

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN *BURNOUT* PERAWAT DI RSIA ANDINI PEKANBARU

FACTORS RELATED TO THE EVENT OF THE NURSE BURNOUT IN RSIA ANDINI PEKANBARU

Regina Vuspyta^{1*}, Muhammad Irwan², Wan Anita³

STIKes Tengku Maharatu

*e-mail : reginavuspyta79@gmail.com

ABSTRAK

Perawat merupakan tim kesehatan yang berperan menghadapi masalah kesehatan selama 24 jam. Hal inilah yang menyebabkan perawat mengalami kejenuhan, stress, merasa beban kerja tinggi namun tidak sebanding dengan tingkat ketergantungan pasien dan ketenagaan perawat. Melalui wawancara peneliti dengan 7 perawat di RSIA Andini, didapatkan 5 perawat jenuh dengan aktivitasnya, merasa beban kerja tinggi dan stress akan pendokumentasian yang terlalu mendetail dan harus akurat. Tujuan penelitian adalah mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit. Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel adalah perawat RSIA Andini berjumlah 30 perawat dengan teknik pengambilan sampel yakni total sampling. Penelitian ini menggunakan kuesioner *burnout Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBI-HSS), beban kerja (r hitung validitas adalah 0,689 – 0,871 dan r hitung reliable adalah 0,954) dan stress kerja (r hitung validitas adalah 0,465 – 0,900 dan r hitung reliable adalah 0,936). Uji statistik yang digunakan adalah uji *chi square*. Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* (p value = 0,009 dan OR= 13), terdapat hubungan stress kerja dengan kejadian *burnout* perawat (p value = 0,001 dan OR= 26) dan tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian *burnout* perawat (p value = 0,264). Penelitian ini berharap manajemen RS dapat membuat kebijakan yang tepat untuk mengetahui faktor penyebab *burnout* demi meningkatkan kinerja perawat dan menciptakan iklim organisasi yang baik untuk mencegah *turn over* perawat di rumah sakit.

Kata Kunci : Beban kerja, stress kerja, area perawatan dan *burnout* perawat

ABSTRACT

The nurse is a health team whose role is to face health problems for 24 hours. This is what causes nurses to experience boredom, stress, feel that the workload is high but it is not proportional to the level of patient dependence and the workforce of nurses. Through researcher interviews with 7 nurses at RSIA Andini, it was found that 5 nurses were bored with their activities, felt that the workload was high and stressed that the documentation was too detailed and had to be accurate. The research objective was to determine the factors associated with the incidence of burnout in hospital nurses. The research design was descriptive correlation with cross sectional approach. The sample was 30 nurses at RSIA Andini with total sampling technique. This study uses the Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS) burnout questionnaire, workload (r count validity is 0.689 - 0.871 and r count is reliable. is 0.936). The statistical test used was the chi square test. The results of statistical tests showed that there was a relationship between workload and burnout (p value = 0.009 and OR = 13), there was a relationship between work stress and burnout incidents of nurses (p value = 0.001 and OR = 26) and there was no relationship between the area of care and the incidence of burnout nurses. (p value = 0.264). This study hopes that hospital management can make the right policies to determine the causes of burnout in order to improve nurse performance and create a good organizational climate to prevent nurse turnover in the hospital.

Keywords: Workload, work stress, nursing area and nurse burnout

PENDAHULUAN

Burnout merupakan kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stress berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. *Burnout* memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Potter & Perry, 2015). *Burnout* merupakan respon berkepanjangan terkait faktor penyebab stres terus-menerus di tempat kerja yang merupakan hasil perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Seorang perawat yang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dengan beban kerja yang tinggi dapat mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional. *Burnout* yang tinggi dapat mengganggu pemberian asuhan keperawatan terhadap pasien, membuat perawat kurang istirahat, sakit kepala, kebingungan dan emosional (Papalia, 2012).

Rumah sakit pada umumnya mempunyai sumber daya perawat sekitar 60% dari seluruh jumlah sumber daya yang ada di rumah sakit. Berdasarkan Biro Statistik Buruh Washington DC (*Bureau of Labor Statistics, BLS*), kategori tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dengan 2,4 juta pekerja, yang 60% diantaranya bekerja di rumah sakit (Nancy & Sharon, 2014). Perkembangan rumah sakit di Indonesia cukup pesat, berdasarkan

data Kementerian Kesehatan RI (2019), jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 2.083 buah dengan jumlah perawat mencapai 220.575 orang.

Berdasarkan perhitungan Kementerian Kesehatan (2019), jumlah perawat telah mencukupi, namun secara distribusinya belum merata di seluruh Indonesia. Seringkali rumah sakit kekurangan tenaga perawat karena minimnya yang melamar atau karena perawat yang mengundurkan diri. Tenaga keperawatan yang berkualitas mempunyai sikap profesional dan menunjang pembangunan kesehatan, hal ini memberikan dampak langsung pada mutu pelayanan di rumah sakit. Pemberdayaan sumber daya perawat mulai dari proses *recruitment*, seleksi, penempatan, pembinaan serta pengembangan karir harus terkelola dengan baik. Kegiatan pemberdayaan ini harus dilakukan secara semaksimalagar dapat memberikan kepuasan kerja bagi perawat, mengetahui hal – hal yang dapat membuat kelelahan dalam bekerja (*burnout*) dan dapat mencegah keinginan perawat untuk berpindah kerja (*turnover*).

Melalui penelitian Fauzan (2016) di Rumah sakit Umum *Queen Latifa*, tingkat *turnover* tenaga medis dan paramedis cukup tinggi yakni lebih dari 10% dengan rata – rata 18,06%. Penelitian Rukiah

(2012) di ruang rawat inap Rumah sakit umum Zahirah, menyatakan bahwa angka *turnover* perawat rawat inap mencapai 40%. Begitu juga dari hasil penelitian Alifiyah (2013), didapatkan data *turnover* perawat di Brawijaya *Women and Children Hospital* sebesar 27,3%. Tingginya angka *turnover* di berbagai rumah sakit tersebut disebabkan adanya ketidakpuasan akan pekerjaan yang dikarenakan adanya kelelahan bekerja (*Burnout*). Perawat memiliki tingkat *Burnout* yang paling tinggi diantara bidang pekerjaan lainnya (43%), 32% dialami guru, 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya

Penelitian yang dilakukan oleh Ulfa, dkk (2015) di Instalasi Gawat Darurat RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang perawat menunjukkan responden yang memiliki tingkat stress kerja sangat tinggi sebanyak 20%, tinggi sebanyak 18,2%, sedang 34,5%, rendah 20,0% dan sangat rendah 7,3%. Pada tingkat *burnout* menunjukkan tingkat *burnout* sangat tinggi 3,6%, 12,7% tinggi, 34,5% sedang, 32,7% rendah dan 16,4% memiliki tingkat *burnout* sangat rendah. Dari hasil penelitian ini pula diketahui stres kerja memiliki hubungan bermakna terhadap

burnout pada perawat IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Kelelahan dan kelelahan perawat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut (Dewi, 2017).

Melalui wawancara peneliti dengan 7 perawat di ruang intensif dengan masa kerja ≥ 3 tahun di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini, didapatkan data bahwa 5 perawat merasa jenuh dengan aktivitasnya saat ini, sistem kerja yang harus bergerak dengan cepat, beban kerja yang tinggi, pendokumentasian yang mendetail dan sangat akurat, tanggung jawab yang tinggi, adanya teman satu tim yang tidak disiplin waktu menyebabkan perawat mengalami kelelahan dan stress dalam bekerja. Tidak hanya diruang intensif, kelelahan turut dialami oleh perawat rawat inap, dimana dari wawancara 7 perawat rawat inap yang masa kerja ≥ 3 tahun, 5 diantaranya mengakui kelelahan dan stress menghadapi pasien dan keluarga yang memiliki sifat beraneka ragam di rawat inap, beban kerja yang tinggi karena ketenagaan yang kurang dengan pasien yang banyak menyebabkan perawat harus bekerja mengejar waktu pelayanan asuhan keperawatan disamping

kegiatan lainnya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

METODOLOGI

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Ibu

dan Anak Andini yakni 30 perawat.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian ini adalah *totalsampling*. Data penelitian dikumpulkan dengan cara penyebaran kuesioner yang diberikan kepada masing-masing responden. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini berupa univariat dan bivariat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa data yang diambil dalam penelitian ini berupa analisa univariat dan

bivariat yaitu sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Karakteristik Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Usia		
	a. Remaja Akhir	4	13.3
	b. Dewasa Awal	22	73.4
	c. Dewasa Akhir	4	13.3
	Total	30	100.0
2	Pendidikan		
	a. D3 Kep	20	66.7
	b. S1 Kep	4	13.3
	c. S1 Kep + Ners	6	20.0
	Total	30	100.0
3	Lama Kerja		
	a. 0-1 tahun	1	3.3
	b. 1-5 tahun	18	60
	c. 5-10 tahun	6	20
	d. >10 tahun	5	16.7
	Total	30	100.0
4	Area Perawatan		

a. Akut	12	40
b. Non Akut	18	60
Total	30	100.0

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa mayoritas usia responden adalah dewasa awal sebanyak 22 responden (73.3%), mayoritas tingkat pendidikan responden adalah D3 Keperawatan

sebanyak 20 responden (66.7%), mayoritas lama kerja responden adalah 1-5 tahun sebanyak 18 orang (60%) dan mayoritas responden bekerja di ruang perawatan non akut yaitu sebanyak 18 orang (60%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ringan	12	40
2	Berat	18	60
Total		30	100.0

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki

beban kerja yang berat yaitu sebanyak 18 orang (60%).

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress Kerja Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Stress Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	Tidak Ada	14	46.7
2	Ada	16	53.3
Total		30	100.0

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa mayoritas responden memiliki

stress kerja yaitu sebanyak 16 orang (53.3%).

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	<i>Burnout</i> Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
1	Ringan	15	50
2	Berat	15	50
Total		30	100.0

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa mayoritas *burnout* perawat adalah berat yaitu sebanyak 15 orang (50%).

Tabel 5. Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Beban Kerja	<i>Burnout</i> Perawat				Total		<i>p value</i>	OR
		Ringan		Berat		N	%		
		n	%	n	%				
1	Ringan	10	83.3	2	16.7	12	100	0.009	13 (2.07-81.47)
2	Berat	5	27.8	13	72.2	18	100		
Total		15	50	15	50	30	100		

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 5 diketahui ada 12 responden yang memiliki beban kerja ringan, 10 diantaranya memiliki *burnout* kategori ringan (83.3%) dan 2 diantaranya *burnout* kategori berat (16.7%) sedangkan dari 18 responden yang memiliki beban kerja berat, 13 diantaranya memiliki *burnout* kategori berat (72.2%) dan 5 *burnout* kategori ringan (27.8%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* =

0,009 ($\alpha < 0,05$), maka terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru. Melalui uji statistik *Odd Ratio* (OR) = 13 (2.07-81.47) diketahui bahwa seseorang yang memiliki beban kerja yang berat maka akan memiliki *burnout* kategori berat 13 kali lebih besar daripada seseorang yang memiliki beban kerja yang ringan.

Tabel 6. Hubungan Stress Kerja dengan Kejadian *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Stress Kerja	<i>Burnout</i> Perawat				Total		<i>p value</i>	OR
		Ringan		Berat		N	%		
		n	%	n	%				
1	Tidak ada	12	85.7	2	14.3	14	100	0.001	26 (3.68-183.4)
2	Ada	3	18.8	13	81.2	16	100		
Total		15	50	15	50	30	100		

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 6 diketahui ada 14 responden yang tidak mengalami stress kerja, 12 diantaranya memiliki *burnout* kategori ringan (85.7%) dan 2 diantaranya *burnout* kategori berat (14.3%) sedangkan dari 16 responden yang mengalami stress kerja, 13 diantaranya memiliki *burnout* kategori berat (81.2%) dan 3 *burnout* kategori ringan (18.8%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,001

($\alpha < 0,05$), maka terdapat hubungan stress kerja dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru. Melalui uji statistik *Odd Ratio* (OR)= 26 (3.68-183.4) diketahui bahwa seseorang yang memiliki stress kerja maka akan memiliki *burnout* kategori berat 26 kali lebih besar daripada seseorang yang tidak memiliki stress kerja.

Tabel 7. Hubungan Area Perawatan Dengan Kejadian *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru

No	Area Perawatan	<i>Burnout</i> Perawat				Total		<i>p value</i>
		Ringan		Berat		N	%	
		n	%	n	%			
1	Akut	8	66.7	4	33.3	12	100	0.264
2	Non Akut	7	38.9	11	61.1	18	100	
Total		15	50	15	50	30	100	

Sumber : Data Primer, 2020

Berdasarkan tabel 7 diketahui ada 12 responden yang bekerja di area perawatan akut, 8 diantaranya memiliki *burnout* kategori ringan (66.7%) dan 4 diantaranya *burnout* kategori berat (33.3%) sedangkan dari 18 responden yang bekerja di ruang perawatan non akut, 11 diantaranya memiliki *burnout* kategori

berat (61.1%) dan 7 *burnout* kategori ringan (38.9%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,264 ($\alpha < 0,05$), maka tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru.

memiliki *burnout* kategori ringan (83.3%) dan 2 diantaranya *burnout* kategori berat (16.7%) sedangkan dari 18 responden yang memiliki beban kerja berat, 13 diantaranya memiliki *burnout* kategori berat (72.2%) dan 5 *burnout* kategori ringan (27.8%).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada 12 responden yang memiliki beban kerja ringan, 10 diantaranya

Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,009 ($\alpha < 0,05$), maka terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru. Melalui uji statistik *Odd Ratio* (OR)= 13 (2.07-81.47) diketahui bahwa seseorang yang memiliki beban kerja yang berat maka akan memiliki *burnout* kategori berat 13 kali lebih besar daripada seseorang yang memiliki beban kerja yang ringan.

Beban kerja adalah keseluruhan waktu yang digunakan oleh pekerja dalam melakukan aktivitas atau kegiatan selama jam kerja. Beban kerja tidak terlepas dari masing-masing individu perawat karena setiap individu memiliki daerah kerja dimana beban kerja tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja seorang perawat itu sendiri. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut antara lain jumlah pasien per hari, jenis kelamin, umur, dan status kepegawaian (Kusumawati & Fandinata, 2015)

Bed Occupation Rate (BOR) di salah satu rawat inap pada bulan September adalah 59,93 dan pada bulan Oktober adalah 50,2. Berdasarkan hasil kuesioner beban kerja diketahui bahwa perawat RSIA Andini saat ini merasa terlalu banyak tuntutan dari manajemen rumah sakit tentang pelayanan keperawatan (43.3%), perawat merasa

kurang nyaman terhadap tuntutan keluarga pasien tentang pelayanan terbaik (53,3%), perawat selalu merasa dituntut untuk dapat mengambil keputusan yang tepat terhadap tindakan keperawatan (36.7%), perawat merasa ilmu keperawatannya kurang dapat diaplikasikan dengan baik di ruang rawat inap (43.4%) dan BOR rawat inap saat ini tidak sebanding dengan dengan jumlah perawat (56.7%).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Kusumawati (2015) tentang beban kerja perawat di ruang IGD RSUD Blambangan Banyuwangi dalam kategori berat sejumlah 11 responden (78,6%). Beban kerja perawat dalam kategori berat pada beban kerja kuantitatif yaitu melakukan observasi klien secara ketat selama jam kerja dan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien. Tidak hanya beban kerja kuantitatif tetapi terdapat juga pada beban kerja kualitatif yaitu tuntutan yang dihadapkan saat menghadapi klien dengan karakteristik tak berdaya, koma dan kondisi terminal. Beban kerja perawat inilah yang nantinya menyebabkan *burnout* yang berat pada perawat.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa mayoritas usia responden dalam kategori dewasa awal (73.3%). Dari segi usia, kelelahan emosional yang menyebabkan *burnout* ini terjadi karena

perawat masih beradaptasi dengan lingkungan kerja serta masih kurangnya pengalaman kerja. Tidak hanya usia, pendidikan juga mempengaruhi burnout. Mayoritas tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah D3 Keperawatan (66.7%), dimana pendidikan D3 diketahui lebih sering mengalami kelelahan emosional karena masih kurangnya motivasi/minat untuk melakukan suatu pekerjaan. Tingkat pendidikan keperawatan akan mempengaruhi pelaksanaan terhadap pemberian asuhan keperawatan. Lama kerja juga mempengaruhi angka kejadian burnout perawat, dimana pekerjaan yang dilakukan secara monoton bertahun tahun, tidak bervariasi maka akan menyebabkan kelelahan bekerja. Mayoritas lama kerja responden dalam penelitian ini adalah 1-5 tahun (60%), 5-10 tahun (20%), dan > 10 tahun (16,7%).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada 14 responden yang tidak mengalami stress kerja, 12 diantaranya memiliki *burnout* kategori ringan (85.7%) dan 2 diantaranya *burnout* kategori berat (14.3%) sedangkan dari 16 responden yang mengalami stress kerja, 13 diantaranya memiliki *burnout* kategori berat (81.2%) dan 3 *burnout* kategori ringan (18.8%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,001 ($\alpha < 0,05$), maka terdapat

hubungan stress kerja dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru. Melalui uji statistik *Odd Ratio* (OR)= 26 (3.68-183.4) diketahui bahwa seseorang yang memiliki stress kerja maka akan memiliki burnout kategori berat 26 kali lebih besar daripada seseorang yang tidak memiliki stress kerja.

Adapun penyebab stress adalah terlalu banyak bekerja, tidak percaya pada rekan kerja dan kurangnya dukungan social baik dari keluarga, tempat kerja dan lingkungan social (Mukhlidah, 2011). Stres kerja dapat menyebabkan *organizational strain* dalam bentuk absensi, penurunan performa kerja, peningkatan angka cedera dan *turn-over* karyawan (Smedley, Dick, Sadhra, 2014).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ulfa, dkk (2015) yang berjudul “*Hubungan stress kerja dengan burnout perawat IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta*”, didapatkan data sebanyak 55 orang perawat menunjukkan responden yang memiliki tingkat stress kerja sangat tinggi sebanyak 20%, tinggi sebanyak 18,2%, sedang 34,5%, rendah 20,0% dan sangat rendah 7,3%. Pada tingkat *burnout* menunjukkan tingkat *burnout* sangat tinggi 3,6%, 12,7% tinggi, 34,5% sedang, 32,7% rendah dan 16,4% memiliki tingkat *burnout* sangat rendah. Dari hasil

penelitian ini pula diketahui stres kerja memiliki hubungan bermakna terhadap *burnout* pada perawat IGD RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui ada 12 responden yang bekerja di area perawatan akut, 8 diantaranya memiliki *burnout* kategori ringan (66.7%) dan 4 diantaranya *burnout* kategori berat (33.3%) sedangkan dari 18 responden yang bekerja di ruang perawatan non akut, 11 diantaranya memiliki *burnout* kategori berat (61.1%) dan 7 *burnout* kategori ringan (38.9%). Hasil uji *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,264 ($\alpha < 0,05$), maka tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru.

Perawat yang bertugas di unit rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita, semakin banyak pasien semakin beraneka ragam penyakit yang ditangani. Keluhan pasien mengenai penyakitnya secara terus menerus dapat menyebabkan perawat jenuh. Tidak hanya dari sisi pasien, perawat akan mengalami kelelahan emosi, fisik dan mental dari sisi keluarga pasien yang banyak melakukan complain/ menuntut perawat, menuntut rekan kerja, profesi lain seperti dokter dan

lingkungan kerja kepada perawat (Makta, 2018).

Menurut peneliti, setiap area kerja baik area akut maupun area non akut memiliki beban kerja dan stress yang berbeda satu sama lainnya. Stress di area akut seringkali dikarenakan perawat merasakan bosan dan jenuh terhadap pekerjaan yang monoton dan terlalu berlebihan menghadapi pasien kritis setiap harinya sedangkan stress di area non akut lebih dikarenakan stress karena perawat menjumpai beraneka ragam pasien dan keluarga yang memiliki penyakit, sikap dan berbagai macam karakter yang unik

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru dengan *p value* = 0,009 dan *Odd Ratio* (OR)= 13 (2.07-81.47)
2. Terdapat hubungan stress kerja perawat dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru dengan *p value* =0,001 ($\alpha < 0,05$) dan *Odd Ratio* (OR)= 26 (3.68-183.4)
3. Tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian *burnout* perawat di Rumah Sakit Ibu dan Anak Andini Pekanbaru dengan nilai *p value*

= 0,264 ($\alpha < 0,05$).

SARAN

Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pembuatan kebijakan yang tepat untuk mengetahui *burnout* perawat demi meningkatkan kinerja perawat secara terus menerus serta menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga bisa mencegah *turn over* perawat di rumah sakit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiah. (2013). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Turnover Intention perawat di Brawijaya Women and Children Hospital, Jakarta 2013. Rujukan Kepustakaan. Jurnal Keperawatan Universitas Brawijaya 2, (5), 190-195.
- Dewi, S.L. (2017). Tingkat burnout ditinjau dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin dan masa kerja) guru SDN Inklusi di Surabaya. Rujukan Kepustakaan. Jurnal psikologi pendidikan dan perkembangan, 2 (01), 1-85
- Fatmawati, R. (2012). Burnout staf perpustakaan bagian layanan di Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah (BPAD) Provinsi DKI Jakarta. Depok Fakultas Ilmu Pengetahuan Departemen Ilmu Perpustakaan dan Informasi Program Studi Ilmu Perpustakaan.
- Fauzan, M. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention. Diperoleh pada tanggal 15 Juli 2020 dari https://eprints.uny.ac.id/42587/1/MuhammadFauzan_12808144025.pdf
- Kemenkes RI. (2019). Instrumen evaluasi penerapan standar asuhan keperawatan di Rumah Sakit. Jakarta: Dirjen Pelayanan Medik.
- Makta, dkk. (2013). Pengaruh motivasi kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Unit Rawat Inap RS Stella Maris Makassar. Diperoleh pada tanggal 15 Juli 2020 dari <https://scholar.google.co.id/citations?user=mBXb5-YAAAAJ&hl=id>
- Mukhlidah, H. S. (2011). Mengenal Sebab-sebab, Akibat-akibat, dan Cara Terapi Insomnia, Jakarta: Flash Book.
- Nancy, C & Sharon, S. (2014). Diversified Health Occupations, Seventh Edition. USA : Delmar, Cengage Learning
- Papalia, D. E., Old s, S. W., & Feldman, R. D. (2012). Human Development Perkembangan manusia. Jakarta: Salemba Humanika.
- Potter & Perry. (2015). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses & Praktek. Edisi 4. Vol 1. Jakarta : EGC.
- Ulfa, M. (2015). Hubungan antara stres kerja dengan Burnout pada perawat di Instalasi Gawat Darurat Rsup Dr Sardjito Yogyakarta. Diperoleh pada tanggal 11 Agustus 2020 dari http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/78742