukungan administratif, dan interaksi dokter-perawat yang tegang. Penelitian menunjukkan bahwa dampak dari kelelahan di kalangan perawat mencakup berkurangnya kecenderungan untuk mengambil peran kepemimpinan, kualitas perawatan pasien yang kurang optimal, berkurangnya tingkat kepuasan pasien, peningkatan kejadian infeksi terkait layanan kesehatan, dan peningkatan angka kematian pasien. (Dyrbye, Shanafelt, Johnson, Johnson, & Satele, 2019).

Prevalensi *burnout* dalam konteks pekerjaan di seluruh dunia telah diakui oleh Organisasi Kesehatan Dunia (2019). Menurut sebuah penelitian yang dilakukan oleh Marques dkk. (2018) pada personel di Rumah Sakit Universitas Portugal, sebagian besar perawat (59%), teknisi (50%), dan staf administrasi (50%) melaporkan mengalami peningkatan tingkat kelelahan. Berdasarkan penelitian sebelumnya, mayoritas perawat yaitu 60,0% melaporkan merasakan stres akibat pekerjaan, dengan total lebih dari 51 responden. Sebanyak 55,0% dari 47 responden, atau sedikit lebih dari setengahnya, melaporkan mengalami kelelahan, khususnya kelebihan pekerjaan, di kalangan perawat. Terdapat korelasi yang signifikan antara stres terkait pekerjaan dan kelelahan pada perawat, seperti yang ditunjukkan oleh data yang diperoleh dengan nilai $p = 0,002$ ($p < 0,05$) (Wardhani, Muchtar, & Farhiyani, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, penting untuk diketahui bahwa besarnya stres dan *burnout* berdampak signifikan terhadap kinerja perawat. Meningkatnya tingkat stres yang dialami perawat disertai dengan adanya *burnout* pada diri perawat dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan keperawatan

yang diberikan kepada pasien. Penurunan pemberian asuhan keperawatan berpotensi berdampak buruk terhadap tingkat kepuasan pasien rawat inap. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan dengan cermat besarnya stres yang dialami.

Sebelum memulai penelitian, peneliti melakukan wawancara terhadap responden di RS Ajibarang. Sebanyak 47 orang dipilih sebagai responden dari 203 perawat. Selanjutnya, 15% responden dipilih sebagai sampel penelitian. Berdasarkan temuan wawancara yang dilakukan pada tanggal 17 Desember 2022, dengan jumlah perawat yang tersebar di ruangan berbeda sebanyak 8 orang (2 orang di ruang Kamar Atas, 2 orang di ruang Cendrawasih Atas, 2 orang di ruang Cendrawasih Bawah, dan 2 orang di ruang Kepodang Atas. ruangan), diamati bahwa kelelahan berhubungan secara signifikan dengan tingkat stres yang dirasakan perawat tersebut. Telah diketahui dengan baik bahwa tingkat kelelahan dan stres mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. Pentingnya kinerja keperawatan adalah hal yang paling penting bagi individu dalam profesi keperawatan. Akibatnya, mereka secara konsisten menggunakan strategi yang efektif untuk mengelola stres dan mengurangi tingkat kelelahan, sehingga meminimalkan dampak buruk terhadap kinerja keperawatan mereka.

Staf perawat yang ditugaskan di ruang rawat inap di Cendrawasih Atas, Cendrawasih Atas, Cendrawasih Bawah, dan Kepodang Atas menunjukkan tingkat kinerja keperawatan yang berbeda-beda karena peran mereka yang berbeda. Dampak tingkat kelelahan dan stres terhadap kinerja perawat terlihat jelas, karena tingkat kelelahan dan stres yang tinggi berdampak buruk pada kualitas kinerja keperawatan. Jika kinerja keperawatan seseorang menunjukkan penurunan, hal ini akan berdampak signifikan terhadap rumah sakit tempat ia bekerja. Lebih jauh lagi, penurunan kinerja keperawatan mempunyai dampak buruk terhadap kepuasan pasien dan kualitas pelayanan



yang diberikan di rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas, temuan wawancara yang dilakukan terhadap sampel tujuh perawat yang ditugaskan di empat ruang rawat inap menunjukkan spektrum tingkat *burnout* dan stres, mulai dari ringan hingga sedang. Secara khusus, tiga perawat menunjukkan gejala yang menunjukkan kelelahan ringan, sedangkan empat perawat lainnya menunjukkan gejala yang menunjukkan kelelahan sedang.

Pemahaman yang komprehensif dan strategi yang efektif diperlukan untuk mengatasi faktor-faktor penting yang mempengaruhi kualitas kinerja keperawatan. Beberapa perawat yang ditanyai menggunakan strategi mereka sendiri untuk mengelola tingkat kelelahan dan stres yang terkait dengan kinerja mereka dalam profesi keperawatan. Oleh karena itu, terdapat minat ilmiah untuk menguji hubungan antara *burnout* dan tingkat stres dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dan tingkat stres dengan kinerja perawat ruang rawat inap RS Ajibarang. Selain itu, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui beragam atribut perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit Ajibarang, khususnya menekankan usia, jenis kelamin, pendidikan, dan lama masa kerja. Selain itu, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kejadian kelelahan di kalangan perawat di lingkungan kerja mereka, sekaligus menentukan tingkat stres yang dihadapi oleh para profesional kesehatan. Selain hal tersebut di atas, tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengevaluasi efikasi dan kemahiran perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis guna mengetahui hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian kuantitatif, khususnya menggunakan desain penelitian korelasi untuk menguji korelasi dan asosiasi. Desain penelitian mengadopsi pendekatan *cross-sectional*. Penelitian menggunakan pendekatan total sampling dengan memilih sampel sebanyak 44 orang perawat yang bekerja di ruang Kamar Atas, Cendrawasih Atas, Cendrawasih Bawah, dan Kepodang Atas RSUD Ajibarang, serta empat kepala ruangan di setiap ruangan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan tingkat stres pada perawat RS Ajibarang, dengan variabel independennya adalah *burnout* dan tingkat stres. Kinerja perawat RSUD Ajibarang dijadikan sebagai variabel dependen dalam penelitian ini. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metodologi pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada perawat, dengan tujuan untuk mengumpulkan informasi terkait kinerja perawat yang diperoleh dari penelitian-penelitian sebelumnya. Hidayati (2018) dan kuesioner tingkat stress (*Stress Response Scale*) diadopsi dari penelitian Devina (2021). Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis *Chi-square*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Kamar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 1. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Umur, Jenis Kelamin, Pendidikan, Dan Masa Kerja Di RSUD Ajibarang 2023

No	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
----	-------------------------	--------	----------------



1	Umur	44	100
	1. Usia 20 - 30	11	25,0
	2. Usia 31- 40	26	59,1
	3. Usia 41 - 50	7	15,9
2	Jenis Kelamin	44	100
	1. Perempuan	33	75,0
	2. Laki-laki	11	25,0
3	Pendidikan	44	100
	1. D-III	25	56,8
	2. S1 Ners	19	43,2
4	Masa Kerja	44	100
	1. ≤ 3Tahun	8	18,2
	2. > 3Tahun	36	81,8

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa usia responden sebagian besar 31- 40 dengan persentase 59,1%. Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan persentase (75,0%) atau 33 perawat perempuan. Berdasarkan data yang diperoleh tingkat pendidikan terbanyak terpatat pada jenjang D-III sebanyak 25 perawat (56,8%). Jumlah perawat terbanyak terdapat pada ruang rawat inap Kepodang Atas dengan jumlah 12 perawat (27,3%). Persentase masa kerja perawat paling banyak yaitu dengan rentang >3 tahun sebanyak 36 perawat (81,8%).

2. *Burnout* pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 2. Distribusi frekuensi *Burnout* pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

No	<i>Burnout</i>	Jumlah (F)	Persentase (%)
1	Rendah	25	56,8
2	Sedang	11	25,0
3	Tinggi	8	18,2
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 2 diperoleh data dapat diketahui 44 responden dapat diketahui bahwa persentase tertinggi *burnout* pada perawat yaitu pada kategori rendah sebanyak 25 dengan presentase (56,8%).

Tabel 3. Distribusi frekuensi *Burnout* pada perawat berdasarkan karakteristik di

ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

Karakteristik Responden	<i>Burn out</i>						Total
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	F	%	F	%	F	%	
Usia							
1. Usia 20 – 30	1	9	4	36	6	55	100
2. Usia 31 – 40	7	27	5	19	14	54	100
3. Usia 41 – 50	0	0	2	6	15	71,5	100
Jenis Kelamin							
1. Perempuan	0	0	4	36	7	64	100
2. Laki – laki	8	24	7	21	18	55	100
Pendidikan							
1. D3	5	20	8	32	12	48	100
2. S1 Ners	3	16	3	16	13	68	100
Lama kerja							
1. ≤ 3 tahun	0	0	4	50	4	50	100
2. > 3 tahun	8	24	7	19	21	58	100

Berdasarkan table 3 menunjukkan bahwa sebagian yang mengalami *burnout* ringan merupakan responden dengan rentang usia 31-40 dengan jenis kelamin perempuan, berpendidikan D-III dan S1 Ners dengan masa kerja ≤ 3 tahun.

3. Tingkat Stress pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 4. Distribusi frekuensi Tingkat Stress pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

No	Tingkat Stress	Jumlah (F)	Persentase (%)
1	Rendah	11	25,0
2	Sedang	14	31,8
3	Tinggi	19	43,2
Jumlah		44	100

Berdasarkan tabel 4 dari 44 responden dapat diketahui bahwa persentase tertinggi tingkat stress pada perawat yaitu pada kategori tinggi sebanyak 19 dengan presentase (43,2%).



Tabel 5. Distribusi frekuensi Tingkat Stress berdasarkan karakteristik pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

Karakteristik Responden	Tingkat Stress						Total
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	F	%	F	%	F	%	
Usia							
1. Usia 20 – 30	4	36	4	36	3	27	100
2. Usia 31 – 40	12	46	8	31	6	23	100
3. Usia 41 – 50	3	42.9	2	28.6	2	28.6	100
Jenis Kelamin							
1. Perempuan	7	64	1	9	3	27	100
2. Laki – laki	12	36	13	39	8	24	100
Pendidikan							
1. D3	13	52	7	28	5	20	100
2. S1 Ners	6	32	7	37	6	32	100
Lama kerja							
1. ≤ 3 tahun	5	63	2	25	1	13	100
2. > 3 tahun	14	39	12	33	10	28	100

Berdasarkan table 5 menunjukkan bahwa sebagian besar tingkat stress rendah merupakan responden dengan rentang usia 31-40 dengan jenis kelamin perempuan, berpendidikan S1 Ners dengan masa kerja ≤ 3 tahun.

4. Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 6. Distribusi Freskuensi Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

No	Kinerja Perawat	Jumlah (F)	Persentase (%)
1	Rendah	17	15,9
2	Sedang	29	65,9
3	Tinggi	8	18,2
	Jumlah	44	100

Berdasarkan tabel 6 dari 44 responden dapat diketahui bahwa presentase tertinggi kinerja pada perawat yaitu pada kategori sedang sebanyak 29 dengan presentase (65,9%).

Tabel 4.7 Distribusi Freskuensi Kinerja berdasarkan karakteristik Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih

atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

Karakteristik Responden	KINERJA						Total
	Rendah		Sedang		Tinggi		
	F	%	F	%	F	%	
Usia							
1. Usia 20 – 30	1	9.1	9	81.8	1	9.1	100
2. Usia 31 – 40	6	23.1	17	65.4	3	11.5	100
3. Usia 41 – 50	1	14.3	3	42.9	3	42.9	100
Jenis Kelamin							
1. Perempuan	1	9.1	8	72.7	2	18.2	100
2. Laki – laki	7	21.2	21	63.6	5	15.2	100
Pendidikan							
1. D3	5	20	18	72	2	8	100
2. S1 Ners	3	16	11	58	5	26	100
Lama kerja							
1. ≤ 3 tahun	0	0	8	100	0	0	100
2. > 3 tahun	8	22	21	58	7	19	100

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan bahwa sebagian besar yang mempunyai kinerja perawat tinggi merupakan responden dengan rentang 31-40 dengan jenis kelamin perempuan, berpendidikan S1 Ners dengan masa kerja > 3 tahun.

5. Hubungan *Burnout* dengan Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 8. Hubungan *Burnout* dan Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

Burnout	Kinerja						P value	CC
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	7	0	12	27.3	6	13.6	0.036	0.435
Sedang	0	0	9	20.5	2	4.5		
Rendah	9	0	8	18.2	0	0		
Total	7	15.9	29	65.9	8	18.2		

Berdasarkan tabel 8 dapat dideskripsikan bahwa sebagian besar *burnout* perawat berada pada tingkat rendah dengan tingkat kejadian kinerja perawat pada berada pada tingkat tinggi sebanyak 7 responden (15,9%). Hasil analisis menggunakan spearman rho didapatkan hasil p value sebesar 0.036 (p < 0.05). Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.

6. Hubungan Tingkat Stress dengan Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Tabel 9. Hubungan Tingkat Stress Dengan Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang 2023

Tingkat stress	Kinerja						P value	CC
	Tinggi		Sedang		Rendah			
	F	%	F	%	F	%		
Tinggi	2	4.5	9	20.5	0	0	0.059	0.414
Sedang	2	4.5	6	13.6	6	13.6		
Rendah	3	6.8	14	31.8	2	4.5		
Total	7	15.9	29	65.9	8	18.2		

Berdasarkan tabel 9 dideskripsikan bahwa sebagian besar tingkat stress perawat berada pada tingkat tinggi dengan tingkat kejadian kinerja perawat berada pada tingkat tinggi sebanyak 7 responden (15.9%). Hasil analisis menggunakan spearman rho didapatkan hasil p value 0.059 ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa tidak ada hubungan tingkat stress dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.

Pembahasan

1. Karakteristik Responden berdasarkan umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

a. Umur

Ciri-ciri usia yang diamati dalam penelitian yang dilakukan sebagian besar terdiri dari individu berusia antara 31 dan 40 tahun, dengan total 26 responden yang merupakan 59,1% sampel. Dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap yaitu Kepodang Atas, Cendrawasih Atas, Cendrawasih Bawah, dan Camar Bawah merupakan penduduk usia kerja. Dapat dikatakan bahwa periode produktivitas seseorang biasanya berkisar antara usia 15 hingga 64 tahun. Selama fase ini, individu cenderung memiliki tingkat bakat dan kegembiraan yang tinggi, yang memungkinkan mereka terlibat secara

efektif dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan. Namun, seiring bertambahnya usia seseorang, mereka menjadi lebih rentan terhadap stres, terutama pada rentang usia 21 hingga 40 tahun dan 40 hingga 60 tahun. Terdapat korelasi antara usia individu dan tingkat keahlian mereka dalam mengelola beragam stres, kapasitas untuk menggunakan sistem pendukung secara efektif, dan kemahiran dalam menggunakan strategi penanggulangan. Demikian pula, epidemi Covid-19 telah menyebabkan kejadian dan keadaan yang tidak menguntungkan menjadi sangat rentan, menyebabkan individu dari semua kelompok umur mengalami peningkatan tingkat stres (Zulkifli, 2019).

Berdasarkan penelitian Rambu (2020), temuannya menunjukkan bahwa dengan sampel sebanyak 34 partisipan, kelompok usia dengan representasi terbesar adalah kelompok usia 26-35 tahun, yaitu sebanyak 24 responden (71%).

b. Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang dikumpulkan, temuan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yaitu 33 dari 44 responden (75,0%) berjenis kelamin perempuan. Gender merupakan atribut mendasar yang berfungsi untuk membedakan individu berdasarkan identifikasinya sebagai laki-laki atau perempuan. Mengejar profesi keperawatan tidak dipengaruhi oleh gender. Institut Kesehatan dan Kesejahteraan Australia menghasilkan hasil pada tahun 2021 yang menunjukkan bahwa mayoritas individu dalam profesi keperawatan adalah perempuan, yang merupakan 96% dari angkatan kerja. Darojati (2018) melakukan penelitian dengan sampel yang dianalisis sebanyak 40 responden. Sampel terdiri dari 18 tenaga kesehatan laki-laki yang mewakili 45% dari total keseluruhan dan 22 tenaga kesehatan perempuan yang mewakili 55% dari total keseluruhan. Berdasarkan temuan penelitian Rambu (2020), mayoritas dari 34 peserta



diidentifikasi sebagai perempuan, yang mencakup 29 tanggapan atau 85% dari total sampel.

c. Pendidikan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kualitas pendidikan sebagian besar perawat yang disurvei berada pada jenjang D-III, dimana 56,8% atau 25 dari 44 perawat masuk dalam kategori tersebut. Lulusan DIII Keperawatan merupakan sebagian besar lulusan yang berlatar belakang pendidikan di bidang tersebut. Temuan penelitian ini sejalan dengan pernyataan Malik bahwa rumah sakit telah menerapkan kebijakan dimana perawat DIII ditunjuk sebagai perawat kejuruan atau terampil, sedangkan perawat S1 dicari oleh rumah sakit untuk peran manajerial yang mengawasi penyediaan layanan berkualitas di setiap departemen. Fasilitas kesehatan tersebut. Meskipun demikian, sangat disarankan bagi masyarakat untuk melanjutkan pendidikan lebih lanjut karena sangat penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Kumajas, Warour, dan Bawotong (2014) menyatakan bahwa pendidikan formal perawat merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja perawat. Perawat dengan pendidikan tinggi cenderung menunjukkan peningkatan motivasi karena pengetahuan mereka yang luas dan pemahaman yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah.

d. Lama Kerja

Berdasarkan hasil penelitian karakteristik lama kerja perawat paling banyak berada pada kategori cukup lama > 3 tahun sebanyak 36 responden (81,8%). Lamanya seseorang bekerja akan menambah pengalaman dan keterampilan dalam bidangnya. Perawat yang memiliki masa kerja lebih lama tentunya memiliki pengalaman yang lebih banyak dan keterampilan yang lebih mumpuni. Lama kerja pada seorang perawat juga mempengaruhi tingkat stress yang dialaminya, hal tersebut dikarenakan perawat yang sudah lama bekerja sudah mampu mengolah stresnya itu sendiri. Sejalan dengan Rantung (2015) Temuan penelitian

menunjukkan bahwa sebagian besar peserta, yaitu 56 responden (62,2%), dilaporkan memiliki masa kerja tiga tahun atau lebih. Sebaliknya, sejumlah kecil peserta, yaitu 34 responden (37,8%), melaporkan memiliki masa kerja kurang dari tiga tahun. Berdasarkan penelitian Tareluan (2016) yang dilakukan di RSUP Prof.Dr.R.D. Kandou Manado, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden yaitu sebanyak 71,8% telah bekerja dengan durasi 1-5 tahun. Sebaliknya, proporsi responden terkecil yaitu 9,4% mempunyai masa kerja 6-10 tahun, 11-15 tahun, dan 16-20 tahun yang masing-masing kategori terdiri dari 3 orang. Rantung (2015).

2. *Burnout* pada perawat di ruang Kepondang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Temuan penelitian mengungkap data *burnout* pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap (Kepondang Atas, Cenderawasih atas, Cendrawasih bawah, Seagull bawah). Teramati bahwa sebagian besar perawat yang mengalami *burnout* termasuk dalam kelompok rendah, yaitu sebanyak 25 orang (56,8%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Englin et al. (2018) tentang *burnout syndrome* pada perawat di ruang rawat inap RS Santa Elisabeth Medan. Temuan Englin dkk. (2018) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap RS Santa Elisabeth Medan mengalami *burnout syndrome* dengan kategori rendah yaitu sebanyak 68 responden (66%), sedangkan kategori lainnya sebanyak 35 responden (34%). Menurut Nursalam (2017), sindrom *burnout* mengacu pada keadaan psikologis yang dialami oleh individu yang tidak mampu mengelola stres terkait pekerjaan secara efektif. Kondisi ini ditandai dengan stres yang terus-menerus akibat kombinasi variabel pribadi dan elemen dalam lingkungan kerja.

Studi ini menyatakan bahwa perawat yang ditugaskan di setiap ruangan (Kepondang Atas, Cenderawasih di atas, Cenderawasih di bawah, Seagull di bawah) mungkin rentan terhadap kelelahan akibat sifat pekerjaan mereka yang menuntut dan tugas yang berulang-ulang

sehingga menimbulkan perasaan monoton. Tingkat kejenuhan secara signifikan berdampak pada kualitas pekerjaan seseorang secara keseluruhan. Skenario ini akan memberikan pengaruh pada aspek positif dan negatif hubungan dengan pasien, serta menurunnya kualitas hubungan dengan rekan kerja. Akibatnya, hal ini akan berdampak pada pemberian layanan di bawah standar kepada pelanggan, serta berkurangnya keterikatan kerja dan hubungan individu dengan organisasi (Yuhadi, 2016). Kelelahan emosional sering diyakini berhubungan dengan stres kerja. Kelelahan emosional muncul ketika individu melihat kurangnya daya tanggap terhadap orang yang mereka layani, ditambah dengan persepsi bahwa pekerjaan mereka memberatkan dan mereka sendiri tidak mampu menanggung hari-hari mendatang, sehingga menyebabkan ketegangan yang terus-menerus (Maslach, 2012).

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis kuesioner *burnout*, terlihat bahwa perawat termasuk dalam kelompok rendah sehubungan dengan pertanyaan nomor 14, yaitu berkaitan dengan pernyataan "Saya merasa cenderung menyalahkan pasien, mencurigai bahwa mereka mungkin telah mengarang keluhan mereka." Dalam kasus khusus ini, sebagian besar perawat menyatakan ketidaksetujuan mereka dengan pernyataan di atas, karena perawat secara konsisten menjaga tingkat kesadaran yang tinggi terhadap pengalaman mereka. Sebaliknya, kelompok paling atas sejalan dengan pertanyaan pertama, yang menyatakan "Saya mengalami kelelahan emosional akibat tanggung jawab profesional saya." Dalam kasus khusus ini, konsensus dicapai di antara beberapa perawat mengenai perlunya perawat memiliki kesadaran diri dalam penyediaan layanan keperawatan, sehingga menjamin pemberian layanan berkualitas tinggi.

Berdasarkan dimensi *burnout* yang terdiri dari tiga dimensi, dimensi kelelahan emosional mempunyai nilai rata-rata paling rendah. Dimensi ini ditandai dengan pengalaman

kelelahan emosional yang berkepanjangan, meliputi perasaan frustrasi, depresi, kesedihan, keputusasaan, dan kebosanan. Selain itu, individu juga mungkin mengalami manifestasi mental seperti rasa tidak berharga, serta gejala fisik termasuk gejala mirip flu, sakit kepala, dan insomnia. Temuan menunjukkan bahwa mereka yang mendapat skor tertinggi pada komponen Prestasi Pribadi memiliki tingkat kepuasan diri yang lebih besar, yang mengarah pada emosi positif, kebahagiaan, dan kepuasan keseluruhan terhadap upaya profesional mereka..

Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon jangka panjang terhadap *stressor interpersonal* kronis di tempat kerja Wardhani & Firmansyah (2019) dalam Hapsari (2022). Yulianto (2020) Fenomena *burnout* ditandai dengan menipisnya sumber daya emosional yang sering disebut dengan kelelahan emosional, serta rasa kehilangan identitas diri yang dikenal dengan depersonalisasi, dan rendahnya harga diri. Pengalaman-pengalaman ini biasanya dialami oleh orang-orang ketika dihadapkan pada tantangan terkait pekerjaan. Menurut Hanafi dan Yuniasanti (2012), *burnout* dapat dicirikan sebagai reaksi yang muncul sebagai respons terhadap ketegangan emosional yang dialami melalui interaksi interpersonal yang ekstensif.

Perawat yang mengalami kelelahan dan bekerja di lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin menunjukkan efektivitas yang lebih rendah dalam memberikan pelayanan dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami kelelahan. Perawat yang mengalami *burnout* rentan melakukan kesalahan yang dapat membahayakan kesejahteraan pasien. Hoskins (2013) menunjukkan bahwa kelelahan merupakan faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan tingkat turnover, yang mengakibatkan peningkatan biaya rumah sakit. *Burnout* merupakan sebuah fenomena yang juga terjadi di kalangan perawat di Indonesia, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Suharti pada tahun 2013. Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Jakarta Metropolitan



Medical Center meneliti tingkat *burnout* pada 110 perawat yang bekerja di beberapa unit, termasuk Unit Gawat Darurat, Unit Operasi, Unit Rawat Jalan, Unit Rawat Inap, dan Unit Perawatan Intensif. Temuan mengungkapkan bahwa sebagian besar dari 98 perawat melaporkan mengalami kelelahan tingkat sedang.

3. Tingkat Stress pada perawat di ruang Kepondang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan diperoleh data tingkat stress pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap (Kepondang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah) diketahui bahwa perawat yang mengalami tingkat stress paling banyak dalam kategori tinggi sebanyak 19 orang (43.2%). Dari hasil tersebut dapat diasumsikan bahwa tingkat stress yang tinggi dialami oleh perawat di keempat ruang rawat inap tersebut disebabkan oleh kelelahan kerja dan beban tanggungjawab yang menekankan perawat harus selalu memberikan kinerja yang baik namun kurang adanya waktu untuk diri mereka sendiri salah satunya adalah menyempatkan waktu untuk refreshing. Penelitian ini sejalan dengan (Iring, 2021) Penelitian yang dilakukan terhadap tingkat stres perawat di Rumah Sakit "X" Kota Tarakan mengungkapkan bahwa 49 perawat atau 27% sampel mengalami stres kerja tingkat tinggi. Selain itu, 89 perawat, yang merupakan 48% sampel, melaporkan tingkat stres kerja yang sedang, sementara 47 perawat, yang mewakili 25% sampel, menunjukkan tingkat stres kerja yang rendah.

Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis kuesioner, perawat melaporkan mengalami tingkat stres yang signifikan seperti yang ditunjukkan oleh tanggapan mereka terhadap pertanyaan nomor 10, yang berkaitan dengan pernyataan "Saya merasa tidak nyaman." Dalam skenario khusus ini, mayoritas perawat menyatakan setuju dengan pernyataan tersebut di atas, karena perawat memiliki kemampuan

untuk melakukan kontrol atas keadaan mereka sendiri. Berbeda dengan kategori rendah seperti yang ditunjukkan oleh pernyataan nomor 2 yang menyatakan "Saya merasa sangat bersemangat", mayoritas perawat menyatakan tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Dasar pemikiran mereka berakar pada keyakinan bahwa perawat secara konsisten memberikan asuhan keperawatan dengan cara yang mematuhi standar profesional.

Berdasarkan penilaian tingkat stres pada enam dimensi, terlihat bahwa dimensi yang terkait dengan gejala vitalis memiliki skor rata-rata paling rendah. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman subjektif dari aktivitas, energi, dan gairah tingkat tinggi. Temuan yang menunjukkan skor rata-rata terbesar pada komponen gejala kecemasan menunjukkan bahwa partisipan memiliki perasaan tidak nyaman, depresi, dan gangguan fungsi.

Stres dapat didefinisikan sebagai respons individu terhadap keadaan yang menimbulkan tekanan atau menimbulkan risiko. Ini mencakup serangkaian respons non-spesifik, yang dapat bervariasi dari pengembangan pribadi sebagai respons terhadap tuntutan dan persyaratan, hingga gangguan dalam kehidupan sehari-hari yang disebabkan oleh stres yang mengganggu keseimbangan. Ketegangan atau stres berfungsi sebagai respon fisiologis yang berfungsi sebagai sistem kewaspadaan tubuh. Menghindari ketegangan tidak selalu penting, karena terdapat sekelompok individu yang menunjukkan kecenderungan terhadap ketegangan dan bahkan mungkin menjadi kecanduan, karena penyelesaian yang berhasil menimbulkan rasa kepuasan. (Akbar, 2016). Berbagai variabel mungkin mempunyai dampak terhadap keadaan stres yang dialami oleh seseorang, termasuk perawat. Dukungan sosial dianggap sebagai komponen eksternal penting yang berpotensi berdampak pada pengalaman stres individu. Menurut Smet (1994), Faktor eksternal mencakup serangkaian variabel yang berasal dari sumber eksternal, seperti faktor sosio-kognitif (misalnya, dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, kontrol pribadi yang

dirasakan) dan interaksi dalam konteks sosial (misalnya, dukungan sosial yang diterima). Pemberian bantuan dan inklusi dalam jejaring sosial. Menurut Smet (1994), dukungan sosial dapat didefinisikan sebagai tindakan menerima bantuan dan bantuan dari komunitas seseorang melalui keterlibatan dengan lingkungan sekitar. Alokasi bantuan sosial dapat memberikan beberapa keuntungan bagi penerima manfaat tertentu. Hal ini sejalan dengan pernyataan Garmenzy dan Rutter seperti dikutip dalam Putri (2011). Putra & Susilawati (2018), Dalam artikel tersebut, penulis mengkaji manfaat dukungan sosial, dengan penekanan khusus pada kapasitasnya untuk mengurangi kecemasan, yang merupakan konsekuensi stres (Priyoto, 2014). Selain itu, Taylor (2009) menjelaskan bahwa dukungan sosial dapat memberikan hasil yang menguntungkan, yaitu dengan menjaga kesejahteraan psikologis individu dari dampak buruk stres. Bukti empiris yang dikemukakan oleh Susilowati (2007) menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara dukungan sosial dan stres. Temuan penelitian ini menunjukkan hubungan terbalik yang signifikan secara statistik antara kehadiran dukungan sosial dan tingkat stres yang dirasakan. Studi ini menunjukkan korelasi yang signifikan antara tingkat dukungan sosial yang lebih besar dan penurunan tingkat stres, sedangkan sebaliknya, tingkat dukungan sosial yang lebih rendah dikaitkan dengan peningkatan tingkat stres. (Putra & Susilawati, 2018).

Selain itu stres kerja perawat dapat menyebabkan penurunan kinerja (Marniati & Prof.Adjunct, 2020). Kinerja mengacu pada upaya dalam menghasilkan hasil kerja, yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok, melalui alokasi wewenang dan tanggung jawab, dengan tujuan mencapai tujuan yang telah ditentukan (Usman, 2011). Menurunnya kinerja berimplikasi pada kepuasan pasien dan keluarganya sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Penyediaan layanan keperawatan berfungsi sebagai ukuran yang dapat diandalkan untuk

menilai kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Perawat merupakan penentu persepsi masyarakat terhadap institusi pelayanan kesehatan. Penilaian kualitas pelayanan perawat bergantung pada pemberian asuhan keperawatan kepada pelanggan. Perawat dituntut untuk memperoleh pemahaman komprehensif tentang penggunaan prosedur keperawatan agar dapat mengevaluasi data pasien secara efektif. Tingkat keahlian yang berbeda-beda di kalangan profesional kesehatan dapat menyebabkan pencatatan proses keperawatan yang tidak memadai dan terstandarisasi, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan. Pada kenyataannya, mengingat semakin rumitnya layanan kesehatan dan peningkatan standar keperawatan yang terus berlanjut, perawat tidak hanya berkewajiban untuk meningkatkan kualitas layanan, tetapi juga mencatat asuhan keperawatan secara akurat.

Penelitian ekstensif telah dilakukan dalam domain psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan stres kerja, dengan fokus khusus pada keterlibatan karyawan. Sebuah studi tertentu yang dilakukan oleh Nurcahyani dkk (2016) dalam Iring (2021) Telah terbukti bahwa terdapat korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat. Hal ini menyiratkan bahwa terdapat korelasi positif antara berkurangnya tingkat stres terkait pekerjaan di kalangan perawat dan peningkatan hasil kinerja yang ditunjukkan oleh perawat tersebut. Sebaliknya jika stres kerja meningkat maka kinerja perawat akan menurun..

4. Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Temuan penelitian menghasilkan data yang berkaitan dengan kinerja perawat yang bekerja di ruang rawat inap (Kepodang Atas, Cenderawasih di atas, Cendrawasih di bawah, Camar di bawah) dengan persentase %. Berdasarkan temuan yang diperoleh dari analisis kuesioner kinerja perawat, terlihat bahwa



perawat tingkat lanjut menunjukkan tingkat kemahiran yang tinggi terkait dengan pertanyaan nomor 1, yaitu berkaitan dengan tindakan menyapa dan memperkenalkan diri sebelum menyelesaikan tugas. evaluasi asuhan keperawatan pada pasien. Dalam hal ini, sejumlah perawat setuju dengan pernyataan tersebut karena kepatuhan mereka terhadap prosedur operasi standar (SOP) selama proses evaluasi. Sebaliknya, ketika mempertimbangkan pertanyaan 2, 11, dan 15, terlihat jelas bahwa pernyataan "Saya melakukan pemeriksaan fisik untuk mengumpulkan data pasien", "Saya merumuskan intervensi keperawatan berdasarkan tingkat keparahan kondisi pasien", dan "Saya secara efektif mengkomunikasikan masalah pasien dalam pemberian asuhan keperawatan" merupakan indikasi tingkat praktik yang lebih rendah. Dalam hal ini, responden telah melaksanakan evaluasi sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan..

Kinerja atau *performance* menurut (Supriyanto dan Ratna 2007 dalam Nursalam, 2014) adalah *Upaya, yang didefinisikan sebagai penerahan energi fisik atau mental, bila digabungkan dengan keberhasilan, yang mengacu pada hasil atau konsekuensi kerja seseorang atau pencapaian tujuan yang diinginkan sebagai hasil dari upaya tersebut, merupakan aspek penting dari upaya individu atau kolektif. Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu atau kolektif dalam suatu organisasi, berdasarkan wewenang dan tugas yang diberikan kepada mereka, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah dan etis sambil tetap berpegang pada prinsip-prinsip moral dan etika. Kinerja dalam suatu organisasi mengacu pada perwujudan kerja individu baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kepuasan kerja mengacu pada sikap individu secara keseluruhan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Supriyanto dan Ratna (2007), kinerja dapat diartikan sebagai kombinasi upaya, yang mengacu pada tingkat aktivitas yang dilakukan, dan keluaran kerja.* Nursalam, 2014).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzan A (2021), yang menunjukkan bahwa perawat yang menunjukkan kinerja memadai dapat dievaluasi secara efektif berdasarkan dimensi yang dinilai melalui penggunaan pertanyaan spesifik. Berdasarkan temuan kuesioner terlihat bahwa perawat mengungkapkan rasa puas terhadap pekerjaannya. Kinerja, yang sering disebut prestasi kerja, mengacu pada hasil yang diperoleh seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya. Ini mencakup sejauh mana seseorang memenuhi kewajibannya. Kinerja individu dipengaruhi oleh beberapa aspek, antara lain karakteristik individu yang meliputi kapasitas, keterampilan, dan pengalaman kerja. Faktor-faktor ini memainkan peran penting dalam membentuk perilaku manusia dan pada akhirnya berdampak pada hasil kinerja. Unsur-unsur yang berkontribusi terhadap ketegangan mental dan fisik meliputi riwayat keluarga, status sosial ekonomi, budaya, pengetahuan, dan demografi seperti usia, etnis, dan jenis kelamin. Apalagi aspek organisasi mencakup beberapa elemen seperti sumber daya, kepemimpinan, kompensasi, struktur, desain pekerjaan, pengawasan, dan pengendalian (Robbins, 2013).

Berdasarkan penelitian yang ada, diketahui bahwa perawat mampu menjalankan peran, fungsi, dan tanggung jawabnya secara efektif terhadap pasien, terutama ketika okupansi pasien di ruang rawat inap tinggi. Dalam keadaan seperti ini, perawat dituntut untuk tekun melaksanakan tugasnya dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan tingkat kemahiran yang tinggi.

Penelitian ini menguji hubungan antara tingkat *burnout* dengan kinerja keperawatan pada perawat yang bekerja di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih Atas, Cendrawasih Bawah, dan Camar Bawah di RS Ajibarang.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang mengalami *burnout* tergolong memiliki tingkat *burnout* yang rendah, namun tingkat kejadian kinerja keperawatan dilaporkan tinggi, dengan 7 responden (15,9%)

masuk dalam kategori tersebut. Penelitian yang menggunakan Spearman's Rho menghasilkan nilai p sebesar 0,036, yang menunjukkan signifikansi statistik pada tingkat alfa konvensional sebesar 0,05. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* dengan prestasi kerja perawat yang bekerja di unit rawat inap RSUD Ajibarang.

Burnout adalah fenomena psikologis yang ditandai dengan reaksi berkepanjangan terhadap tekanan interpersonal yang terus-menerus ditemui di tempat kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Wardhani dan Firmansyah (2019) Hapsari (2022). Menurut Yulianto (2020), *burnout* muncul karena menipisnya sumber daya emosional yang bermanifestasi sebagai kelelahan emosional. Selain itu, orang yang mengalami kelelahan juga mungkin mengalami rasa kehilangan identitas diri, yang dikenal sebagai depersonalisasi, serta rendahnya harga diri ketika dihadapkan pada tantangan terkait pekerjaan. Menurut Hanafi dan Yuniasanti (2012), *burnout* dapat dicirikan sebagai reaksi yang muncul sebagai respons terhadap ketegangan emosional yang berasal dari interaksi interpersonal yang ekstensif. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar peserta yang bekerja di Unit Perawatan Intensif (ICU) melaporkan mengalami tingkat kelelahan yang rendah, dengan 9 orang (28,6%) termasuk dalam kelompok ini. Selain itu, sebagian besar kinerja perawat tergolong sangat baik, dengan 10 responden (76,9%) memenuhi kriteria tersebut. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh peserta di ruang ICCU dan PICU menunjukkan tingkat *burnout* dalam rentang rendah dan menunjukkan kinerja memuaskan. Sebagian besar partisipan dalam studi HCU melaporkan mengalami tingkat kelelahan yang ringan, dengan sebanyak 12 orang menyumbang 85,7% dari total balasan. Tingkat kinerja mayoritas masuk dalam kategori "baik" yaitu sebesar 11 dengan persentase sebesar 78,6%. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara kelelahan dan kinerja keperawatan.

Kinerja keperawatan dianggap memuaskan ketika tingkat kelelahan rendah. (Astuti & Etlidawati, 2020).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Rosnania, 2021) Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar kelelahan yang dialami oleh perawat yang terlibat dalam praktik keperawatan tergolong tingkat keparahan sedang. Kelelahan perawat berada dalam kisaran sedang, akibat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya harga diri. Meningkatnya tingkat kelelahan di kalangan perawat berdampak buruk pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Konsisten dengan penyelidikan ilmiah, (Rahayu & Somantri, 2022) Terlihat bahwa sebagian besar peserta berusia antara 20 hingga 35 tahun (68,6%), berjenis kelamin laki-laki (69,7%), memiliki gelar Sarjana Keperawatan (72,6%), dan memiliki pengalaman kerja kurang dari lima tahun. pengalaman kerja (69,7%). Analisis yang dilakukan terhadap karakteristik kelelahan dan kinerja menunjukkan bahwa sebagian besar peserta (65,7%) tidak melaporkan mengalami kelelahan, sementara mayoritas (66,9%) menunjukkan tingkat kinerja yang memuaskan. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa sebagian besar dari mereka yang tergolong berkinerja kuat (94,8%) tidak melaporkan mengalami *burnout*. Sementara itu, penurunan performa kerja yang signifikan terjadi pada perawat yang mengalami *burnout* dengan angka prevalensi sebesar 86,7%. Analisis tambahan menghasilkan nilai p yang signifikan secara statistik sebesar 0,000, yang menunjukkan hubungan yang signifikan antara kelelahan dan kinerja keperawatan.

Faktor usia menunjukkan prevalensi *burnout* yang lebih tinggi pada perawat yang lebih muda dibandingkan dengan perawat yang lebih tua. Ada beberapa faktor yang berkontribusi terhadap adanya hubungan antara usia dan *burnout* pada perawat. Salah satu faktornya adalah kurangnya pengalaman di kalangan perawat muda, yang dapat



mengakibatkan kerentanan emosional dan tingginya ekspektasi terhadap hasil yang ideal. Selain itu, adanya tuntutan yang berlebihan dan perlunya adaptasi terhadap lingkungan kerja dapat semakin meningkatkan kerentanan perawat muda untuk mengalami gejala *burnout*. Seiring bertambahnya usia individu, sering kali terdapat perkembangan terkait dampak dukungan sosial terhadap kelelahan di kalangan perawat. Perkembangan ini ditandai dengan meningkatnya kedewasaan, stabilitas, dan tekad, sehingga menghasilkan cara pandang yang lebih membunsi. (Suharti, Helena, & Daulima, 2013).

5. Hubungan Tingkat Stress dengan Kinerja Perawat pada perawat di ruang Kepodang Atas, Cendrawasih atas, Cendrawasih bawah, Camar bawah RSUD Ajibarang

Temuan penelitian mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat mengalami peningkatan tingkat stres, seperti yang ditunjukkan oleh sebagian besar responden. Lebih lanjut, penelitian ini mengidentifikasi bahwa sejumlah besar perawat, khususnya 7 responden (15,9%), menunjukkan kinerja perawat tingkat tinggi. Penelitian yang menggunakan Spearman's rho menghasilkan nilai p sebesar 0,059, yang berada di bawah ambang batas konvensional ($p < 0,05$). Temuan menunjukkan kurangnya korelasi antara tingkat stres dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang.

Stres dapat didefinisikan sebagai respons individu terhadap keadaan yang menimbulkan tekanan atau bahaya. Ini adalah reaksi non-spesifik yang terjadi sebagai respons terhadap tantangan yang ditimbulkan oleh kebutuhan seseorang, dan muncul ketika pemicu stres merusak keseimbangan dan mengganggu fungsi normal. Adanya ketegangan atau stres berfungsi sebagai mekanisme fisiologis yang berfungsi sebagai sistem peringatan bagi tubuh manusia. Menghindari ketegangan tidak selalu penting, karena ada individu yang menunjukkan kecenderungan terhadap stres karena potensi kepuasan pribadi atas keberhasilan penyelesaiannya. (Akbar, 2016). Sebuah penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Malang menyelidiki hubungan antara stres kerja

dan prestasi kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat stres terkait pekerjaan dan hasil kinerja, dengan korelasi negatif yang terlihat. Hal ini menyiratkan bahwa terdapat hubungan langsung antara tingkat stres terkait pekerjaan yang dihadapi oleh perawat dalam mematuhi standar asuhan keperawatan dan kemampuan mereka untuk memberikan asuhan keperawatan secara efektif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar orang menunjukkan tingkat stres kerja yang sedang (96,7%), namun sebagian besar menunjukkan tingkat kinerja yang relatif tinggi (93,3%). (Kristiyaningsih, 2018).

Hasil penelitian Henida (2008) dalam (Nurchayani, Widodo, & Rosdiana, 2016) Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Malang menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja. Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan secara statistik antara jumlah stres kerja dan kinerja, dengan arah korelasi negatif. Artinya terdapat korelasi positif antara derajat stres kerja yang dialami perawat dalam mematuhi standar asuhan keperawatan dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar individu mengalami tingkat stres kerja yang ringan (96,7%), namun sebagian besar menunjukkan tingkat kinerja yang relatif tinggi (93,3%).

Penelitian ini sejalan dengan (Nurchayani dkk., 2016) Dikatakan ada korelasi antara derajat stres kerja yang dialami perawat ruang rawat inap RS Panti Waluya Sawahan Malang dengan kinerjanya. Terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja seorang perawat dengan kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan. Dampak lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terhadap kinerja individu dalam lingkungan tertentu merupakan kejadian alami. Ketika karyawan mengalami stres saat melakukan tugas pekerjaannya, hal ini dapat menyebabkan stres terkait pekerjaan, yang bermanifestasi sebagai pola pikir negatif, ketidakpuasan, berkurangnya efisiensi, dan seringnya ketidakhadiran. Dampak emosi, sikap,

dan perilaku terhadap stres dapat menyebabkan dampak buruk pada kesehatan. Selain itu, berkembangnya ketegangan dapat dikaitkan dengan kelelahan akibat beban kerja yang sangat berat, sebagaimana dinyatakan oleh Dewan Keamanan Nasional. Banyaknya tugas dan tanggung jawab juga dapat menimbulkan stres dalam lingkungan profesional, sehingga berdampak pada kemampuan individu untuk berfungsi secara efektif..

Menurut Widodo (2016) dalam Trifianingsih (2017) Pengalaman stres terkait pekerjaan dipengaruhi oleh kombinasi pengaruh internal dan eksternal. Variabel internal mencakup berbagai elemen, termasuk pendidikan, kepercayaan diri, kompetensi, dorongan, keahlian, persyaratan pola makan dan kesehatan, hubungan antarpribadi, sikap, dan inovasi di tempat kerja. Elemen eksternal meliputi ciri-ciri organisasi dan kualitas kerja. Stresor di tempat kerja dapat menyebabkan manifestasi stres baik secara fisik maupun psikologis. Di satu sisi stressor mempunyai dampak terhadap kinerja perawat dalam melaksanakan tugas profesionalnya..

KESIMPULAN

Temuan penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat rawat inap di RS Ajibarang berada dalam rentang usia 31-40 tahun, yaitu 59,1% dari total responden. Mayoritas peserta dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai perempuan, yaitu 75,0% dari total sampel atau 33 perawat perempuan. Berdasarkan data yang diperoleh tingkat pendidikan terbanyak terpatat pada jenjang D-III sebanyak 25 perawat (56,8%). Jumlah perawat terbanyak terdapat pada ruang rawat inap Kepodang Atas dengan jumlah 12 perawat (27,3%). Persentase masa kerja perawat paling banyak yaitu dengan rentang > 3 tahun sebanyak 36 perawat (81,8%). *Burnout* pada perawat di RSUD Ajibarang sebagian besar memiliki *burnout* dengan kategori rendah sebanyak 25 responden dengan presentase (56,8%). Tingkat Stress pada perawat di RSUD

Ajibarang sebagian besar memiliki tingkat stress dengan kategori tinggi sebanyak 19 responden dengan presentase (43,2%). Mayoritas perawat di RS Ajibarang menunjukkan kinerja biasa-biasa saja, ditunjukkan oleh 29 responden atau 65,9% dari total kinerja. Terdapat hubungan yang bermakna antara *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Ajibarang yang ditunjukkan dengan nilai p sebesar 0,036 ($p < 0,05$) dan koefisien korelasi sebesar 0,435. Temuan penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan signifikan secara statistik yang terlihat antara tingkat stress yang dialami perawat yang bekerja di ruang rawat inap RS Ajibarang dengan kinerjanya. Kesimpulan ini didukung oleh nilai p-value sebesar 0,059 yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang telah ditentukan yaitu 0,05. Selain itu, koefisien korelasi sebesar 0,414 menunjukkan adanya hubungan positif yang moderat antar variabel, namun tidak mencapai tingkat signifikansi statistik..

SARAN

Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti karakteristik dari responden penelitian dan dapat melakukan analisis dimensi dari variabel lain, konflik organisasi, efikasi diri pada perawat. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pada perawat mengenai *burnout*, tingkat stress dan kinerja yang dialami perawat dalam memberikan alternatif tindakan untuk menganalisis *burnout*, tingkat stress untuk memaksimalkan potensi untuk meningkatkan kinerja perawat. Bagi Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi terkait tingkat stress dan *burnout* yang dialami perawat serta dapat menjadi bahan evaluasi Rumah Sakit agar dapat menyediakan training motivasi, karya wisata, atau menyediakan tempat untuk kreatifitas perawat sehingga kinerja perawat semakin baik.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1] Ahmad, S., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT*, 4(1), 36–42.
- [2] Akbar, L. M. A. I. Z. A. (2016). *Buku ajar keperawatan kesehatan jiwa*.
- [3] Astiti, I. W., & Etlidawati. (2020). Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September), 113–120.
- [4] Devina, G. W. (2021). *Hubungan Antara Beban Kerja dan Burnout dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X*. 19.
- [5] Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., & Satele, D. (2019). *Akses terbuka Sebuah studi cross-sectional mengeksplorasi hubungan antara kelelahan, ketidakhadiran, dan kinerja antara perawat Amerika*. 0, 1–8.
- [6] Hapsari, L. meiliyandrie. I. wardani. S. ayu. (2022). *Religiosty, burnout, dan work-family conflict pada tenaga kesehatan* (M. Nasrudin, ed.). pekalongan: PT. Nasya expanding management.
- [7] Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat Article Info*. 2(1), 75–82.
- [8] Hidayati, N. (2018). SHIFT MALAM DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN TAHUN 2018 Oleh: NURHidayati, N. (2018). SHIFT MALAM DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM SITI AISYAH MADIUN TAHUN 2018 Oleh: NUR KHOLIFATUL HIDAYATI PEMINATAN ADMINISTRASI KE. *Jppni*.
- [9] Iring, C. (2021). Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit “X” di Kota Tarakan.jurnal psikologi. *Jurnal Psikologi*, 1(2).
- [10] Kristiyaningsih, Y. (2018). *Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang. Skripsi. Jombang:SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN INSAN CENDEKIA MEDIKA*, 1–66.
- [11] Marniati, Prof.Adjunct, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2.
- [12] Nurcahyani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- [13] Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan* (4 ed.).
- [14] Putra, P. S. P., & Susilawati, L. K. P. A. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Dengan Tingkat Stres Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah. *Jurnal Psikologi Udayana*, 5(01), 145. <https://doi.org/10.24843/jpu.2018.v05.i01.p14>
- [15] Rahayu, S., & Somantri, M. K. (2022). *BurnoVut Berhubungan Dengan Kinerja Perawat. Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(3), 455–460.
- [16] Rantung, F. A. (2015). Hubungan Kelelahan Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Pancaran Kasih Gmim Manado. *E-Journal Keperawatan*, 6, 1–6.
- [17] Rosnania, R. (2021). Faktor Determinan Terjadinya *Burnout* Pada Perawat Di Rsud Lamadukkelleng Kabupaten Wajo. *Sebatik*, 25(2), 434–441. <https://doi.org/10.46984/sebatik.v25i1.1439>
- [18] Suharti, N., Helena, N., & Daulima, C. (2013). *BURNOUT DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT METROPOLITAN MEDICAL CENTRE JAKARTA Pendahuluan Hasil penelitian dan Pembahasan Analisis Univariat Metode*. 1–10.



-
- [19] Trifianingsih. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Trifianingsih,D; Santos, B.R: Briketabela Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin Email.*, 19, 1–8.
- [20] 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. <https://doi.org/10.55866/jak.v2i1.48>



HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN