

HUBUNGAN *BURNOUT* DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DIRUMAH SAKIT UMUM DAERAH DEPATI HAMZAH KOTA PANGKALPINANG TAHUN 2024

Melindia Devita^{1*}, Maryana², Rezka Nurvinanda³

Institut Citra Internasional, Program Studi Ilmu Keperawatan, Pangkalpinang, Prov. Kep. Bangka Belitung^{1,2,3}

*Corresponding Author : melindiadevita42@gmail.com

ABSTRAK

Hubungan antara *burnout* dan stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang berdasarkan data tahun 2024, jumlah perawat di RSUD Depati Hamzah sebanyak 200 orang dengan jumlah pasien rawat inap mencapai 56.293 orang, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *burnout* dan stress kerja terhadap kinerja perawat Di RSUD Depati Hamzah tahun 2024. menunjukkan peningkatan beban kerja yang signifikan. sebanyak 50,9% perawat melaporkan mengalami stress kerja yang tinggi dan 34% di antaranya menderita *Burnout* dengan tingkat kelelahan fisik dan mental yang mempengaruhi produktivitas mereka. Penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. Sampel yang diambil sebanyak 55 orang responden yang memenuhi kriteria inklusi. Pengambilan data dilakukan pada 18-24 November 2024 di RSUD Depati Hamzah dengan membagikan kuesioner kepada responden sebagai instrumen pengumpulan data. Data yang terkumpul akan dianalisis untuk menguji hipotesis penelitian. Penelitian ini didapatkan hubungan *burnout* dan stress kerja terhadap kinerja perawat diantaranya stress kerja ($p=0,000$, $POR=20.000$), *Burnout* ($p=0,000$, $POR=11,025$) yang berarti ada hubungan antara stress kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat di RSUD Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024. Penelitian ini menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* dan stres kerja yang dialami perawat, semakin buruk kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Sebaliknya, *burnout* dan stres kerja yang rendah dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perawat. Penelitian ini memberikan rekomendasi penting bagi manajemen rumah sakit untuk mengelola *burnout* dan stres kerja demi meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

Kata kunci : *burnout*, kinerja perawat, stress kerja

ABSTRACT

The relationship between burnout and work stress on the performance of nurses at Depati Hamzah Regional Hospital, Pangkalpinang City. Based on 2024 data, the number of nurses at Depati Hamzah Regional Hospital is 200 people with the number of inpatients reaching 56,293 people. This research aims to determine the relationship between burnout and work stress on the performance of nurses at Depati Hamzah Regional Hospital in 2024. This research uses purposive sampling, namely a technique for determining samples using certain criteria. The sample taken was 55 respondents who met the inclusion criteria. Data collection was carried out on 18-24 November 2024 at Depati Hamzah Regional Hospital by distributing questionnaires to respondents as a data collection instrument. The collected data will be analyzed to test the research hypothesis. This research found a relationship between burnout and work stress on nurses' performance including work stress ($p=0.000$, $POR=20,000$), Burnout ($p=0.000$, $POR=11.025$) which means there is a relationship between work stress and burnout on the performance of nurses at Depati Hamzah Hospital, Pangkalpinang City in 2024. This research confirms that the higher the level of burnout and work stress experienced by nurses, the worse their performance in providing service. On the other hand, low burnout and work stress can increase the effectiveness and efficiency of nurses' performance. This research provides important recommendations for hospital management to manage burnout and work stress in order to improve the quality of health services.

Keywords : *burnout, work stress, nurse performance*

PENDAHULUAN

Perawat merupakan profesi dengan pertumbuhan tercepat di dunia. Jumlah perawat terdaftar meningkat setiap tahun. Pada tahun 2020 sebanyak 2.449.000 dan menjadi 2.888.000

pada tahun 2021 (meningkat 18 persen). Di Indonesia, perawat merupakan profesi kesehatan terbesar (dibandingkan dengan dokter umum, dokter spesialis, bidan, apoteker dan dokter gigi) dengan jumlah anggota 296.876 orang (49%) pada tahun 2022. Rasio perawat nasional sebesar 113,40 per 100.000 penduduk pada tahun yang sama, jauh dari target 180 per 100.000 penduduk pada tahun 2022. Dalam keadaan seperti ini, perawat yang merupakan garda terdepan dalam pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu lakukan yang terbaik.

Sehingga anggapan bahwa perawat merupakan faktor penting dalam menentukan akuntabilitas rumah sakit tidaklah salah. Proses perawatan pasien oleh perawat harus dirancang dengan aman dan memastikan pasien terhindar dari kejadian tak terduga atau cedera yang tidak disengaja. Kesalahan berarti kegagalan suatu tindakan atau rencana untuk mencapai tujuan. Kesalahan ini dapat terjadi pada berbagai tahapan mulai dari diagnosis hingga pengobatan. Bangsal rawat inap merupakan salah satu pelayanan medis yang mana kesalahan dapat saja terjadi. Proses pemberian layanan kesehatan profesional kepada pasien yang dirawat di rumah sakit karena penyakit tertentu melibatkan penempatan mereka di sebuah kamar dan pemberian layanan individual seperti perawatan, rehabilitasi medis, diagnosis, dan pengobatan. Ini dikenal sebagai perawatan rawat inap, atau rawat inap (Andita, V., Hermawati, W., & Hartati, N. S., 2019).

Kinerja kerja perawat dapat menurun dan psikologis mereka terpengaruh oleh kejadian eksternal yang menurunkannya, yang dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja, konflik internal organisasi di dalam rumah sakit, dan kurangnya aspek motorik di rumah sakit merupakan contoh faktor eksternal yang memengaruhi motivasi perawat untuk memberikan perawatan keperawatan yang lebih berkualitas dan menanggapi kebutuhan layanan Masyarakat (Andi, 2020). Pelayanan keperawatan yang di laksanakan oleh tenaga keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan selama 24 jam lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, sehingga pelayanan keperawatan sangat mempengaruhi mutu pelayanan dirumah sakit, puskesmas maupun masyarakat (Mei et al., 2020). Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasakan puas atau tidak puas (Kurniadi, 2020).

Data kinerja perawat belum ada secara internasional maupun nasional, namun terdapat hasil dari beberapa penelitian, salah satunya yang telah dilakukan di Jimma town, Oromia region, South – West Euthopia menunjukkan 67,8% perawat memiliki kinerja yang baik, namun sebagian perawat memiliki kinerja yang tidak baik dimana faktor pengetahuan dan keterampilan memiliki hubungan yang paling kuat dengan kinerja perawat (Tesfaye dkk., 2021). Penelitian lainnya yang dilakukan di Hashemite University Fakultas Keperawatan Zarqa, Jordan menunjukkan 25,6% perawat memiliki kinerja yang buruk disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor individu, psikologis dan organisasi (Mrayyan dkk., 2021). Data kinerja perawat berdasarkan penelitian di Rumah Sakit Depati Hamzah Kota Pangkalpinang pada tahun 2024 menunjukkan bahwa perawat yang memiliki kinerja buruk cukup rendah yaitu sebanyak 20%, adapun yang mempengaruhi kinerja buruk pada perawat yaitu status pernikahan, pendapatan, beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Kinerja perawat di Rumah Sakit Depati Hamzah Kota Pangkalpinang mengalami penurunan, disimpulkan bahwa pada tahun 2021 penilaian kinerja perawat dikategorikan sedang, kemudian pada tahun 2022 meningkat. pada tahun 2023 kinerja perawat menurun. Lingkungan kerja, organisasi, kepemimpinan, disiplin, motivasi, kepuasan kerja, dan komunikasi semuanya dapat berdampak pada kinerja perawat (Supriyadi, 2020). Menurut Depkes RI kinerja perawat bisa dikatakan baik minimal 80% dari total sumber daya yang ada, Oleh karena itu kinerja perawat di Rumah Sakit Depati Hamzah kota Pangkalpinang merupakan urgensi dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu *burnout*. *Burnout* telah muncul sebagai masalah psikososial yang signifikan akibat stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan dan tidak dapat dikendalikan. *Burnout* ditandai dengan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan

yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, beban kerja yang berat, respon negatif terhadap pekerjaan, penarikan diri dari pekerjaan, penurunan produktivitas, dan perasaan tidak kompeten (Drennan, V. M. and Ross, F. 2019).

Penyebab *burnout* yang diketahui adalah pekerjaan administratif, permusuhan pada penderitaan, pengambilan keputusan secara individu, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan pasien, hubungan dengan keluarga pasien, dan tekanan waktu (Odonkor dan Frimpong, 2020). *Burnout* dapat terjadi pada semua profesi (de Hert, 2020). Penelitian Ruga et al. dari tahun 2022 menunjukkan adanya hubungan antara kinerja perawat dengan beban fisik dan mental mereka. Temuan serupa ditemukan pada penelitian Pamungkas dan M Sandora (2023) yang menyimpulkan bahwa *burnout* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat. Namun penelitian Fiqi Zakiyati (2017) menunjukkan hasil penelitian *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Variabel kedua stress kerja. Stress kerja dapat berpengaruh dalam capaian organisasi. Stres kerja diketahui mempengaruhi psikologis dan fisiologis karyawan dan hal ini mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Gejala psikologis yang biasanya muncul pada individu yang mengalami stres kerja adalah kecemasan, kehilangan konsentrasi, penarikan diri, dan penurunan rasa percaya diri yang jika dikelola dengan tidak baik, akan berdampak negatif dan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan (NKS Paramita, 2022). tanda-tanda pekerjaan Stres juga dapat terwujud dalam tindakan, seperti menunda atau menghindari tugas (Brunner, Igic, Keller, & Wieser, 2019), atau kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya. Dengan kata lain, penurunan prestasi kerja yang berdampak pada capaian kerja karyawan dalam organisasi dapat terjadi jika seseorang mengalami stres (RB Kurniawan, 2018).

DL Andira (2023) menunjukkan bahwa stress kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja perawat. Namun penelitian Massie (2018) dengan hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jumlah perawat di RSUD Depati Hamzah kota Pangkalpinang pada tahun 2021 – 2022 sebanyak 190 orang, pada tahun 2023 sebanyak 199 orang, pada tahun 2024 sebanyak 200 orang. Kemudian pasien rawat inap di RSUD Depati Hamzah pada tahun 2021 sebanyak 3.910 orang, 2022 mengalami kenaikan pasien yaitu 4.767 orang, 2023 mengalami kenaikan drastis sebanyak 56.293 orang. Akibat beban kerja yang sangat besar, 50,9% perawat melaporkan merasa stres di tempat kerja, yang sering kali membuat mereka merasa lelah dan tidak dapat beristirahat. Sebanyak 91 perawat melaporkan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi, dibandingkan dengan 85 yang melaporkan tingkat stres yang rendah. Penelitian tersebut juga mengungkap bahwa dari 34% perawat yang menderita sindrom kelelahan tinggi, 5 orang telah bekerja selama 2-4 tahun, 3 orang selama 5-7 tahun, 3 orang selama 8-10 tahun, dan 2 orang selama lebih dari 10 tahun selama karier mereka.

Menurut WHO, 1 dari 4 orang didunia akan terkena gangguan mental atau saraf pada waktu tertentu selama hidupnya. Sekitar 450 juta orang saat ini sedang menderita hal tersebut, dan menempatkan gangguan jiwa sebagai penyebab utama sakit dan kecacatan di seluruh dunia. *Burnout* dapat berperan sebagai prekursor atau kolerasi dengan depresi kronis. Subjek penelitian ini adalah perawat di RS Depati Hamzah kota Pangkalpinang sebagai kebaruan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang diatas penelitian ini diberi judul, "Hubungan *burnout* dan stress kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit Depati Hamzah kota Pangkalpinang.

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk menganalisis hubungan antara *burnout*, stres kerja, dan kinerja perawat. Desain ini memungkinkan pengumpulan data secara sistematis dan analisis hubungan antarvariabel secara statistik.

HASIL**Analisa Univariat****Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat Dirumah Sakit Umum Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024**

Usia	Jumlah	(%)
Dewasa Awal	36	65,6
Dewasa Madya	19	34,5
Total	55	100

Berdasarkan tabel 1, didapatkan bahwa usia perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang untuk kategori dewasa awal sebanyak 36 orang (65,5%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori dewasa madya.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Dirumah Sakit Umum Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Jenis Kelamin	Jumlah	Percentase (%)
Laki Laki	9	16,4
Perempuan	46	83,6
Total	55	100

Berdasarkan tabel 2, didapatkan bahwa jenis kelamin perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang untuk kategori perempuan sebanyak 46 orang (83,6%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori laki-laki.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Kinerja Perawat	Jumlah	Percentase (%)
Baik	26	47,3
Kurang	29	52,7
Total	55	100

Berdasarkan tabel 3, didapatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang untuk kategori kinerja perawat yang sedang sebanyak 29 orang (52,7%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori kinerja perawat yang baik.

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Stress Kerja	Jumlah	Percentase (%)
Positif	30	54,5
Negatif	25	45,5
Total	55	100

Berdasarkan tabel 4, didapatkan stress kerja di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang untuk kategori stress kerja positif sebanyak 30 orang (54,5%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori stress kerja negatif.

Berdasarkan tabel 5, didapatkan *burnout* di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang untuk kategori *burnout* sedang sebanyak 29 orang (52,7%). Jumlah tersebut lebih banyak jika dibandingkan dengan kategori *burnout* tinggi.

Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan *Burnout* di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Burnout	Jumlah	Percentase (%)
Sedang	29	52,7
Tinggi	26	47,3
Total	55	100

Analisa Bivariat

Analisa bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan (korelasi) antara variabel independen (Stress Kerja dan *Burnout*) dan variabel dependen (Kinerja Perawat). Penelitian ini menggunakan uji statistik *Chi square*. Batas kemaknaan pada $\alpha(0,05)$, jika $p < \alpha$ artinya ada hubungan bermakna (signifikan) antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 6. Hubungan antara Stress Kerja dengan Kinerja Perawat Dirumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Stress Kerja	Kinerja Perawat				P	POR (95%CI)		
	Baik		Kurang Baik					
	n	%	N	%				
Positif	26	83,3	5	16,7	18	100		
						0,000 (6,048-63,653)		
Negatif	1	4,0	24	96,0	22	100		
Total	26	47,3	29	52,7	55	100		

Berdasarkan tabel 6, hasil analisa hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang, menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik lebih banyak pada stress kerja positif sebanyak 25 orang (83,3%) dibandingkan stress kerja negatif, sedangkan kinerja perawat yang kurang lebih banyak pada kategori stress kerja negatif sebanyak 24 orang (96,0%). Hasil uji *Chi-Square* di dapat nilai $p = (0,000) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan nilai $POR = 20,000$ (95%CI = 6,048-63,653), dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan stress kerja negatif memiliki 20,000 kali lebih besar mengalami kinerja perawat yang kurang dibandingkan seseorang dengan stress kerja positif.

Tabel 7. Hubungan antara *Burnout* dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Burnout	Kinerja Perawat						P	POR (95%CI)		
	Baik		Kurang Baik		Total					
	n	%	N	%	n					
Sedang	21	72,4	8	27,6	29	100		11,025 (3,094-39,280)		
							0,000			
Tinggi	5	19,2	21	80,8	26	100				
Total	26	47,3	29	52,7	55	100				

Berdasarkan tabel 7, hasil analisa hubungan *burnout* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang, menunjukkan bahwa kinerja perawat yang baik lebih banyak pada *burnout* yang sedang sebanyak 21 orang (72,4%) dibandingkan *burnout* yang tinggi, sedangkan kinerja perawat yang kurang lebih banyak pada kategori *burnout* yang tinggi sebanyak 21 orang (80,8%). Hasil uji *Chi-Square* di dapat nilai $p = (0,000) < \alpha (0,05)$, hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Pangkalpinang Tahun 2024. Hasil analisis lebih lanjut didapatkan

nilai POR = 11,025 (95%CI = 3,094-39,280), dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan *burnout* yang tinggi memiliki 11,025 kali lebih besar mengalami kinerja perawat yang kurang dibandingkan seseorang dengan *burnout* yang sedang.

PEMBAHASAN

Hubungan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024

Burnout dapat dipahami sebagai suatu pengalaman psikologis yang mencakup perasaan, sikap, motivasi, dan harapan terkait pekerjaan yang berujung pada pengalaman negatif bagi individu, seperti masalah, kesulitan, ketidaknyamanan, disfungsi, dan efek negatif lainnya (Maslach & Leiter, 2017). *Burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang terlalu intens, berdedikasi serta berkomitmen yang terlalu lama sehingga dapat menyebabkan perawat merasakan adanya tekanan. Apabila hal itu terjadi pada jangka waktu yang panjang maka akan membuat perawat mengalami kelelahan sehingga dapat mempengaruhi kinerja perawat. Kinerja perawat adalah sesuatu yang dapat dirasakan oleh klien, apabila terdapat kinerja yang buruk terhadap penurunan mutu pelayanan yang diberikan kepada klien. Kinerja mencerminkan hasil akhir seseorang yaitu perbandingan antara target dan tingkat pencapaian yang berkaitan dengan seluruh tugas yang diberikan kepada seseorang (Triwibowo, 2020).

Hasil penelitian menggunakan *chi-square* ini diperoleh *p-value* = 0,000 < (0,05). hasil ini menunjukan ada hubungan *burnout* terhadap kinerja perawat dirumah sakit depati hamzah kota pangkalpinang tahun 2024. analisi lebih lanjut diperoleh nilai POR 11,025 (95% CI = 3,094 – 39,280). artinya seseorang dengan *burnout* yang tinggi memiliki 11,025 kali lebih besar mengalami kinerja perawat yang kurang dibandingkan seorang dengan *burnout* sedang. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu et.al 2022) yang berjudul "burnout berhubungan dengan kinerja perawat" dengan hasil analisis Bivariat didapatkan bahwa kinerja yang baik sebagian besar adalah yang tidak mengalami *burnout* (94,8%). Sedangkan kinerja yang kurang ada pada perawat yang *burnout* (86,7%) analisis lebih lanjut didapatkan *p-value* = 0,000 yang berarti ada hubungan antara *burnout* dengan kinerja perawat. Dalam hal ini *burnout* ditandai dengan kelelahan fisik, mental serta emosional yang berkepanjangan yang dapat memicu penurunan produktivitas dan kurangnya kepedulian terhadap pasien sampai dengan kelalaian dalam memberikan asuhan keperawatan.

Dalam penelitian Rosdiana et al (2022), didapatkan hasil menunjukan adanya hubungan *burnout* dengan kinerja perawat dirumah sakit umum Depati Hamzah kota Pangkalpinang *p-value* = 0,046 < (0,05). Dari hasil penelitian ini diharapkan perawat bekerja lebih baik dengan tanpa adanya tekanan yang dapat menimbulkan terjadinya *burnout* saat bekerja. Berdasarkan teori terkait dan hasil pembahasan diatas peneliti berasumsi bahwa semakin tinggi *burnout* yang dimiliki seorang perawat maka hal ini cenderung akan memiliki dampak negative terhadap kinerja perawat. Dikarenakan hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang akan membuat penilaian terhadap perawat tersebut akan buruk. Sebaliknya jika semakin rendah *burnout* yang dimiliki seorang perawat maka hal ini akan berdampak positive terhadap kinerja perawat.

Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Depati Hamzah Kota Pangkalpinang

Stres kerja merupakan fenomena yang dialami oleh hampir semua pekerja, dengan dampak yang bisa bersifat positif maupun negatif, tergantung pada bagaimana seseorang mengelolanya. Stres positif dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, sedangkan stres negatif berpotensi menurunkan kinerja karyawan (Fardah & Ayuningtias, 2020). Dengan kata lain,

meskipun stres sering kali dianggap sebagai tekanan batin, stres kerja sebenarnya adalah perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan saat mereka berusaha menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Stress kerja perawat merupakan kondisi dimana perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan sehingga dapat menyebabkan gangguan fisiologis dan psikologis perawat yang akan mengganggu terhadap asuhan keperawatan yang akan diberikan kepada klien (Maisuri, 2021).

Hasil penelitian ini menggunakan uji *Chi-square* diperoleh $p\text{-value} = 0,000 < \alpha (0,05)$ hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dirumah sakit umum daerah kota pangkalpinang tahun 2024. hasil analisis lebih lanjut didapatkan nilai $\text{POR} = 20,000$ (95% CI = 6,048 – 63,653) dengan demikian dapat dikatakan bahwa seseorang dengan stress kerja negatif memiliki 20,000 kali lebih besar mengalami kinerja perawat yang kurang dibandingkan seseorang dengan stress kerja positif. Penelitian yang dilakukan oleh (Issalillah 2022) penelitian ini menggunakan systematic review dengan meta analisis artikel dari google scholar dengan hasil menunjukkan korelasi *medium effect size* antara stress kerja dengan kinerja perawat sebesar $r = -0,37$ (95% CI (-0,499, -0,219). artinya stress kerja memiliki pengaruh dengan tingkat sedang terhadap kinerja perawat dengan korelasi semakin rendah tingkat stress kerja yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja perawat dalam melakukan suatu pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maydinar, 2020) hasil penelitian dari 43 perawat diruang melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, 21 orang perawat (48,8%) mengalami stress kerja ringan, 19 orang (44,2%) stress kerja sedang dan 3 orang lainnya (7%) mengalami stres kerja berat, dari 43 orang perawat diruang rawat inap melati dan seruni RSU Dr. M. Yunus Bengkulu, 20 orang kinerja perawat kurang baik dan berdasarkan ran spearman didapat nilai $\text{RHO} = 0,377$ dengan $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$ berarti signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu.

Berdasarkan teori terkait dan hasil pembahasan diatas peneliti berasumsi bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja perawat dalam memberikan pelayanan, semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami oleh seorang perawat maka semakin buruk kinerja yang seorang perawat berikan. Hal ini dikarenakan stress dapat mengganggu fokus, menurunkan motivasi dan mengakibatkan kelelahan fisik serta kelelahan mental yang mempengaruhi efektifitas dan efisiensi perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sebaliknya semakin rendah tingkat stress yang dimiliki oleh seorang perawat maka semakin baik kinerja yang akan diberikan oleh seorang perawat tersebut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul *Hubungan Burnout Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dirumah Sakit Umum Depati Hamzah Kota Pangkalpinang Tahun 2024*”, dapat disimpulkan bahwa ada hubungan *Burnout* dan *Stress Kerja* terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Depati Hamzah Kota Pangkalpinang tahun 2024.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih ditujukan pada Institut Citra Internasional, khususnya program studi keperawatan dan semua yang sudah banyak membantu proses jalannya penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Airasan P.W, Mills G. & Gay L.R. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and application*. USA: Pearson Education, Inc.

- Airasan P.W, Mills G. & Gay L.R. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and application*. USA: Pearson Education, Inc.
- Alarcon, G. M., & Edwards, J. R. (2011). *The Relationship Between Burnout and Job Performance: A Meta-Analysis*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 134-149.
- Andita, V., Hermawat, W., & Hartati, N. S. (2019). Pengaruh Jumlah Pelayanan Rawat Jalan, Rawat Igd Dan Rawat Inap Terhadap Tingkat Pendapatan Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Cideres Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 14(2), 370-378.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asih, W., Widhiastuti, N., & Dewi, I. K. (2018). *Stress and Adaptation in the Workplace*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 23(1), 45-58.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2011). *Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(1), 20-28.
- Brunner, B., Igic, I., Keller, A. C., & Wieser, S. (2019). Who gains the most from improving working conditions Health-related absenteeism and presenteeism due to stress at work. *The European Journal of Health Economics*, 20(8), 1165-1180.
- Busro, M. (2018). *Performance and Work Achievement*. Jakarta: Penerbit Akademika.
- Cole, M. S., Walter, F., Bedeian, A. G., & O'Boyle, E. H. (2012). *Job Stress and Turnover: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology*, 97(5), 1365-1377.
- Creswell, John W. 2014. Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Edition). United State of America: Sage Publications.
- Creswell, John W. 2014. Research Design, Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches (Fourth Edition). United State of America: Sage Publications.
- De Hert, S. 2020. *Burnout in Healthcare Workers: Prevalence, Impact and Preventative Strategies*. In *Local and Regional Anesthesia*, Vo- lume 13, pp. 171–183. Dove Medical Press Ltd.
- Drennan, V. M. and Ross, F. 2019. *Global Nurse Shortages – The Facts, the Impact, and Action for Change*. *British Medical Bulletin*, 130(1), pp. 25–37.
- Fahmi, M. (2016). *The Impact of Stress on Health and Productivity*. *Health Psychology Review*, 10(3), 208-220.
- Fardah, R., & Ayuningtias, H. (2020). *Manajemen Stres Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fardah, R., & Ayuningtias, H. (2020). *Manajemen Stres Kerja dalam Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fardah, R., & Ayuningtias, N. (2020). *Understanding Work Stress: Positive and Negative Aspects*. *International Journal of Stress Management*, 27(2), 177-192.
- Gilang, A. (2017). *Etika Penelitian Sosial dan Kesehatan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Gilang, H. (2020). *Work Stress and Employee Performance*. *Journal of Business and Management*, 15(4), 303-315.
- Hadi, S. (2020). *Statistik Terapan untuk Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hamali, M. (2018). *Workplace Stress: A Comprehensive Review*. *Psychological Research Journal*, 16(2), 230-245.
- Handoko, T. H. (2018). *Work Stress and Its Effects on Employee Productivity*. *Management Science Journal*, 14(1), 112-126.