



## Research Articles

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM BAHTERAMAS PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2023*****The Effect Of Job Satisfaction And Burnout On Nurse Performance In The Inpatient Installation Of Bahteramas General Hospital, Southeast Sulawesi Province In 2023*****Putri Utami<sup>1</sup>, Muhammad Al Rajab<sup>1</sup>, Noviani Munsir<sup>1</sup>**

1) Prodi S1 Administrasi Rumah Sakit Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Pelita Ibu, Sulawesi Tenggara – Indonesia

\*Corresponding author: [putriutami240299@gmail.com](mailto:putriutami240299@gmail.com)

Manuscript received: 10 Juli 2023. Accepted: 25 Juli 2023

**ABSTRAK**

Peningkatan kinerja perawat di rumah sakit dapat dilihat melalui pengamatan langsung yaitu proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan dan catatan pasien (dokumentasi) keperawatan yang telah diberikan hasil asuhan perawatan. Jenis penelitian ini analitik observasional menggunakan pendekatan cross sectional. Pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner yang disebar kepada 171 perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan software SPSS 20 for windows. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dengan nilai  $p = 0,920 > 0,05$  sehingga variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dan variabel burnout dengan nilai  $p = 0,000 < 0,05$  sehingga variabel Burnout memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja perawat di Instalasi rawat inap di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Disarankan kepada pihak rumah sakit lebih memperhatikan seluruh keadaan perawat dan hendaknya meminimalisir burnout dengan cara mengadakan kegiatan senam pagi dihari tertentu agar lebih bugar dan pikiran lebih tenang dalam bekerja, melakukan kegiatan family gethering agar lebih kompak dalam tim sehingga kinerja perawat dapat meningkat.

**Kata kunci:** *Kepuasan Kerja, Burnout, Kinerja, Perawat, Rumah Sakit***ABSTRACT**

Improved performance of nurses in hospitals can be seen through direct observation, namely the process of providing nursing care or reports and nursing patient records (documentation) that have been given the results of nursing care. This type of research is analytic observational using a cross sectional approach. Data collection was carried out using a questionnaire which was distributed to 171 nurses working in the inpatient installation of RSUD Bahteramas, Southeast Sulawesi Province. Data analysis in this study used multiple linear regression analysis with SPSS 20 for windows software. The results of multiple linear regression tests show that the variable job satisfaction with a value of  $p = 0.920 > 0.05$  so that the variable job satisfaction has no significant effect on the performance of nurses in the inpatient installation at RSUD Bahteramas, Southeast Sulawesi Province and the burnout variable with a value of  $p = 0.000 < 0.05$  so that the Burnout variable has a greater influence on the performance of nurses in the inpatient installation at RSUD Bahteramas, Southeast Sulawesi Province. It is suggested to the hospital to pay more attention to all nurses' conditions and should minimize burnout by holding morning exercises on certain days so that they are fitter and have a calmer mind at work, carry out family gathering activities so that they are more compact in the team so that the nurse's performance can increase.

**Keywords:** *Job Satisfaction, Burnout, Performance, Nurses, Hospitals*

## PENDAHULUAN

Selama masa kehamilan seorang ibu banyak membutuhkan energi yang dihasilkan dari sumber makanan yang di konsumsi dengan mengikuti pola makan yang sehat. Pola makan yang baik pada ibu hamil adalah makanan yang harus memiliki jumlah kalori dan zat-zat gizi yang sesuai dengan kebutuhan seperti karbohidrat, lemak, protein, vitamin, mineral, dan serat. Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh, meliputi rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009. Rumah sakit berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat baik sebagai lokasi inisiatif kesehatan maupun sebagai fasilitas kesehatan (Claude *et al.*, dalam Ayu & Adnyani, (2017)).

Cara yang digunakan dalam upaya kesehatan meliputi pemeliharaan, peningkatan, kesehatan (promosi), pencegahan penyakit (preventif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pemeliharaan kesehatan (rehabilitatif). Menurut Ayu & Adnyani (2017), rumah sakit harus memperhatikan dengan seksama pentingnya pelayanan kesehatan bagi pasien yang mengandalkan sumber daya manusia sebagai pusat pelayanan kesehatan. Tenaga kerja yang paling beragam, dipimpin oleh perawat, dipekerjakan oleh rumah sakit, yang merupakan satu-satunya. Karena rumah sakit memberikan pelayanan dalam bidang pelayanan, maka setiap pasien harus mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya. Untuk pemberian pelayanan prima ini sangat penting agar karyawannya memiliki sikap puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Novitasari, 2019).

Bangunan untuk rumah sakit (ukuran, kompleksitas, jumlah tempat tidur, dll.) serta pengembangan layanan kesehatan, kualifikasi staf medis, sistem keuangan dan informasi, dan kualitas layanan semuanya berperan. cara pekerja kesejahteraan memberikan bantuan semacam ini. Untuk mencapai hal ini, mengintegrasikan pemberian pelayanan kesehatan harus dilakukan dengan berbagai alat ilmiah. Salah satu pemberi pelayanan yang terpenting adalah perawat (Basalamah, Ahri and Arman, 2021).

Karena mereka menawarkan keunggulan berbeda dibandingkan layanan lain untuk memberikan layanan unik yang tersedia terus-menerus, perawat dikenal sebagai "The Caring Profession" dan memiliki dampak signifikan terhadap kualitas layanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit. Rumah sakit harus memiliki perawat yang berkompeten untuk mendukung operasional agar dapat memuaskan pelanggan dan pasien (Wahyuni, 2018). Perawat bertanggung jawab untuk hal-hal berikut, sesuai dengan tugas pekerjaannya: menentukan persyaratan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil pekerjaan keperawatan, dan menyimpan catatan prosedur keperawatan. Pekerjaan yang dilakukan perawat sebagai profesi merupakan komponen penting yang tidak dapat dipisahkan dari pekerjaan yang dilakukan oleh pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Di sisi lain, kualitas dan reputasi fasilitas kesehatan dipengaruhi secara positif oleh pelayanan rumah sakit. Perawat berada pada posisi yang sangat strategis untuk menentukan kualitas karena memiliki perawat terbanyak dari profesi lain dan kontak pasien terlama. Keperawatan, sebagai hasilnya, berada di garis depan perawatan kesehatan, sering digunakan sebagai ukuran kualitas perawatan kesehatan, dan berperan dalam menentukan kepuasan pelanggan (Ahmad Hannani, 2016). Pelayanan kesehatan di rumah sakit merupakan salah satu pelayanan terpenting dan berorientasi pada tujuan yang menekankan pada pelaksanaan keperawatan secara profesional sesuai dengan standar keperawatan. Hal ini tergantung pada seberapa baik perawat menerapkan standar keperawatan di rumah sakit (Ahmad Hannani, 2016).

Peningkatan kinerja perawat di rumah sakit dapat diamati melalui observasi langsung, khususnya proses pemberian asuhan keperawatan atau laporan, serta catatan (dokumentasi) pasien keperawatan yang mendokumentasikan hasil asuhan keperawatan. Kinerja perawat akan berdampak pada kepuasan pasien dan keluarganya serta peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan. Ketika seorang karyawan mencapai hasil yang diinginkan dari posisinya, kepuasan kerja berkorelasi dengan kinerja. Menurut Syafitri & Keliat (2020), kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang mengarah pada kinerja individu. Semakin besar jumlah orang yang mencapai kesuksesan, semakin besar tingkat kepuasan mereka terhadap hasilnya.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja tercermin dalam sikap, bukan perilaku. Faktor yang paling penting adalah kepuasan kerja karena dua alasan: Banyak peneliti di bidang perilaku organisasi (Rahmah *et al.*) telah menemukan bahwa hal itu berhubungan dengan faktor kinerja dan preferensi nilai. (2019). Hasibuan (2016) mengatakan bahwa memiliki sikap emosional yang positif dan kecintaan terhadap pekerjaannya merupakan tanda kepuasan kerja. Menurut Syafitri & Keliat (2020), kepuasan kerja adalah cara karyawan merasakan pekerjaannya, apakah mereka

menyukainya atau tidak. Menurut Stamps dalam Mutiarini Mubyl (2020), tingkat kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh seberapa besar mereka menikmati dan merasa tertantang dengan pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor psikologis lainnya seperti burnout. Ketika mereka kelelahan secara fisik atau emosional di tempat kerja, seorang perawat dengan kesehatan yang buruk lebih mungkin untuk menjadi putus asa. Kelelahan (Harnida, 2015; Maritsa, 2019) Menurut Hafizh et al., kelelahan fisik, mental, dan bahkan emosional yang terus-menerus menempatkan pekerja di bawah banyak tekanan dan mengurangi pencapaian mereka sendiri, yang mengarah pada kelelahan, penyakit mental. (2021). Perilaku burnout memerlukan perhatian karena dapat mempengaruhi keluarga dan tempat kerja. Burnout ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan harga diri yang rendah (Almaududi, 2019). Stres jangka panjang yang tidak terkelola di tempat kerja telah ditafsirkan sebagai akar penyebab kelelahan. Ada tiga dimensi kelelahan: perasaan kelelahan, peningkatan jarak mental dari pekerjaan seseorang, perasaan negatif atau sinisme terhadap pekerjaan seseorang (sinisme), dan penurunan kemandirian profesional. Burnout secara eksplisit menyinggung keanehan yang terjadi terkait dengan pekerjaan seseorang (Schlak et al., 2021; Rajab, Kurniawan and Harun, 2023).

Pekerjaan yang dilakukan perawat memiliki dampak yang signifikan baik terhadap keberhasilan maupun pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, untuk mencapai hasil yang terbaik, kinerja perawat perlu ditingkatkan dengan menggunakan metode yang terstandar setiap saat. Belakangan ini, baik keperawatan maupun pelayanan kesehatan secara umum telah banyak melihat perluasan dan penguatan peran perawat (S.Herlambang, 2016).

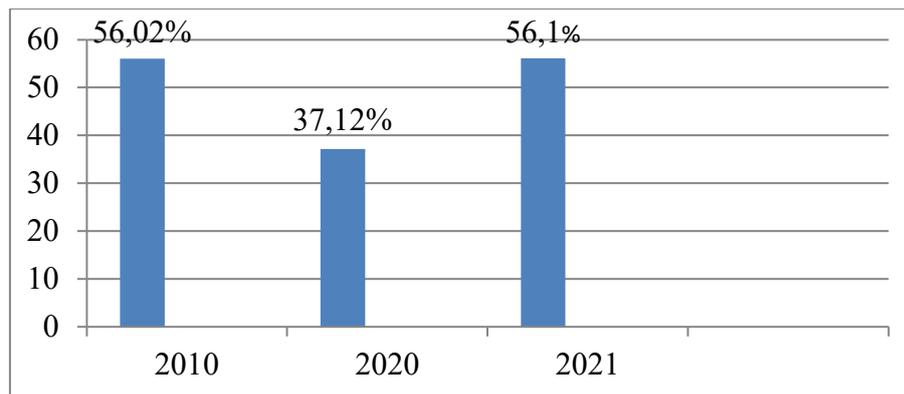
Sebelum pandemi, ditemukan bahwa kepuasan perawat di bawah rata-rata. Pada tahun 2019, Laila melakukan penelitian yang menemukan rata-rata tingkat kepuasan sebesar 61,97 (52,46%) (Rahmaniah, Rizany and Setiawan, 2020). Penelitian dari Tisa et al. (2022) yang melakukan penelitian di RS Bitung melaporkan bahwa hanya 2,2% perawat yang puas dengan pekerjaannya. Selain itu, menurut Sela Viana Isnaeni (2019), sejumlah penelitian tentang kepuasan kerja perawat di Indonesia dan luar negeri, termasuk yang dilakukan di Shanghai, menemukan tingkat yang rendah yaitu 60,8%. Diketahui kepuasan kerja perawat sebesar 70,96% di Bekasi dan 41,4% di Medan.

Berdasarkan temuan penelitian William M. Mercer, Inc. dalam Rahmah et al. (2019) Di antara 206 bisnis menengah dan besar dengan perputaran karyawan yang tinggi, kompensasi ditemukan sebagai alasan paling umum untuk kepuasan kerja. 40% responden percaya bahwa faktor emosional seperti kepuasan kerja dan hubungan positif dengan manajer dan karyawan lain benar-benar memotivasi mereka untuk bertahan dengan bisnis perputaran karyawan yang rendah. Sebaliknya, 21% responden lainnya menyebutkan berapa banyak uang yang menginspirasi mereka untuk tetap bersama perusahaan. menyiratkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan ketika datang ke insentif atau kompensasi.

Dona Dwiyantri Putri (2018) melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja pekerja produksi di PT. Lea sanent menunjukkan pentingnya pengaruh tersebut. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmah et al. (2019) Ia menemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Medan Bandung. Studi Suci Fitria (2018) tentang bagaimana burnout mempengaruhi kinerja karyawan di bmt el-munawar Medan menunjukkan bahwa burnout mempengaruhi kinerja karyawan.

Zhang dkk. melakukan penelitian (2018), 54% perawat melaporkan merasa lelah. Namun setelah pandemi Covid-19, burnout perawat Indonesia meningkat sebesar 84% (Anggraeni et al., 2021). Selain itu, menurut Safitri et al., 15,7% perawat di RSJ Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami burnout. (2020).

RSU Bahteramas merupakan rumah sakit pusat rujukan di Sulawesi Tenggara yang menerima pasien dengan kondisi sedang hingga berat. Ini juga berfungsi sebagai rumah sakit pendidikan untuk dokter dan profesional kesehatan lainnya dan merupakan rumah sakit pendidikan kelas B (Profil Bahteramas, 2022). Diketahui dari survei pendahuluan pra penelitian yang dilakukan pada November 2022 di Rumah Sakit Umum Bahteramas, saat ini Instalasi Rawat Inap mempekerjakan 309 SDM tenaga medis, khususnya perawat. Selain itu, data RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa kinerja instalasi rawat inap berfluktuasi antara tahun 2019 dan 2021. Hal ini ditunjukkan oleh data Tingkat Penghunian Tempat Tidur (BOR) di bawah ini :



Gambar 1. Grafik Data BOR (*Bed Occopation Rate*) (Sumber: Profil RSU Bahteramas Prov. Sulawesi Tenggara).

Data tersebut di atas menunjukkan bahwa angka BOR selama tiga tahun terakhir belum memenuhi standar, yaitu 60-85%, menurut Gunarti (2019) Kinerja yang buruk dan pelayanan kesehatan masyarakat yang tidak memadai dapat digambarkan dengan BOR yang tidak memenuhi standar.

permasalahan yang menimpa perawat yang bekerja di rumah sakit di RSU Bahteramas Prov. Mengenai burnout, perawat di Sulawesi Tenggara sering melaporkan merasa lelah bekerja karena beban kerja yang dibebankan secara emosional. RSU Bahteramas Prov. telah mengurangi beban kerja perawat se-Sulawesi Tenggara dengan pembagian shift kerja menjadi 3 kali pertemuan, yaitu shift pagi dari jam 7 pagi sampai jam 14 siang, shift siang dari jam 14 sore. sampai jam 21 malam, dan shift malam dari jam 21 malam. sampai jam 7 pagi, beban kerja perawat akan berkurang akibat adanya pembagian shift. Kejenuhan dapat memanifestasikan dirinya sebagai penurunan produktivitas dan kinerja yang semakin memburuk dari waktu ke waktu. Perawat dan rumah sakit kehilangan uang akibat meningkatnya kelelahan kerja. Kualitas kerja perawat akan menurun akibat beban kerja dan kejenuhan kerja yang akan mengakibatkan rendahnya kinerja.

Masalah lain di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara adalah penurunan kepuasan kerja perawat akibat tingginya tingkat kelelahan kerja (Burnout) yang berdampak pada kinerja perawat. Perawat yang masih datang terlambat untuk bekerja, keterlambatan, beban kerja yang berat, kecenderungan untuk menyelesaikan tugas yang bukan tanggung jawabnya, dan tanda-tanda lain bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaannya adalah indikatornya. Akibat situasi ini kinerja rumah sakit menurun, sehingga masalah ini harus segera diatasi. Pada tahun 2023, di Rumah Sakit Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, peneliti bermaksud menyelidiki pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja perawat.

### METODE PENELITIAN

Desain observasional analitik dengan pendekatan Cross Sectional digunakan dalam jenis penelitian kuantitatif ini, yang secara bersamaan mengkaji dinamika korelasi antara variabel independen dan variabel dependen dengan mengisi kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2023 selama satu bulan di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Kuesioner yang diadaptasi dari penelitian Rika Astika (2021) dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,803 digunakan untuk variabel kepuasan kerja. Kuesioner variabel burnout dan kinerja perawat Maritsa (2019) memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,821 dan 0,946, dan perawat pelaksana menyelesaikannya. 22 soal dalam penelitian ini memiliki skala Likert pilihan jawaban 1-5 dan nilai *Cronbach's Alpha* 0,60.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Rumah Sakit Umum Daerah Sulawesi Tenggara telah berganti nama menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara (RSUD Bahteramas Prov.). Sulawesi Tenggara), yang diresmikan oleh Menteri Koordinator Bidang Perekonomian dan Keuangan RI, Ir. Gubernur Sulawesi Tenggara, H. Nur Alam SE, dan H. Hatta Rajasa. Disetujui sebagai klinik medis unggulan pada tahun 2013 (Deklarasi Pendeta Kesejahteraan No. 2013), dan pada tanggal 28 Agustus 2018, menerima akreditasi baru (Keputusan Nomor: Kementerian Kesehatan). HK.01.07/MENKES/474/2018). Pada tanggal 30 Desember 2016 dijadikan Rumah Sakit Paripurna Terakreditasi (Nomor: KARS-SERT/538/XII/2016) pada tanggal 2 Desember 2019. KARS-SERT/1237/XII/2019) yang digunakan saat ini waktu. Izin operasional bernomor 463/DPMPSTSP/VIII/2019 diterbitkan pada 5 Agustus 2019, dan berlaku hingga 4 Agustus 2024.

Setiap rumah sakit harus memiliki organisasi yang akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan pasal 13 dari 44 tentang rumah sakit. Menurut Pasal 34, kepala rumah sakit harus seorang staf. Komite medis, unit pemeriksaan internal, elemen layanan medis, elemen keperawatan, elemen pendukung medis, dan administrasi umum dan keuangan adalah anggota tambahan dari organisasi rumah sakit. Pemimpin dan staf struktural harus warga negara Indonesia, dan diperlukan dokter yang terampil dan berpengalaman luas di bidang rawat inap. Ada kemungkinan pemilik klinik tidak menyadari potensinya. unsur kedudukan aturan dalam struktur organisasi Prov Bahteramas. RS RSU sesuai dengan Peraturan No. UU No. 6 Pasal 6 77 Tahun 2015 Tentang Pedoman Penyelenggaraan Rumah Sakit. Beberapa karakteristik responden yang diteliti antara lain jenis kelamin, umur, lama bekerja, tingkat pendidikan, dan status pekerjaan.

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

No.	Karakteristik Responden	n	Persentase (%)	Total	
1.	Umur	20- <25 tahun	3	1.8	171
		25- <30 tahun	31	18.1	
		30- <35 tahun	50	29.2	
		> 35 tahun	87	50.9	
2.	Jenis Kelamin	Pria	21	12.3	171
		Perempuan	150	87.7	
3.	Lama Kerja	< 1 tahun	11	6.4	171
		1-2 tahun	9	5.3	
		3-4 tahun	42	24.6	
		> 5 tahun	109	63.7	
4.	Pendidikan Terakhir	Diploma	47	27.5	171
		S1 Kep	12	7.0	
		Ners	112	65.5	
5.	Status Kepegawaian	PNS	102	59.6	171
		Non PNS	69	40.4	

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel di atas, kelompok usia 35 tahun atau 87 orang (50,9%) diketahui merupakan kelompok responden yang paling spesifik usianya. 150 orang (87,7%) responden memiliki karakteristik spesifik gender, dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan. Mayoritas responden, 109 (63,7%), telah bekerja lebih dari lima tahun, membentuk karakteristik berdasarkan masa kerja. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir sebanyak 112 orang (65,5%) dengan gelar keperawatan. Sebagian besar responden yaitu 102 (59,6%) berstatus PNS, sesuai dengan karakteristik responden.

Table 2. Distribusi Responden Berdasarkan kepuasan kerja di RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

Kepuasan kerja	n	(%)
Baik	131	76.6
Buruk	40	23.4
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100</b>

Sumber data primer 2023

Berdasarkan tabel 2, 131 (76,6%) dari 171 responden di Klinik Pengobatan Umum Bahteramas di Wilayah Sulawesi Tenggara melaporkan merasa puas dengan pekerjaan mereka, sementara 23,4 persen melaporkan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Table 3. Distribusi Responden Berdasarkan Burnout di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

<i>Burnout</i>	N	(%)
Baik	128	74,9
Buruk	43	25,1
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100</b>

Sumber: *Data Primer, 2023*

Tabel 3 menunjukkan bahwa 128 (74,9 persen) dari 171 orang responden di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara mengalami burnout baik, sedangkan 43 (25,1 persen) mengalami burnout buruk.

Table 4. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

<i>Kinerja</i>	n	(%)
Baik	126	73,7
Buruk	45	26,3
<b>Total</b>	<b>171</b>	<b>100</b>

Tabel 4 menunjukkan bahwa 126 dari 171 orang yang menjawab di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara memiliki kinerja yang baik, atau 73,7%, dan 45 orang yang menanggapi dengan buruk, atau 26,3 persen.

Di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara variabel kepuasan kerja, burnout, dan kinerja disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1 Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di instalasi Rawat Inap Di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023

No	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
	(Constant)	.685	.120		5.724	.000
1.	Kepuasan Kerja	.007	.073	.007	.101	.920
<b>2.</b>	<b>Burnout</b>	<b>.455</b>	<b>.071</b>	<b>.448</b>	<b>6.425</b>	<b>.000</b>

Sumber : *Data Primer, 2023*

Nilai p signifikan untuk variabel independen dan dependen, sesuai dengan koefisien determinasi untuk garis independen. Dalam hal ini, model yang digunakan dalam analisis multivariat adalah model mental yang dirancang untuk menggunakan pendekatan faktor per faktor untuk memprediksi variabel yang diukur.

Bila p-value lebih besar dari 0,05, terlihat bahwa variasi kepuasan kerja tidak signifikan dalam kaitannya dengan burnout dalam kaitannya dengan kepuasan kerja di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara rawat dan burnout dalam kaitannya dengan kepuasan kerja di Rumah Sakit Umum Bahteramas Propinsi Sulawesi Tenggara Dengan nilai p sebesar 0,000,05 dapat ditunjukkan bahwa variabel burnout memiliki pengaruh yang lebih rendah terhadap kinerja raw installation di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.

**Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara**

Di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, analisis regresi nilai sig kepuasan kerja menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Analisis regresi nilai sig kepuasan kerja di instalasi rawat inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa thitung adalah ttabel, bahwa ttabel adalah 1,69389, dan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat—tinggi atau rendah—tidak berpengaruh pada kinerja. Perawat di Puskesmas Sungai Nyamuk dan Puskesmas Aji Kuning tidak senang dengan gaji mereka karena tidak mampu memenuhi kebutuhan, menurut data responden. Namun, meskipun para perawat di Puskesmas Sungai Nyamuk dan Puskesmas Aji Kuning merasa tidak puas dengan gaji mereka, hal ini tidak berpengaruh pada kinerja mereka.

Peneliti mengasumsikan bahwa rumah sakit berpartisipasi dalam forum komunikasi karyawan,

mengadakan pertemuan perawat secara teratur, dan memungkinkan media berbicara sebagai sarana untuk mengumpulkan masukan karyawan. Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menikmati dan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang kompleks. Cara seseorang merasa tentang pekerjaannya tercermin dalam pemenuhan pekerjaan. Hal ini ditunjukkan oleh sikap optimis yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan mereka dan tempat kerja secara keseluruhan. Agar dapat memenuhi harapan, karyawan diharapkan untuk bekerja keras dan menikmati pekerjaannya, begitu pula sebaliknya. Kinerja, kepuasan kerja, dan stres semuanya dapat dipengaruhi oleh dukungan sosial (Rahmawati & Irwana, 2020).

Kepuasan kerja adalah sejauh mana seseorang menikmati melakukan sesuatu. Jika seseorang puas dengan tindakannya, kemungkinan besar hal itu akan berdampak tidak langsung pada kariernya. Ini karena orang yang bahagia di tempat kerja lebih cenderung melakukan banyak upaya, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan, pada akhirnya, karier yang lebih panjang. Faktor lain, seperti kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi karir (*intervening*) (Delvi, 2020).

Analisis univariat mengungkapkan bahwa 131 (76,6%) dari 171 responden di Rumah Sakit Umum Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara melaporkan kepuasan kerja yang tinggi, sedangkan 40 (23,4%) melaporkan kepuasan kerja yang rendah. Menurut mayoritas perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RS Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, hal ini dikarenakan “perawat senang dengan atasan yang mau mendengarkan saran, kritik, dan pendapat bawahannya”.

Penelitian Rahmah et al. didukung oleh temuan penelitian ini pada tahun 2019,) Kepuasan kerja adalah persepsi Anda terhadap berbagai aspek pekerjaan Anda. Kepuasan kerja tercermin dalam sikap, bukan perilaku. Faktor yang paling penting adalah kepuasan kerja karena dua alasan: Karena menunjukkan hubungan dengan faktor kinerja, ini adalah nilai yang disukai banyak peneliti dalam perilaku organisasi. Menurut Hasibuan (2016), memiliki sikap emosional yang positif dan menikmati pekerjaan seseorang berkontribusi terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan William M. Mercer, Inc. dalam Rahmah et al. 2019) menemukan bahwa di 206 bisnis menengah dan besar dengan tingkat perputaran yang tinggi, kompensasi adalah alasan paling umum untuk kepuasan kerja. 40% responden percaya bahwa faktor-faktor yang dekat dengan rumah (kepuasan kerja, hubungan baik dengan direktur dan perwakilan lainnya) benar-benar memotivasi mereka untuk bertahan dengan organisasi di organisasi dengan perputaran karyawan yang rendah. Sebaliknya, 21% responden lainnya menyebutkan berapa banyak uang yang menginspirasi mereka untuk tetap bersama perusahaan. dalam arti bahwa terlepas dari kompensasi atau insentif, kepuasan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal, menurut teori Herzberg. Faktor fisiologis eksternal meliputi lingkungan kerja, kondisi ruangan, dan sebagainya. keuangan (gaji, fasilitas, jaminan sosial, dll) dan sosial (seperti interaksi di tempat kerja). Sedangkan faktor psikologis yang merupakan aspek internal seseorang seperti keterampilan dan sikap dilihat dari dalam.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara.**

Nilai p sebesar 0,005 menunjukkan bahwa variabel burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSU Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dengan nilai sig burnout 0,000. Penelitian Ramadhan dan Sukarno tahun 2022 yang menunjukkan bahwa T-statistik sebesar 2,328192 lebih tinggi dari perolehan  $Z = 0,05 (5\%) = 1,96$ , menunjukkan hasil yang signifikan (negatif), mendukung temuan penelitian ini. Hasil penggunaan PLS untuk menangani informasi menunjukkan bahwa burnout dapat mempengaruhi eksekusi. Artinya, kinerja seseorang akan lebih menderita jika terlalu banyak bekerja di tempat kerja. Sebaliknya, kinerja seseorang akan meningkat jika lingkungan kerjanya kurang jenuh.

Rosdiana dkk. mengklaim bahwa 2022), menyusui dapat mengakibatkan kelelahan. Menurut Nurhidayah (Astuti & Etlidawati, 2020), burnout mempengaruhi tempat kerja dari waktu ke waktu. Kebosanan perawat merupakan pertanda lingkungan kerja yang buruk dan dapat berdampak negatif terhadap kinerja jika tidak segera diatasi. Penemuan penelitian ini dapat diprediksi dengan Rosdiana et al. (2022), yang menemukan bahwa burnout berdampak signifikan terhadap kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang. Senada dengan itu, temuan penelitian Astuti, I. W., dan Etlidawati (2020) menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara burnout dengan cara profesional medis memberikan administrasi keperawatan.

Burnout berpengaruh terhadap kinerja perawat yang bekerja di Unit Perawatan Intensif RS Kardinah Tegal menurut penelitian sebelumnya oleh Astuti dan Etlidawati (2020). Burnout adalah istilah untuk

kelelahan, yang dapat berdampak negatif pada kualitas dan kinerja layanan.

Efek jangka panjang dari kelelahan di tempat kerja ditekankan oleh Nurhidayah; Menurut Astiti & Etlidawati (2020), kebosanan di kalangan perawat menyebabkan lingkungan kerja yang tidak sesuai, yang jika tidak segera diatasi dapat menyebabkan kinerja perawat yang buruk. Temuan penelitian ini konsisten dengan temuan Valentina et al. (2020), yang menunjukkan kinerja karyawan di RS Dr. Burnout mempengaruhi Moewardi Surakarta. Burnout dapat berdampak pada kinerja seseorang serta kemampuan mereka untuk maju dalam karir mereka. Dalam Valentina and Others, Menurut Yuhadi, menurut Yuhadi, pada tahun 2020 kinerja dan kejenuhan sangat erat kaitannya, dengan kinerja yang lebih rendah diasosiasikan dengan tingkat kejenuhan yang lebih tinggi.

Kelelahan fisik dan stres yang dialami oleh perawat, menurut para peneliti, mungkin telah menyebabkan penurunan kinerja mereka. Pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan dapat menimbulkan burnout (kelelahan fisik) dan kecemasan pada perawat yang dapat mengganggu pelayanan. Burnout memiliki efek negatif pada kinerja karyawan dan pada individu serta bisnis. Ketika pekerja lebih stres di tempat kerja, kelelahan dan kinerja di bawah standar lebih mungkin terjadi. Menurut Rajab et al., dua penyebab paling umum dari kelelahan kerja adalah kerja berlebihan dan stres. (2023).

Burnout yang ditandai dengan hilangnya kekuatan dan motivasi fisik atau emosional, disebabkan oleh stres atau frustrasi yang berkepanjangan, konflik peran, gaji atau upah yang rendah, dan tidak adanya sistem penghargaan kinerja, menurut Hayati & Fitria (2018). Kurangnya energi mental atau fisik adalah salah satu gejala kelelahan. Tanda-tanda kelelahan yang paling umum adalah kelelahan mental, fisik, atau emosional. Karena sifatnya yang psikobiologis, beban psikologis dapat bermanifestasi sebagai gejala fisik seperti sulit berkonsentrasi, pusing, dan nyeri (Adjeng & Adawiyah, 2013).

Berdasarkan temuan analisis univariat yang dilakukan, terdapat total 171 orang yang menanggapi survei di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari orang-orang tersebut, 128 (74,9 persen) mengalami kelelahan, dan 43 (25,1 persen) mengalami kelelahan. Tenggara Sulawesi. Hal ini karena sebagian besar perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara setuju bahwa saya mengalami depresi saat bekerja untuk pasien sehari-hari. Penelitian Dona Dwiyantri Putri (2018) tentang pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PT didukung oleh temuan penelitian ini. Lea sanent menunjukkan pentingnya pengaruh tersebut. Selain itu, penelitian Suci Fitria (2018) tentang dampak burnout terhadap kinerja karyawan BMT El-Munawar Medan menunjukkan bahwa burnout berdampak pada kinerja karyawan.

Burnout adalah suatu kondisi yang telah dikonseptualisasikan sebagai akibat dari stres kronis terkait pekerjaan yang tidak terkelola. Perasaan kelelahan, peningkatan jarak mental dari pekerjaan seseorang, atau perasaan negatif atau sinisme terkait dengan pekerjaan seseorang (sinisme), dan penurunan kemandirian profesional adalah tiga dimensi dari kelelahan (Schlak et al., 2021). Kejenuhan di tempat kerja secara khusus disebut (Shah et al., 2021).

Profesional perawatan kesehatan umumnya dianggap sebagai salah satu kelompok risiko tertinggi untuk kelelahan karena ketegangan emosional dan lingkungan kerja yang penuh tekanan dalam memberikan perawatan kepada pasien yang sakit atau sekarat. Menurut penelitian sebelumnya, 35% hingga 54% petugas kesehatan di Amerika Serikat mengalami gejala kelelahan. Organisasi layanan kesehatan harus secara teratur mengukur dan memantau kelelahan petugas layanan kesehatan dan meminta pertanggungjawaban pemimpin atas kesehatan lingkungan kerja organisasi mereka untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesejahteraan (Khatatbeh et al., 2022).

Pengobatan langsung, pencegahan penyakit, dan promosi kesehatan adalah beberapa keterampilan yang dimiliki perawat. Meningkatnya beban kerja yang dikenakan pada dokter dan sistem perawatan kesehatan berdampak negatif pada lingkungan kerja perawat. Karena keahlian mereka yang luas, pentingnya tim perawatan, dan ukuran tenaga kesehatan, sangat penting bagi kami untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam tentang hasil dan faktor terkait pekerjaan yang berkontribusi terhadap kelelahan di antara perawat nasional (Nantsupawat et al. ., 2016).

### KESIMPULAN

Di Instalasi Rawat Inap RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara dipengaruhi secara signifikan oleh variabel burnout.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Hannani (2016) 'Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makassar.', *Jurnal Mirai Manajemen.*, Vol. 01, N.
- Ayu, I.G. and Adnyani, D. (2017) 'PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP RSUP SANGLAH', 6(5), pp. 2474–2500.
- Basalamah, F.F., Ahri, R.A. and Arman, A. (2021) 'Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar', *An Idea Health Journal*, 1(02).
- Delvi, I. (2020) 'Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Pekanbaru', *Skripsi*, pp. 1–113.
- Gunarti, A.M.D.R. (2019) *Rekam Medis & Informasi Kesehatan*. Yogyakarta: Thema Publishing.
- Novitasari, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Putera Bahagia Cirebon', *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 19(1), p. 179. doi:10.33087/jiubj.v19i1.588.
- Rahmaniah, L., Rizany, I. and Setiawan, H. (2020) 'Hubungan Penjadwalan Dinas Perawat dengan Kepuasan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), p. 29. doi:10.32584/jkkm.v3i1.554.
- Rajab, M. Al, Kurniawan, F. and Harun, M.F. (2023) 'The Effect of Burnout on the Performance of Nurses at Aliyah I Hospital in Kendari City in 2023', *International Journal Of Health Science Vol*, 3(2), pp. 9–17.
- S., H. (2016) *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit*. Yogyakarta: Gosyen Publ.
- Schlak, A.E. et al. (2021) 'Leveraging the work environment to minimize the negative impact of nurse burnout on patient outcomes', *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), pp. 1–15. doi:10.3390/ijerph18020610.
- Tisa, V., Kawatu, P.A.T. and Sondakh, R.C. (2022) 'Hubungan Antara Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung', *Jurnal Kesmas*, 7(3), pp. 1–10.
- Wahyuni, A.& (2018) *Mutu Pelayanan Rumah Sakit*. Rhineka Cipta.