



Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap *Burnout* Perawat di Rumah Sakit

The Relationship Nurse Job Satisfaction Between Burnout to Nurse in Hospital

Fitri Ariyaning Tiyas, Fatma Siti Fatimah*, Faza Khilwan Amna

Prodi Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Alma Ata, Yogyakarta,
Indonesia

*Penulis Korespondensi

Abstrak

Pendahuluan: Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memiliki beban kerja yang tinggi dalam jangka waktu yang panjang sehingga perawat sangat mudah mengalami stress atau kelelahan kerja. Apabila stress kerja yang diderita perawat berkepanjangan, maka dapat menimbulkan *burnout*. Sebagian besar ketidakpuasan akan pekerjaan disebabkan oleh adanya kejenuhan bekerja (*burnout*). Perawat yang puas di tempat kerja berpengaruh positif pada kesehatan mental, kinerja, dan perilaku, serta berpengaruh pada sikapnya terhadap atasan langsung, rekan kerja, dan terhadap konsumen dan sebaliknya. **Tujuan:** Mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. **Metode:** Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan desain penelitian *cross sectional*. Teknik sampel yang digunakan adalah *non probabiliti sampling* dengan teknik total *sampling*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner MSQ yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan kuesioner MBI untuk mengukur *burnout* perawat. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Kendall Tau*. **Hasil:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta dengan nilai $r^2 = -0,409$ dimana keeratan hubungan dalam kategori cukup erat dengan nilai sig. 0,000 ($p < 0,05$). **Kesimpulan:** Terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta.

Kata Kunci: Rumah Sakit, Kepuasan Kerja, Burnout

Abstract

Nurses as one of the human resources in hospitals have a high workload for a long period of time so that nurses experience stress or work fatigue very easily. If the work stress suffered by nurses is prolonged, it can cause burnout. Most of the dissatisfaction with work is caused by burnout. Nurses who are satisfied at work have a positive effect on mental health, performance, and behavior, as well as influence their attitudes towards their immediate superiors, co-workers, and towards consumers and vice versa. Objective: To determine the relationship between nurse job satisfaction and nurse burnout at Dr. Soetarto Yogyakarta. Method: This type of research is a quantitative correlation with a cross-sectional research design. The sample technique used is non-probability sampling with total sampling technique. The sample in this study amounted to 82 respondents. The measuring instrument used was the MSQ questionnaire which was used to measure job satisfaction and the MBI questionnaire to measure nurse burnout. The statistical test used is the Kendall Tau test. Results: The results showed that there was a negative and significant relationship between nurse job satisfaction and nurse burnout at Dr. Soetarto Yogyakarta with a value of $r^2 = -0.409$ where the closeness of the relationship in the category is quite close with a sig. 0.000 ($p < 0.05$). Conclusion: There is a relationship between nurse job satisfaction and nurse burnout at Dr. Soetarto Yogyakarta.

Keywords: Hospital, Job Satisfaction, Burnout

Alamat Korespondensi:

Fatma Siti Fatimah, Universitas Alma Ata, Jalan Brawijaya No. 99 Kasihan DI. Yogyakarta, Indonesia. fatmasitifatimah@almaata.ac.id

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan yang paling intens dalam memberikan pelayanan kepada pasien di rumah sakit adalah perawat. Perawat memiliki peran yang sangat besar sebagai *caregiver* dimana perawat akan terlibat aktif dalam memberikan asuhan keperawatan dan pengobatan secara langsung kepada pasien di rumah sakit. Selain itu, perawat juga berperan ganda sebagai pendidik atau edukator yang bertugas memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien maupun keluarga serta masyarakat umum (1). Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia di rumah sakit yang memiliki beban kerja yang tinggi dalam kurun waktu yang panjang sehingga kondisi tersebut dapat menimbulkan perasaan ketidaknyamanan dalam bekerja serta perasaan tertekan. Perawat sangat mudah mengalami stress atau kelelahan kerja. Apabila stress kerja yang diderita perawat berkepanjangan, maka dapat menimbulkan *burnout* (2). *Burnout* adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan keadaan berkurangnya energi mental atau fisik karena periode stres yang berkepanjangan yang berkaitan dengan pekerjaan dan puncaknya disebabkan oleh tiga faktor yaitu kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dipersonalisasi dan pencapaian pribadi yang berkurang atau *reduce personal accomplishment* (3). Hasil penelitian Sabbah *et al* (2012), yang dilakukan di Lebanon menunjukkan bahwa 77,5% perawat mengalami kelelahan emosional, 36% mengalami dipersonalisasi serta 33% mengalami penurunan pencapaian pribadi. Kejadian *burnout* meningkat pada kelompok usia 30-39 tahun. Perawat yang menikah mengalami kelelahan emosional yang jauh lebih tinggi. Dipersonalisasi paling tinggi yang dialami perawat shift malam dan rotasi serta berada pada sektor swasta, serta prestasi pribadi paling tinggi di antara perawat di sektor publik (4).

Sebagian besar ketidakpuasan akan pekerjaan disebabkan oleh adanya kejenuhan bekerja (*burnout*). Perawat yang puas di tempat kerja berpengaruh positif pada kesehatan mental, perilaku, serta berpengaruh pada sikapnya terhadap atasan langsung, rekan kerja, terhadap

konsumen serta pengaruh terhadap kinerja perawat itu sendiri. Hasil penelitian terdahulu menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap kinerja perawat di RSUD Wates Kulon sebesar 22 (63%) responden yang masuk kategori sedang (5). Sebaliknya, ketidakpuasan kerja memiliki konsekuensi terhadap perilaku frustrasi, sabotase, dan perilaku menyimpang lainnya (6). Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan dari suatu organisasi hal ini didukung oleh penelitian Andi Afrizal (2015), yang menyatakan gaya kepemimpinan direktif secara parsial memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja (7). Hasil penelitian La Ode Samidu (2019), juga menyebutkan adanya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan kepuasan kerja perawat (8). Kepuasan kerja juga berhubungan dengan perasaan seseorang tentang berbagai aspek dari pekerjaannya, kondisi atau perancangan lingkungan kerja, rekan kerja dan profesionalitas kerja seseorang (9). Kepuasan kerja perawat sangat diperlukan bagi perawat untuk meningkatkan pelayanan kesehatan. Kepuasan kerja merupakan respon emosional yang menyenangkan atau positif, yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman kerjanya (10). Maka dari itu, perawat yang memiliki respon emosi positif pada suatu pekerjaan menjadi lebih baik. Sedangkan perawat yang tidak puas dalam bekerja memiliki perasaan negatif dan dapat menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit.

Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yang berlokasi di Jl. Juadi No.19, Kotabaru, Kecamatan Gondokusuman, Kota Yogyakarta, bahwa di Rumah Sakit Dr. Soetarto belum ada evaluasi terkait kepuasan kerja perawat maupun terkait *burnout* perawat, sehingga pihak internal rumah sakit belum mengetahui tingkat kepuasan kerja perawat maupun tingkat *burnout* perawat itu sendiri. Penelitian yang mendukung terkait *burnout* perawat di Rumah Sakit tersebut, salah satunya yaitu penelitian Fatma & Anafrin (2022), dengan hasil penelitian bahwa di RS Dr. Soetarto Yogyakarta *burnout* perawat di ruang rawat inap

mayoritas dalam kategori sedang yaitu sebesar 57 (67.1%) perawat (11). Berdasarkan latar belakang diatas yang mendasari peneliti untuk melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan desain penelitian *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta pada bulan Maret-Juni tahun 2023. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di rumah sakit yang berjumlah 82 perawat, dengan kriteria inklusi perawat yang bersedia menjadi responden, perawat yang bekerja minimal lebih dari 6 (enam) bulan, perawat yang tidak dalam masa cuti atau sakit dan tidak sedang mengikuti tugas belajar. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *non probability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan total *sampling* yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire* (MSQ) yang telah

disusun oleh Weiss, Dawis, England, dan Lofquist (1967), digunakan untuk mengukur kepuasan kerja perawat yang terdiri dari 20 soal yang telah di uji validitas dan reliabilitas ulang oleh peneliti. Instrumen kepuasan kerja dari total 20 item pertanyaan terdapat 1 (satu) soal yaitu nomor 4 (empat) yang dinyatakan tidak valid, sehingga peneliti hanya menggunakan 19 butir pertanyaan yang dinyatakan valid jika nilai r hitung $> r$ tabel yaitu 0,361. Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil *Cronbach's alpha* $> 0,6$ yaitu 0,965 sehingga butir soal pengukur variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel. Kuesioner *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBI) yang disusun oleh Maslach dan Jackson (1981) untuk mengukur *burnout* perawat yang terdiri dari 22 pertanyaan. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Kendall Tau..*

HASIL

Analisis univariat dalam penelitian ini meliputi karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan terakhir, status kepegawaian, jabatan, pendapatan, lama bekerja dan unit kerja. Berikut ini distribusi karakteristik perawat yang bekerja di Rumah Sakit DKT Dr. Soetarto Yogyakarta:

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	<i>f</i>	%
Usia	Remaja Akhir (17-25 tahun)	28	34,1
	Dewasa Awal (26-35 tahun)	31	37,8
	Dewasa Akhir (36-44 tahun)	13	15,9
	Usia Pertengahan (45-54 tahun)	10	12,2
Jenis Kelamin	Laki-laki	13	15,9
	Perempuan	69	84,1
Status Perkawinan	Kawin	47	57,3
	Tidak Kawin	35	42,7
Pendidikan Terakhir	Diploma	62	75,6
	S1	12	14,6
	S1 Profesi	8	9,8
Status Kepegawaian	ASN	15	18,3
	Non ASN	67	81,7
Jabatan	Perawat Fungsional	75	91,5
	Perawat dengan tugas atau jabatan tambahan	7	8,5
Pendapatan	Dibawah UMR	25	30,5
	UMR	45	54,9

	Diatas UMR	12	14,6
Lama Bekerja	6 bulan-1 tahun	18	22,0
	1-3 tahun	17	20,7
	3-5 tahun	16	19,5
	Lebih dari 5 tahun	31	37,8
Unit Kerja	Rawat Inap	49	59,8
	Rawat Jalan	8	9,8
	IGD	12	14,6
	Lainnya (HD,ICU,MCU)	13	15,9
Total		82	100

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa mayoritas karakteristik responden penelitian berdasarkan usia adalah berusia dewasa awal 31 (37,8%) responden. Karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelamin adalah berjenis kelamin perempuan berjumlah 69 (84,1%) responden. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan mayoritas adalah kawin 47 (57,3%) responden. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir mayoritas adalah D3 (Diploma) sebanyak 62 (75,6%) responden. Karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian mayoritas adalah Non ASN sebanyak 67 (81,7%) responden. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja mayoritas adalah lebih dari 5 (lima) tahun sebanyak 31 (37,8%) responden. Karakteristik responden berdasarkan jabatan mayoritas adalah perawat fungsional sebanyak 75 (91,5%) responden. Karakteristik responden berdasarkan pendapatan mayoritas memiliki pendapatan UMR sebanyak 45 (54,9%) responden. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan unit kerja mayoritas berada pada ruang rawat inap sebanyak 49 (59,8%) responden.

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan usia di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas sejumlah 28 (34,1%). Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa rata-rata perawat yang bekerja di rumah sakit berada pada usia produktif pada kategori remaja akhir (17-25 tahun), dimana semakin matang usianya, maka perawat akan merasa puas dalam bekerja. Penelitian terdahulu juga menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur dengan *burnout syndrome* (12). Berdasarkan hasil penelitian Reinaldi *et al* (2019), menunjukkan bahwa terdapat korelasi

yang positif antara usia dengan kepuasan kerja karyawan, artinya semakin matang usianya, maka karyawan akan semakin merasakan kepuasan dalam bekerja. Semakin matang usia, maka pemikiran juga semakin matang pula pola pikir karyawan (13).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas perempuan sejumlah 69 (84,1%). Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit sebagian besar dirasakan oleh karyawan perempuan. Berdasarkan penelitian Abiem (2019), menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kepuasan kerja yang ditinjau dari jenis kelamin karyawan (14).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan yang sudah kawin atau pernah menikah sejumlah 47 (57,3%). Hal ini sejalan dengan penelitian Reinaldi *et al* (2019), menunjukkan bahwa karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak lebih puas daripada karyawan yang sudah menikah dan belum memiliki anak dan karyawan yang belum menikah. Sedangkan status perkawinan menunjukkan bahwa memiliki keluarga dapat berdampak pada kepuasan kerja karyawan (13).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan yaitu D3 (Diploma) sejumlah 62 (75,6%). Hal ini sejalan dengan penelitian Teddy (2013) menyebutkan orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi, formal atau informal akan mempunyai wawasan yang

lebih luas terutama dalam penghayatan pekerjaan, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan terhadap tempat dimana bekerja. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan pendidikan, karena pendidikan dianggap mampu untuk menghasilkan tenaga kerja yang bermutu tinggi, mempunyai pola pikir dan cara bertindak yang modern. Perawat yang berpendidikan tinggi motivasinya akan lebih baik untuk bekerja karena memiliki pengetahuan dan wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan perawat yang berpendidikan rendah (15).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan status kepegawaian di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan Non ASN sejumlah 67 (81,7%). Status sebagai pegawai baik itu pegawai PNS dan bukan PNS yang bekerja di instansi pemerintah akan beresiko mengalami ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja (16).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jabatan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan dengan jabatan perawat fungsional sejumlah 75 (91,5%). Hal ini sejalan dengan penelitian Nina *et al* (2018), yang menunjukkan bahwa jabatan atau jenis pekerjaan seseorang itu dapat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja hal ini ditandai dengan perasaan seseorang bahwa kemampuan dan keahliannya dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, akan mempengaruhi besar kecilnya tingkat kepuasan kerja (17).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan pendapatan di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan dengan pendapatan UMR sejumlah 45 (54,9%). Hal ini sejalan dengan penelitian Pangulimang *et al* (2019), yang

menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaji atau pendapatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji atau pendapatan merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong seseorang merasa puas maupun tidak puas terhadap pekerjaannya (18). Menurut Nurfrida (2018), bahwa variabel kondisi kerja dan gaji memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat (19).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas karyawan dengan lama kerja lebih dari 5 (lima) tahun sejumlah 31 (37,7%). Hal ini sejalan dengan penelitian Reinaldi *et al* (2019), lamanya karyawan bekerja juga dapat mempengaruhi kepuasan, dimana semakin lama seorang karyawan bekerja di satu perusahaan, semakin besar kepuasan kerjanya. Hal ini tidak lepas dari faktor-faktor eksternal dan internal (13). Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman bekerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu (15).

Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden berdasarkan unit bekerja di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas perawat bekerja di unit rawat inap sebesar 49 (59,8%). Kondisi lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan selama melaksanakan pekerjaannya dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (20). Hal ini didukung oleh penelitian Rahajaan *et al* (2012), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (21).

Tabel 2. Kepuasan Kerja Perawat di RS Dr. Soetarto

Kategori	f	%
Puas (≥ 57)	52	63,4
Cukup Puas (< 57)	30	36,6

Jumlah	82	100
---------------	-----------	------------

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 2. menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat kepuasan kerja dengan kategori puas yaitu

sebanyak 52 (63,4%) responden. Sedangkan responden yang berada dalam kategori cukup puas sebanyak 30 (36,6%) responden.

Tabel 3. Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi	%
Aktivitas	68,6
Independensi	74,7
Variasi	74,7
Supervisi	76,8
Pekerjaan	73,5
Layanan sosial	74,7
Otoritas	77,4
Kemampuan pemanfaatan	77,4
Kebijakan	74,39
Kompensasi	72,26
Promosi	74,09
Tanggung jawab	75,61
Kreativitas	74,39
Rekan kerja	74,7
Penghargaan	74,09
Prestasi	76,22
Rata-rata	74,6

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa analisa dimensi kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta yaitu dimensi aktivitas sebesar 68,6%, independensi sebesar 74,7%, variasi sebesar 74,7%, supervisi sebesar 76,8%, pekerjaan sebesar 73,5%, layanan sosial sebesar 74,7%, otoritas sebesar 77,4%, kemampuan pemanfaatan sebesar 77,4%, kebijakan sebesar 74,39%, kompensasi sebesar 72,26%, promosi sebesar 74,09%, tanggung jawab sebesar 75,61%, kreativitas sebesar 74,39%, rekan kerja sebesar 74,7%, penghargaan sebesar 74,09 %, dan prestasi sebesar 76,22%.

Berdasarkan hasil analisa diatas, indikator yang memperoleh nilai terbesar yaitu pada dimensi otoritas atau wewenang sebesar 77,4% dan kemampuan pemanfaatan sebesar 77,4%, yang artinya tingkat kepuasan kerja di

Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta sebagian besar dipengaruhi oleh faktor individu yaitu otoritas perawat menggunakan wewenangnya dalam mengatur bawahan maupun rekan kerja serta dalam memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin dalam pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Intan Nova *et al*, (2021), menyatakan wewenang pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (22). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas dalam kategori puas. Tingkat kepuasan kerja tentunya akan dapat diperoleh pegawai apabila adanya korelasi antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh ditempat ia bekerja (23). Kategori

untuk tingkat *burnout* perawat disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. Burnout Perawat di Rumah Sakit

Kategori	f	%
Tinggi (>48)	5	6,1
Sedang (40-48)	17	20,7
Rendah (<40)	60	73,2
Total	82	100

Berdasarkan tabel 4. menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat *burnout* perawat dengan kategori tinggi sebanyak 5 (6,1%) responden. Responden yang berada

dalam kategori sedang sebanyak 17 (20,7%). Sedangkan responden yang berada pada kategori rendah sebanyak 60 (73,2%).

Tabel 5. Dimensi Burnout

Dimensi	%
<i>Emotional exhaustion</i>	33,6
<i>Depersonalization</i>	30,12
<i>Reduce personal accomplishment</i>	48,13
Total	100

Berdasarkan tabel 5. diketahui bahwa dari ketiga dimensi *burnout* perawat diperoleh nilai pada dimensi *emotional exhaustion* sebesar 33,6%, dimensi *depersonalization* sebesar 30,12%, dan *reduce personal accomplishment* sebesar 48,13%. Dimensi *reduce personal accomplishment* atau penurunan prestasi diri pada penelitian ini menjadi salah satu dimensi dalam kategori nilai yang tinggi, yang artinya bahwa pihak Rumah Sakit Dr. Soetarto sudah berupaya untuk mengelola program manajemen talenta pada perawatnya sehingga mereka dapat mengasah dan mengembangkan potensi dirinya melalui pengembangan karir di rumah sakit tersebut sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang yang dimilikinya. Dimensi selanjutnya yaitu *emotional exhaustion* atau kelelahan emosional yang juga berpengaruh pada kepuasan kerja perawat sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari

kepemimpinan terhadap kepuasan kerja melalui *emotional exhaustion* (24).

Literatur terdahulu telah banyak membuktikan bahwa karyawan yang mengalami *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional, berperilaku negatif serta mengalami penurunan kinerja. Hal ini, apabila tidak segera diperhatikan maka dapat dipastikan selain hilangnya kepuasan kerja karyawan, kinerja organisasi juga akan menurun (25).

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta mayoritas dalam kategori rendah sebanyak 60 (73,2%) yang artinya pihak manajemen rumah sakit sudah mengelola sumber daya manusia dengan baik. Perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta sudah paham bagaimana cara menangani koping maupun mengatasi kejenuhan dalam bekerja. Pihak rumah sakit juga sudah mengadakan *employee gathering* dalam bentuk *outbound* dan kegiatan seminar dalam mengatasi *burnout* pada perawat, sehingga perawat merasakan kenyamanan dalam bekerja dan dapat

meningkatkan kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui serta melihat hubungan antara kepuasan kerja

perawat terhadap *burnout* perawat yaitu dengan melakukan uji *Kendall Tau*.

Tabel 6. Hubungan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Burnout Perawat di Rumah Sakit

Kepuasan Kerja	Burnout Perawat						Total	r^2	p	
	Tinggi		Sedang		Rendah					
	f	%	f	%	f	%	f	%		
Puas	0	0,0	7	8,5	45	54,9	52	63,4		
Cukup Puas	5	6,1	10	12,2	15	18,3	30	36,6	-0,409	0,000
Total	5	6,1	17	20,7	60	73,2	82	100		

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan bahwa responden dengan tingkat Kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto mayoritas dalam kategori puas dan tingkat *burnout* perawat dalam kategori rendah yaitu sebanyak 45 (54,87%) responden. Berdasarkan hasil uji statistik *kendall tau* diperoleh nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$) yang artinya hipotesis diterima (H_a), serta menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto dengan nilai $r^2 = -0,409$. Artinya keeratan hubungan variabel penelitian ini menunjukkan hubungan yang cukup erat antara kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat, serta arah korelasi yang negatif menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat *burnout* perawat maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat dan sebaliknya, semakin tinggi tingkat *burnout* perawat maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja perawat di rumah sakit.

Hal ini sejalan dengan penelitian Esti Andarini (2018), yang menyatakan bahwa *burnout* atau kejenuhan kerja berpengaruh terhadap *job satisfaction* atau kepuasan kerja perawat dengan nilai ($p = -0,613$). *Burnout* berpengaruh negatif terhadap *job satisfaction*, artinya semakin rendah *burnout* maka akan meningkatkan *job satisfaction* atau kepuasan kerja perawat (26).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan dari penelitian ini adalah karakteristik responden di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta berusia 17-25 tahun sebanyak 31 (37,8%) responden, berjenis kelamin perempuan berjumlah 69 (84,1%) responden, berdasarkan status perkawinan mayoritas adalah kawin sebanyak 47 (57,3%) responden, pendidikan terakhir mayoritas adalah D3 (Diploma) sebanyak 62 (75,6%) responden, status kepegawaian mayoritas adalah Non ASN sebanyak 67 (81,7%) responden, lama bekerja mayoritas adalah lebih dari 5 (lima) tahun sebanyak 31 (37,8%) responden, berdasarkan jabatan mayoritas adalah perawat fungsional sebanyak 75 (91,5%) responden. Pendapatan responden mayoritas memiliki pendapatan UMR sebanyak 45 (54,9%). Sedangkan karakteristik responden berdasarkan unit kerja mayoritas berada pada ruang rawat inap sebanyak 49 (59,8%) responden.

Tingkat kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta berada dalam kategori puas sebanyak 52 (63,4%) responden. Tingkat *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta berada pada kategori rendah sebanyak 60 (73,2%) responden. Terdapat hubungan antara kepuasan kerja perawat terhadap *burnout* perawat di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta. Hal ini di buktikan dengan analisis uji statistik *kendall tau* dengan nilai *p-value* 0,000 ($p < 0,05$).

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada pihak rumah sakit karena telah mengijinkan penelitian ini dilaksanakan. Rumah Sakit diharapkan untuk terus mempertahankan kondisi burnout yang rendah dengan cara meningkatkan kemampuan individu perawat, memberikan kesempatan pada perawat untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan melakukan aktualisasi diri. Selanjutnya pihak rumah sakit juga dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja perawat yang baik dengan cara meningkatkan dukungan dari atasan, rekan kerja, memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Wardah W, Tampubolon K. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat Di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru. *J Kesehat Med Saintika*. 2020;11(1):74.
2. Khamisa N, Peltzer K, Ilic D, Oldenburg B. Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Heal SA Gesondheid*. 2017;22:252–8.
3. Maslach C, Leiter MP. Burnout. *Stress Concepts, Cogn Emot Behav Handb Stress*. 2016;(June):351–7.
4. Sabbah I, Sabbah H, Sabbah S, Akoum H, Droubi N. Burnout among Lebanese nurses: Psychometric properties of the Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS). *Health (Irvine Calif)*. 2012;04(09):644–52.
5. Ardiyani N, Sarwadamana RJ. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo. *Indones J* 2021;4(2).
6. Safitri LN, Astutik M, Safitri LN, Astutik M, Kerja S. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. 2(1):13–26.
7. Afrizal A. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Serta Dampak Pada Kinerja Karyawan. *J Ekon Syariah Indones*. 2015;V(2).
8. Samidu LO, Werdati S, Fatimah FS. Relationship Of Leadership Style Room Head With Nursing Work Satisfaction In RSUD Wates Yogyakarta. *Univ Alma Ata*. 2019;3.
9. Ilyasir F. Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Profesionalisme Guru. *J Literasi*. 2013;4(1):143–52.
10. Jamalina A, Sidin AI, Mallongi A. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rsud Massenrempulu Enrekang. *J Kesehat Masy Marit*. 2019;1(2):71–7.
11. Fatimah FS, Yugistiyowati A. Burnout pada perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit: Studi Deskriptif. *Indones J Hosp* 2022;5(2):90–4.
12. Sari NL. Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. 2015;(2009):51–60.
13. Reinaldi ET, Haryanti K, Fauzi A. Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia , Status Perkawinan , Tenure , dan Prior Experience. *J Univ Katolik Soegijapranata*. 2019;2(2015):1–5.
14. Miqyal M A. Perbedaan Kepuasan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Surabaya. 2010;
15. Kumanjas FW, Warouw H. Hubungan Karakteristik Individu Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. 2014;
16. Iskandar. Pengaruh Motivasi & Ketidaknyamanan Kerja Terhadap Penilaian Kerja Yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja. Kota Surabaya: Media Sahabat Cendekia; 2018.
17. Lashwaty ND, Sholihah I. Pengaruh Usia, Jenis Pekerjaan, Kompensasi, Kesempatan Pengembangan Karier, dan Lingkung

- Kerja Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Primagama Manahan - Solo. *J EKA CIDA*. 2018;3(2):20–40.
18. Pangulimang I, Pandelaki K, Porotu`o J. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lapangan Sawang. *J KESMAS*. 2019;8(6):1–12.
 19. Putri P N, Sriatmi A. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang. 2018;6:62–71.
 20. Bogar W. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Burnout, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Intention To Leave. *J Apl Manaj*. 2012;
 21. Rahajaan T, Swasto B, Rahardjo K. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior. 2012;(7):104–16.
 22. Pramaisela IN, Ilmi Z, Purwadi. Pengaruh Konflik Peran dan Wewenang Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *J Ilmu Manaj Mulawarman*. 2021;6(2).
 23. Sulistyarini N. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Tetap di Rumah Sakit Haji Jakarta. 2013;
 24. Farisi S, Siswadi Y. Peran Mediasi Kelelahan Emosional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. 2022;23(1):23–37.
 25. Marwansyah, Damri, Degustia F. Pengaruh Self-Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Variabel Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Organisasi Sektor Bisnis. 2022;7(2):205–14.
 26. Andarini E. Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-perpustakaan Univ Airlangga*. 2018;(2018):1–113.