SAINTEKES: JURNAL SAINS, TEKNOLOGI DAN KESEHATAN
LPPM Institut Teknologi Dan Kesehatan Aspirasi
E-ISSN: 2963-0959

Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Perawat Unit Rawat Inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta

Aprilia Dian Pratama[1], Nabilatul Fanny[2], Triyanta[3]
[1,2,3] Universitas Duta Bangsa, Surakarta, Indonesia

Article Information

Article history:

Received July 12, 2026
Approved July 30, 2026

Keywords:

burnout, nurse performance, emotional exhaustion, depersonalization, hospital.

ABSTRACT

Burnout is a syndrome resulting from prolonged occupational stress that can reduce the quality of healthcare services and nurses' performance, particularly in inpatient units with high workloads. This study aimed to analyze the effect of burnout on the performance of inpatient nurses at Bung Karno Regional General Hospital, Surakarta. A quantitative approach with a causal research design was employed. The study involved 46 nurses selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected through questionnaires and analyzed using univariate analysis, validity and reliability tests, normality tests, Spearman's rank correlation, and ordinal logistic regression. The findings revealed that burnout had a significant negative effect on nurses' performance ($p = 0.000$; $r = -0.539$). Furthermore, the dimensions of burnout, including emotional exhaustion ($p = 0.002$; $r = -0.445$), depersonalization ($p = 0.000$; $r = -0.613$), and reduced personal accomplishment ($p = 0.000$; $r = -0.623$), also showed significant negative relationships with nurses' performance. These results indicate that higher levels of burnout are associated with lower levels of nurse performance. Therefore, hospitals should implement burnout prevention and management strategies through appropriate workload management, psychosocial support, and improved staff well-being to maintain the quality of healthcare services.

ABSTRAK

Burnout merupakan sindrom akibat stres kerja berkepanjangan yang dapat menurunkan kualitas pelayanan dan kinerja perawat, khususnya pada unit rawat inap yang memiliki beban kerja tinggi. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja perawat unit rawat inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal. Sampel penelitian berjumlah 46 perawat yang dipilih menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data meliputi analisis univariat, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas,

uji korelasi Rank Spearman, dan regresi logistik ordinal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p = 0,000; r = -0,539). Dimensi burnout yang terdiri atas kelelahan emosional (p = 0,002; r = -0,445), depersonalisasi (p = 0,000; r = -0,613), dan penurunan prestasi diri (p = 0,000; r = -0,623) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami perawat, semakin rendah tingkat kinerja yang ditunjukkan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu menerapkan strategi pencegahan dan pengelolaan burnout melalui pengaturan beban kerja, dukungan psikososial, serta peningkatan kesejahteraan tenaga keperawatan guna mempertahankan mutu pelayanan kesehatan.

© 2026 SAINTEKES

*Corresponding author email: apriliadian914@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui penyelenggaraan pelayanan yang bermutu, aman, efektif, dan berorientasi pada keselamatan pasien. Kualitas pelayanan kesehatan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang terlibat dalam proses pelayanan, khususnya tenaga keperawatan. Perawat merupakan profesi yang memiliki intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien karena memberikan pelayanan secara berkesinambungan selama dua puluh empat jam. Oleh sebab itu, keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit sangat bergantung pada kemampuan perawat dalam menjalankan tugas profesionalnya secara optimal. Kinerja perawat yang baik akan berdampak pada meningkatnya kualitas pelayanan, kepuasan pasien, serta citra rumah sakit, sedangkan penurunan kinerja berpotensi menimbulkan kesalahan pelayanan, menurunkan mutu pelayanan, dan meningkatkan risiko keselamatan pasien (Warella et al., 2021; Herawati et al., 2025).

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai standar profesi, prosedur operasional, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja, seperti motivasi, beban kerja, kepuasan kerja, stres kerja, lingkungan kerja, serta kondisi psikologis tenaga kesehatan (Rivai, 2018; Fadila et al., 2023). Dalam konteks pelayanan kesehatan modern, salah satu faktor psikologis yang semakin mendapat perhatian adalah burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-

menerus. Kondisi ini tidak hanya memengaruhi kesejahteraan tenaga kesehatan, tetapi juga berdampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Alam, 2022).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengklasifikasikan burnout sebagai fenomena yang berkaitan dengan pekerjaan (*occupational phenomenon*) yang muncul akibat stres kerja kronis yang tidak berhasil dikelola dengan baik (WHO, 2019). Burnout ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan menurunnya penghargaan terhadap kemampuan diri (*reduced personal accomplishment*). Ketiga dimensi tersebut dapat menyebabkan penurunan motivasi kerja, berkurangnya produktivitas, meningkatnya kesalahan dalam bekerja, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien (Alam, 2022; Atia & Soetjiningsih, 2020).

Fenomena burnout pada tenaga kesehatan mengalami peningkatan dalam beberapa tahun terakhir seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan kesehatan. Laporan Future Forum (2023) menunjukkan bahwa burnout menjadi salah satu tantangan utama di lingkungan kerja karena berdampak terhadap produktivitas, keterlibatan pegawai, dan budaya organisasi. Kondisi tersebut juga dirasakan oleh tenaga keperawatan yang bekerja pada unit rawat inap, mengingat mereka harus memberikan pelayanan secara terus-menerus melalui sistem kerja bergilir (*shift*), menghadapi jumlah pasien yang tinggi, serta menjalankan berbagai tugas administratif dan klinis secara bersamaan. Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dukungan organisasi yang memadai dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout pada perawat (Future Forum, 2023; Ashiilah et al., 2023).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan yang erat dengan penurunan kinerja tenaga keperawatan. Penelitian Astiti dan Etlidawati (2020) menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja perawat di ruang intensive care. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Saputri et al. (2022), Rosdiana et al. (2022), Setyanika et al. (2023), Ramadhan et al. (2023), serta Utami et al. (2023) yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami perawat, maka semakin rendah tingkat kinerja yang dihasilkan. Burnout menyebabkan tenaga keperawatan mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi, serta penurunan kemampuan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Selain itu, burnout juga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan kerja dan menurunkan kepuasan pasien terhadap pelayanan kesehatan yang diterima (Fatimah & Yugistyowati, 2022; Najoan et al., 2023).

Meskipun demikian, hasil penelitian mengenai burnout pada perawat masih menunjukkan variasi berdasarkan karakteristik rumah sakit, beban kerja, lingkungan kerja, dan sistem manajemen sumber daya manusia.

Beberapa penelitian lebih menitikberatkan pada hubungan burnout dengan beban kerja dan stres kerja (Devina, 2021; Ilyasa & Juliardi A.R., 2023), sedangkan penelitian lainnya mengaitkan burnout dengan motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* (Handayani, 2024; Cesilia & Kosasih, 2024). Perbedaan karakteristik organisasi pelayanan kesehatan menyebabkan pengaruh burnout terhadap kinerja perawat belum dapat digeneralisasi, sehingga diperlukan penelitian pada konteks rumah sakit yang berbeda untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

. Penelitian mengenai burnout pada tenaga keperawatan telah berkembang cukup pesat dalam beberapa tahun terakhir. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa burnout merupakan salah satu determinan penting yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan melalui penurunan kinerja perawat. Burnout tidak hanya berdampak pada kondisi psikologis individu, tetapi juga memengaruhi kemampuan perawat dalam menjalankan fungsi pelayanan, komunikasi terapeutik, pengambilan keputusan klinis, serta kolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menurunkan efektivitas pelayanan rumah sakit secara keseluruhan (Fatimah & Yugistyowati, 2022; Najoan et al., 2023).

Beberapa penelitian terdahulu memperlihatkan adanya hubungan negatif antara burnout dan kinerja perawat. Astiti dan Etlidawati (2020) menemukan bahwa burnout berpengaruh terhadap penurunan kinerja perawat pada instalasi intensive care. Temuan tersebut diperkuat oleh Saputri et al. (2022) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. Hasil serupa juga dilaporkan oleh Ramadhan et al. (2023), Rosdiana et al. (2022), Setyanika et al. (2023), serta Utami et al. (2023) yang menyatakan bahwa peningkatan tingkat burnout diikuti oleh penurunan kualitas kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor yang perlu mendapat perhatian dalam pengelolaan sumber daya manusia rumah sakit.

Selain burnout, penelitian lain mengidentifikasi adanya faktor-faktor yang turut memengaruhi kinerja perawat, seperti beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, serta keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Ilyasa dan Juliardi A.R. (2023) menjelaskan bahwa tingginya beban kerja dan stres kerja dapat menurunkan produktivitas tenaga medis. Handayani (2024) juga menemukan bahwa burnout berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja karyawan. Sementara itu, Cesilia dan Kosasih (2024) menyatakan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja secara bersama-sama memengaruhi kinerja perawat. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout tidak

berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi maupun individu yang saling berkaitan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih didominasi oleh analisis hubungan burnout dengan variabel lain pada rumah sakit tertentu sehingga karakteristik masing-masing rumah sakit dapat menghasilkan temuan yang berbeda. Perbedaan jumlah pasien, sistem kerja, pembagian beban kerja, budaya organisasi, serta dukungan manajemen menyebabkan tingkat burnout dan dampaknya terhadap kinerja perawat tidak selalu sama. Oleh karena itu, hasil penelitian yang diperoleh pada satu rumah sakit belum tentu dapat digeneralisasikan pada rumah sakit lainnya. Kondisi ini menunjukkan masih adanya kesenjangan penelitian (*research gap*) yang memerlukan kajian lebih lanjut, khususnya pada rumah sakit daerah yang memiliki karakteristik pelayanan berbeda dengan rumah sakit rujukan maupun rumah sakit swasta.

RSUD Bung Karno Kota Surakarta merupakan salah satu rumah sakit yang terus berupaya meningkatkan mutu pelayanan kesehatan melalui optimalisasi kinerja tenaga kesehatan, khususnya perawat pada unit rawat inap. Tingginya aktivitas pelayanan, sistem kerja bergilir, serta tuntutan penyelesaian berbagai tugas keperawatan berpotensi meningkatkan tekanan kerja yang apabila berlangsung secara terus-menerus dapat memicu burnout. Kondisi tersebut menjadi penting untuk dikaji mengingat keberhasilan pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan yang profesional, aman, dan berkualitas (Herawati et al., 2025; Warella et al., 2021).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) berupa analisis pengaruh burnout terhadap kinerja perawat pada unit rawat inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta dengan mengkaji burnout sebagai variabel utama yang terdiri atas dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai kondisi burnout pada perawat serta kontribusinya terhadap kinerja, sehingga dapat menjadi dasar bagi pihak rumah sakit dalam merumuskan strategi pencegahan burnout melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, dan pengembangan kesejahteraan tenaga keperawatan.

Berdasarkan latar belakang, hasil penelitian terdahulu, serta kesenjangan penelitian yang telah diuraikan, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja perawat unit rawat inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pelayanan kesehatan serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang

berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas hubungan burnout dengan kinerja perawat, sebagian besar penelitian tersebut masih berfokus pada rumah sakit dengan karakteristik yang berbeda-beda, seperti ruang intensive care, instalasi gawat darurat, maupun rumah sakit swasta (Astiti & Etlidawati, 2020; Saputri et al., 2022; Ramadhan et al., 2023). Selain itu, beberapa penelitian lebih banyak mengkaji burnout bersama variabel lain, seperti beban kerja, stres kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan *work-life balance* (Ilyasa & Juliardi A.R., 2023; Handayani, 2024; Cesilia & Kosasih, 2024). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penelitian mengenai pengaruh burnout sebagai variabel utama terhadap kinerja perawat pada rumah sakit pemerintah daerah masih memerlukan penguatan melalui bukti empiris yang lebih spesifik sesuai dengan karakteristik organisasi pelayanan kesehatan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di RSUD Bung Karno Kota Surakarta, aktivitas pelayanan pada unit rawat inap menuntut perawat untuk memberikan pelayanan secara optimal dalam kondisi beban kerja yang tinggi serta sistem kerja bergilir. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri apabila tidak diimbangi dengan dukungan organisasi dan manajemen sumber daya manusia yang baik. Apabila burnout tidak dikelola secara efektif, maka kondisi tersebut dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan dalam tindakan keperawatan, serta menurunkan kepuasan pasien terhadap pelayanan rumah sakit (Fatimah & Yugistyowati, 2022; Najoan et al., 2023).

Penelitian ini memiliki kebaruan (*novelty*) karena mengkaji secara komprehensif pengaruh burnout terhadap kinerja perawat pada unit rawat inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian tidak hanya mengidentifikasi tingkat burnout yang dialami perawat, tetapi juga menganalisis pengaruh masing-masing dimensi burnout terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pelayanan kesehatan sekaligus memberikan rekomendasi bagi rumah sakit dalam menyusun strategi pencegahan burnout melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, pengembangan kompetensi, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan (Warella et al., 2021; Herawati et al., 2025).

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja perawat unit rawat inap di RSUD Bung Karno Kota Surakarta. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan

kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen pelayanan kesehatan, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, serta menjadi dasar pertimbangan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan kebijakan yang berorientasi pada peningkatan kinerja perawat dan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain kausal dan pendekatan cross-sectional. Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran menggunakan data numerik yang dianalisis secara statistik (Paramita, 2015; Abdullah et al., 2022). Pendekatan cross-sectional digunakan karena pengumpulan data dilakukan pada satu waktu tertentu untuk mengetahui hubungan antara burnout dengan kinerja perawat.

Penelitian dilaksanakan di Unit Rawat Inap RSUD Bung Karno Kota Surakarta pada periode November 2025 hingga Juni 2026. Populasi penelitian berjumlah 46 perawat yang bertugas di bangsal Trimurti, Suhud, dan Latief. Seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik total sampling, sehingga jumlah sampel sebanyak 46 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah burnout, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Burnout diukur menggunakan kuesioner yang terdiri atas 15 item dengan skala Likert 1–4 yang mencakup dimensi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri. Kinerja perawat diukur menggunakan kuesioner 25 item dengan skala Likert 1–4 yang meliputi aspek kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit, buku, dan jurnal yang mendukung penelitian. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang didistribusikan secara langsung (hardcopy) kepada seluruh responden.

Instrumen penelitian telah melalui uji validitas menggunakan Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Seluruh item pada variabel burnout dan kinerja perawat dinyatakan valid karena memiliki nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,783 untuk variabel burnout dan 0,915 untuk variabel kinerja perawat, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel.

Data yang telah terkumpul diolah melalui tahapan editing, coding, processing, cleaning, dan penyajian data. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel, serta analisis bivariat

menggunakan uji Spearman Rank untuk mengetahui hubungan antara burnout dengan kinerja perawat pada tingkat signifikansi 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Gambaran Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 46 perawat yang bekerja di Unit Rawat Inap RSUD Bung Karno Kota Surakarta yang terdiri atas Bangsal Trimurti, Suhud, dan Latief. Karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, ruangan bekerja, dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden (n = 46)

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	13,0
Perempuan	40	87,0
Usia		
21–25 tahun	4	8,7
26–30 tahun	17	37,0
31–35 tahun	19	41,3
36–40 tahun	5	10,9
>40 tahun	1	2,2
Pendidikan		
D3 Keperawatan	33	71,7
S1 Keperawatan	9	19,6
Ners	4	8,7
Ruangan		
Trimurti	17	37,0
Suhud	11	23,9
Latief	18	39,1
Lama Bekerja		
1–3 tahun	17	37,0
4–6 tahun	16	34,8
>6 tahun	13	28,3

Sumber: Data Primer, diolah menggunakan SPSS 25.

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan (87,0%). Kelompok usia terbanyak adalah 31–35 tahun (41,3%). Mayoritas responden memiliki pendidikan D3 Keperawatan (71,7%), bekerja di Bangsal Latief (39,1%), dan memiliki masa kerja 1–3 tahun (37,0%).

Analisis Univariat

Distribusi Burnout

Tabel 2. Distribusi Tingkat Burnout

Tingkat Burnout	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	37	80,4
Sedang	9	19,6
Tinggi	0	0
Total	**46**	**100**

Sumber: Data Primer, SPSS 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami burnout kategori rendah (80,4%), sedangkan 19,6% berada pada kategori sedang dan tidak terdapat responden dengan burnout tinggi.

Distribusi Dimensi Burnout

Tabel 3. Distribusi Dimensi Burnout

Dimensi	Rendah n (%)	Sedang n (%)	Tinggi n (%)
Kelelahan emosional	35 (76,1)	6 (13,0)	5 (10,9)
Depersonalisasi	41 (89,1)	5 (10,9)	0 (0)
Penurunan prestasi diri	41 (89,1)	5 (10,9)	0 (0)

Sumber: Data Primer, SPSS 25.

Sebagian besar responden memiliki tingkat kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri pada kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa gejala burnout pada perawat rawat inap masih relatif rendah.

Distribusi Kinerja Perawat

Tabel 4. Distribusi Kinerja Perawat

Kinerja	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang	0	0
Cukup	11	23,9
Baik	35	76,1
Total	**46**	**100**

Sumber: Data Primer, SPSS 25.

Mayoritas responden memiliki kinerja dalam kategori baik (76,1%), sedangkan 23,9% memiliki kinerja cukup. Tidak terdapat responden dengan kategori kinerja kurang.

Analisis Bivariat

Uji normalitas menggunakan Shapiro–Wilk menunjukkan nilai signifikansi 0,000 ($p<0,05$), sehingga data tidak berdistribusi normal. Oleh karena itu, analisis hubungan dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rank.

Tabel 5. Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat

Variabel	r	p-value
Burnout–Kinerja	-0,539	0,000

Sumber: Data Primer, SPSS 25.

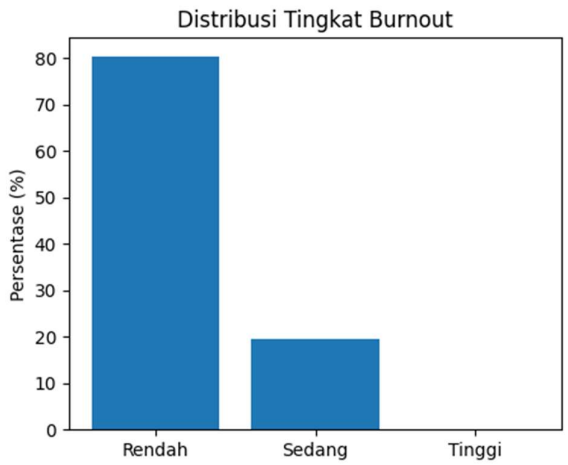
Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan kinerja perawat (p=0,000). Nilai koefisien korelasi sebesar −0,539 menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan sedang, yang berarti semakin tinggi burnout maka semakin rendah kinerja perawat.

Tabel 6. Hubungan Dimensi Burnout dengan Kinerja Perawat

Variabel	r	p-value
Kelelahan emosional	-0,445	0,002
Depersonalisasi	-0,613	0,000
Penurunan prestasi diri	-0,623	0,000

Sumber: Data Primer, SPSS 25.

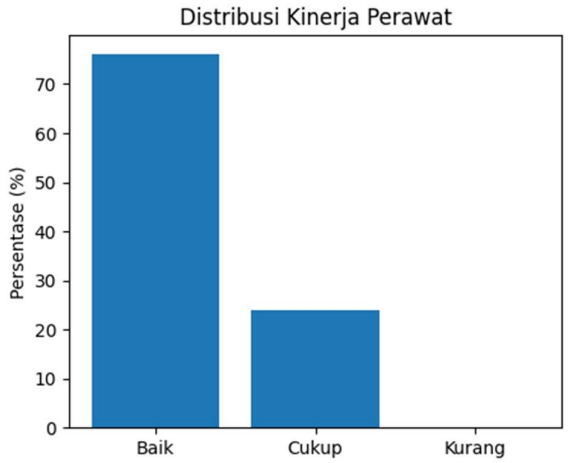
Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh dimensi burnout memiliki hubungan yang bermakna dengan kinerja perawat. Penurunan prestasi diri memiliki koefisien korelasi terbesar (r=-0,623), diikuti depersonalisasi (r=-0,613) dan kelelahan emosional (r=-0,445). Seluruh hubungan bersifat negatif, yang menunjukkan bahwa peningkatan setiap dimensi burnout diikuti dengan penurunan kinerja perawat.



Gambar 1. Distribusi Tingkat Burnout

Keterangan:

1. Burnout Rendah = 80,4%
2. Burnout Sedang = 19,6%
3. Burnout Tinggi = 0%



Gambar 2. Distribusi Kinerja Perawat

Keterangan:

1. Kinerja Baik = 76,1%
2. Kinerja Cukup = 23,9%
3. Kinerja Kurang = 0%

PEMBAHASAN

Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Unit Rawat Inap RSUD Bung Karno Kota Surakarta mengalami burnout kategori rendah (80,4%), sedangkan mayoritas responden memiliki kinerja yang baik (76,1%). Hasil uji korelasi Spearman Rank menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan kinerja perawat (p=0,000) dengan nilai koefisien korelasi sebesar r=-0,539. Nilai tersebut menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan sedang, sehingga semakin tinggi tingkat burnout yang dialami perawat maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rendahnya tingkat burnout pada sebagian besar responden berkontribusi terhadap tetap terjaganya kualitas pelayanan keperawatan. Perawat yang mengalami burnout rendah masih mampu mempertahankan kestabilan emosional, memberikan pelayanan sesuai standar, serta menjalin komunikasi yang baik dengan pasien maupun rekan kerja. Kondisi tersebut mendukung pelaksanaan asuhan keperawatan secara optimal sehingga kinerja tetap berada pada kategori baik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Astiti dan Etlidawati (2020) yang menyatakan bahwa semakin rendah burnout maka semakin baik kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Rosdiana et al. (2022) yang menunjukkan bahwa peningkatan burnout akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan. Selain itu, Saputri et al. (2022) menjelaskan bahwa burnout yang tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja

perawat sehingga berpengaruh terhadap mutu pelayanan rumah sakit.

Hubungan Kelelahan Emosional dengan Kinerja Perawat

Analisis berdasarkan dimensi burnout menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat (p=0,002; r=-0,445). Nilai korelasi tersebut menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan sedang, yang berarti peningkatan kelelahan emosional akan diikuti oleh penurunan kinerja perawat.

Sebagian besar responden berada pada kategori kelelahan emosional rendah (76,1%). Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat masih mampu mengendalikan tekanan kerja, menjaga energi selama menjalankan shift, serta mempertahankan kondisi psikologis yang stabil. Sebaliknya, responden dengan kelelahan emosional yang lebih tinggi cenderung mengalami kelelahan fisik maupun mental sehingga berpotensi menurunkan konsentrasi dan kualitas pelayanan kepada pasien.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ramadhan et al. (2023) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berhubungan dengan penurunan kinerja perawat ruang rawat inap. Penelitian Manurung et al. (2026) juga menunjukkan bahwa meningkatnya kelelahan emosional berpengaruh terhadap menurunnya kualitas kinerja perawat.

Hubungan Depersonalisasi dengan Kinerja Perawat

Hasil analisis menunjukkan bahwa depersonalisasi berhubungan signifikan dengan kinerja perawat (p=0,000; r=-0,613). Nilai koefisien tersebut menunjukkan hubungan negatif yang kuat, sehingga semakin tinggi depersonalisasi maka semakin rendah kinerja perawat.

Sebagian besar responden memiliki depersonalisasi kategori rendah (89,1%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat masih memiliki kepedulian terhadap pasien, mampu mempertahankan komunikasi terapeutik, serta tetap menjalin hubungan yang baik dengan keluarga pasien maupun sesama tenaga kesehatan. Sebaliknya, meningkatnya depersonalisasi menyebabkan perawat menjadi kurang peduli, menjaga jarak dalam interaksi, dan menurunkan kualitas hubungan profesional yang dapat memengaruhi mutu pelayanan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhan et al. (2023) yang menyatakan adanya hubungan antara depersonalisasi dengan kinerja perawat rawat inap. Penelitian Manurung et al. (2026) juga menunjukkan bahwa tingginya depersonalisasi berkontribusi terhadap buruknya kinerja keperawatan.

Hubungan Penurunan Prestasi Diri dengan Kinerja Perawat

Penelitian ini menunjukkan bahwa penurunan prestasi diri memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat (p=0,000; r=-0,623). Nilai koefisien korelasi menunjukkan hubungan negatif yang kuat, sehingga semakin tinggi penurunan prestasi diri maka semakin rendah kinerja perawat.

Mayoritas responden berada pada kategori penurunan prestasi diri rendah (89,1%). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat masih memiliki rasa percaya diri dalam melaksanakan tindakan keperawatan, mampu mengambil keputusan klinis, serta yakin terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Sebaliknya, responden dengan penurunan prestasi diri yang lebih tinggi cenderung mengalami keraguan terhadap kemampuan diri sehingga berpotensi mengurangi efektivitas pelaksanaan asuhan keperawatan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Ramadhan et al. (2023) yang menyatakan bahwa penurunan prestasi diri berhubungan dengan kinerja perawat. Penelitian Manurung et al. (2026) juga menunjukkan bahwa dimensi penurunan prestasi diri memberikan pengaruh terhadap menurunnya kinerja perawat.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di Unit Rawat Inap RSUD Bung Karno Kota Surakarta mengalami burnout pada kategori rendah (80,4%) dan memiliki kinerja dalam kategori baik (76,1%). Hasil uji Spearman Rank menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dengan kinerja perawat (p=0,000) dengan koefisien korelasi sebesar r = -0,539, yang menunjukkan hubungan negatif dengan kekuatan sedang. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami perawat, maka semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Berdasarkan analisis setiap dimensi burnout, kelelahan emosional (p=0,002; r=-0,445), depersonalisasi (p=0,000; r=-0,613), dan penurunan prestasi diri (p=0,000; r=-0,623) seluruhnya memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Di antara ketiga dimensi tersebut, penurunan prestasi diri memiliki hubungan negatif paling kuat terhadap kinerja, diikuti oleh depersonalisasi dan kelelahan emosional.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Unit Rawat Inap RSUD Bung Karno Kota Surakarta. Oleh karena itu, upaya mempertahankan tingkat burnout yang rendah melalui pengelolaan beban kerja, dukungan organisasi, serta pemeliharaan kesehatan fisik dan psikologis perawat perlu terus dilakukan sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, N., Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metode penelitian kuantitatif*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Alam, R. (2022). *Kelelahan kerja (burnout)* (Cetakan 1). Penerbit Kampus.

Ashiilah, A. B., Mediawati, A. S., & Hidayati, N. O. (2023). Gambaran kejadian burnout syndrome pada perawat jiwa. *Jurnal Keperawatan, 15*(1), 110–122.

Astiti, W. I., & Etlidawati. (2020). Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 113–120.

Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja perawat. *4*(10), 909–922.

Devina, G. W. (2021). *Hubungan antara beban kerja dan burnout dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai RSUD X.*

Fadila, N., Andriani, L., & Wibowo, H. (2023). Gambaran kinerja perawat dan kepuasan pelayanan terhadap pasien. *5*(2), 159–165.

Fatimah, F. S., & Yugistyowati, A. (2022). Burnout pada perawat di ruang rawat inap di rumah sakit: Studi deskriptif. *Indonesian Journal of Hospital Administration, 5*(2), 90–94. https://doi.org/10.21927/ijhaa.2022.5(2).90-94

Future Forum. (2023). *Amid spiking burnout, workplace flexibility fuels company culture and productivity.*

Handayani, L. O. (2024). Pengaruh beban kerja dan *work life balance* terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel intervening. *Edu Research Indonesian Institute for Corporate Learning and Studies (IICLS), 5*(1), 70–80.

Herawati, A. T., Assa, A. A. Y., Liana, M., Triana, M., Tho, I. L., Keintjem, F., Kasihani, N. N., Indra, H. C., Jannah, F., Karningsih, Anggreyni, M., Kristianto, J., Rikawarastuti, & Ulaen, S. P. (2025). *Manajemen mutu pelayanan kesehatan.*

Ilyasa, H. F., & Juliardi A. R., N. R. (2023). Analisis pengaruh beban kerja, stres kerja, kelelahan kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. *INSOLOGI: Jurnal Sains dan Teknologi, 2*(4), 791–802. https://doi.org/10.55123/insologi.v2i4.2476

Najoan, Z., Pondaag, F., & Natalia, A. (2023). Burnout dan kinerja perawat pelaksana di rumah sakit. *2*(November), 115–121.

Paramita, R. W. D. (2015). *Metode penelitian kuantitatif.*

Ramadhan, L. T., Umar, E., & Mulyanasari, F. (2023). Hubungan burnout dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Adjidarmo Rangkasbitung. *Jawara: Jurnal Ilmiah Keperawatan, 4*(1), 14. https://doi.org/10.62870/jik.v4i1.28492

Rivai, A. (2018). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan. *Jurnal Teknik Industri, 19*(2), 118–126. https://doi.org/10.22219/jtiumm.vol19.no2.118-126

Rosdiana, Y., Umar, E., & Mulyanasari, F. (2022). Burnout mempengaruhi kinerja perawat di RS Panti Waluya Malang. *6*(1), 48–53.

Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah, 1*(3), 607–612. https://doi.org/10.55681/sentri.v1i3.261

Setyanika, W., Susanti, I. H., & Sumarni, T. (2023). Hubungan burnout dan tingkat stres dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Ajibarang. *12*(2), 431–448.

Utami, P., Rajap, M. Al, & Munsir, N. (2023). Pengaruh kepuasan kerja dan burnout terhadap kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Bahteramas Sulawesi Tenggara Tahun 2023. *5*(5), 69–76.

Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., Pulungan, D. R., Purba, S., Firdaus, E., Tjiptadi, D. D., Faisal, M., Lie, D., Butarbutar, M., & Kato, I. (2021). *Penilaian kinerja sumber daya manusia.*

World Health Organization. (2019). *Burn-out an occupational phenomenon: International Classification of Diseases (ICD-11).* https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases