

**TINJAUAN TINGKAT *BURNOUT* PADA PERAWAT
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG**

TUGAS AKHIR

*Diajukan kepada tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Perdagangan (DIII)
sebagai Salah Satu Persyaratan Guna Memperoleh Gelar Ahli Madya*



Oleh:

REFISCA LADIES
BP/NIM. / 15134061

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PERDAGANGAN D-III
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2018**

PERSETUJUAN TUGAS AKHIR

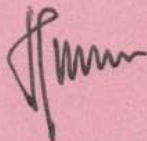
**Tinjauan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Padang**

**Nama : Refisca Ladies
Nim : 15134061
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi**

Padang, Juli 2018

Diketahui Oleh,

**Koordinator Program Studi Diploma III
Manajemen Perdagangan**



**Firman, SE, M.Sc
NIP.19800206 200312 1 004**

**Disetujui Oleh,
Pembimbing,**



**Yuki Fitria, SE, MM
198207222010122002**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tinjauan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina

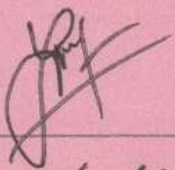
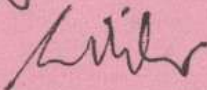
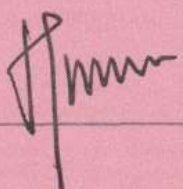
Padang

Nama : Refisca Ladies
NIM : 15134061
Program Studi : Manajemen Perdagangan (DIII)
Fakultas : Ekonomi

Dinyatakan Lulus Setelah Diuji di Depan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi
Manajemen Perdagangan (DIII) Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang

Padang, Juli 2018

Tim Penguji

Nama		Tanda Tangan
1. Yuki Fitria, SE, MM	(Ketua)	 _____
2. Rini Sarianti, SE, M.Si	(Anggota)	 _____
3. Firman, SE, M.Sc	(Anggota)	 _____

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Refisca Ladies
Tahun Masuk/Nim : 2015/15134061
Tempat/ Tgl Lahir : Padang / 25 Agustus 1996
No. Hp : 081364783880
Program Studi : Diploma III Manajemen Perdagangan
Fakultas : Ekonomi
Alamat : Jalan Elang 2 No. 20, Air Tawar Barat, Padang Utara
Judul Tugas Akhir : Tinjauan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tugas Akhir ini asli dan belum pernah diajukan untuk kepentingan akademik baik di Universitas Negeri Padang maupun perguruan Tinggi lain.
2. Karya Tulis ini murni gagasan, rumusan dan pemikiran saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan.
3. Dalam Tugas Akhir ini terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau penulisan karya ilmiah yang lazim.
4. Tugas Akhir ini sah apabila telah ditanda tangani oleh pembimbing, tim penguji dan ketua program studi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan kesungguhan dan apabila dikemudian hari terdapat ketidak benaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang telah saya peroleh karena Tugas Akhir ini, serta sanksi lainnya sesuai aturan yang berlaku diperguruan Tinggi.

Padang , Juli 2018

Yang menyatakan



Refisca Ladies
NIM: 15134061

ABSTRAK

Judul Tugas Akhir : **Tinjauan Tingkat *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang**

Pembimbing : **Yuki Fitria, SE, MM**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat *Burnout* berdasarkan indikator kelelahan emosional, *depersonalisasi*, rendahnya penghargaan atas diri sendiri.

Penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif, penulis mengumpulkan data langsung melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini perawat rawat inap Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang sebanyak 70 responden. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *Total Sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dengan mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel.

Berdasarkan pembahasan yang ada, diperoleh kesimpulan bahwa *Burnout* perawat berada pada kategori cukup kuat atau dengan rata-rata variabel 2,81 dengan TCR 59,74% dan berkisar pada rata-rata 41%-60%. Disarankan kepada Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang untuk dapat mengatasi atau mencegah tingkat kelelahan emosional pada perawat. Manajemen rumah sakit sebaiknya melakukan dukungan sosial yang cukup bermakna kepada perawat, melakukan hubungan profesional yang tidak kaku (akrab) sehingga perawat tidak takut bersikap terbuka kepada pimpinan, melakukan kebijakan pembinaan perawat guna meningkatkan proses dan hasil bina yang baik, memberikan hiburan atau kegiatan yang membuat keakraban antar sesama rekan kerja, dan menghibur karyawan agar terlepas dari kejenuhan yang timbul dari pekerjaan yang dijalani sehingga nantinya tercipta kinerja yang baik.

Kata kunci: *Burnout*

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas rahmat, ridho dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir yang berjudul “**Tinjauan Tingkat *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang**”. Penulisan tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Ahli Madya pada Program Studi Diploma III Manajemen Perdagangan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.

Dalam penulisan tugas akhir ini penulis tidak terlepas dari hambatan dan rintangan. Meskipun demikian, atas bimbingan, bantuan, arahan, serta dukungan dari berbagai pihak maka penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Yuki Fitria, SE, MM selaku dosen pembimbing Tugas Akhir.
2. Bapak Dr. Idris, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Firman SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Perdagangan Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang dan Ibu Ulfa selaku Staf Tata Usaha Program Studi Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan bantuan administrasi dan membantu kemudahan dalam penelitian dan penulisan Tugas Akhir ini.

4. Bapak dan Ibu Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, khususnya Program Studi Diploma III serta karyawan yang telah membantu penulis selama menuntut ilmu di kampus ini.
5. Staf Administrasi Program Studi Diploma III, yang telah banyak memberikan bantuan bagi penulis dalam mengurus berbagai keperluan administrasi.
6. Bapak dan Ibu staf perpustakaan pusat Universitas Negeri Padang dan ruang baca Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan penulis banyak kemudahan dalam memperoleh bahan bacaan.
7. Karyawan dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang telah memberikan banyak bantuan selama penulis kuliah di Universitas Negeri Padang.
8. Teristimewa untuk Papa dan Mama serta Nenek tercinta yang telah memberikan kasih sayang dan dukungan selama penulis kuliah hingga penyusunan Tugas Akhir ini.
9. Terimakasih Penulis ucapkan kepada Adek Viola Aguelita yang telah memberi dukungannya dan semangat serta doanya untuk penulis.
10. Terimakasih penulis ucapkan kepada para Sahabat tercinta terutama untuk Riski Adrizal S.KM, Indah Permata Armita, Nursyah Fitriani, Elvinda Ningsih, Girls Area, Genius Squad dan Teman-teman Program Studi Diploma III angkatan 2015 Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang yang sama-sama berjuang dan memberikan banyak motivasi, saran, serta dukungan yang sangat berguna bagi penulis.

11. Serta semua pihak yang telah membantu dalam proses perkuliahan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Dengan segala keterbatasan yang ada, penulis tetap berusaha untuk menyelesaikan penulisan Tugas Akhir ini dengan baik. Semoga segala bantuan dan dukungan dari segala pihak dinilai ibadah disisi Allah SWT. Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat bagi kita semua.

Padang, Juli 2018

Refisca Ladies

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Pengertian <i>Burnout</i>	8
B. Faktor yang mempengaruhi <i>Burnout</i>	10
C. Dampak <i>Burnout</i> pada perawat	14
D. Indikator <i>Burnout</i>	16
E. Gejala-Gejala Kejenuhan (<i>Burnout</i>)	17
F. Karakteristik Penderita <i>Burnout</i>	18
BAB III METODE PENELITIAN	20
A. Bentuk Penelitian Tugas Akhir	20
B. Tempat dan Waktu Penelitian	20
C. Defenisi Operasional	21
D. Rancangan Penelitian	21
1. Jenis Penelitian	21
2. Tahapan Penelitian	22
3. Objek Penelitian	23
4. Populasi dan Sampel	23

E. Sumber data yang digunakan	24
F. Teknik Pengumpulan Data	25
G. Instrumen Penelitian	25
H. Uji Coba Instrumen.....	26
I. Teknik Analisis Data	28
BAB IV PEMBAHASAN.....	31
A. Profil Perusahaan	31
1. Sejarah Singkat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.....	31
2. Gambaran Umum Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang	32
3. Lokasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang	32
4. Visi dan Misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang	33
5. Struktur Organisasi.....	34
B. Hasil Penelitian	34
1. Deskripsi Karakteristik Responden.....	34
2. Hasil Pengolahan Data	37
C. Pembahasan Penelitian	40
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	46
A. Kesimpulan	46
B. Saran	46
DAFTAR PUSTAKA	48
LAMPIRAN.....	49

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Data Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Berdasarkan Tipe Ruangan	23
2. Alternatif Kategori Jawaban	26
3. Uji Validitas Item-Total Statistics	27
4. Reliability Statistics	28
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	35
7. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	36
8. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	37
9. Distribusi Frekuensi Rata-rata Tinjauan Tingkat <i>Burnout</i> pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina berdasarkan 3 indikator.....	38
10. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i> berdasarkan Indikator Kelelahan Emosional	40
11. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i> berdasarkan indikator <i>Depersonalisasi</i>	41
12. Distribusi Frekuensi <i>Burnout</i> berdasarkan indikator Rendahnya penghargaan atas Diri Sendiri	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Struktur Organisasi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.....	34

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner Penelitian	49
2. Hasil Tabulasi Data.....	52
3. Surat Observasi	54
4. Surat Penelitian	55
5. Kartu Bimbingan Tugas Akhir.....	56

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada perkembangan yang semakin maju dan memasuki era globalisasi seperti ini pekerjaan dalam sebuah rumah sakit harus dikerjakan secara cepat dan tepat demi menghadapi tuntutan pekerjaan yang di hadapi. Sumber daya yang di miliki seperti cara, metode, dan alat tidak akan cukup untuk menghadapi totalitas suatu pelayanan.

Semua harus di dukung oleh sumber daya lain yaitu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mempunyai keahlian, keterampilan, kemampuan, dan etos kerja yang tinggi. Untuk menentukan kualitas SDM, dapat dilihat dari kinerja yang diberikan oleh SDM tersebut. Didalam suatu rumah sakit memiliki beberapa SDM salah satunya dalam bidang keperawatan.

Keperawatan adalah salah satu profesi di rumah sakit yang berperan penting dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Secara umum pelayanan rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan. Tugas perawat yang berdasarkan fungsi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan (Hidayat, 2009 dalam Sulis 2011). Perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan beresiko mengalami *burnout* karena tuntutan pekerjaan perawat yang harus melayani setiap pasien dengan pelayanan prima, memberikan pelayanan lain bagi kenyamanan pasien seperti penataan tempat tidur dan lain-lain, harus bekerja dengan shift,

melakukan tugas-tugas administratif, dan adanya tuntutan-tuntutan yang berasal dari orang-orang di sekitarnya maupun kode etik dari profesi sendiri, disamping itu perawat masih harus menghadapi berbagai macam persoalan, baik dari pasien maupun rekan kerja, beberapa perawat memiliki masalah-masalah tertentu seperti masalah keluarga atau rumah tangga. Keadaan seperti ini apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebut gejala *burnout*.

Bernadin (dalam Sulis, 2011) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human services*) dan bekerja erat dengan masyarakat. Penderita *burnout* banyak dijumpai pada perawat di rumah sakit, pekerja sosial, guru, dan para anggota polisi. Menurut Cherniss (1980), *burnout* adalah penarikan diri secara psikologis dari pekerjaan yang dilakukan sebagai reaksi atas stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan atau berkepanjangan. Menurut (Maslach, 1982 dalam Sulis 2011), *burnout* merupakan respon terhadap situasi yang menuntut secara emosional dengan adanya tuntutan dari penerima pelayanan yang memerlukan bantuan, pertolongan, perhatian, maupun perawatan dari pemberi pelayanan. *Burnout* memiliki tiga indikator, pertama kelelahan emosional pada indikator ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan, indikator kedua depersonalisasi, indikator ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan indikator ketiga *reduced personal accomplishment*, pada indikator ini akan ditandai

dengan adanya sikap tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan dan bahkan kehidupan. *Burnout* memiliki beberapa dampak yang sama dengan stres kerja (dalam Widanti *et al*, 2010) menyatakan bahwa stres kerja dapat terjadi dalam komponen-komponen fisik pekerjaan atau lingkungan sosial pekerjaan. Kejenuhan kerja (*burnout*) menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011 dalam Puspa 2012). Keadaan jenuh seringkali membuat pikiran kita menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan mental dan emosional, kemudian kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun (*National Safety Council*, 2004).

Kejenuhan kerja perawat yang tinggi akan beresiko terhadap kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat karena apabila kejenuhan kerja menjadi tinggi maka motivasi kerja menjadi rendah sehingga ketelitian dan keamanan kerja menjadi menurun dan berdampak pada pelayanan kesehatan yang diberikan (Ferguson, 2004 dalam Puspa 2012).

Menurut (Sarafino, 2002 dalam Ika 2015) kelelahan kerja (*burnout*) memiliki dampak yang beranekaragam dan tidak hanya merugikan diri perawat itu sendiri. Misalnya berupa absen dari pekerjaan, komitmen yang rendah, mempunyai masalah dengan relasi kerja dan yang lainnya. Kelelahan kerja juga merugikan rumah sakit tempat perawat bekerja yaitu berupa penurunan kualitas pelayanan di bidang kesehatan khususnya pelayanan keperawatan (Windayanti, 2007 dalam Ika 2015).

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Sumatera Barat adalah suatu sarana untuk melaksanakan pelayanan kesehatan islami. Lembaga ini bertujuan untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan tuntutan islam.

Untuk mencapai tujuan Rumah Sakit memerlukan sumber daya manusia profesional baik sebagai pelaksana aktivitas pekerjaan. Dalam melaksanakan aktivitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat diperlukan *job description* yang terstruktur dan terarah sehingga SDM yang ada di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dapat melaksanakan pelayanan kesehatan islami di bidang masing-masing.

Peran sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dalam melaksanakan aktivitasnya. Peran SDM disini merupakan peran dari perawat yang melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya secara penuh. Sebagai manusia biasa perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina terkadang di hadapkan dengan kondisi dilematis. Di satu sisi mereka harus bekerja untuk fokus pada visi dan misi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina, yaitu mewujudkan rumah sakit Islam Ibnu Sina Yarsi Sumbar Padang menjadi tipe B dengan pelayanan yang profesional dan Islami, meningkatkan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia sesuai dengan standar tipe B, membangun loyalitas SDM yang profesional dan berbudaya kerja Islami, melakukan peningkatan mutu secara terus-menerus, menerapkan nilai-nilai islam kedalam seluruh aspek pelayanan maupun pengelolaan rumah sakit, melengkapi fasilitas, sarana dan prasarana

pelayanan sesuai tipe B. Tuntutan kerja tersebut yang akan menimbulkan *burnout* pada perawat.

Menurut pengamatan penulis selama melaksanakan observasi dan penelitian awal di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina dari hasil wawancara dan penyebaran kuesioner dengan beberapa perawat diruang rawat inap, mengatakan bahwa perawat sering merasakan kelelahan, bosan dan jenuh terhadap pekerjaan yang terlalu berlebihan yang ditujukan kepada diri mereka. Beban kerja yang berlebihan seperti, setiap tindakan yang dilakukan harus ditulis, tanggung jawab yang harus dipikul, pergantian shift yang tidak disiplin dan perawat yang datang terlambat, banyaknya jumlah pasien sedangkan jumlah perawat yang kurang, serta ketidakhadiran dari rekan kerja membuat perawat menjadi kurang produktif dalam melakukan pekerjaan yang ditujukan kepada dirinya sehingga mempengaruhi semangat dalam bekerja. Jika hal ini tidak diantisipasi dapat berpotensi menimbulkan kecenderungan *burnout* perawat dalam melakukan aktivitasnya dan berujung pada penurunan kualitas pelayanan dan bisa menyebabkan kejenuhan pada perawat sehingga berdampak pada kurang terpenuhinya asuhan keperawatan terhadap pasien.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Tinjauan Tingkat *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang**” .

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan maka permasalahan yang dapat diambil adalah bagaimana tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas, maka penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui tingkat *burnout* yang dialami perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Bagi Penulis

Sebagai Salah satu syarat untuk memperoleh gelar Ahli Madya Diploma III pada fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang, juga sebagai pengalaman dan menambah wawasan ilmiah penulis dibidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Perusahaan/Rumah Sakit

Penelitian ini berguna sebagai bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit Islam Ibnu Sina padang dalam menentukan kebijakan untuk mengatasi, mengurangi, menanggulangi *burnout* yang dialami perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat memberikan tambahan referensi bagi masyarakat ilmiah yang berniat melakukan penelitian pada bidang yang sama khususnya mengenai permasalahan *burnout* perawat.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan, pengolahan data dari tiga indikator yang ada maka dapat diketahui bahwa tingkat *burnout* pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang berada pada kriteria cukup kuat dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 59,74%, dan disimpulkan bahwa tingkat *burnout* pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang cukup kuat. Dari tabel distribusi frekuensi *burnout* dijelaskan bahwa indikator paling tinggi adalah indikator kelelahan emosional dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,43% dan indikator yang mempunyai Tingkatan Capaian Responden (TCR) terendah adalah *Depersonalisasi* sebesar 51,79% dalam kategori cukup kuat. Hal ini membuktikan bahwa tingkat *burnout* perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang harus diatasi agar tidak berdampak buruk terhadap rumah sakit kedepannya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah penulis uraikan sebelumnya, maka saran yang dapat diusulkan penulis sebagai berikut:

Pada indikator kelelahan emosional berada pada kategori kuat dimana seharusnya manajemen Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang dapat mengatasi atau mencegah tingkat kelelahan emosional pada perawat. Manajemen rumah

sakit sebaiknya melakukan beberapa usaha atau tindakan seperti *job redesign* atau merancang kembali pekerjaan yang ada agar tidak monoton, membosankan, dan menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, kedua yaitu *performance management* adalah bagaimana manajemen dapat mempertahankan kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi secara optimal, serta *restrukturisasi reward* yang bermaksud untuk menghargai karyawan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Melakukan hubungan profesional yang tidak kaku (akrab) sehingga perawat tidak takut bersikap terbuka kepada pimpinan, memberikan hiburan atau kegiatan yang membuat keakraban antar sesama rekan kerja, dan menghibur karyawan agar terlepas dari kejenuhan yang timbul dari pekerjaan yang dijalani sehingga nantinya tercipta kinerja yang baik.

Selain itu untuk menurunkan kejenuhan kerja (*burnout*) bisa juga dilakukan dengan cara yaitu adanya kesadaran diri dari pimpinan bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang perawat banyak menghadapi berbagai masalah yang bisa berdampak pada timbulnya kejenuhan kerja, hendaknya para pimpinan melakukan beberapa hal antara lain, melakukan pelatihan motivasi kepada perawat agar lebih bersemangat dalam bekerja, serta adanya usaha dari perawat itu sendiri yaitu menjaga kondisi fisik dan mental sehingga terbentuk suatu manajemen stress yang baik, meningkatkan hubungan yang harmonis kepada orang lain, membuat lingkungan sekitar menjadi aman dan nyaman, serta meningkatkan wawasan serta melakukan kegiatan yang bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Efa Novita dkk. 2011. Hubungan antara Motivasi Kerja Perawat dengan Kecendrungan mengalami *Burnout* pada Perawat di RSUD Serui-Papua
- George dan Jones. 2005. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Person Education
- Haryanto F. Rosyid. 1996. *Burnout* Penghambat Produktifitas Yang Perlu Dicermati. *Buletin Psikologi* Tahun IV No. 1 Agustus 1996.
- Husein,Umar.2011. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kadir, 2015. *Statistika Terapan*. Jakarta;PT Raja Grafindo Persada.
- Maslach, C. 1982. *Burnout: The Cost of Caring*. Prentice-Hall Book Company. Englewood Cliffs. New Jersey
- Maslach, C. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psycology*. Vol. 52,397-442
- Mutiasari. 2010. Strategi Mengatasi *Burnout* di Tempat Kerja. *Jurnal Pro Bisnis* Vol. 3 No. 1 Februari 2010.
- National Safety Council. 2004. *Management Stress*. Jakarta: ECG
- Nazir, 2009. *Metode Penelitian*. Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Puspa dan Akde. 2012. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes* Vol 5 NO. 2, Desember 2012
- Rice.,2002 *Kualitas dan Mutu Pelayanan Organisasi*. Jakarta: ECG
- Riduwan, 2012. *Metodologi dan Teknik Menyusun Tesis*. Jakarta; Selemba Empat.
- Sri Pahalendang Asi. 2013.Pengaruh Iklim Organisasi dan *Burnout* terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya. *Jurnal Aplikasi Manajemen* Vol. 11 No. 3 September 2013 : 515-523
- Sulis Mariyanti dan Anisah Citrawati. 2011. *Burnout* pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi* Vol 9 No. 2 Desember 2011.
- Studi dokumentasi, profil Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang “Yarsi” Padang, 11 Agustus 2017.