Journal of Aafiyah Health Research (JAHR) 2025. Vol. 6, No. 1. Page 333-340
https://doi.org/10.52103/jahr.v6i1.1985
P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

JOURNAL OF AAFIYAH HEALTH RESEARCH (JAHR)

Publisher: *Postgraduate Program, Universitas Muslim Indonesia*
Journal Homepage:
http://pascaumi.ac.id/index.php/jahr/index

Original Article

Hubungan Kelelahan Emosional, Depersonalisasi dan Pencapaian Personal dengan Kinerja Perawat di RSKDIA Pertiwi Makassar

Aghnia Ulya Aftha, *Muhammad Khidri Alwi, Fatmah Afrianty Gobel, Yusriani, Wardiah Hamzah, Abdul Gafur

Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia

Article History
Received: 02 January 2025
Revised: 14 January 2025
Accepted: 23 January 2025

Keywords: *Burnout Syndrome*; Depersonalisasi; Kelelahan Emosional; Kinerja Perawat; Pencapaian Personal

Corresponding Author:
E-mail:
muhammadkhidri.alwi@umi.ac.id
Address: Jalan Bontotanga 2 No. 52, Makassar, South Sulawesi, Indonesia
Phone: +628124296905

ABSTRAK

Latar Belakang: Di era modern, kebahagiaan sering kali dikaitkan dengan pencapaian kekayaan dan kesuksesan, yang dapat memicu *burnout syndrome* akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. *Burnout*, yang sering dialami oleh perawat ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini berdampak negatif pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan kepada pasien.
Tujuan: Menganalisis hubungan antara *burnout syndrome* dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Makassar.
Metode: Menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik dan desain penelitian cross-sectional, data dikumpulkan dari 62 responden melalui kuesioner.
Hasil: Hasil penelitian menemukan hubungan signifikan antara kelelahan emosional (p=0,008) dan pencapaian personal (p=0,001) dengan kinerja perawat. Namun, tidak ditemukan hubungan signifikan antara depersonalisasi (p=0,949) dan kinerja.
Kesimpulan: Kelelahan emosional dan pencapaian personal mempengaruhi kinerja perawat, sedangkan depersonalisasi tidak mempengaruhi kinerja perawat. Faktor eksternal, seperti lingkungan kerja dan komitmen profesional, mungkin memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja perawat.

ABSTRACT

Background: In the modern era, happiness is often associated with the achievement of wealth and success, which can trigger burnout syndrome due to prolonged work pressure. Burnout, frequently experienced by nurses, is characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and a decline in personal achievement. This condition negatively impacts nurses' performance and the quality of care provided to patients
Objective: To analyze the relationship between burnout syndrome and nurses' performance at RSKDIA Pertiwi Makassar.
Method: This study employs a quantitative approach using an observational analytical method with a cross-sectional research design. Data was collected from 62 respondents through a questionnaire.
Results: The study found a significant relationship between emotional exhaustion (p=0.008) and personal achievement (p=0.001) with nurses' performance. However, no significant relationship was found between depersonalization (p=0.949) and performance.
Conclusion: Emotional exhaustion and personal achievement impact nurses' performance, while depersonalization does not significantly affect it. External factors, such as the work environment and professional commitment, may play a larger role in influencing nurses' performance.

PENDAHULUAN

Di era modern, kebahagiaan sering dikaitkan dengan kekayaan dan kesuksesan, seperti yang dinilai Gitterman. Pemikiran ini mendorong manusia bekerja tanpa batas, yang justru dapat menimbulkan ketidakbahagiaan. Menurut Greenberg dan Baron, ketidakbahagiaan yang berkepanjangan dapat berkembang menjadi stres kronis atau *burnout syndrome* (Arroisi & Afifah, 2022).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Burnout adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering dialami individu dalam pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial (Maslach & Jackson, 1981). Sindrom ini muncul akibat stres kerja yang berkepanjangan, menyebabkan kelelahan mental dan emosional akibat tekanan tinggi, batas waktu ketat, serta keterbatasan sumber daya (Jeikawati et al., 2023; Larasati et al., 2020). Kelelahan kerja sering terjadi di perusahaan/sektor swasta. Sebuah survei yang dilakukan di masyarakat Inggris menunjukkan bahwa 25% wanita dan 20% pria mengeluhkan kelelahan. Lebih dari 60% tenaga kerja yang masuk ke poliklinik perusahaan memberikan keluhan karena kelelahan bekerja (Gobel et al., 2024) Kelelahan kerja merupakan masalah penting yang perlu ditanggulangi dengan baik sebab dapat menyebabkan berbagai masalah seperti kehilangan efisiensi dalam bekerja, penurunan produktivitas dan kapasitas kerja serta kemampuan kesehatan (Khidri et al., 2021).

Burnout ditandai oleh tiga aspek, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian personal (Pramesona et al., 2021) Kelelahan emosional ditunjukkan dengan semakin berkurangnya energi emosional dan kehilangan semangat. Ketika seorang individu mengalami *burnout*¸ kelelahan emosional akan terjadi terlebih dahulu kemudian diikuti dengan depersonalisasi. Depersonalisasi yang dialami membuat seseorang tidak merasakan simpati terhadap orang lain. Aspek lainnya yaitu penurunan pencapaian personal terjadi pada proses yang terpisah dan memiliki keterkaitan dengan tingkat kontrol pribadi serta dukungan sosial. Penurunan pencapaian personal juga dapat ditunjukkan dengan perasaan tidak mampu melaksanakan tugas tugas profesional maupun hal-hal personal dan berkurangnya produktivitas dalam melakukan kinerjanya (Pertiwi et al., 2021).

Persaingan antar rumah sakit terus meningkat, menuntut peningkatan kualitas layanan, terutama dalam keperawatan yang berperan penting dalam penyembuhan dan pencegahan penyakit (Putri et al., 2023; WHO). Namun, beban kerja tinggi, minimnya dukungan kepemimpinan, dan kurangnya kolaborasi dengan dokter menjadi faktor yang berkontribusi terhadap *burnout syndrome* pada perawat (Buckley et al., 2020).

Perawat memiliki peran utama dalam perawatan individu dan komunitas, termasuk peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan layanan pasien di rumah sakit (Ratnaningsih et al., 2023). Namun, banyaknya tugas keperawatan dan non-keperawatan seringkali mengabaikan fokus utama perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berorientasi pada pasien (Malawat et al., 2019).

Burnout Syndrome dikalangan profesi perawat banyak diteliti di luar negeri. Di Andalusia Spanyol dilaporkan dari 674 (80 %) perawat yang diteliti rata-rata memiliki tingkat *burnout syndrome* yang tinggi. Di Indonesia hasil penelitian Indiawati di RS Darmo Surabaya (2022) didapatkan Sebagian besar perawat mengalami kejadian *Burnout Syndrome* sedang (71,1 %) dan yang mengalami kejadian *Burnout Syndrome* tinggi (28,9 %) (Indiawati et al., 2022).

Burnout syndrome berdampak signifikan pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan (Sofiani et al., 2023). Tanpa penanganan yang baik, *burnout* dapat menurunkan kualitas kehidupan kerja perawat. Oleh karena itu, organisasi kesehatan perlu rutin memantau dan mengukur *burnout* untuk mengurangi dampaknya serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kesehatan (Khatatbeh et al., 2022).

Perawat yang memiliki kesejahteraan psikologis dalam keadaan baik akan terhindar dari *burnout* karena adanya kemampuan dalam memandang positif hal hal yang terjadi di kehidupan. Selain faktor kesejahteraan psikologis terdapat faktor lain yaitu sikap kerja. pekerja yang mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, maka akan menunjukan kinerja yang baik saat melakukan pekerjaannya. Sebaliknya apabila pekerja menunjukan sikap kerja yang kurang maka akan mengalami keterlambatan dalam bekerja sehingga mampu mempengaruhi tingkat kelelahan saat bekerja (Lutfi et al., 2021).

Upaya menurunkan *burnout syndrome* pada perawat sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pelayanan keperawatan. Kinerja perawat mencerminkan keberhasilan dalam memberikan asuhan keperawatan yang telah dipelajari selama pendidikan dan dinilai berdasarkan kepuasan pasien (Kurniawan & Khatimah, 2020). Beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat meliputi faktor individu, organisasi, dan psikologis, seperti motivasi (Israyana & Ikhsan, 2023). Selain itu, faktor lain yang berpengaruh termasuk usia, gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, masa kerja, beban kerja, dan tingkat kecemasan (Hasanah & Maharani, 2022). Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti akan mengkaji "Hubungan *Burnout Syndrome* Dengan Kinerja Perawat di RSKDIA Pertiwi Makassar".

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

METODE

Jenis Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan observasional analitik dengan desain *Cross Sectional Study*. Metode kuantitatif dilakukan untuk memperoleh data deskriptif dan asosiatif sehingga dapat menjawab tujuan penelitian yaitu menganalisis hubungan *burnout syndrome* terhadap kualitas kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Makassar.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Khusus Ibu dan Anak Pertiwi Makassar yang berlokasi di Jl. Jend. Sudirman No.14, Sawerigading, Makassar, Sulawesi Selatan pada bulan Januari 2025.

Populasi, Sampel, dan Pengumpulan Data

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang melakukan pelayanan dan bertugas di RSKDIA Pertiwi Makassar. Berdasarkan cara memperoleh data, data yang dikumpulkan adalah data Primer. Data primer diperoleh dengan cara menggunakan *quisioner* pada perawat dengan jumlah 62 orang.

Analisis Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert. Selanjutnya data yang sudah terkumpul dianalisis menggunakan SPSS dengan uji *chi square*.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar

	Variabel	n	%
Umur	20-30 tahun	24	38,7
	31-40 tahun	31	50
	41-50 tahun	7	11,3
Jenis Kelamin	Laki Laki	6	9,7
	Perempuan	56	90,3
Tingkat Pendidikan	D3	16	25,8
	S1	22	35,5
	Profesi Ns	23	37,1
	S2	1	1,6
Masa Kerja	<3 tahun	9	14,5
	3-5 tahun	22	35,5
	5-10 tahun	13	21
	>10 tahun	18	29
Status Pernikahan	Menikah	51	82,3
	Belum Menikah	11	17,7
Status Kepegawaian	Pegawai Tetap	55	88,7
	Honorer	7	11,3

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan kategori umur, mayoritas responden dalam penelitian ini berada dalam rentang usia 31-40 tahun, dengan jumlah 31 orang (50%). Sementara itu, kategori usia paling sedikit adalah 41-50 tahun, dengan 7 orang (11,3%). Dilihat dari jenis kelamin, dominasi perempuan terlihat jelas dalam penelitian ini, dengan jumlah 56 orang (90,3%), jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki yang hanya 6 orang (9,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki gelar Profesi Ns, yaitu sebanyak 23 orang (37,1%). Sementara itu, responden dengan pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit, hanya 1 orang (1,6%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (35,5%). Sementara itu, responden dengan masa kerja kurang dari 3 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 9 orang (14,5%). Dilihat dari status pernikahan, mayoritas responden telah menikah, yaitu sebanyak 51 orang (82,3%), sedangkan responden yang belum menikah hanya 11 orang (17,7%). Berdasarkan status

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

kepegawaian, responden yang berstatus pegawai tetap mendominasi penelitian ini, sebanyak 55 orang (88,7%). Sementara itu, responden dengan status pegawai honorer tercatat sebanyak 7 orang (11,3%).

Analisis Bivariat

Tabel 2. Hubungan Antara Variabel Kelelahan Emosional dengan Kinerja Perawat RSKDIA Pertiwi Kota Makassar

Burnout Syndorme		Kinerja perawat				Jumlah		Nilai P (α = 0,05)
		Sedang		Baik				
		n	%	n	%	n	%	
Kelelahan Emosional	Rendah	1	1,90	52	98,10	53	100,00	0,008
	Sedang	2	2,86	5	71,40	7	100,00	
	Tinggi	0	0	2	100	2	100,00	
Depersonalisasi	Rendah	3	5	57	95	60	100	0,949
	Sedang	0	0	1	100	1	100	
	Tinggi	0	0	1	100	1	100	
Pencapaian Personal	Rendah	1	50	1	50	2	100	0,001
	Sedang	2	13,3	13	86,7	15	100	
	Tinggi	0	0	45	100	45	100	

Sumber : Data Primer 2025

Hasil uji statistik menggunakan uji chi-square dengan tingkat signifikansi (α = 0,05) menghasilkan nilai p=0,008, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kelelahan emosional dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar. Hasil uji statistik dengan uji chi-square (p=0,949) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara depersonalisasi dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar. Hasil uji statistik dengan uji chi-square (p=0,001) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pencapaian personal dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar.

PEMBAHASAN

Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Pertiwi Makassar

Pada penelitian ini mayoritas responden berada dalam rentang usia 31-40 tahun, sedangkan kategori usia paling sedikit adalah 41-50 tahun. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heriyanto (2022) di RSUD dr. M Yunus di Bengkulu yang menemukan bahwa proporsi responden berusia di atas 35 tahun mengalami *burnout* kategori berat sebesar 73,3%. Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan signifikan antara usia dan tingkat *burnout* pada perawat (Heriyanto et al., 2022). Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Mouliansyah (2023) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara usia dan tingkat *burnout* pada perawat. Perawat dalam rentang usia 23-30 tahun (43.0%) lebih rentan mengalami *burnout* (Mouliansyah et al., 2023).

Dari segi jenis kelamin, jumlah perempuan jauh lebih banyak dibandingkan laki-laki pada penelitian ini. Pada penelitian yang dilakukan oleh Aulia & Rita (2023) di Rumah Sakit P.P. Jakarta menemukan bahwa perawat laki-laki memiliki risiko 3,8 kali lebih besar mengalami *burnout* dibandingkan perawat perempuan. Hal ini diduga karena perawat laki-laki cenderung jarang menyalurkan stres dan sulit berosialisasi atau terbuka dalam membicarakannya (Aulia & Rita, 2021).

Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden memiliki gelar Profesi Ns pada penelitian ini, sementara jumlah responden dengan pendidikan S2 merupakan yang paling sedikit. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara tingkat pendidikan dengan kelelahan kerja perawat (p=0,835) (Lutfi et al., 2021). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Najoan (2024) didaptkan paling banyak perawat dengan tingkat pendidikan D3 keperawatan dengan jumlah 40 responden (75.5%). Hal ini dikarenakan pendidikan D3 keperawatan perawat memiliki kinerja lebih baik oleh karena perawat memiliki pengalaman yang lebih lama dengan pola pikir lebih rasional dalam mengambil keputusan yang baik dalam bekerja sehingga hal ini berpengaruh pada kinerja perawat (Najoan et al., 2024).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Dari segi masa kerja, mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 3-5 tahun, sedangkan yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun adalah yang paling sedikit. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiarti & Lia (2023) yang menunjukkan bahwa perawat dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebagian besar mengalami *burnout* ringan, sedangkan perawat dengan lama kerja 5 tahun atau lebih sebagian besar mengalami *burnout* sedang. Uji statistik Chi-Square pengaruh signifikan antara lama kerja perawat terhadap *burnout* (Pujiarti & Lia Idealistiana, 2023).

Dalam hal status pernikahan, sebagian besar responden telah menikah pada penelitian ini, sedangkan sisanya belum menikah. Perawat yang sudah mapan dalam karier mungkin merasa lebih siap untuk menikah, karena pernikahan sering dipandang sebagai bagian dari pencapaian hidup yang lebih lengkap. Penelitian yang dilakukan oleh Cahirany & Mendrofa (2023) yang menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi terjadinya *burnout* pada perawat di Murni Teguh Memorial Hospital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa status pernikahan berpengaruh signifikan terhadap terjadinya *burnout* pada perawat (Chairany & Mendrofa, 2023).

Pada penelitian ini, berdasarkan status kepegawaian, responden yang berstatus pegawai tetap lebih dominan dibandingkan pegawai honorer. Penelitian di RSUD Raja Musa Sungai Guntung Kabupaten Indragiri Hilir menunjukkan bahwa mayoritas perawat di IGD berstatus honorer. Status kepegawaian berhubungan dengan insentif atau kompensasi yang diterima, di mana perawat PNS biasanya mendapatkan kompensasi lebih besar dibandingkan perawat honorer (S. Fitri et al., 2022).

Hubungan Kelelahan Emosional, Depersonalisasi dan Pencapaian Personal dengan Kinerja Perawat RSKDIA Pertiwi Makassar

Berdasarkan penelitian terhadap 62 responden di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar, ditemukan bahwa mayoritas responden dengan kelelahan emosional rendah (52 responden atau 98,1%) memiliki kinerja yang baik. Uji statistik menggunakan uji chi-square dengan tingkat signifikansi (α=0,05) menghasilkan nilai p=0,008, yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kelelahan emosional dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar. Ini berarti bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh yang kuat terhadap bagaimana perawat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Perawat dengan kelelahan emosional yang rendah mungkin memiliki lingkungan kerja yang mendukung, seperti manajemen yang baik, dukungan dari rekan kerja, dan peran yang jelas dalam tim medis. Hal ini membantu mereka menjaga keseimbangan emosional dan meningkatkan produktivitas mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Saputri (2022) di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *burnout* (termasuk kelelahan emosional) terhadap kinerja perawat dengan p-value 0,002. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin rendah kinerja perawat (Saputri et al., 2022).

Studi yang dilakukan oleh menemukan bahwa *burnout*, yang mencakup kelelahan emosional, dapat memengaruhi kinerja perawat. Meskipun tidak disebutkan nilai p-value secara spesifik, penelitian ini menyoroti pentingnya kualitas kehidupan kerja perawat dalam mencegah *burnout* dan meningkatkan kinerja (Taufan et al., 2024).

Dalam kategori depersonalisasi, data menunjukkan bahwa 57 responden (95 %) dengan depersonalisasi rendah memiliki kinerja perawat yang baik, sedangkan pada kategori depersonalisasi sedang dan tinggi, semua responden juga memiliki kinerja baik. Namun, hasil uji statistik dengan uji chi-square (p=0,949) menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara depersonalisasi dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar.

Depersonalisasi yang diukur dalam penelitian ini mungkin tidak cukup mendalam untuk menggambarkan dampak sebenarnya terhadap kinerja. Mungkin ada perbedaan dalam cara perawat merasakan dan mengatasi depersonalisasi, yang tidak langsung berhubungan dengan kinerja mereka dalam konteks penelitian ini. Kinerja perawat bisa dilihat dari berbagai aspek, seperti kualitas perawatan, kecepatan respons terhadap pasien, atau kepuasan pasien. Mungkin saja depersonalisasi tidak berpengaruh langsung terhadap semua aspek kinerja yang diukur dalam penelitian ini, sehingga tidak terdeteksi adanya hubungan signifikan.

Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufan (2024) yang menyatakan terdapat hubungan signifikan antara kualitas kehidupan kerja perawat dan tingkat *burnout*, termasuk depersonalisasi, dengan p-value 0,002. Kualitas kehidupan kerja yang baik dapat mengurangi tingkat depersonalisasi dan meningkatkan kinerja perawat (Taufan et al., 2024).

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Dalam kategori pencapaian personal, data menunjukkan bahwa 45 responden (100 %) dengan pencapaian personal tinggi memiliki kinerja perawat yang baik, sedangkan pada kategori pencapaian personal sedang, semua responden juga memiliki kinerja baik. Hasil uji statistik dengan uji chi-square (p=0,001) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara pencapaian personal dan kinerja perawat di RSKDIA Pertiwi Kota Makassar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pencapaian personal yang tinggi berhubungan erat dengan kinerja perawat yang baik. Hal ini bisa terjadi karena pencapaian personal mencerminkan tingkat kepercayaan diri, motivasi, dan kepuasan kerja seseorang. Perawat yang merasa memiliki pencapaian personal tinggi cenderung lebih bersemangat, percaya diri, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya, sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Hasil uji statistik yang menunjukkan hubungan signifikan (p=0,001) semakin memperkuat bahwa pencapaian personal bukan sekadar faktor tambahan, tetapi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi pencapaian personal seorang perawat, semakin baik pula kinerjanya. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk terus mendorong pengembangan diri dan kesejahteraan perawat agar mereka tetap termotivasi dan memberikan pelayanan terbaik bagi pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Sumarni (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konsep diri dan kinerja perawat. Perawat dengan konsep diri yang baik cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil uji statistik menunjukkan nilai p = 0,032, yang berarti ada hubungan signifikan antara konsep diri dan kinerja perawat (Sumarni & Anwar, 2020).

Burnout pada perawat yang timbul dikarenakan adanya kelebihan beban kerja daat terlihat dari tuntutanyang tidak sesuai dengan realita. Masa kerja yangterhitung mulai pertama kali masuk kerja dapat dilihat dari tekanan melalui beban kerja pada sewaktu-waktuterbentuk yang mengakibatkan berkurangnya kinerja. Keadaaan ini tidak hanya disebabkan oleh kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang Panjang (R. C. Putri et al., 2023).

Burnout syndrome adalah kondisi stres kronis akibat kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan, sering dialami oleh perawat karena tingginya beban kerja dan tekanan emosional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat berdampak negatif pada kinerja perawat, termasuk penurunan kualitas pelayanan, produktivitas, dan kepuasan kerja. Sebuah studi di RS William Booth Surabaya menemukan bahwa meskipun 37,1% perawat mengalami tingkat *burnout* tinggi, mayoritas (97,1%) tetap menunjukkan kinerja yang baik, dan analisis statistik tidak menunjukkan hubungan signifikan antara *burnout* dan kinerja perawat (Halawa et al., 2022)

Namun, penelitian lain di RS Wava Husada Malang mengidentifikasi hubungan yang sangat kuat antara *burnout syndrome* dan kualitas kehidupan kerja perawat, dengan korelasi negatif yang signifikan (r = -0,69), menunjukkan bahwa peningkatan *burnout* berbanding terbalik dengan kualitas kehidupan kerja. Perbedaan temuan ini mengindikasikan bahwa dampak *burnout* terhadap kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti mekanisme koping individu, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi kesehatan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *burnout* dan mengimplementasikan strategi pencegahan serta intervensi yang efektif guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat (R. C. Putri et al., 2023)

KESIMPULAN

Mayoritas responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun, dengan dominasi perempuan. Sebagian besar memiliki pendidikan Profesi Ns, pengalaman kerja 3-5 tahun, sudah menikah, dan berstatus pegawai tetap. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kelelahan emosional dan pencapaian personal dengan kinerja perawat, di mana responden dengan tingkat kelelahan emosional yang rendah serta pencapaian personal yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik. Sementara itu, tidak ditemukan hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja perawat, meskipun sebagian besar responden dengan tingkat depersonalisasi yang rendah tetap menunjukkan kinerja yang baik.

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

P-ISSN: 2722-4929, E-ISSN: 2722-4945

DAFTAR PUSTAKA

Aulia, A., & Rita, N. (2021). Hubungan jenis kelamin, masa kerja, komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan kejadian burnout pada perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019. Politeknik 'Aisyiyah Sumatera Barat, 4(2), 492–501. https://jurnal.politasumbar.ac.id/index.php/jl/article/view/106

Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). Sindrom Burnout Perspektif Herbert J. Freudenberger. Cakrawala Repositori IMWI, 5(2), 290–302. https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.114

Buckley, L., Berta, W., Cleverley, K., Medeiros, C., & Widger, K. (2020). What is known about paediatric nurse burnout: A scoping review. Human Resources for Health, 18(1), 1–23. https://doi.org/10.1186/s12960-020-0451-8

Chairany, D., & Mendrofa, H. K. (2023). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Terjadinya Burnout Pada Perawat Di Murni Teguh Memorial Hospital. Indonesian Trust Nursing Journal (ITNJ), 1(3), 9–19.

Fitri, S., Rasyid, T. A., & Tobing, vella yovinna. (2022). Hubungan Pengetahuan Perawat Terhadap Pelaksanaan Triase Anak di Instalasi Gawat Darurat (IGD). 7(10), 1–11.

Gobel, F., Anggry Yulia Nengsih, & A. Rizki Amelia. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pekerja Koperasi Tbm Pelabuhan Makassar. Window of Public Health Journal, 5. http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph5306

Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. Indonesian Journal of Public Health and Nutrition, 2(1), 75–82. https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411

Heriyanto, H., Mardiani, & Sahran. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19 Di Rsud Dr. M Yunus Bengkulu. Journal of Nursing and Public Health, 10(1), 61–67. https://doi.org/10.37676/jnph.v10i1.2367

Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama, 11(1), 25. https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037

Israyana, & Ikhsan, M. (2023). Analisis Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Dokumentasi Asuhan Keperawatan. Jurnal Ilmiah Obsgin, 16(1), 170–185.

Jeikawati, Sari, D. P., Suprihatini, & Faradila. (2023). Gambaran burnout syndrome pada tenaga kesehatan di rsud kota palangka raya description of burnout syndrome in health workers in palangka raya. Borneo Journal of Medical Laboratory Technology, 5(2), 351–357. https://journal.umpr.ac.id/index.php/bjmlt/article/view/5180/3173

Khatatbeh, H., Pakai, A., Al-Dwaikat, T., Onchonga, D., Amer, F., Prémusz, V., & Oláh, A. (2022). Nurses' burnout and quality of life: A systematic review and critical analysis of measures used. Nursing Open, 9(3), 1564–1574. https://doi.org/10.1002/nop2.936

Khidri, A., Fatmah Afrianty Gobel, Hasriwiani Habo, & Mutma Innah. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Penjahit Pasar Sentral Bulukumba. Window of Public Health Journal, 02. http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph1507

Kurniawan K, R. N., & Khatimah, K. (2020). Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar. Jurnal Promotif Preventif, 3(1), 36–46. https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147

Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine, 1(3), 139–148. https://doi.org/10.32539/hummed.v1i3.13

Lutfi, M., Puspanegara, A., & Mawaddah, A. U. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di Rsud 45 Kuningan Jawa Barat. Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal, 12(2), 173–191. https://doi.org/10.34305/jikbh.v12i2.332

Malawat, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis, 14(3), 306–312. https://doi.org/10.35892/jikd.v14i3.246

Mouliansyah, R., Zulkarnaini, & Safitri, I. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat. Darussalam Indonesian Journal of Nursing and Midwifery, 5(1), 19–31. http://jurnal.sdl.ac.id/index.php/dij/1

Najoan, Z., Pondaag, F., & Natalia, A. (2024). Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit GMIM Siloam Sonder. Mapalus Nursing Science Journal, 2(1), 41–50. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/caring/article/view/49980

Pertiwi, M., Andriany, A. R., & Pratiwi, A. M. A. (2021). Hubungan Antara Subjective Well-Being dengan Burnout pada Tenaga Medis Di Masa Pandemi Covid-19. Syntax Idea, 3(4), 857–866. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v3i4.115

Pramesona, B. A., Wulan, D., Rengganis, S., Masyarakat, D. K., Kedokteran, F., & Lampung, U. (2021). Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat Selama Pandemi Covid-19 : Studi Cross-Sectional di Rumah Sakit Rujukan Tersier di Lampung , Indonesia Prevalence and Risk Factors of Burnout among

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license

Nurses During Covid-19 Pandemic : A Cross-Sectional Study. Jurnal Kedokteran Universitas Lampung, 5(1).

Pujiarti, P., & Lia Idealistiana. (2023). Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout. Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing), 9(4), 354–360. https://doi.org/10.33023/jikep.v9i4.1654

Putri, R. C., Zunaedi, R., & Soelistyoningsih, D. (2023). Hubungan Burnout Syndrome Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat. Media Husada Journal Of Nursing Science, 4(3), 190–196. https://doi.org/10.33475/mhjns.v4i3.158

Ratnaningsih, D., Sumarni, T., & Siwi, A. S. (2023). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD. Jurnal Penelitian Perawat Profesional, 6(2), 581–588. https://doi.org/10.37287/jppp.v6i2.2158

Sofiani, Y., Kamil, A. R., Agung, R. N., Nuraeni, N., & Suryani, S. (2023). Upaya Menurunkan Burnout Syndrome Perawat Aliansi Rumah Sakit Islam Jakarta. Jurnal Kreativitas Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM), 6(5), 2086–2094. https://doi.org/10.33024/jkpm.v6i5.9536

The Author(s). This Open Access article is distributed under a creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 license