

QUALITY OF NURSING WORK LIFE DENGAN BURNOUT SYNDROME

DI RSUD dr. R. KOESMA TUBAN

(The Correlation Quality Of Nursing Work Life With Burnout Syndrome

at The Regional General Hospital dr. R. Koesma Tuban)

Tiara Putri Ryandini^{1*}, Mokhamad Nurhadi²

¹² Institut Ilmu Kesehatan Nahdlatul Ulama Tuban

*Email: tiara.putriyandini16@gmail.com

Email: madinarrohmah@gmail.com

Abstract

Burnout Syndrome is a psychologically severe labor condition that is at risk of disrupting the quality of work productivity in providing services. The purpose of this study was to determine the relationship between the Quality of Nursing Work Life and Burnout Syndrome at RSUD dr. R. Koesma Tuban (Bougenville Room, Lotus and Orchids). This study uses a correlational analytical research design with cross-sectional. The population used were all nurses in the inpatient room at RSUD dr. R. Koesma Tuban totaled 47 nurses using simple random sampling. This data collection uses a questionnaire with spearman rank analysis. Statistical test results show the value of sig. (2-tailed) of 0.01, because the value of sig. (2-tailed) of 0.05 means that H1 is accepted so that there is a relationship between Quality Of Nursing Work Life and Burnout Syndrome at RSUD dr. R. Koesma Tuban (Room Bougenville, Lotus, And Orchid). This study concludes that there is a relationship between the Quality of Nursing Work Life and Burnout Syndrome in dr. R. Koesma Tuban (Room Bougenville, Lotus, And Orchid). Respondents are expected to know the importance of the quality of work life of nurses to minimize the incidence of burnout syndrome.

Keywords: *Burnout Syndrome, Health Services, Quality of Nursing Work Life.*

1. PENDAHULUAN

Burnout Syndrome merupakan kondisi tenaga kerja yang secara psikologis dalam keadaan berat yang beresiko mengganggu kualitas produktivitas kerja dalam melakukan pelayanan. *Burnout Syndrome* adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Leitão, Pereira, & Gonçalves, 2021). Konteks tentang *burnout* muncul dalam pelayanan pelanggan (*human service*) seperti tenaga perawat yang melibatkan interaksi antar personal dengan pasien atau rekan sejawat yang mengakibatkan munculnya gejala *burnout*.

Berdasarkan hasil survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di Indonesia mengalami *stress* kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu serta gaji rendah

tanpa intensif yang memadai (Widayati, 2020). Pada tahun 2009 PPNI kembali melakukan survey di kota Makasar dan hasilnya hampir sama yaitu 51% perawat mengalami kelelahan, pusing, *stress* kerja, dan juga kesulitan tidur yang disebabkan oleh beban kerja yang padat (Montgomery, Patrician, & Azuero, 2021). Peneliti melakukan survey awal pada bulan Februari 2022 terhadap 10 responden perawat ruang Bougenville di RSUD dr. R. Koesma Tuban didapatkan hasil bahwa 10 % perawat mengalami kelelahan kerja sedang, dan 90% perawat mengalami kelelahan kerja ringan

Terjadinya *burnout syndrome* dapat disebabkan oleh 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan

tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.

Upaya untuk meminimalkan kejadian stress kerja/*burnout syndrome* dapat dilakukan dengan memunculkan perasaan senang dan puas secara psikologis sehingga dapat mewujudkan kualitas kehidupan kerja yang baik. Upaya ini dapat dilaksanakan dengan pendekatan sumber daya manusia yang keberhasilannya dapat dilihat dari beberapa sudut pandang, yakni, konsumen, prosedur operasional, pekerja dan *financial* (Zahednezhad, Zareiyan, & Jame, 2021).

2. METODE

Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif dan menggunakan jenis penelitian *analitic korelational* dengan pendekatan *cross sectional*, populasi sebanyak 47 perawat rawat inap diruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek yang dipilih menggunakan teknik *simple random sampling* sehingga didapatkan 42 responden perawat. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner yang diukur menggunakan uji *spearman rank*.

3. HASIL PENELITIAN

Data Umum Responden

Tabel 1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia Pada Perawat Di RSUD dr. R. Koesma Tuban Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek Tahun 2022

No.	Usia	f	Persentase
1.	25-35	21	50%
2.	36-46	19	45%
3.	47-57	2	5%
Jumlah		29	100%

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa setengahnya responden yang berusia 25-35 tahun sebanyak 21 (50%) responden.

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat Di RSUD dr. R. Koesma Tuban Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek Tahun 2022

No.	Jenis Kelamin	f	Persentase
1.	Laki-laki	15	36%
2.	Perempuan	27	64%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berjenis kelamin perempuan yang berjumlah 27 (64%) responden.

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat Di RSUD dr. R. Koesma Tuban Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek Tahun 2022

No	Pendidikan	f	Presentase
1	D3	13	31%
2	S1 Ners	29	69%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden berpendidikan terakhir S1 Ners yang berjumlah 29 (69%) responden.

Tabel 4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja Pada Perawat Di RSUD dr. R. Koesma Tuban Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek Tahun 2022

No.	Lama Bekerja	f	Persentase
1.	6 - 15	35	83%
2.	16 - 25	5	12%
3.	26 - 35	2	5%
Jumlah		42	100%

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya dari responden lama bekerjanya 6-15 tahun sebanyak 35 (83%) responden.

Data Khusus Responden

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Quality of Nursing Work Life* Pada Perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban (Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek)

<i>Quality of Nursing Work Life</i>	f	Presentase
Baik	32	76%
Cukup	8	19%
Kurang	2	5%
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa hampir seluruhnya dari responden *Quality Of Nursing Work Life* yang dialami perawat sebanyak 32 (76%) masuk dalam kategori baik

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Burnout Syndrome* Pada Perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban (Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek)

<i>Burnout Syndrome</i>	<i>f</i>	Presentase
Ringan	9	21%
Sedang	30	71%
Berat	3	8%
Jumlah	42	100%

Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa sebagian besar dari responden *Burnout Syndrome* yang dialami perawat sebanyak 30 (71%) masuk dalam kategori sedang.

Tabel 7 Tabel Silang Hubungan *Quality of Nursing Work Life* terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban (Ruang Bougenville, Teratai, Anggrek)

QNWL	<i>Burnout Syndrome</i>			Total
	Ringan	Sedang	Berat	
Baik	9 (21.4%)	21 (50%)	2 (4.8%)	32 (76.2%)
Cukup	0 (0%)	5 (11.9%)	3 (7.1%)	8 (19%)
Kurang	0 (0%)	2 (4.8%)	0 (0%)	2 (4.8%)
Total	9 (21.4%)	28 (66.7%)	5 (11.9%)	42 (100%)

Berdasarkan Tabel 7 diatas diketahui bahwa setengahnya dari responden sebanyak 21 (50%) responden dengan *quality of nursing work life* dalam kategori baik namun mengalami *burnout syndrome* dalam kategori sedang.

4. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti dengan menggunakan kuesioner *Quality of Nursing Work Life* pada perawat di ruang bougenville, teratai, dan anggrek RSUD dr. R. Koesma Tuban dapat diketahui bahwa jumlah 42 responden menunjukkan hasil hampir seluruhnya tingkat *Quality of Nursing Work Life* perawat masuk dalam kategori baik.

QNWL merupakan tingkat kemampuan untuk memenuhi kepuasan perawat melalui pengalaman pribadi dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi dan berkontribusi secara bermakna dalam kehidupan (Saygılı, Avci, & Sönmez, 2020). Terdapat beberapa faktor yang

mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL, antara lain: jam kerja yang cukup, reward yang mencukupi, lingkungan kerja yang aman dan kondusif, tersedianya kesempatan untuk pengembangan karir, keseimbangan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan (Woon & Tiong, 2020).

Penelitian ini sejalan dengan teori (Brooks & Anderson, 2005) dan penelitian yang dilakukan (Chiedu, 2021), jam kerja yang tinggi akan meningkatkan kelelahan sehingga memiliki pengaruh yang kuat terhadap hasil kinerja yang ditampilkan. Ketidakseimbangan kehidupan rumah dan pekerjaan akan membawa dampak negatif bagi perawat. perawat akan menjadikan kehidupan pekerjaan dan kehidupan rumah menjadi satu kesatuan yang sama. Hal ini akan berdampak terhadap kemampuan konsentrasi perawat dalam memerankan diri dalam pekerjaan atau saat perawat berada dalam keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian dari teori yang ada peneliti berasumsi bahwa hampir seluruhnya perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat QNWL dalam kategori baik. Hal ini dibuktikan dengan perawat yang merasa di dalam lingkungan kerja yang aman, nyaman dan kondusif. Perawat juga merasa bangga pada pekerjaannya karena mereka percaya bahwa pekerjaan sebagai perawat dapat bermanfaat bagi kehidupan orang lain khususnya pasien/keluarga. Selain itu, pada saat perawat melakukan pekerjaan dengan baik, perawat akan mendapatkan reward/ pujian yang sesuai dan juga ada kesempatan untuk mengembangkan pendidikan dan karir mereka. Pekerjaan perawat pun memiliki jam kerja yang sesuai sehingga perawat dapat dengan mudah mengatur kehidupan pribadi dengan kehidupan kerja sehingga kualitas kehidupan kerja perawat masuk dalam kategori yang baik. Namun sebagian kecil perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat QNWL dalam kategori sedang dan kurang. Hal ini dibuktikan dengan sebagian kecil perawat merasa kurang mampu dalam pengaturan perawatan orang tua dan kebutuhan keluarga mereka. Sebagian kecil perawat juga merasakan beban kerja yang mereka rasakan terlalu berat sehingga dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat masuk dalam kategori sedang ataupun kurang.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan peneliti dengan menggunakan kuesioner *burnout syndrome* pada perawat di ruang bougenville, teratai, dan angrek RSUD dr. R. Koesma Tuban dapat diketahui bahwa jumlah 42 responden menunjukkan hasil bahwa sebagian besar tingkat *burnout syndrome* yang dialami perawat masuk dalam kategori sedang.

Burnout Syndrome merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Sulastri & Pompey, 2020). *Burnout syndrome* dapat terjadi karena beberapa faktor, salah satunya yakni beban kerja yang overload. Perawat dengan beban kerja yang tinggi, terutama saat shift sore dan malam yang biasanya hanya sedikit dalam satu timnya. Belum lagi perawat juga mempunyai tanggung jawab dalam tindakan keperawatan, misalkan melakukan *discharge planning* pada pasien yang juga memerlukan waktu khusus (Ruiz-Fernández, Pérez-García, & Ortega-Galán, 2020). Selain itu kadangkala perawat juga disibukkan dengan kegiatan non keperawatan, seperti kegiatan administrasi maupun antar jemput pasien dari dan ke tempat pemeriksaan diagnostik juga menambah beban kerja perawat dan meningkatkan *fatigue* atau kelelahan. Faktor kelelahan inilah yang memicu terjadinya *burnout syndrome*.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti berasumsi bahwa sebagian besar perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat *burnout syndrome* dalam kategori sedang. Hal ini dibuktikan dengan perawat yang merasa kemampuan mereka didayagunakan digunakan secara berlebihan di akhir jam kerja mereka. Di pagi harinya pun perawat merasa lelah karena membayangkan beratnya menjalani pekerjaan yang harus dikerjakan. Namun, perawat dapat memperlakukan pasiennya dengan baik dan ramah, perawat tidak merasa khawatir saat melakukan pekerjaannya dapat membuat emosionalnya tidak peka / tidak mudah dikontrol. Sedangkan, sebagian kecil perawat di RSUD dr. R. Koesma Tuban memiliki tingkat *burnout syndrome* dalam kategori berat. Hal ini dibuktikan dengan sebagian kecil perawat merasa pekerjaan yang mereka kerjakan terasa monoton dan juga sebagian kecil perawat merasa beban kerja terlalu berat

dikarenakan jumlah perawat tidak sesuai dengan jumlah pasien yang terlalu banyak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setengah dari responden dengan tingkat *quality of nursing work life* yang masuk dalam kategori baik dengan tingkat *burnout syndrome* yang termasuk dalam kategori sedang. Hasil analisa data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji spearman menggunakan SPSS dengan nilai kemaknaan $\Delta=0,05$ diperoleh nilai asymp yang didapatkan hasil $p= 0,016$ dimana $p<0,05$ maka H1 diterima.

Berdasarkan output SPSS diperoleh angka koefisiensi korelasi sebesar 0,370 artinya tingkat *quality of nursing work life* terhadap tingkat *burnout syndrome* menghasilkan korelasi yang cukup, maka H1 diterima artinya menunjukkan bahwa ada hubungan antara *quality of nursing work life terhadap burnout syndrome* di RSUD dr. R. Koesma Tuban (Ruang Bougenville, Teratai, dan Angrek).

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Widayati (2020) yang memberikan hasil penelitiannya tentang adanya hubungan antara kualitas kehidupan kerja perawat (*quality nursing work life*) dengan kejadian *burnout syndrome* perawat di RS Amelia Pare dengan kekuatan hubungan dalam tingkatan sedang dan arah hubungan negatif. Arah hubungan negatif tersebut menunjukkan bahwa apabila kualitas kehidupan kerja perawat semakin baik maka resiko terjadi *burnout syndrome* pada perawat semakin minimal.

Berdasarkan data kuesioner komponen *quality of nursing work life* yang dihubungkan dengan *burnout syndrome* terdapat keeratan yang cukup . Komponen yang terlibat dalam hal ini adalah: komponen *reward* yang seimbang dan keterlibatan karyawan dalam penyelesaian masalah. Sedangkan komponen yang berpengaruh dalam *burnout* adalah jam kerja yang sesuai, reward yang mencukupi, lingkungan kerja yang aman dan kondusif, tersedianya kesempatan untuk pengembangan karir, serta adanya keseimbangan antara waktu untuk keluarga dan pekerjaan. Pekerjaan perawat dalam melakukan asuhan keperawatan yang komprehensif yang tidak dapat dilakukan secara individu, namun dilakukan secara tim yang artinya melibatkan lebih dari satu orang. Desain pekerjaan dalam tim memungkinkan seseorang harus dapat berinteraksi dan saling memahami antar satu dengan yang lainnya. Oleh

karena itu, diperlukan komunikasi dan kerjasama yang baik sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif yang berakibat pada terbentuknya kehidupan kerja yang berkualitas. Suatu kehidupan kerja yang berkualitas akan membuat seorang pekerja merasa senang dengan aktifitas yang dilakukan. Walaupun secara fisik nampak berat, namun jika dikerjakan dengan hati yang senang, maka respon psikologis seseorang tersebut akan menutupi kelelahan yang terjadi. Hal ini menjadi bukti asumsi bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja perawat maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti di Ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek RSUD dr. R. Koesma Tuban dapat disimpulkan bahwa *quality of nursing work life* perawat yang masuk dalam kategori baik yaitu perawat merasa pekerjaan yang dikerjakan menarik dan memuaskan, saat perawat melakukan pekerjaan dengan baik mereka akan mendapatkan *reward* yang seimbang, perawat merasa beban kerja yang didapat seimbang dan juga adanya keterlibatan perawat dalam penyelesaian masalah. Faktor yang dapat meningkatkan terjadinya *burnout syndrome* yaitu beban kerja yang terlalu berat, lingkungan kerja dengan psikologis yang kurang baik, komunikasi antar rekan sejawat yang kurang baik dan pekerjaan yang monoton. *Burnout syndrome* dengan kategori sedang ataupun berat dapat menyebabkan kelelahan dan kejenuhan sehingga dapat menurunkan kualitas kinerja perawat. Oleh karena itu dapat disimpulkan jika *quality of nursing work life* yang semakin baik maka akan semakin menurunkan atau meminimalisir kejadian *burnout syndrome* yang dialami perawat.

5. KESIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) Terhadap *Burnout Syndrome* di RSUD dr. R. Koesma Tuban ruang Bougenville, Teratai, dan Anggrek.

6. REFERENSI

Chiedu, E. (2021). Review for "Occupational health intervention for work-life balance and burnout management among teachers in rural communities." Wiley. <https://doi.org/10.1002/jcop.22806/v1/review1>

- Leitão, J., Pereira, D., & Gonçalves, Â. (2021). Quality of Work Life and Contribution to Productivity: Assessing the Moderator Effects of Burnout Syndrome. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph18052425>
- Montgomery, A. P., Patrician, P. A., & Azuero, A. (2021). Nurse Burnout Syndrome and Work Environment Impact Patient Safety Grade. *Journal of Nursing Care Quality*. Ovid Technologies (Wolters Kluwer Health). <https://doi.org/10.1097/ncq.0000000000000574>
- Ruiz-Fernández, M. D., Pérez-García, E., & Ortega-Galán, Á. M. (2020). Quality of Life in Nursing Professionals: Burnout, Fatigue, and Compassion Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. MDPI AG. <https://doi.org/10.3390/ijerph17041253>
- Saygili, M., Avci, K., & Sönmez, S. (2020). Quality of Work Life and Burnout in Healthcare Workers in Turkey. *Journal of Health Management*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.1177/0972063420938562>
- Sulastri, E., & Pompey, C. S. (2020). Quality Of Nursing Work Life Of Associate Nurses And Work-Related Musculoskeletal Disorders. *UI Proceedings on Health and Medicine*. Universitas Indonesia, Directorate of Research and Public Service. <https://doi.org/10.7454/uiiphm.v4i1.252>
- Widayati, D. (2020). Quality Nursing Work Life Dan Burnout Syndrome Pada Perawat. *Jurnal Ners Dan Kebidanan (Journal of Ners and Midwifery)*. Journal of Ners and Midwifery. <https://doi.org/10.26699/jnk.v7i1.art.p123-129>
- Woon, L. S.-C., & Tiong, C. P. (2020). Burnout, Mental Health, and Quality of Life Among Employees of a Malaysian Hospital: A Cross-sectional Study. *Annals of Work Exposures and Health*. Oxford University Press (OUP). <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa075>
- Zahednezhad, H., Zareiyani, A., & Jame, S. Z. B. (2021). Relationship between quality of work-life, resilience and burnout among nursing professionals during COVID-19 pandemic in Iran: A cross-sectional study. *Belitung Nursing Journal*. Belitung Nursing Journal. <https://doi.org/10.33546/bnj.1702>