



HUBUNGAN KOMPENSASI DENGAN BURNOUT PERAWAT DI RUMAH SAKIT *Correlation Of Compensation With Nurses' Burnout In Hospital*

Eki Maryo Harahap^K

Departemen D-3 Keperawatan, Fakultas Farmasi dan Kesehatan, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia,
Email Penulis^K: marioeky3003@gmail.com

ABSTRAK

Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang bersifat *human service* atau memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan. *Burnout* yang tinggi dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya gaji rendah. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kompensasi dengan *burnout* perawat di Rumah Sakit. Jenis penelitian ini adalah deskriptif korelasi, dengan jumlah populasi 140 orang dan pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* dengan kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat dengan masa kerja minimal 2 bulan dan perawat yang tidak sedang libur/cuti. Uji statistik menggunakan uji korelasi *Pearson*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *burnout* perawat ($p = 0,00$; $p < 0,05$; $r = -0,660$) dengan kekuatan hubungan dalam kategori kuat. Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *burnout*.

Kata kunci: Kompensasi, Burnout, Perawat

ABSTRACT

Nurses have the great responsibility since they have human service job which provides services for the people; therefore, they have to have good skill in health. High burnout can be influenced by many factors such as low wages. The objective of this research were to find out the correlation of compensation with nurses' burnout in Hospital. The research used descriptive correlation method. The population was 140 nurses, and all of them were used as the samples (total sampling technique), the criteria for inclusion in this study were nurses with a minimum working period of two months, nurses were not on vacation / leave. Statistic test used Pearson correlation test. The result of the research showed that there was significant correlation of compensation with nurses' burnout ($p = 0.00$; $p < 0.05$; $r = -0.660$) with 'strong' correlation. The conclusion in this study is that there is a significant relationship between compensation and burnout.

Keywords: Compensation, Burnout, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri dan dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat, serta agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (1).

Menurut Pines dan Maslach menjelaskan bahwa *burnout* yang dialami oleh perawat yang bekerja di rumah sakit telah menjadi topik penelitian sejak lama dan para peneliti telah mengidentifikasi stressor-stressor yang berhubungan dengan *burnout* pada perawat. Stressor itu antara lain adalah kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Menjalankan peran dan fungsinya, seorang perawat dituntut untuk memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* pada perawat (2,3).

Marianti dan Citrawati (2011) dalam penelitiannya didapat bahwa perawat dengan jenjang pendidikan terakhir S1 baik di ruang rawat inap dan rawat jalan juga memiliki *burnout* dengan kategori tinggi. Perawat dengan masa lama bekerja 11-20 tahun baik yang bertugas di ruang rawat jalan memiliki *burnout* dengan kategori tinggi, begitu juga perawat dengan gaji perbulan 2-3 juta di ruang rawat inap dan >3 juta di ruang rawat jalan juga memiliki *burnout* dengan kategori tinggi. Menurut Farber (1991) menjelaskan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan seseorang mengalami *burnout* antara lain ketidakpedulian, ketidakpekaan atasan, kurangnya apresiasi masyarakat dengan pekerjaan, pindah kerja yang tidak dikehendaki, bangunan fisik yang tidak baik dan kompensasi yang tidak memadai (3,4).

Kompensasi mencakup semua jenis baik secara langsung yaitu gaji pokok, insentif, bonus dan kompensasi tidak langsung yaitu asuransi, gaji pensiun. Jika kelayakan kompensasi tidak di tanggapi dengan benar oleh manajemen rumah sakit dan pihak profesional dikhawatirkan akan menghambat upaya pelayanan yang berfokus kepada kepentingan pasien dan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan, menghambat perkembangan rumah sakit dan dapat menghambat perkembangan keperawatan sebagai profesi. Jasa keperawatan merupakan salah satu kompensasi yang di berikan rumah sakit kepada perawat yang nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja (5,6). Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan kompensasi di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2016 dengan populasi adalah seluruh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Martha Friska Brayan Medan sebanyak 140 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap rumah sakit Martha Friska Brayan Medan (*Total Sampling*) yaitu berjumlah 140 orang perawat. Desain penelitian korelasi dengan pendekatan hubungan variabel dependen dan independen. Cara pengambilan data menggunakan angket/kuesioner. Analisis data menggunakan program SPSS, analisis univariat digunakan untuk mendeskripsikan frekuensi variabel, analisis bivariat untuk melihat hubungan variabel dengan uji *product moment correlation coefficient* yang juga biasa disebut *Pearson*.

HASIL

Analisis Univariat

Kompensasi Perawat di Rumah Sakit

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Data Kompensasi Perawat di Rumah Sakit

Kompensasi	n	%
Baik	52	37,1
Tidak Baik	88	62,9
Total	140	100

Hasil penelitian kompensasi perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa kompensasi perawat tertinggi adalah tidak baik yaitu 88 perawat (62,9%) dan perawat yang menyatakan baik adalah 52 perawat (37,1%). Artinya pembayaran dari pekerjaan di Rumah Sakit baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung masih tidak baik.

Burnout Perawat di Rumah Sakit

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Burnout Perawat di Rumah Sakit Tahun 2016 (n=140)

Burnout	n	%
Tinggi	34	24,3
Sedang	105	75
Rendah	1	0,7

Hasil penelitian *burnout* perawat di rumah sakit menunjukkan bahwa *burnout* perawat tertinggi adalah kategori sedang yaitu 105 perawat (77,1%) dan yang terendah adalah perawat mengalami *burnout* dengan kategori rendah yaitu 1 perawat (0,7%). Artinya gejala psikologis yang dialami perawat, yang diakibatkan berbagai faktor yang menyebabkan terjadinya penurunan profesionalisme dalam pelayanan keperawatan kategori sedang.

Analisis Bivariat

Uji Korelasi Kompensasi dan Burnout Perawat

Tabel 3.

Hasil Uji Korelasi Bivariat Kompensasi Perawat dengan Burnout perawat di Rumah Sakit Tahun 2016 (n=140)

	Burnout		Keterangan
	r	P	
Kompensasi Perawat	-0,660	0,00	Ada hubungan yang signifikan antara kedua variabel, dengan kekuatan hubungan “kuat”, dan arah hubungan adalah negatif

Hasil uji korelasi antara kompensasi dengan *burnout* dengan nilai *r* sebesar -0.650 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kompensasi perawat dengan *burnout* perawat adalah “Kuat” dengan nilai $P\ 0.00 < 0.05$. Hal ini menjelaskan bahwa terjadi penolakan terhadap H_0 atau menerima H_a sehingga ada hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi perawat dan *burnout* perawat di rumah sakit.

PEMBAHASAN

Kompensasi

Hasil uji univariat menunjukkan bahwa kompensasi perawat dalam kategori tidak baik sebesar 88 perawat (62,9%), dan kompensasi baik sebesar 52 perawat (37,1%). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perawat merasakan bahwa kompensasi di rumah masih belum memadai yaitu ditemukan bahwa kompensasi perawat tertinggi adalah dalam kategori tidak baik yaitu sebesar 88 orang (62,9%). Hasil ini konsisten dengan penelitian Tobing (2010) pada 70 perawat di beberapa rumah sakit swasta di Kota Medan ditemukan bahwa mayoritas perawat mendapatkan kompensasi dalam kategori rendah (84,3%) (7).

Berdasarkan hasil penelitian serta penelitian sebelumnya, didapatkan bahwa perawat merasa kompensasi yang mereka terima masih belum memadai. Hal ini diperkuat berdasarkan jawaban perawat dalam kuesioner, rata-rata perawat masih merasakan belum memadai pada kompensasi tidak langsung, yaitu yang berhubungan dengan fasilitas rekreasi, fasilitas perumahan, akan tetapi dalam hal kompensasi langsung perawat sudah rata-rata merasakan memadai, akan tetapi beberapa perawat masih merasakan kurang memadainya kompensasi langsung yang perawat terima khususnya gaji, walaupun gaji yang diterima perawat sudah berdasarkan upah minimum regio (UMR).

Burnout

Hasil uji univariat menunjukkan bahwa *burnout* perawat di rumah sakit berada pada kategori sedang yaitu sebesar 105 orang perawat (75%), *burnout* kategori tinggi sebesar 34 orang (24,3%), dan *burnout* kategori rendah sebesar 1 orang (0,7%). Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Damanik (2015) di rumah sakit jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan pada 104 perawat, didapatkan bahwa hasil *burnout* dominan pada kategori sedang yaitu 63,5%(8) Penelitian menurut O'Brien (2011) pada 233 perawat yang bekerja di Hemodialisa ditemukan bahwa perawat sebesar 33,0% perawat mengalami *burnout* dalam kategori tinggi dan 27,5% perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang (9).

Selain itu penelitian Hunsaker *et al* (2014) juga mendapatkan bahwa dari sampel sebanyak 1000 perawat yang bekerja di ED (*Emergency Department*) didapatkan bahwa 54,1% perawat mengalami *burnout*. Hasil penelitian Mariyanti (2011) juga menyatakan pada 120 perawat yaitu 60 sampel di rawat inap dan 60 sampel di rawat jalan di rumah sakit RSAB Harapan Kita didapatkan bahwa pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap mengalami *burnout* pada kategori rendah sedangkan pada perawat di ruang rawat jalan didapatkan bahwa *burnout* dalam kategori tinggi, tetapi jika dilihat secara keseluruhan dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* lebih dominan pada kategori rendah (4,10).

Berdasarkan telaah hasil penelitian, bahwa masih adanya ditemukan perawat yang mengalami *burnout* dimana dalam penelitian ini didapatkan dalam kategori sedang sebanyak 75%. Hal ini dapat terlihat berdasarkan jawaban perawat dalam kuesioner dimana pada dimensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), perawat merasa emosional yang berlebihan dan melelahkan dalam bekerja yaitu perawat terkadang merasa kehabisan energi, keletihan, tidak bersemangat, frustrasi, bersikap malas, tertekan, dan merasakan pekerjaan terlalu berat dimana.

Hubungan Kompensasi dengan *Burnout* perawat

Berdasarkan hasil penelitian uji bivariat antara kompensasi dengan *burnout* didapatkan nilai $P\ 0.00 < 0.05$ dimana H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dengan *burnout* keperawatan di rumah sakit. Nilai r sebesar -0,660 yang menunjukkan bahwa kekuatan hubungan antara kompensasi perawat dengan *burnout* perawat adalah “kuat”. Hubungan antara kompensasi perawat dengan *burnout* perawat adalah negatif yaitu semakin baik kompensasi perawat maka akan semakin rendah *burnout* perawat. Temuan ini

sesuai dengan Bakker *et al* (2000) dimana *Reward* yang memadai menghasilkan *burnout* yang lebih rendah. (10) Temuan didapatkan bahwa mayoritas kompensasi perawat di rumah sakit pada kategori tidak baik sebesar 88 orang perawat (62,9%) dan *burnout* perawat pada kategori sedang sebesar 105 orang perawat (75%).

Menurut Maslach dan Leiter (1997) ada beberapa penyebab terjadinya *burnout* perawat dalam bekerja antara lain yaitu Ketidak cukupan upah, dimana masalah krisis dalam lingkungan kerja adalah kurangnya kemampuan suatu organisasi dalam memberikan *Reward* yang sesuai kepada orang lain (11).

Setiap orang pasti berharap bahwa pekerjaan yang mereka lakukan akan memberikan material baik berupa uang, penghargaan, dan keamanan dalam bekerja. Hal ini juga ditegaskan oleh Whitehead, Weiss dan Tappen (2010) bahwa salah satu faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout* adalah faktor pekerjaan khususnya insentif atau termasuk dalam kompensasi (12).

Hasil penelitian Ogresta, Rusac dan Zorec (2008) menunjukkan korelasi antara *burnout* (dimensi kelelahan emosional) dengan gaji dan kepuasan *Reward*, yang menunjukkan bahwa pekerja yang kurang puas dengan gaji dan upah mengalami kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yang lebih tinggi (13).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi perawat di Rumah Sakit tertinggi adalah tidak baik. Ada hubungan negatif yang signifikan antara kompensasi dengan *burnout* perawat di Rumah Sakit. Saran dari penelitian ini adalah Bagi peneliti selanjutnya penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan penelitian yang sejenis. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian ulang dengan mengembangkan variable lain.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Bapak/Ibu Pimpinan Rumah Sakit Martha Friska Brayan Medan telah memberikan ijin untuk meneliti di lingkungan di Rumah Sakit Martha Friska Brayan Medan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Pemerintah RI. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Kemenkes RI; 2009.
2. Schaufeli WB, Janczur B. Burnout Among Nurses: A Polish-Dutch Comparison. *J Cross Cult Psychol*. 1994;25(1):95–113.
3. Farber BA. Crisis in education: Stress And Burnout In The American Teacher. Washington: American Psychological Association.; 1991.
4. Mariyanti S, Citrawati A. Burnout pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *J Psikol Esa Unggul*. 2011;9(2):126–201.
5. Lestari E, Tjahjono HK. Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Perawat di RSUD Sultan Imanuddin Pangkalan Bun Kalimantan Tengah. *JMMR (Jurnal Medicoeticolegal dan Manaj Rumah Sakit)*. 2013;2(1):3–19.
6. Robert ML, Jackson H. Human Resource Management,. Human Resource Management,. Amerika Serikat; 2000.
7. Tobing PSML. Pengaruh Karakteristik Perawat dan Lingkungan Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja (Intention Turnover) Perawat di Rumah Sakit Swasta d i Kota Medan Tahun 2009. [Skripsi]. Universitas Sumatera Utara; 2010.
8. Damanik DW. Hubungan Rotasi Kerja dan Burnout dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan. [Skripsi]. Prof. Dr. Muhammad Ildrem

- Medan; 2015.
9. O'Brien JL. Relationships Among Structural Empowerment, Psychological Empowerment, and Burnout in Registered Staff Nurses Working In Outpatient Dialysis Centers. *Nephrol Nurs J.* 2011;38(6):475–482.
 10. Bakker AB, Killmer CH, Siegrist J, Schaufeli WB. Effort–Reward Imbalance and Burnout Among Nurses. *J Adv Nurs.* 2000;31(4):884–91.
 11. Leiter MP. The areas of worklife and Maslach Burnout Inventory Report. Washington; 2012.
 12. Whitehead DK, Weiss SA, Tappen RM. *Essentials Of Nursing Leadership And Management.* USA: FA Davis Company; 2009.
 13. Ogresta J, Rusac S, Zorec L. Relation Between Burnout Syndrome And Job Satisfaction Among Mental Health Workers. *Croat Med J.* 2008;49(3):364–74.