

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2024

**HUBUNGAN *BURNOUT* DENGAN PRODUKTIVITAS KERJA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR.MOEWARDI SURAKARTA**

Angga Dwi Sembodo¹⁾, S Dwi Sulisetyawati²⁾, Aria Nur Rahman Hendra Kusuma³⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma
Husada Surakarta

^{2), 3)} Dosen Program Studi Keperawatan Program Sarjana Universitas Kusuma Husada
Surakarta

adwi2189@gmail.com

ABSTRAK

Burnout adalah keadaan perawat berperilaku menyimpang dikarenakan kelelahan fisik, mental, emosional, perubahan sikap dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan. Produktivitas kerja merupakan hasil yang didapatkan dari pertimbangan antara input dan output dengan peran kerja. Tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara burnout dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan *cross sectional*. Jumlah populasi 689 responden, menggunakan teknik sampling *purposive sampling* dengan jumlah 87 sampel. Instrumen pada penelitian ini menggunakan kuisioner dan hasil data dianalisis dengan uji *spearman rank*.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik berdasarkan usia mayoritas masa dewasa awal 32 responden (36,8%), jenis kelamin mayoritas perempuan 60 responden (69,0%) karakteristik masa kerja mayoritas masa kerja lama 53 responden (59,8%), karakteristik pendidikan mayoritas D3 34 responden (39,1%). Deskripsi burnout mayoritas berkategori sedang 38 responden (43,7%), produktivitas kerja mayoritas berkategori sedang 44 responden (50,6%). Hasil uji spearman penelitian ini didapatkan nilai *p value* $0,006 < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara burnout dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Kata Kunci : *Burnout*, Produktivitas Kerja, Perawat, Rawat Inap
Daftar Pustaka : 37 (2014-2023)

NURSING STUDY PROGRAM OF UNDERGRADUATE PROGRAMS
FACULTY OF HEALTH SCIENCES
UNIVERSITY OF KUSUMA HUSADA SURAKARTA
2024

**THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND NURSES' WORK
PRODUCTIVITY IN THE INPATIENT ROOM OF RSUD DR.MOEWARDI
SURAKARTA**

**Angga Dwi Sembodo¹⁾, S Dwi Sulisetyawati²⁾, Aria Nur Rahman Hendra
Kusuma³⁾**

¹⁾ Student of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of
Kusuma Husada Surakarta

^{2) 3)} Lecturer of Nursing Study Program of Undergraduate Programs, University of
Kusuma Husada Surakarta

dwi2189@gmail.com

ABSTRACT

Burnout is a state of nurses behaving aberrantly due to physical, mental, and emotional exhaustion. Transformations in attitude bear the state of psychological withdrawal from work. Work productivity results from consideration between input and output with work roles. The study aimed to determine the relationship between burnout and the work productivity of nurses in the inpatient room.

The research employed quantitative with cross-sectional methods. The total population was 689 respondents. The sampling technique utilized a purposive sampling technique with 87 samples. The instrument used a questionnaire. The researchers analyzed the data using the Spearman rank test.

The study discovered that the characteristics of respondents based on age were in early adulthood, namely 32 respondents (36.8%). In addition, 60 respondents (69.0%) of gender characteristics are female. For the tenure characteristics, most of the respondents have a long tenure, with 53 respondents (59.8%). Regarding educational characteristics, 34 (39.1%) respondents have a D3 educational background. Furthermore, a description of the level of burnout presented that 38 respondents (43.7%) were in the moderate category. Meanwhile, the work productivity of 44 respondents (50.6%) was a moderate category. The results of the Spearman test obtained a p-value of 0.006 < 0.05, which indicated a relationship between burnout and nurse work productivity in the inpatient room of Dr. Moewardi Surakarta Hospital.

Keywords: Burnout, Work Productivity, Nurse, Hospitalization

Bibliography: 37 (2014-2023)

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu sarana pelayanan perawatan kesehatan pada pasien. Didalam rumah sakit tenaga kesehatan terbanyak adalah perawat dimana perawat menempati urutan pertama dalam jumlah dari pada tenaga kesehatan lain. Perawat harus mampu lebih memprioritaskan kepulihan pasien baik secara biologis, spiritual, dan psikososial (Rosdiana, 2022).

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang bekerja selama 24 jam dan harus memberikan pelayanan yang maksimal, namun tidak semua perawat dapat menjalani pekerjaan dengan baik, masih banyak perawat yang mengalami kelelahan fisik, mental, ataupun emosional sehingga dapat menimbulkan tekanan beban kerja yang berakibat kejenuhan kerja atau burnout (Wirati et al., 2020).

Burnout adalah keadaan perawat yang berperilaku tidak semestinya dikarenakan kelelahan fisik, mental, emosional, perubahan sikap dan perilakudalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, kleiber dan Ensmann menyimpulkan bahwa dari bibliografi yang memuat 2469 publikasi mengenai burnout perawat menempati urutan tertinggi yang mengalami burnout, dengan hasil 90 % (Wirati et al., 2020).

Prevelensi burnout yang diambil dari studi berbagai negara menyatakan sebanyak 109.682 perawat terdapat 67% mengalami *burnout*. Sedangkan di Indonesia prevelensi *burnout* pada perawat didapatkan 44,6% mengalami *burnout* dengan penyumbang paling banyak dari Pulau Jawa yaitu 38,4% (Lamuri et al., 2023). Penelitian dari Fitri (2022) menunjukkan bahwa dari 86 perawat mendapatkan hasil sebanyak 48 perawat (55,8%) mengalami *burnout*.

Burnout sangat berhubungan dengan pekerjaan yang memperlibatkan klien karena membutuhkan kesabaran dan energi yang besar dalam menghadapi masalah orang lain. Penderita burnout akan berakibat efek jangka panjang terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang menyebabkan perawat kurang kompeten dalam menjalankan tugas yang mungkin berpengaruh dalam produktivitas kerjanya (Saptarani et al., 2022).

Produktivitas kerja adalah hasil yang didapatkan dari pertimbangan antara input dan output dengan peran kerja, Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan untuk melakukan evaluasi dalam menjalankan tugas yang digunakan untuk dilakukanya perbaikan untuk kualitas kerja secara terus menerus bagi seluruh pelayanan dan mutu rumah sakit, bekerja lebih produktif, dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan (Umboh et al., 2020).

Hasil studi pendahuluan, peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan koordinator Bidang Pelayanan Keperawatan RSUD Dr. Moewardi Surakarta diketahui populasi perawat rawat inap sebesar 689 orang. Dari hasil data yang diperoleh di catatan medis laporan PPID 2023 RSUD Dr. Moewardi menyatakan bahwa data terakhir jumlah pasien rawat inap pada tahun 2023 mengalami peningkatan yaitu pada triwulan ke II ke triwulan terakhir sebesar 7,54%. Mempertimbangkan peningkatan jumlah pasien rawat inap hal ini akan menyebabkan pembagian tugas yang berubah-ubah setiap perawat sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Selain itu beban kerja yang dirasakan perawat akan bertambah yang dapat menyebabkan kelelahan fisik, mental, emosional, perubahan sikap dan perilakudalam bentuk menarik diri secara

psikologis dari pekerjaan sehingga perawat dapat mengalami burnout. Dari hasil observasi peneliti didapatkan fenomena dari beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan di RSUD Dr. Moewardi Surakarta, yaitu oleh Ramadhan (2021) menunjukkan dari 35 perawat terdapat 18 (52%) mengalami *burnout* dan penelitian yang dilakukan Wulandari (2023) dengan hasil dari 80 perawat terdapat 43 (53,8%) perawat dengan tingkat produktivitas kerja kurang baik.

Mengacu pada pemaparan materi diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *burnout* dengan produktivitas kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan pada bulan April 2024 di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 689 responden dan didapatkan jumlah sampel 87 responden menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan kriteria inklusi (perawat yang tidak dalam kondisi sakit dan perawat yang bersedia menjadi responden), kriteria eksklusi (perawat yang sedang dalam masa cuti). Instrumen penelitian menggunakan kuisioner *burnout MBI-HSS* dan kuisioner produktivitas kerja yang sudah diuji validitas dan reliabilitasnya. Tahap pengambilan data dilakukan pertama dengan menyampaikan maksud dan tujuan, kerahasiaan data, prosedur pengisian inform consent dan kuisioner ke Responden, selanjutnya membagikan, memandu pengisian dan mengumpulkan kembali lembar inform consent dan kuisioner penelitian.

Analisa bivariat dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi *rank spearman*, untuk mengetahui apakah ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terkait dalam penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Karakteristik responden berdasarkan usia (n=87)

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
Remaja akhir (17 – 25)	6	6,9%
Dewasa awal (26 – 35)	32	36,8%
Dewasa akhir (36 – 45)	16	18,4%
Lansia awal (46 – 55)	29	33,3%
Lansia akhir (56 – 65)	4	4,6%
Total	87	100,0%

Tabel 1 menunjukkan distribusi karakteristik usia responden mayoritas pada dewasa awal (26 – 35) sebanyak 32 responden (36,8%).

Berdasarkan penelitian dari Hidayat (2020) Perawat yang berada pada rentang usia dewasa awal merupakan periode saat individu mengalami perkembangan organ dalam maupun fungsi tubuh menuju tingkat optimal dalam kematangan pengelolaan intelektual, emosional, ataupun sosial dan membutuhkan tenaga dan pikiran yang lebih saat bekerja yang akan berpengaruh pada beban kerja sehingga akan menimbulkan *burnout*.

Menurut asumsi peneliti bahwa pada rentang usia dewasa awal dengan usia (26-35) dapat mempengaruhi perilaku produktivitas kerjanya dibuktikan pada umur tersebut perawat merasakan tingkat kelelahan dan stres kerja yang lebih tinggi yang diakibatkan perawat merasa bekerja terlalu keras penggunaan tenaga dan pikiran yang lebih kritis sehingga beban kerja yang dirasakan akan lebih besar, sehingga perawat dengan umur tersebut dapat mengalami burnout.

Tabel 2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin (n=87)

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	27	31,0%
Perempuan	60	69,0%
Total	87	100,0%

Berlandaskan tabel 2 karakteristik jenis kelamin responden menunjukkan bahwa responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 60 responden (69,0%) dan laki-laki sebanyak 27 responden (31,0%).

Perempuan berpikir dengan perasaan sehingga mereka lebih sensitif akan yang mereka rasakan disetiap kegiatannya, selain itu perempuan akan mengalami kelelahan emosional karena mereka juga mengalami konflik dengan mengurus keluarga dirumah yang menjadi tanggung jawabnya selain mengurus pasien sehingga mengalami *burnout* (Astiti & Etlidawati, 2022).

Laki-laki lebih dapat menangani tekanan yang timbul akan pekerjaannya sedangkan *burnout* dialami perempuan lebih besar disebabkan kelelahan emosional terkadang perawat harus meninggalkan anggota keluarganya yang sedang sakit dan dalam sudut lain mereka juga harus mengurus atau merawat pasien secara profesional (Indiawati et al., 2022).

Dapat disimpulkan berdasarkan penelitian ini dengan hasil perawat perempuan tinggi mengalami *burnout* dibandingkan perawat laki-laki. Perempuan merasakan kelelahan emosional berlebih, tidak semangat dalam bekerja, dan frustrasi atas pekerjaannya. Menurut asumsi peneliti bahwa perempuan akan mengalami mengalami *burnout* hal itu disebabkan karena perempuan mempunyai peran ganda yaitu mengurus keluarga yang akan mengakibatkan tingkat kelelahan emosionalnya lebih besar, selain itu

dengan perempuan menggunakan lebih besar perasaan saat menjalankan kegiatannya menjadikan perempuan akan lebih sensitif terhadap apa yang sedang mereka alami yang akan berpengaruh terhadap kelelahan emosionalnya.

Tabel 3. Karakteristik responden berdasarkan masa kerja (n=87)

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baru (< 6 tahun)	17	19,5%
Sedang (6-10 tahun)	18	20,7%
Lama (>10 tahun)	52	59,8%
Total	87	100,0%

Berlandaskan tabel 3 karakteristik masa kerja menunjukkan mayoritas responden dengan masa kerja lama (>10 tahun) sebanyak 53 responden.

Masa kerja yang lama maka pengalaman kerja akan semakin tinggi dan terbiasa akan kegiatan kerja yang dihadapi setiap hari karena sudah menguasai pekerjaannya, sedangkan pada perawat dengan masa kerja dini akan mengalami *burnout* hal itu disebabkan karena pengalaman bekerja yang masih kurang (Indiawati et al., 2022).

Pengalaman seseorang erat kaitanya dengan masa kerja yang telah dilalui sehingga akan berpengaruh terhadap tingkat asuhan keperawatan yang diberikan, masa kerja akan menyebabkan perawat lebih memahami tentang faktor resiko terhadap pekerjaan sehingga dapat lebih mengontrol emosinya (Salma fuady, pramesti dewi, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti di RSUD Dr.Moewardi Surakarta menyatakan bahwa *burnout* dialami lebih banyak oleh perawat dengan masa kerja baru karena dapat dilihat perawat dengan masa kerja lama akan lebih tenang dalam mengatasi masalah emosionalnya. Pekerjaan perawat akan

lebih baik dengan masa kerja yang relatif lama, berbagai permasalahan pekerjaan akan lebih mudah diatasi karena pengalamannya sehingga lebih jarang mengalami *burnout*. Semakin banyak pengalaman kerja maka akan semakin rendah tingkat *burnout*.

Tabel 4. Karakteristik responden berdasarkan Pendidikan (n=87)

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
Profesi Ners	31	35,6%
S1 / D4	22	25,3%
D3	34	39,1%
Total	87	100,0%

Berdasarkan tabel 4 diketahui distribusi karakteristik pendidikan menunjukkan mayoritas responden berpendidikan akhir D3 dengan jumlah 34 (39,1%).

Menurut Astiti (2022) perawat dengan pendidikan yang semakin tinggi akan lebih bisa mengontrol emosi karena lebih tinggi tingkat pengetahuan dalam menjalankan prosedur asuhan keperawatan sehingga masalah yang ditimbulkan lebih sedikit daripada perawat yang berpendidikan D3 lebih sering mengalami stres kerja sehingga dapat mengalami *burnout*. Perawat yang lulus pendidikan lebih rendah akan beresiko lebih tinggi mengalami *burnout* karena cenderung akan langsung berhadapan dengan pekerjaan yang lebih berat (Rita et al., 2022).

Berlandaskan hasil penelitian oleh peneliti di RSUD Dr.Moewardi Surakarta didapatkan hasil bahwa mayoritas perawat berpendidikan D3 mengalami *burnout*. Dari teori diatas peneliti berasumsi perawat dengan pendidikan D3 akan beresiko mengalami *burnout* dikarenakan penyesuaian terhadap prosedur pekerjaan dengan tingkat pengetahuanya.

Tabel 5. *Burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta (n=87)

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	20	23,0%
Sedang	38	43,7%
Tinggi	29	33,3%
Total	87	100,0%

Tabel 6. *Burnout* pada perawat tiap ruangan rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Ruang	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
F.6	Rendah	5	35,7%
	Sedang	3	21,4%
	Tinggi	6	42,9%
Total		14	100,0%
F.7	Rendah	1	4,5%
	Sedang	13	59,1%
	Tinggi	8	36,4%
Total		22	100,0%
F.8	Rendah	4	22,2%
	Sedang	6	33,3%
	Tinggi	8	44,4%
Total		18	100,0%
F.9	Rendah	7	36,8%
	Sedang	9	47,4%
	Tinggi	3	15,8%
Total		19	100,0%
Fl.10	Rendah	3	21,4%
	Sedang	7	50,0%
	Tinggi	4	28,6%
Total		14	100,0%

Berdasarkan tabel 5 dan 6 diketahui karakteristik *burnout* bahwa rata-rata responden memiliki tingkat *burnout* sedang sebanyak 38 (43,7%), tinggi sebanyak 29 (33,3%), rendah 20 responden (23,0%) dan hasil karakteristik *burnout* tiap ruangan dengan mayoritas berkategori tinggi berada pada ruang flamboyan 8 yaitu sebanyak 8 responden (44,4%).

Burnout sering dialami pada pekerja dengan hubungan kemanusiaan salah satunya yaitu perawat, penyebab perawat mungkin mengalami *burnout* yaitu jam kerja yang relatif panjang, kurang tidur karena harus kerja sesuai shift, lingkungan kerja yang dapat menyebabkan stres kerja, beban kerja yang tinggi karena harus menghadapi pasien dengan berbagai karakter (Slamet, 2022).

Dampak jangka panjang terbesar *burnout* adalah lingkungan, jika itu dibiarkan secara berkepanjangan maka akan menyebabkan kemunduran kinerja seperti menghindari pekerjaan, emosional berlebih, mudah marah, ketidaknyamanan saat melakukan pekerjaan (Wirati et al., 2020).

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa perawat merupakan tenaga kerja kemanusiaan yang berkemungkinan besar mengalami *burnout*. *Burnout* yang terjadi pada perawat disebabkan oleh berbagai hal seperti kelelahan emosional akibat beban kerja yang dirasakan, jam kerja yang panjang, tuntutan kerja yang tinggi dalam menghadapi pasien dengan berbagai macam karakteristik. *Burnout* akan berdampak pada kerja perawat menjadi tidak maksimal kepada klien.

Tabel 7. Produktivitas kerja pada responden perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Produktivitas Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Buruk	17	19,5%
Sedang	44	50,6%
Tinggi	26	29,9%
Total	87	100,0%

Tabel 8. Produktivitas kerja pada perawat tiap ruangan rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta

Ruang	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
F.6	Buruk	4	28,6%

	Sedang	4	28,6%
	Tinggi	6	42,9%
	Total	14	100,0%
F.7	Buruk	7	31,8%
	Sedang	11	50,0%
	Tinggi	4	18,2%
	Total	22	100,0%
F.8	Buruk	3	16,7%
	Sedang	8	44,4%
	Tinggi	7	38,9%
	Total	18	100,0%
F.9	Buruk	2	10,5%
	Sedang	13	68,4%
	Tinggi	4	21,1%
	Total	19	100,0%
F.10	Buruk	1	7,7%
	Sedang	7	53,8%
	Tinggi	5	38,5%
	Total	14	100,0%

Berdasarkan tabel 7 dan 8 menunjukkan karakteristik berdasarkan produktivitas kerja diketahui bahwa rata-rata produktivitas kerja sedang sebanyak 44 responden (50,6%), tinggi 26 (29,9%), dan buruk 17 responden (19,5%) dan karakteristik Produktivitas kerja tiap ruangan dengan mayoritas berkategori buruk berada pada ruang flamboyan7 yaitu sebanyak 7 responden (31,8%)..

Produktivitas kerja adalah hasil yang didapatkan dari pertimbangan antara input dan output dengan peran kerja. Produktivitas kerja bagi perawat adalah bahan untuk melakukan evaluasi yang digunakan untuk dilkukanya perbaikan secara terus menerus bagi seluruh pelayanan rumah sakit, mutu rumah sakit, bekerja lebih produktif, pekerjaan yang sesuai standar, dan lingkungan kerja yang memenuhi syarat kesehatan (Umboh et al., 2020).

Kelelahan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi tingkat peforma kerja seseorang, Peforma kerja

yang baik dapat menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang tinggi begitupun sebaliknya jika performa kerja rendah maka akan menghasilkan tingkat produktivitas kerja yang buruk (Pantow et al., 2019).

Berlandaskan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa *burnout* dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja perawat kepada pasien atau keluarga. Produktivitas kerja merupakan bagian penting dalam menilai tingkat mutu pelayanan rumah sakit, kelelahan emosi adalah salah satu penyebab performa perawat menurun saat bekerja yang dapat menimbulkan beban kerja berlebih sehingga perawat menjadi kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Tabel 9. Hasil uji *rank spearman* Hubungan *Burnout* Dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap (n=87)

Variabel	Rhitung	Sig(2-tailed)
Burnout_Produktivitas Kerja	-0,219	0,006

tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi $-0,219$ dan nilai p value $0,006$, maka $p < 0,05$ sehingga H_a diterima dan H_o ditolak, yang berarti dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara *burnout* dengan produktivitas kerja di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta dengan arah hubungan tidak searah (negatif) dan kekuatan hubungan sangat lemah. Kelelahan kerja dan beban kerja akan berdampak perawat mengalami *burnout* dimana kualitas dan layanan keperawatan akan menurun, dampak jangka panjang jika *burnout* dibiarkan yaitu lingkungan kerja yang tidak kondusif sehingga akan mengakibatkan berkurangnya kepuasan kerja pasien, memburuknya kinerja, dan produktivitas

kerja yang rendah (Astuti & Etlidawati, 2022).

Dalam penelitian Jeikawati (2023) menyatakan bahwa selama masa pandemik ini perawat banyak yang mengalami tanda gejala *burnout* seperti frustrasi akan pekerjaannya, tertekan dengan pekerjaannya, jenuh karena kegiatan yang berulang, dan respon yang sering kurang baik dari pasien atau klien, serta merasa lelah secara mental. *Burnout* berdampak dengan sikap kerja perawat yang mengakibatkan kemerosotan kinerja perawat, antara lain Perawat mulai tidak mempedulikan tujuan pekerjaannya, bekerja tidak sesuai prosedur, tidak lagi menganggap klien sebagai pasien yang harus diberi pelayanan maksimal demi kesembuhannya (Putri et al., 2020).

Sejalan dengan penelitian dari Pantow (2019) terdapat hubungan antara beban kerja dengan tingkat produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap dengan nilai p value $0,001 < \alpha < 0,005$ dan terdapat juga hubungan antara kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap dengan nilai p value $0,001 < \alpha < 0,005$, saat perawat sudah mulai merasa lelah dan dipaksa terus untuk bekerja akan sangat mengganggu kelancaran pekerjaan dan juga berefek buruk kepada individu sendiri menjadi tidak maksimal saat menjalankan tugas

Berdasarkan uraian diatas peneliti berasumsi bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan produktivitas kerja perawat. *Burnout* akan lebih beresiko dialami oleh perawat yang dapat menyebabkan gangguan psikologis, beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak kondusif, dan tingkat mutu pelayanan asuhan keperawatan yang menurun dengan tanda perawat mengalami kelelahan emosional yang berlebih, merasa frustrasi yang akan berdampak pada perilaku perawat yang

menyimpang sehingga dapat berpengaruh pada produktivitas kerja yang menurun. Penting dilakukan peningkatan pengetahuan tentang kontrol emosional untuk perawat agar dapat tetap mendorong dalam produktivitas kerjanya karena dengan terkontrolnya kecerdasan emosional perawat akan lebih berempati, memiliki rasa cinta kasih pada pasien.

KESIMPULAN

1. Karakteristik responden di RSUD Dr.Moewardi Surakarta didapatkan karakteristik responden berdasarkan usia mayoritas pada masa dewasa awal sebanyak 32 responden (36,8%), jenis kelamin responden mayoritas adalah perempuan sebanyak 60 responden (69,0%) dan laki-laki sebanyak 27 responden (31,0%), untuk karakteristik masa kerja menunjukkan mayoritas responden dengan masa kerja lama (>10 tahun) sebanyak 53 responden (59,8%), sedangkan karakteristik pendidikan menunjukkan mayoritas responden berpendidikan akhir D3 dengan jumlah 34 (39,1%).
2. Deskripsi *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta didapati hasil sebagian kategori tingkat *burnout* sedang sebanyak 38 (43,7%) dan hasil karakteristik *burnout* tiap ruangan dengan mayoritas berkategori tinggi berada pada ruang flamboyan 8 yaitu sebanyak 8 responden (44,4%)
3. Deskripsi produktivitas kerja di ruang rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta hasil rata-rata mayoritas kategori produktivitas kerja sedang sebanyak 44 responden (50,6%) dan karakteristik Produktivitas kerja tiap ruangan dengan mayoritas berkategori buruk berada pada ruang flamboyan7 yaitu sebanyak 7 responden (31,8%).
4. Hasil analisa antara *burnout* dengan produktivitas kerja perawat di ruang

rawat inap RSUD Dr.Moewardi Surakarta menggunakan uji *rank spearman* didapatkan hasil bahwa ada hubungan signifikan antara *burnout* dengan produktivitas kerja perawat arah hubungan negatif dengan nilai korelasi $-0,219$ dan nilai sig(2-tailed) $0,006$.

SARAN

1. Bagi peneliti selanjutnya Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan penelitian di rumah sakit yang berkaitan dengan penelitian ini dengan merubah salah satu variabel dan lebih memperhatikan kehomogenan sampel yang diambil.
2. Bagi Rumah Sakit Memberikan masukan untuk meningkatkan pelayanan mutu rumah sakit dengan bahan pengenalan analisis *burnout* pada perawat terhadap produktivitas kerja, mengadakan pengukuran secara berkala tentang tingkat *burnout* dan peningkatan pengetahuan tentang kontrol emosional untuk mencegah terjadinya *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Astiti, I. W., & Etlidawati. (2022). Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September), 113–120.
- Fitri, Q., Sari, M. T., & Rahmadhani, D. Y. (2022). *Hubungan Burnout dengan Mekanisme Koping pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi*. 11(September), 185–192.
- Hidayat. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah

- Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Research*, 1(3), 2168–2173.
- Indiawati, O. C., Syaâ€™TMdiyah, 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>
- Jeikawati, Mutiasari, D., Arifin, S., Suprihartini, & Baboe, D. (2023). Analisis hubungan lama jam kerja dengan burnout pada Perawat RSUD Palangka Raya selama pandemi covid-19. *Jurnal Kedokteran Universitas Palangka Raya*, 11(1), 25–35.
<https://doi.org/10.37304/jkupr.v11i1.8598>
- Lamuri, A., Shatri, H., Umar, J., Sudaryo, M. K., Malik, K., Sitepu, M. S., Saraswati, Muzellina, V. N., Nursyirwan, S. A., Idrus, M. F., Renaldi, K., & Abdullah, M. (2023). Burnout dimension profiles among healthcare workers in Indonesia. *Heliyon*, 9(3), e14519.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e14519>
- Pantow, S. S., Kandou, G. D., & Kawatu, P. A. T. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon. *E-CliniC*, 7(2), 113–118.
<https://doi.org/10.35790/ecl.v7i2.26548>
- Putri, T. H., Kedokteran, F., Studi, P., Tanjungpura, U., & Pontianak, K. (2020). *Gambaran burnout pada perawat kesehatan jiwa*. 3(2), 60–67.
- Ramadhan, S. R., Sulisetyawati, S. D., & Suryandari, D. (2021). Hubungan beban kerja perawat dengan kejadian burnout di ruang ICU RSUD Dr. Moewardi. *Jurnal Kesehatan Universitas Kusuma Husada*.
- Rita, N., Aulia, A., & Muslim, F. O. (2022). Faktor Demografi Dan Psikososial Dengan Burnout Perawat Di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Padang Tahun 2021. *Menara Ilmu*, 16(1), 31–38.
<https://doi.org/10.31869/mi.v16i1.3158>
- Rosdiana, Y. (2022). *Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang*. 01(1), 1–23.
- Salma fuady, pramesti dewi, indri heri susanti. (2022). *ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT PADA PERAWAT: STUDI LITERATURE*. 1(11), 2029–2034.
- Saptarani, Y. D., Saptaningsih, A. B., & Hutapea, R. F. (2022). *burnout dan produktivitas kerja tenaga keperawatan pada masa pandemi covid-19 di RS Medika BSD*. 3(1).
- Slamet, R. (2022). *Jurnal Ilmu.Keperawatan Jiwa*. 455–460.
- Umboh, D. I., Kawatu, P. A. T., & Ratag, B. T. (2020). Hubungan Antara Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
<https://doi.org/10.32584/jkkm.v3i1.46>