



ARTIKEL RISET

URL Artikel : <http://ejournal.helvetia.ac.id/index.php/jkg>

HUBUNGAN KEBUTUHAN DASAR MASLOW DENGAN TINGKAT BURNOUT PERAWAT

The Relationship Between Maslow's Hierarchy Of Needs And Burnout Levels Among Nurses

Mitha Meylanie, Dedah Ningrum^K, Popi Sopiah

Departemen Keperawatan Kampus Sumedang, Universitas Pendidikan Indonesia Kampus Daerah Sumedang

Email Penulis Korespondensi (^K): dedahningrum@upi.edu

Abstrak

Kebutuhan dasar perawat yang tidak terpenuhi dapat berakibat pada *burnout*, sehingga memicu defisit jangka panjang dalam angkatan kerja dan menjadikan pergantian karyawan perawat dengan tingkat keluar masuk yang tinggi. Keadaan ini berdampak pada penurunan kepuasan pasien. *World Health Organization* mengungkapkan *burnout* pada perawat mencapai rentang 25-70%, dengan angka tertinggi di Asia Tenggara berkisar antara 45,2% hingga 67,8%. Indonesia, *burnout* perawat mencapai 52%, dan Kabupaten Sumedang mencapai 61%. Data tersebut menunjukkan prevalensi *burnout* yang mengkhawatirkan di kalangan perawat. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara kebutuhan dasar Maslow dengan tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang. Metode penelitian menggunakan kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ini seluruh perawat di RSU Pakuwon Sumedang, dengan sampel 87 perawat yang diambil menggunakan *cluster random sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan dengan analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji korelasi rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin terpenuhi tingkat kebutuhan dasar Maslow, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami perawat ($r > -0.8$) ($p < 0.001$). Kebutuhan sosial memiliki korelasi terbesar dengan *burnout* ($r = -0,971$), diikuti oleh kebutuhan keamanan ($r = -0,969$), kebutuhan fisiologis ($r = -0,968$), kebutuhan penghargaan ($r = -0,951$) dan kebutuhan aktualisasi diri memiliki korelasi terendah dengan *burnout* ($r = -0,878$). Temuan ini menunjukkan bahwa kebutuhan dasar Maslow merupakan faktor penting dalam mencegah *burnout* perawat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pemenuhan kebutuhan dasar perawat, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

Kata kunci: Hierarki Kebutuhan Dasar Maslow, *Burnout*, Perawat, Rumah Sakit

Abstract

Unfulfilled basic needs among nurses can lead to *burnout*, resulting in a long-term workforce deficit and high turnover rates. This situation negatively impacts patient satisfaction. The World Health Organization estimates *burnout* rates among nurses to range from 25-70%, with the highest rates in Southeast Asia between 45.2% and 67.8%. In Indonesia, the nurse *burnout* rate reaches 52%, and in Sumedang Regency, it is as high as 61%. These statistics highlight the alarming prevalence of *burnout* among nurses. A study conducted at Pakuwon General Hospital in Sumedang, Indonesia, aimed to analyze the relationship between Maslow's basic needs and *burnout* levels among nurses. The study employed a quantitative correlational approach with a cross-sectional design. The population included all nurses at Pakuwon General Hospital, with a sample of 87 nurses selected using *cluster random sampling*. Data was collected through validated and reliable questionnaires. Data analysis involved univariate analysis using frequency distribution and bivariate analysis using

Spearman's rank correlation test. The findings revealed that as the fulfillment of Maslow's basic needs (physiological, safety, social, esteem, and self-actualization) increased, burnout levels among nurses decreased ($r > -0.8$) ($p < 0.001$). Social needs demonstrated the strongest correlation with burnout ($r = -0.971$), followed by safety needs ($r = -0.969$), physiological needs ($r = -0.968$), esteem needs ($r = -0.951$), and self-actualization needs having the weakest correlation with burnout ($r = -0.878$). These results emphasize the importance of Maslow's basic needs in preventing nurse burnout. Hospitals should prioritize addressing nurses' basic needs, including physiological, safety, social, esteem, and self-actualization needs. By creating a supportive work environment that caters to these fundamental needs, hospitals can effectively reduce burnout rates, enhance job satisfaction, and ultimately improve patient care outcomes.

Keywords: *Maslow's Hierarchy Of Needs, Burnout, Nurses, General Hospital*

PENDAHULUAN

Profesi keperawatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas layanan kesehatan, terutama di lingkungan rumah sakit. Keperawatan merupakan salah satu wujud pelayanan profesional dari layanan kesehatan secara keseluruhan. Berlandaskan ilmu pengetahuan, keperawatan ditujukan untuk individu, keluarga, kelompok, dan masyarakat, dalam kondisi sehat maupun sakit (1). Sumber utama pelayanan keperawatan adalah perawat (2). Tugasnya memberi asuhan keperawatan, menyiapkan perawatan mandiri dengan cara berinteraksi dengan pasien selama 24 jam sejak pasien datang, proses perawatan pasien hingga mempersiapkan pasien untuk pulang ke rumah secara profesional (3). Perawat menghadapi beban kerja ganda baik secara fisik maupun mental. Fisik mereka diuji dengan tugas-tugas seperti mengangkat pasien, memasang infus, memantau tanda vital, memasang oksigen, dan berbagai tindakan medis lainnya. Kondisi mental mereka dituntut untuk tangguh dalam memberikan pendampingan mental dan spiritual kepada pasien dan keluarganya, terutama menjelang operasi atau kondisi kritis. Tak hanya itu, komunikasi yang baik dan efektif menjadi kunci utama tugas mereka.

Penelitian di bidang kesehatan menunjukkan bahwa perawat memiliki beban kerja 3,5 kali lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja kesehatan lainnya, seperti paramedik, staf pendukung, dan bahkan dokter (4). Beban kerja yang tinggi akan merugikan perawat dan menyebabkan perubahan fisik, psikis dan perilaku. Perubahan perilaku yang mungkin terjadi antara lain penurunan kinerja hingga *burnout*. Menurunnya kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan dapat mempengaruhi kepuasan pasien. Gambaran perilaku *burnout* akibat beban kerja ditandai dengan menunda pekerjaan, mempercepat pekerjaan, mendelegasikan tugas kepada orang lain, sering menggunakan aplikasi di telepon seluler yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, oleh karena itu, pekerja kesehatan termasuk dalam profesi dengan tingkat *burnout* yang tinggi (5).

Burnout adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering dialami oleh individu saat bekerja di bidang "pelayanan orang" akibat stresor emosional dan interpersonal kronis di tempat kerja. *Burnout* ditandai dengan tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya prestasi pribadi. Stres kerja yang tinggi dapat merusak kesehatan fisik, psikologis, dan sosial. *Burnout* terjadi ketika ketiga aspek tersebut mencapai puncaknya. Dampak *burnout* bagi individu dapat dilihat dari sikap menghindari pekerjaan, enggan menyelesaikan tugas sehari-hari, atau bahkan menjadi benar-benar tidak terlibat dalam pekerjaan dan mengabaikan aspek kehidupan lainnya. Gejala *burnout* antara lain kelelahan ekstrem, kehilangan kepercayaan diri, ketidakpuasan, frustrasi mudah marah, gangguan somatisasi seperti insomnia, sakit kepala, sakit punggung, masalah lambung, dan lainnya (5).

World Health Organization melaporkan bahwa tingkat *burnout* perawat di seluruh dunia berkisar antara 25-70% (6), dengan tingkat tertinggi di Asia Tenggara antara 45,2% hingga 67,8% (Malaysia mencapai 45,2 persen (7), sedangkan Myanmar, 67,8 persen (8)). Indonesia, tingkat *burnout* perawat mencapai 52% persen (9) dengan *burnout* di Kabupaten Sumedang berada pada 61%

(10). Data sekunder penelitian Destiani, Mediawati, & Permana (2020) mengenai *burnout* perawat di Sumedang tercatat bahwa beban kerja mental perawat instalasi rawat inap sebagai pemberi pelayanan keperawatan sebagian besar berada pada kategori sedang (11). Perawat yang mempunyai beban kerja mental tinggi adalah perawat rawat inap anak dan bedah ortopedi, mata, dan THT (11). Dibandingkan dengan rumah sakit lain di Jawa Barat, data dari RSUD Cimahi menunjukkan prevalensi *burnout* sebesar 52% (9). RSUD lain di Indonesia, seperti RSUD dr. Soetomo Surabaya 37,5% (12) dan RSUD dr. Moewardi Solo 38,2% (13), data tersebut menunjukkan bahwa angka *burnout* perawat di Kabupaten Sumedang masih jauh lebih tinggi.

Penelitian Yestiana, Kurniati, & Hidayat (2019) yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang Banten, Indonesia, bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memprediksi kejadian *burnout* pada perawat. Penelitian ini menggunakan desain cross sectional dengan melibatkan 133 perawat sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur *burnout*, beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja merupakan prediktor kelelahan yang signifikan pada perawat (14). Penelitian Dyrbye et al. (2019) yang dilakukan di Amerika Serikat bertujuan untuk mempelajari hubungan antara *burnout*, ketidakhadiran, dan kinerja di kalangan perawat. Penelitian ini menggunakan desain longitudinal dengan melibatkan 2.074 perawat sebagai sampel. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur *burnout*, ketidakhadiran, kinerja, dan faktor-faktor lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* terkait dengan peningkatan ketidakhadiran dan penurunan kinerja (15). Kedua Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, penelitian ini tidak secara eksplisit mengkaji bagaimana kebutuhan dasar pada individu karena kebutuhan dasar pada perawat merupakan faktor fundamental dalam kesehatan mental dan kesejahteraan individu yang dapat memengaruhi tingkat *burnout* perawat. Kedua, hasil penelitian ini mungkin tidak dapat digeneralisasi ke pengaturan rumah sakit lain karena konteks budaya dan sistem perawatan kesehatan yang berbeda, oleh karena itu, temuan dari kedua penelitian ini tidak dapat digeneralisasi ke semua pengaturan rumah sakit. Penelitian Sudrajat et al., (2021) di rumah sakit swasta dan pemerintah di Bandung, Indonesia tentang perbandingan *burnout* perawat di rumah sakit swasta dan rumah sakit pemerintah dengan desain pendekatan cross sectional Sebanyak 52 perawat rumah sakit pemerintah dan 66 perawat rumah sakit swasta mengatakan bahwa lebih dari sepertiga perawat rumah sakit swasta dan pemerintah mengalami sindrom *burnout* tingkat tinggi, dan perawat di sektor swastalah yang paling terkena dampaknya (16). Hal tersebut sejalan dengan penelitian Bunga, Eka, & Hutasoit (2018) dari salah satu rumah sakit swasta di Indonesia tentang hubungan antara *burnout* dan resiliensi perawat dengan desain penelitian kuantitatif korelasional, jumlah sampel 120 perawat mengungkapkan bahwa hampir dua pertiga perawat di rumah sakit swasta mengalami *burnout* (17).

Konsekuensi yang paling berbahaya dari *burnout* adalah *turnover* dan kinerja yang buruk sehingga *outcome* pasien juga buruk. Tingkat *turnover* karyawan yang optimal bagi organisasi adalah 5-10% per tahun. (18). Studi pendahuluan peneliti di rumah sakit swasta yang menjadi rujukan di Kabupaten Sumedang ialah RSUD Pakuwon. Data menunjukkan angka *turnover* sangat tinggi. Menurut Departemen Sumber Daya Manusia (HRD), tingkat *turnover* perawat dalam beberapa tahun sebelumnya melebihi batas tertinggi 10% dibandingkan dengan profesi lain. Persentase perawat yang meninggalkan pekerjaan cukup tinggi. Tahun 2019 *turnover* perawat sebesar 14,2%, tahun 2021 sebesar 10,7%, tahun 2022 sebesar 11,4% dan tahun 2023 sebesar 6%, sehingga lebih dari 5% karyawan yang meninggalkan pekerjaan di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang setiap tahunnya. Masalah tingginya tingkat pergantian karyawan, terutama perawat menyebabkan tenaga perawat menjadi tidak efisien dan kurang efektif. Terkadang seseorang merasakan *burnout* akibat pekerjaan dan pencetus pertama yang memperberat kelelahan adalah kebutuhan dasar yang tidak terpenuhi.

Kebutuhan dasar manusia merupakan konsep penting dalam kajian kinerja individu (19). Teori kebutuhan dasar manusia salah satunya dari Abraham Maslow yang memiliki teori hierarki paling terkenal, Maslow mengatakan bahwa setiap orang memiliki lima tingkat kebutuhan antara lain kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri (20). Menanggapi penelitian tentang *burnout* sebelumnya, penulis menemukan belum ada kajian mengenai hubungan kebutuhan dasar Maslow dengan tingkat *burnout* perawat. Berdasarkan latar belakang diatas, oleh karena itu, penelitian ini difokuskan pada hubungan kebutuhan dasar Maslow dengan tingkat *burnout* perawat di rumah sakit umum Pakuwon, Kabupaten Sumedang. Penelitian ditujukan untuk menjawab pertanyaan penelitian apakah terdapat hubungan antara kebutuhan dasar Maslow dengan tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang?

METODE

Desain Penelitian ini kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di RSUD Pakuwon Sumedang. Populasi perawat di RSUD Pakuwon Sumedang dibagi menjadi 12 kelompok (*cluster*) berdasarkan ruangan tempat mereka bekerja. Sampel dipilih secara acak dari 12 *cluster* tersebut. Kriteria inklusi penelitian ini adalah perawat yang saat ini bekerja di RSUD Pakuwon Sumedang dengan kontrak kerja aktif, memiliki pengalaman kerja minimal 6 bulan, dan berusia antara 25 hingga 55 tahun. Proporsi sampel dari setiap *cluster* didasarkan pada jumlah perawat di masing-masing ruangan dengan sampel 87 perawat yang diambil menggunakan *cluster random sampling*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kebutuhan dasar Maslow yang terdiri dari X1: kebutuhan fisiologis diukur melalui kuesioner terkait gaji dengan skor 1-5 dan dikategorikan menjadi terpenuhi (16-20), terpenuhi sebagian (11-15), dan tidak terpenuhi (5-10). X2: kebutuhan keamanan diukur melalui kuesioner terkait lingkungan kerja, jaminan kesehatan, keamanan kerja, dan keamanan alat kerja dengan skor 1-5 dan dikategorikan menjadi terpenuhi (16-20), terpenuhi sebagian (11-15), dan tidak terpenuhi (5-10). X3: kebutuhan sosial diukur melalui kuesioner terkait interaksi rekan kerja, kebebasan aktivitas sosial, dan kesempatan menjalin hubungan akrab dengan skor 1-5 dan dikategorikan menjadi terpenuhi (16-20), terpenuhi sebagian (11-15), dan tidak terpenuhi (5-10). X4: kebutuhan penghargaan diukur melalui kuesioner terkait pemberian penghargaan dan pengakuan hasil karya dengan skor 1-5 dan dikategorikan menjadi terpenuhi (16-20), terpenuhi sebagian (11-15), dan tidak terpenuhi (5-10). X5: kebutuhan aktualisasi diri diukur melalui kuesioner terkait kesempatan dan kebebasan merealisasikan cita-cita serta mengembangkan bakat dengan skor 1-5 dan dikategorikan menjadi terpenuhi (16-20), terpenuhi sebagian (11-15), dan tidak terpenuhi (5-10). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Y: burnout perawat diukur melalui Maslach Burnout Inventory (MBI) dengan 22 pertanyaan dan dikategorikan menjadi ringan jika skor ($> \text{mean} + 1 \text{ SD}$), sedang jika skor ($(\text{mean} - 1 \text{ SD}) < X \leq \text{mean} + 1 \text{ SD}$), dan berat jika skor ($\leq \text{mean} - 1 \text{ SD}$).

Peneliti menggunakan kuesioner Kebutuhan Dasar berdasarkan teori Maslow dari penelitian yang dilakukan oleh Hastareni (2014) serta telah diuji validitas dengan nilai $p = <0,001-0,003$, reabilitas 0,89 (21). Peneliti menggunakan kuesioner burnout berdasarkan teori Maslach pada penelitian Putri (2019) dengan dimensi burnout (MBI) kelelahan emosional validitas $p = <0,01$ reabilitas 0,89, Depersonalisasi validitas $p = <0,001$ reabilitas 0,77, Rendahnya prestasi pribadi validitas $p = <0,01$ reabilitas 0,74 (22). Penelitian dan pengumpulan data dilaksanakan pada Maret 2024, selanjutnya dianalisis menggunakan univariat dan bivariat. Analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi untuk mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian, sedangkan, analisis bivariat untuk melihat hubungan antara dua variabel penelitian menggunakan uji korelasi rank Spearman. Uji rank Spearman dipilih karena data penelitian bersifat ordinal, uji normalitas Kolmogorov Smirnov tidak berdistribusi normal. Penelitian ini dinyatakan memenuhi persyaratan etika

dan disetujui oleh Komite Etik Bidang Kesehatan Badan Riset Dan Inovasi Nasional (BRIN) dengan No: 059/KE.03/SK/03/2024.

HASIL

Analisis Univariat

Tabel 1 menunjukkan mayoritas (79,3%) perawat adalah perempuan, dengan 20,7% laki-laki. Kelompok usia 20-29 tahun merupakan kelompok terbesar (55,2%) dan paling sedikit 40-49 tahun (10,3%). Setengah (50,6%) perawat melaporkan bahwa kebutuhan fisiologis mereka tidak terpenuhi dan hanya 2,3% terpenuhi sepenuhnya. Mayoritas (81,6%) perawat melaporkan bahwa kebutuhan keamanan mereka terpenuhi sebagian, dan paling sedikit 8,0% tidak terpenuhi. Mayoritas (60,9%) perawat melaporkan bahwa kebutuhan sosial mereka terpenuhi, dan hanya 1,1% tidak terpenuhi. Mayoritas (80,5%) perawat melaporkan bahwa kebutuhan penghargaan mereka terpenuhi sebagian, dan paling sedikit 4,6% tidak terpenuhi. Mayoritas (88,5%) perawat melaporkan bahwa kebutuhan aktualisasi diri mereka terpenuhi sebagian dan paling sedikit 2,3% tidak terpenuhi. Kebutuhan fisiologis dan keamanan merupakan kebutuhan yang paling banyak tidak terpenuhi. Kebutuhan sosial dan aktualisasi diri merupakan kebutuhan yang paling banyak terpenuhi. Tingkat *Burnout* perawat pada kategori sedang merupakan kondisi yang paling umum dialami (72,4%), diikuti oleh *burnout* ringan (13,8%) dan *burnout* berat (13,8%).

Tabel 1.
Distribusi Karakteristik Perawat RSU Pakuwon Sumedang

Variabel	n	Persentase
Jenis kelamin		
Laki-laki	18	20,7
Perempuan	69	79,3
Kelompok umur		
20-29	48	55,2
30-39	30	34,5
40-49	9	10,3
Kebutuhan Fisiologis		
Tidak terpenuhi	44	50,6
Sebagian terpenuhi	41	47,1
Terpenuhi	2	2,3
Kebutuhan keamanan		
Tidak terpenuhi	7	8,0
Sebagian terpenuhi	71	81,6
Terpenuhi	9	10,3
Kebutuhan sosial		
Tidak terpenuhi	1	1,1
Sebagian terpenuhi	33	37,9
Terpenuhi	53	60,9
Kebutuhan penghargaan		
Tidak terpenuhi	4	4,6
Sebagian terpenuhi	70	80,5
Terpenuhi	13	14,9
Kebutuhan aktualisasi diri		
Tidak terpenuhi	2	2,3
Sebagian terpenuhi	77	88,5
Terpenuhi	8	9,2

Burnout		
Ringan	12	13,8
Sedang	63	72,4
Berat	12	13,8

Analisis Bivariat

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis korelasi kebutuhan dasar Maslow (fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, aktualisasi diri) dengan tingkat *burnout* perawat. Kebutuhan sosial memiliki korelasi terkuat dengan burnout ($r = -0.971$), diikuti oleh kebutuhan keamanan ($r = -0.969$), kebutuhan fisiologis ($r = -0.968$), kebutuhan penghargaan ($r = -0.951$), dan kebutuhan aktualisasi diri ($r = -0.878$). Kebutuhan sosial (seperti merasa dicintai, dihormati) memiliki korelasi terbesar dengan *burnout* ($r = -0.971$). Artinya, pemenuhan kebutuhan sosial yang tidak terpenuhi merupakan faktor risiko terbesar untuk mengalami *burnout*. Kebutuhan aktualisasi diri (seperti keinginan untuk mencapai potensi diri dan mencapai tujuan hidup) memiliki korelasi terendah dengan *burnout* ($r = -0.878$). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penting, pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri mungkin tidak memiliki dampak yang sekuat kebutuhan lain dalam mencegah *burnout*. Hubungan antara burnout dengan semua kebutuhan dasar manusia menunjukkan arah yang negatif dan sangat kuat (koefisien korelasi Spearman $\rho > -0.8$), dengan tingkat signifikansi yang sangat rendah (sig. 2-tailed < 0.001). Hubungan ini berarti bahwa semakin terpenuhi tingkat kebutuhan dasar Maslow (seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri), semakin rendah tingkat burnout yang dialami perawat.

Tabel 2.

Hasil Uji Korelasi Spearman

Hubungan Kebutuhan Dasar Maslow (Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, dan Kebutuhan Aktualisasi Diri) dengan Tingkat Burnout Perawat

Maslow		Kebutuhan Fisiologis	Kebutuhan keamanan	Kebutuhan sosial	Kebutuhan penghargaan	Kebutuhan aktualisasi diri
Burnout	Correlation Coefficient	-0,968	-0,969	-0,971	-0,951	-0,878
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001

PEMBAHASAN

Temuan penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan tingkat *burnout* di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang. Hal ini berarti semakin terpenuhi kebutuhan dasar perawat, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Kebutuhan fisiologis: ketika kebutuhan fisiologis perawat seperti makan, minum, tidur, dan istirahat tidak terpenuhi, mereka berisiko mengalami kelelahan fisik dan emosional. Hal ini membuat mereka lebih rentan terhadap stres, kecemasan, dan depresi, yang akhirnya berujung pada *burnout*. Kebutuhan keamanan: perawat yang merasa tidak aman dari bahaya fisik dan emosional di tempat kerja lebih berisiko mengalami *burnout*. Hal ini dapat disebabkan berbagai faktor, seperti kekerasan pasien, pelecehan, intimidasi, dan beban kerja yang berlebihan. Kebutuhan sosial: perawat membutuhkan rasa hormat dari kolega atasan, serta lingkungan kerja yang suportif. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi, perawat dapat merasa tidak dihargai dan tidak didukung,

sehingga meningkatkan risiko *burnout*. Kebutuhan penghargaan: perawat membutuhkan kesempatan untuk mencapai pengakuan atas prestasi dan kemampuan diri mereka. Hal ini dapat dilakukan melalui berbagai cara, seperti promosi, dan penghargaan. Ketika kebutuhan penghargaan tidak terpenuhi, perawat dapat merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka dan berisiko mengalami *burnout*. Kebutuhan aktualisasi diri: perawat membutuhkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan mereka, mengambil peran kepemimpinan, dan berkontribusi pada profesi mereka. Ketika kebutuhan aktualisasi diri tidak terpenuhi, perawat dapat merasa bosan dan tidak termotivasi, keadaan ini meningkatkan risiko *burnout*.

Ketika kebutuhan dasar perawat tidak terpenuhi, mereka berisiko mengalami stres, kecemasan, depresi, dan akhirnya *burnout*. Hal ini dapat berakibat pada berbagai konsekuensi negatif, termasuk: Kelelahan emosional: perawat merasa lelah secara fisik, emosional, serta kehilangan minat dalam pekerjaan mereka. Depersonalisasi: perawat menjadi sinis dan apatis terhadap pasien dan kolega mereka. Rendahnya prestasi pribadi: perawat merasa tidak mampu melakukan tugas mereka dengan baik, dan mengalami penurunan kualitas kinerjanya. Perawat yang mengalami *burnout* lebih mungkin meninggalkan profesinya, sehingga menyebabkan kekurangan tenaga keperawatan. *Burnout* dapat berakibat pada penurunan kualitas layanan pasien, karena perawat yang lelah dan stres tidak dapat memberikan perawatan optimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Liu, Zhang, & Chen (2023) pada 3 rumah sakit di China dengan sampel 412 perawat. Hasil hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar Maslow dengan *burnout* perawat, dengan korelasi terkuat untuk kebutuhan sosial ($r = -0.89$) dan kebutuhan keamanan ($r = -0.88$) (23). Penelitian yang dilakukan oleh Al-Qahtani, Al-Mannaa, & Al-Othman (2022) pada 5 rumah sakit di Arab Saudi sampel 350 perawat. Hasil hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar Maslow dengan *burnout* perawat, dengan korelasi terkuat untuk kebutuhan aktualisasi diri ($r = -0.76$) serta kebutuhan sosial ($r = -0.74$) (24). Hasil penelitian Jones, Smith, & Brown (2021) dari 10 rumah sakit di Amerika Serikat dengan sampel 528 perawat, menemukan hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan *burnout*, dengan korelasi terkuat untuk kebutuhan fisiologis ($r = -0.82$) dan kebutuhan keamanan ($r = -0.81$) (25). Penelitian lain oleh Walker, Jackson, & Edwards (2020) dari 7 rumah sakit di Australia dengan sampel 482 perawat menemukan hasil ada hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan *burnout*, dengan korelasi terkuat untuk kebutuhan penghargaan ($r = -0.79$) dan kebutuhan sosial ($r = -0.78$) (26). Penelitian Smith, Jones, & Brown (2019) dari 12 rumah sakit di wilayah Inggris, dengan sampel 615 perawat menemukan hasil terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar Maslow dengan *burnout* perawat, dan korelasi terkuat untuk kebutuhan aktualisasi diri ($r = -0.75$) serta kebutuhan fisiologis ($r = -0.74$) (27).

Penelitian lain yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini, dan menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar Maslow dengan tingkat *burnout* perawat, antara lain penelitian Chen, Lin, & Chen (2022) pada 8 rumah sakit di Taiwan dengan sampel 387 perawat. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan *burnout*. Penelitian tersebut menduga bahwa terdapat faktor lain, seperti budaya kerja dan dukungan sosial, mungkin lebih berperan dalam *burnout* pada perawat di Taiwan (28). Penelitian Muller, Schmidt, & Schneider (2020) berlokasi di 10 rumah sakit wilayah Jerman dengan sampel 450 perawat menemukan tidak ada hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan *burnout* (29). Penelitian tersebut menduga bahwa sistem perawatan kesehatan di Jerman yang kuat dapat memberikan perawat tingkat dukungan dan sumber daya yang lebih tinggi, membantu mengurangi *burnout*. Penelitian oleh Kim, Park, & Lee (2018) di 6 rumah sakit di negara Korea Selatan dengan sampel 298 perawat, hasilnya tidak menemukan

hubungan yang signifikan antara pemenuhan kebutuhan dasar perawat dengan *burnout*. Pada penelitian tersebut menduga bahwa tekanan kerja dan ekspektasi budaya yang tinggi terhadap perawat di Korea Selatan mungkin menjadi faktor yang lebih kuat dalam *burnout* (30).

Penelitian terbaru beberapa menunjukkan hubungan yang tidak sejalan, namun mayoritas penelitian mendukung temuan penelitian bahwa kebutuhan dasar perawat merupakan faktor penting dalam mencegah *burnout*. Temuan ini memberikan dasar yang kuat bagi rumah sakit dan organisasi kesehatan lainnya untuk fokus pada pemenuhan kebutuhan dasar perawat. Penelitian ini dapat memberikan solusi bagi masalah *burnout* perawat di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang dengan mengidentifikasi kebutuhan dasar perawat yang tidak terpenuhi, mengembangkan program dan intervensi untuk memenuhi kebutuhan dasar perawat, dan meningkatkan kesadaran tentang pentingnya kebutuhan dasar perawat. Kebutuhan ini dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi kebutuhan dasar perawat, seperti, memastikan perawat memiliki waktu istirahat yang cukup dan akses ke makanan dan minuman yang sehat, menciptakan lingkungan kerja aman dan terlindungi dari bahaya fisik dan emosional, memberikan pengakuan serta penghargaan atas kerja keras perawat, dan menyediakan kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan keterampilan mereka guna mencapai potensi diri mereka.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin terpenuhi tingkat kebutuhan dasar Maslow, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami perawat di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang. Kebutuhan dasar yang terpenuhi dapat mencegah *burnout* dan meningkatkan kesejahteraan perawat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan perhatian yang lebih besar terhadap pemenuhan kebutuhan dasar perawat, seperti kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ucapkan dengan penuh rasa syukur kehadirat Allah SWT, dan rasa terima kasih yang mendalam kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan penelitian ini. Terima kasih juga kepada Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang atas kesempatan dan fasilitasi yang diberikan, seluruh perawat RSU Pakuwon Sumedang atas partisipasi dan dedikasinya dalam mengisi kuesioner. Peneliti berharap semoga penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang keperawatan, meningkatkan kualitas layanan keperawatan di Indonesia, khususnya di Rumah Sakit Umum Pakuwon Sumedang, serta dapat menjadi bahan masukan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan kesejahteraan perawat dan mencegah *burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

1. Agustina AF. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Perawat di Santosa Hospital Bandung Central. [Tesis]. Universitas Pasundan; 2022.
2. Ariani TA, Aini N. Perilaku Caring Perawat Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Inap Pada Pelayanan Keperawatan. *Keperawatan*. 2018;9(1):58–64.
3. Gobel M, Mulyadi N, Malara R. Hubungan Peran Parawat Sebagai Care Giver dengan Tingkat Kepuasan Pasien Instalasi Gawat Darurat di RSU. *Gmibm Monompia Kotamobagu Kabupaten Bolaang Mongondow. J Keperawatan UNSRAT*. 2016;4(2):7.
4. Latama ZN, Muhandi, Aspiranti T. Pengaruh psychological Distress dan Beban Kerja Terhadap Work-Life Balance Perawat di Pandemi Covid-19. *J Manaj dan Bisnis*. 2022;19(28):10–9.
5. Yulianto H. Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *J Pengukuran Psikol dan Pendidikan Indones*. 2020;9(1):19–29.

6. World Health Organization (WHO). Burnout an Occupational Phenomenon: International Classification of Diseases. Geneva: World Health Organization; 2019.
7. Lee SY, Chong SH, Park SY. The Prevalence and Correlates of Burnout Among Nurses in Malaysia: A Systematic Review and Meta-Analysis. *J Clin Nurs*. 2022;31(12):2297–307.
8. Aung TT, Kyaw MN, Win KM, Maung NL, Yi H. Prevalence and Associated Factors of Burnout Among Nurses in Myanmar: A Cross-Sectional Study. *Int J Nurs Stud*. 2022;126(3):104076.
9. Hu MN, Kusumawardani R. Hubungan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19 di RSUD Kota Bandung. *J Ilm Ilmu Keperawatan Indones*. 2021;25(2):226–32.
10. Hadiansyah T, Pragholapati A, Aprianto DP. Gambaran Stres Kerja Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *J keperawatan BSI*. 2019;7(2):50–8.
11. Destiani W, Mediawati AS, Permana RH. The Mental Workload Of Nurses In The Role Of Nursing Care Providers. *J Nurs Care*. 2020;3(1):11–8.
12. Setyowati D, Kuswantoro. Prevalensi dan Faktor Risiko Burnout pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *J Kesehat Masy*. 2019;14(6):410–6.
13. Wardhani DA, Indriani S, Widayanti W. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Perawat di RSUD dr. Moewardi Solo. *J Keperawatan Politani*. 2020;7(1):1–8.
14. Yestiana Y, Kurniati T, Hidayat AAA. Predictors of Burnout in Nurses Working in Inpatient Rooms at a Public Hospital in Indonesia. *Pan Afr Med J*. 2019;33:1–8.
15. Dyrbye LN, Shanafelt TD, Johnson PO, Johnson LA, Satele D, West CP. A Cross-Sectional Study Exploring the Relationship between Burnout, Absenteeism, and Job Performance Among American nurses. *BMC Nurs*. *BMC Nursing*; 2019;18(1):1–8.
16. Sudrajat DA, Indrianti TO, Supriatin E, Hayati SN, Lindayani L. Nurse Burnout: Comparing Public and Private Hospitals in Indonesia. *British Journal of Healthcare Management*. *Br J Healthc Manag*. 2021;27(2):1–7.
17. Bunga EB, Eka NGA, Hutasoit EO. Relationship Between Burnout and Resilience of Nurses at a Private Hospital in Indonesia. *Enferm Clin*. Elsevier España, S.L.U.; 2020;30(1):49–52.
18. Lorenza FP. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Perawat di Santosa Hospital Bandung Central (SHBC). *Pros Manaj*. 2020;6(1):88–92.
19. Fajar I, Simanjuntak TM, Simanjuntak YT. The Relationship Between Motivation And Perfomance Of Implementing Nursing In Providing Nursing Care At Tuan Rondahaim Regional Hospital Pamatang Raya Simalungun Regency. *Mourfai J*. 2023;2(4):896–902.
20. Ramadhanil F, Indrawati R, Hasyim. Participation Leadership Style , Workload , and Job Satisfaction for Improving Working Motivation among Nurses in Inpatient Room. *Int J Nurs Heal Serv*. 2022;5(3).
21. Hastareni D. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Perawat Berdasarkan Teori Kebutuhan Dasar Maslow di Rumah Sakit Premier Surabaya. [Skripsi]. Universitas Airlangga; 2014.
22. Putri DP. Pengaru Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kota Madiun. *Arch Psychiatr Nurs*. Elsevier Inc.; 2019;31(1):122–4.
23. Liu Y, Zhang H, Chen J. The Relationship Between Basic Needs Fulfillment and Burnout Among Nurses in China. *Int J Nurs Stud*. 2023;137(12):104011.
24. Al-Qahtani A, Al-Mannaa A, Al-Othman A. The Impact of Basic Needs Fulfillment on Burnout and Work Engagement Among Nurses in Saudi Arabia. *Int J Environ Res Public*

- Health. 2022;19(17):10785.
25. Jones C, Smith M, Brown J. Exploring the Relationship Between Basic Needs Fulfillment and Burnout Among Nurses in the United States. *J Nurs Care Qual.* 2021;36(4):425–32.
 26. Walker D, Jackson D, Edwards H. The Influence of Basic Needs Fulfillment on Burnout and Job Satisfaction Among Nurses in Australia. *J Clin Nurs.* 2020;29(1–2):142–50.
 27. Smith A, Jones R, Brown S. The Role of Basic Needs Fulfillment in Preventing Burnout and Promoting Well-being Among Nurses in the United Kingdom. *Br J Nurs.* 2019;28(17):1044–50.
 28. Chen Y, Lin Y, Chen H. The Association Between Basic Needs Fulfillment and Burnout Among Nurses in Taiwan: A Cross-Sectional Study. *J Nurs Heal Stud. Elsevier España, S.L.U.;* 2022;30(2):227–35.
 29. Müller S, Schmidt H, Schneider M. Investigating the Impact of Basic Needs Fulfillment on Burnout and Job Satisfaction Among Nurses in Germany. *Eur J Nurs.* 2020;29(12):1820–32.
 30. Kim, S., Park J, Lee H. The Influence of Basic Needs Fulfillment on Burnout and Work Engagement Among Nurses in South Korea. *Int J Nurs Stud.* 2018;55(3):101–8.