

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BURNOUT PADA TENAGA KESEHATAN INSTALASI PELAYANAN RADIOLOGI DAN KEDOKTERAN NUKLIR RSUPN CIPTO MANGUNKUSUMO TAHUN 2021

Dita Ayu Astuti^{1*}, Ade Heryana¹, Anggun Nabila¹, Devi Angeliana Kusumaningtiar¹

¹Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas EsaUnggul

*Correspondance author: ditaayuastuti17@gmail.com

ABSTRACT

Health workers are workers who play an important role in hospitals, with daily work dealing with patients. Burnout syndrome is often found in professions that are human service, such as health workers. Burnout is exhaustion both physically, emotionally and mentally as a result of long-term involvement in situations with emotional demands. The purpose of this study was to determine the factors that influence burnout of health workers at the Radiology and Nuclear Medicine Service Installation at Cipto Mangunkusumo General Hospital. The type of research used is cross sectional with a quantitative approach. The study was conducted in July – September 2021. The population and sample were 66 health workers with total sampling method. Data analysis was carried out using univariate and bivariate tests using the chi-square statistical test with $\alpha = 0.05$. The conclusion from the results of this study is that health workers experienced high burnout by 36 people (57,1 %), 27 people low burnout (42,9 %), health workers with a working period of 5 years 53 people (84.1%), years of service <5 years 10 people (15.9 %), very high workload 33 people (52.4 %), high workload 23 people (36.5 %), low workload 7 people (11.1% %), low social support 40 people (63.5 %), and high social support 23 people (36.5 %). Based on bivariate analysis, it was found that there was a relationship between burnout and workload (p -value = 0.028, with $PR = 2.563$). The risk factors for burnout of health workers in this study were years of work, workload, and social support

Keywords: Burnout, years of service, workload, social support, health workers

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang bersifat *human service* atau memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi perawat. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu akan menimbulkan beberapa gejala yang disebut dengan *burnout syndrome*. *Burnout syndrome* adalah suatu kumpulan gejala fisik, psikologis dan mental yang bersifat destruktif akibat dari kelelahan kerja yang bersifat monoton dan menekan. *Burnout syndrome* memiliki tiga dimensi, yaitu *emotional and physical exhaustion* (keterlibatan emosi yang menyebabkan energi dan sumber-sumber dirinya terkuras oleh satu pekerjaan), *depersonalization* (sikap dan perasaan negatif terhadap pasien atau orang lain), dan *perceive inadequacy of professional accomplishment* (penilaian diri negatif dan perasaan tidak puas dengan performa pekerjaan).¹ Burnout syndrome banyak ditemukan pada profesi yang bersifat human service

Pada profesi tertentu tingkat *burnout* yang dialami lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan yang lain. Menurut penelitian Putnik dan Houkes (2011) bahwa *burnout* dominan paling banyak dialami

oleh profesi tenaga kesehatan dan sektor pendidikan. Sebagaimana diketahui, kedua sektor pekerjaan tersebut bersifat *human service*. *Burnout syndrome* banyak ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* (pelayanan manusia) seperti tenaga kesehatan medis maupun non medis, polisi, konselor, dan pekerja social.² *Burnout* sebenarnya terbentuk oleh ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat.³

Burnout merupakan sindrom yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional pada dimensi ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, tertekan dan terbelenggu oleh pekerjaan; dimensi kedua depersonalisasi pada dimensi ini akan muncul sikap negatif, kasar, menjaga jarak dan tidak peduli dengan lingkungan sekitar dan ketiga dimensi reduced personal accomplishment atau rendahnya penghargaan diri. Burnout adalah sindrom psikologis yang muncul sebagai respon yang berkepanjangan terhadap stressor interpersonal kronis di tempat kerja.⁴

Peraturan Menteri Kesehatan Tahun 1988 No.159b/Men-Kes/KesJII/1988 Bab II pasal 3 rumah

sakit dibagi menjadi dua berdasarkan status kepemilikannya, yaitu rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta. Berdasarkan lingkungan rumah sakit yang berbeda status kepemilikan ini terdapat keragaman aspek yang muncul dalam melaksanakan pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan kepada pasiennya. Hasil penelitian Windayanti dan Cicilia Yetti Pr dengan total 160 responden, menunjukkan bahwa rata-rata skor *emotional exhaustion* pada perawat rumah sakit pemerintah lebih besar dibandingkan dengan rata-rata perawat rumah sakit swasta (29,51 > 28,10), rata-rata skor *depersonalization* pada perawat rumah sakit pemerintah lebih besar dibandingkan dengan rata-rata perawat rumah sakit swasta (10,26 > 9,32). Dan rata-rata skor *perceive inadequacy of professional accomplishment* pada perawat rumah sakit pemerintah lebih besar dibandingkan dengan rata-rata perawat rumah sakit swasta (24,21 > 21,34).⁵

Untuk mengetahui tingkat burnout yang terjadi, peneliti melakukan studi awal yang telah dilakukan pada 10 orang tenaga kesehatan di Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RS Cipto Mangunkusumo dengan menggunakan kuisisioner MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory – Human Resource Service*) dengan 22 pertanyaan yang di kelompokkan ke dalam 3 dimensi didapat didapat sebanyak 70 % mengalami burnout tinggi, 30 % mengalami burnout rendah. Dimana burnout menjadi variabel dependen dan masa kerja, beban kerja, serta dukungan sosial sebagai variabel independen. Gambaran dari 10 tenaga kesehatan, ditinjau dari usia sebesar 60 % berusia tua (≥ 40 tahun), ditinjau dari masa kerja sebanyak 70 % tenaga kesehatan mempunyai masa kerja ≥ 5 tahun, dan ditinjau dari jenis kelamin 60 % terdiri dari wanita. Selain melalui kuisisioner, peneliti juga melakukan studi wawancara dengan tenaga kesehatan. Berdasarkan PJ SDM Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RS Cipto Mangunkusumo (Penanggung Jawab Sumber Daya Manusia) dikatakan bahwa banyak tenaga kesehatan yang datang tidak tepat waktu, mengajukan cuti tanpa alasan yang jelas, dan terjadi KTD (Kejadian Tidak Diinginkan) yang dilakukan oleh radiografer.

Berdasarkan hasil observasi di Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RS Cipto Mangunkusumo, lamanya masa kerja menjadi salah satu faktor lain yang dapat menyebabkan burnout di tempat kerja, dimana orang yang telah lama bekerja namun kurangnya promosi jabatan menyebabkan banyak tenaga kesehatan yang merasa jenuh dan stress dengan jabatan menetap yang menyebabkan penghasilan tidak ada peningkatan. Dari data TMT (Terhitung Mulai Tanggal) mayoritas tenaga kesehatan sudah bekerja ≥ 5 tahun masa kerja. Dengan

kurangnya promosi jabatan, menyebabkan karir *stuck* pada 1 titik. Banyaknya masalah yang sudah terselesaikan, tekanan-tekanan yang ada, dan pengalaman kerja seharusnya mendukung tenaga kesehatan untuk dapat meningkatkan karirnya.

Salah satu faktor lainnya yaitu beban kerja, Setiap instansi kesehatan tentu selalu berusaha untuk meningkatkan performa karyawannya, dengan harapan dapat memberikan pelayanan terbaik, meningkatkan mutu pelayanan dan kepuasan pasien. Setiap instansi atau perusahaan menginginkan karyawan yang *multitasking*, atau yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka tanpa adanya rasa tekanan. Namun dalam realitanya, tingginya beban kerja yang dialami karyawan berdampak pada timbulnya *burnout*. Ketidakeimbangan antara beban kerja dan jumlah tenaga kesehatan menyebabkan *overload* beban kerja. Beban kerja yang tinggi, berdampak pada penurunan kepuasan kerja karena tidak sesuai harapan pekerja dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi.

Dukungan sosial dari lingkungan sangat mempengaruhi *burnout*. Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, tenggang rasa, atau segala bentuk bantuan lainnya yang diterima dari orang lain atau kelompok, atasan terhadap bawahan, terhadap teman sejawat, atau rekan kerja lain profesi. Tenaga kesehatan dengan profesi spesifik lebih sering berkumpul hanya dengan teman sejawat. Jarang berkomunikasi, bersosialisasi dan berbaur dengan pekerja lain.

Dampak dari burnout terhadap individu menyebabkan tingginya jumlah absensi meningkat, meningkatnya *turnover* pegawai, dan menurunnya produktivitas kerja. Tidak hanya terhadap individu, tetapi berdampak juga terhadap instansi terkait. Sangat terlihat dengan menurunnya hasil kerja, meningkatnya komplain pasien, dan adanya KTD (Kejadian Tidak Diharapkan).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan *Burnout* Tenaga Kesehatan di Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSCM Tahun 2021. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli - September Tahun 2021 di Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo menggunakan Kuisisioner *google form* yang disebarluaskan melalui aplikasi *WhattApp*. Penelitian ini dilakukan menggunakan jenis metode penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *Cross Sectional* dilakukan mulai bulan Juli - September Tahun 2021. *Burnout*

menjadi variabel dependen dan masa kerja, beban kerja, serta dukungan sosial sebagai variabel independen.

Berdasarkan uji Komogorov variable *burnout* dan dukungan sosial menggunakan *cut of point* median karena hasil tidak normal. Hasil uji validitas menggunakan uji *product moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbrach Alpha* menunjukkan variabel yang diuji valid dan reliabel. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan *software computer* yaitu aplikasi statistik. Analisis univariat bertujuan

untuk memperoleh gambaran masa kerja, beban kerja, dukungan sosial terhadap *burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan kedokteran Nukli. Analisis bivariat dilakukan menggunakan table kontigensi 2x2, uji *chi square* untuk mengetahui hubungan antara variabel independen (masa kerja, beban kerja, dukungan sosial) dengan variabel dependen (*burnout*).

HASIL PENELITIAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi *Burnout*, Masa Kerja, Beban Kerja, dan Dukungan Sosial Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021

Variabel		Jumlah	Persentase
Burnout		63	100%
	Tinggi	36	57,1%
	Rendah	27	42,9%
Masa Kerja	≥ 5 Tahun	53	84,1%
	< 5 Tahun	10	15,9%
Beban Kerja	Sangat Tinggi	33	52,4%
	Tinggi	23	36,57%
Dukungan Sosial	Agak Tinggi	6	9,5%
		1	
	Sedang		1,6%
	Rendah	23	36,5%
	Tinggi	40	63,5%

Berdasarkan tabel 1 hasil penelitian terhadap 63 responden. Berdasarkan hasil data diatas yang diolah menggunakan SPSS didapatkan sebanyak *burnout* tinggi sebesar 36 orang (57,1 %), *burnout* rendah 27 orang (42,9 %), tenaga kesehatan dengan masa kerja ≥ 5 tahun 53 orang (84,1 %), masa kerja <5 tahun 10 orang (15,9 %), beban kerja sangat tinggi 33

orang (52,4 %), beban kerja tinggi 23 orang (36,5 %), beban kerja tidak tinggi 7 orang (11,1 %), dukungan sosial rendah 40 orang (63,5 %), dan dukungan sosial tinggi 23 orang (36,5 %).

Analisis Bivariat

Hasil analisis bivariate yang diuji dengan chi square pada 5 variabel sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Statistik factor-faktor yang mempengaruhi burnout Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021

Variabel Independen	Kategori	Burnout		Persepsi		Total	p-value	PR (95% CI)
		Burnout Tinggi	Burnout Rendah	Positif	Negatif			
Masa Kerja	≥5 Tahun	22	41,5%	31	58,5%	53	100%	0,733
	<5Tahun	5	50,0%	5	50,0%	10	100%	(0,413 – 1,677)
Beban Kerja	Tinggi	41	73,2%	15	26,8%	56	100%	0,028
	Tidak Tinggi	2	28,6%	5	71,4%	7	100%	(0,786 – 8,356)
Dukungan Sosial	Tinggi	10	43,5%	33	56,5%	23	100%	1,000
								1,023 (0,568-1,844)

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis bivariat pada uji *chi square* menunjukkan bahwa ada hubungan antara burnout tenaga kesehatan dengan beban kerja (p value =0,028, PR = 2,563) tenaga kesehatan dengan beban kerja tinggi cenderung beresiko 2,563 kali mengalami *burnout* dibandingkan tenaga kesehatan dengan beban kerja tidak tinggi. Tidak ada hubungan antara burnout tenaga Kesehatan dengan masa kerja (p value =0,733, PR = 0,830), dan dukungan sosial (p value =1,000, PR = 1,023) tenaga kesehatan dengan dukungan sosial rendah cenderung beresiko 1,023 kali mengalami *burnout* dibandingkan tenaga kesehatan dengan dukungan sosial tinggi.

PEMBAHASAN

Gambaran *Burnout* Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSCM Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 63 tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSCM Tahun 2021, menggunakan Kuisisioner MBI-HSS mayoritas tenaga kesehatan mengalami *burnout* tinggi yaitu sebesar 57,1 % mengalami *burnout* tinggi dan 42,9 % mengalami *burnout* rendah. Sebagian besar dari responden menyatakan bahwa merasa orang-orang yang bekerja di rumah sakit menyusahkannya, berdasarkan hasil tabulasi dengan usia adalah kelompok usia 31 tahun – 40 tahun karena kelompok usia tersebut dalam kesehariannya harus membimbing usia lebih muda yang masa kerjanya < 5 tahun, dan menghadapi sikap kerja tenaga kesehatan senior yang anti pati karena mendekati masa pensiun. Dominan kelompok usia 31 tahun – 40 tahun tenaga kesehatan yang merasa lelah ketika bangun pagi karena membayangkan beratnya pekerjaan yang harus di jalani karena usia tersebut dimana pekerja ditahap menengah, dan sebagian besar tenaga kesehatan dengan profesi dokter dan radiografer selalu merasa sangat lelah diakhir jam dinas,

Menurut Maslach, menyatakan *burnout* tinggi dapat di definisikan merupakan kelelahan baik secara fisik, emosional dan mental sebagai akibat dari keterlibatan diri dalam jangka waktu yang panjang terhadap situasi dengan tuntutan emosional.¹ Cary Cherniss yang mengatakan bahwa dampak *burnout* sebagai perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat .

RSUPN Cipto Mangunkusumo merupakan

Rumah Sakit rujukan Nasional dan merupakan Rumah Sakit Pendidikan di Jakarta. Tenaga kesehatan dituntut untuk bekerja secara loyalitas dan profesional. *Burnout* yang terjadi pada tenaga kesehatan sangat penting untuk dilakukan evaluasi rutin secara berkala, hal ini dikarenakan tenaga kesehatan memegang peranan sangat penting dalam proses pelayanan di rumah sakit. Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi lingkungan kerja, sehingga berkembang berbagai akibat baik mental maupun fisik yang sangat dapat mengganggu proses pelayanan.

Kondisi ini terjadi karena tenaga kesehatan lebih banyak menggunakan tenaganya untuk melawan *burnout* yang dialami dari pada melakukan pekerjaannya. Berdasarkan observasi *burnout* tinggi pada tenaga kesehatan dapat berakibat mengalami rasa lelah yang berkepanjangan, kurangnya konsentrasi, dan hilangnya motivasi kerja yang dapat menimbulkan semakin meningkatnya waktu tunggu pasien yang membuat pelayanan menjadi buruk, Kejadian Tidak Diharapkan (KTD) atau insiden sentinel yang seharusnya 0% menjadi ada atau meningkat yang dapat berakibat fatal terhadap pasien, dan menurunnya sikap saling membantu terhadap sesama rekan kerja. Dampak-dampak ini juga dapat berakibat pada meningkatnya jumlah complain pasien.

Hubungan Antara Masa Kerja dengan *Burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian didominasi oleh tenaga kesehatan dengan masa kerja ≥ 5 tahun dan sebagian besar merasa *burnout* tinggi sebesar 53 orang (84,1%). Berdasarkan hasil analisis *chi square* diketahui tidak ada hubungan antara variable masa kerja dengan *burnout* . RSCM merupakan salah satu rumah sakit pemerintah dan kebanyakan tenaga kesehatan merupakan Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan masa bakti sampai dengan usia 60 tahun. *Burnout* yang terjadi pada tenaga kesehatan dengan masa kerja ≥ 5 tahun bisa diakibatkan karena profesi responden yang berhubungan langsung dengan pasien sehingga dituntut untuk cepat tanggap, dan harus selalu sesuai dengan prosedur yang ada. Berdasarkan hasil tabulasi antara masa kerja dan profesi tenaga kesehatan, sebagian besar profesi dokter dan radiografer yang paling tinggi mengalami burnout tinggi dengan masa kerja ≥ 5 tahun.

Dari hasil observasi juga didapatkan pegawai yang sudah bekerja ≥ 5 tahun merasa mulai jenuh

dengan pekerjaan karena harus menangani pasien yang tidak sedikit, dengan tekanan kerja yang banyak dalam masa waktu yang lama, kurangnya kesempatan untuk promosi diri, dan adanya prosedur serta aturan yang kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil. Secara teoritis ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout*, namun hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSCM Tahun 2021. Artinya semakin lama masa kerja tenaga kesehatan, tidak ada kaitannya dengan *burnout* yang dialami.

Menurut Munandar Masa kerja berhubungan dengan stres kerja yang berkaitan dengan dalam menimbulkan *burnout* dalam bekerja.⁶ Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima biasanya biasanya memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dari pekerja yang baru. Masa kerja merupakan ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang memahami tugas – tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Masa kerja merupakan indikator dari pengalaman kerja. Masa kerja memberi pengaruh positif pada kinerja bila dengan semakin lamanya masa kerja seseorang semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya, sebaliknya memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lamanya masa kerja akan timbul gangguan kesehatan pada pekerja serta timbul kebosanan yang disebabkan oleh pekerjaan yang sifatnya monoton.

Hubungan Antara Beban Kerja dengan *burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada 63 tenaga kesehatan didapatkan sebanyak 52,4 % tenaga kesehatan merasa memiliki beban kerja tinggi. Hasil analisis *chi square* diketahui ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* tenaga kesehatan. Beban kerja tinggi cenderung 2 kali lebih berpotensi menyebabkan *burnout* tinggi dibandingkan dengan beban kerja tidak tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2016) terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja tinggi dengan *burnout*. Selain itu, sebagian besar responden mengalami beban kerja yang tinggi yaitu 38 orang (71,7%) dan 15 orang (28,3%) mengalami beban kerja sedang. Hasil *cross tabulation* menunjukkan 5 orang (9,5%) responden dengan beban kerja tinggi mengalami *burnout syndrome* berat.

Dari hasil perhitungan bobot beban kerja yang telah dilakukan pada ke enam indikator beban kerja, diperoleh kebanyakan tenaga kesehatan merasa

indikator kebutuhan fisik dan tingkat frustrasi merupakan indikator yang paling berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan tingkat usaha merupakan indikator yang paling tidak berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan. Kebutuhan fisik adalah berapa besar aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan tenaga kesehatan (contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya) karena tenaga kesehatan di Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir menangani pasien secara teknis karena menggunakan alat-alat radiografi yang kesehariannya berhadapan langsung dengan radiasi, dan tingkat usaha adalah seberapa besar usaha yang di keluarkan secara mental dan fisik yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi dalam bekerja dan berdasarkan hasil kuisioner sebanyak 52 % tenaga kesehatan yang menyatakan beban kerja sangat tinggi merasakan tidak ada penghargaan atau *reward* terhadap prestasi kerja.

Beban kerja tenaga kesehatan merupakan bagian dari pengembangan tenaga kesehatan dirumah sakit yang dihitung berdasarkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk memberikan layanan kepada pasien per hari dan jumlah tenaga kesehatan. Beban kerja tenaga kesehatan dipengaruhi oleh kondisi jumlah pasien, jumlah rata-rata jam layanan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung kepada pasien, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh waktu kerjanya. Dari hasil observasi, sebagian besar tenaga kesehatan berkerja melebihi dari tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang ada dan kurangnya SDM sehingga banyak tenaga kerja yang mengerjakan pekerjaan di luar Tupoksi yang sudah tertulis dalam waktu yang lama dan terus-menerus menyebabkan sebagian besar tenaga kesehatan mengalami *burnout* tinggi.

Berdasarkan masalah diatas maka perlu adanya evaluasi secara rutin dan karena banyaknya pasien sehingga sangat diperlukan penambahan tenaga kesehatan, agar dapat bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) yang ada di dalam Surat Keputusan (SK) yang berlaku pada setiap individu.

Hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir Tahun 2021

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 63 tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir didapatkan 40 orang (63,5%) tenaga kesehatan mengalami dukungan sosial rendah. Berdasarkan hasil analisa, hasil penelitian dukungan sosial rendah, didominasi karena atasan tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan potensi diri yang dimiliki,

karena banyak tenaga kesehatan dengan masa kerja \geq 5 tahun tidak diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dengan potensi yang dimiliki memakan waktu dan sulitnya pengembangan diri dalam hal pengajuan namun jika tenaga kesehatan mengalami masalah dengan rekan kerja atau teman sejawat, atasan memberikan petunjuk cara penyelesaian masalah tersebut.

Dukungan sosial sebagai informasi dari orang lain yang menggambarkan individu dicintai dan dipedulikan, dihormati dan dihargai, dan bagian dari jaringan komunikasi dan kewajiban bersama. Dukungan rekan kerja adalah bantuan yang diberikan oleh rekan kerja ketika menghadapi masalah, bantuan tersebut berupa informasi baik verbal maupun non verbal.

Dukungan sosial dapat melindungi individu dari gangguan kesehatan mental, seperti *burnout*. Sedangkan individu yang kurang memiliki dukungan sosial cenderung lebih rentan terkena gangguan fisik dan psikologis. Dukungan sosial dapat diperoleh dari atasan kepada bawahan, teman sebaya, rekan kerja, institusi kerja, dan lingkungan sekitar.

Berdasarkan masalah di atas perlu ada pengembangan diri seperti diadakan satu pelatihan sesuai dengan kompetensi tenaga kesehatan secara individual, dan Institusi sebaiknya memfasilitasi atau mempermudah para tenaga kesehatan jika membutuhkan pengembangan diri sesuai kompetensi yang ada.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran Distribusi *Burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir dengan proporsi tertinggi adalah tenaga kesehatan dengan burnout tinggi sebanyak 44 orang (69,8%).
2. Gambaran Distribusi Masa Kerja tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir dengan proporsi tertinggi adalah tenaga kesehatan dengan masa kerja \geq 5 tahun sebanyak 53 orang (84,1%).
3. Gambaran Distribusi Beban Kerja tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir dengan proporsi tertinggi adalah tenaga kesehatan dengan burnout beban kerja sangat tinggi sebanyak 33 orang (52,4%).
4. Gambaran Distribusi Dukungan Sosial tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir dengan proporsi tertinggi adalah tenaga kesehatan dengan dukungan sosial

rendah sebanyak 40 orang (63,5%).

5. Tidak Ada hubungan antara Masa Kerja dengan Burnout Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. Nilai PR sebesar 1,195.
6. Ada hubungan antara Beban Kerja dengan Burnout Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. Nilai PR sebesar 2,625.
7. Tidak Ada hubungan antara Dukungan Sosial dengan Burnout Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. Nilai PR sebesar 0,900.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, variable beban kerja yang sangat tinggi mendominasi dan berhubungan mempengaruhi *burnout* tenaga kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. Maka peneliti mengajukan saran, sebagai berikut :

1. Untuk mengurangi beban kerja mental dan beban kerja rasa frustrasi, maka disarankan manajemen menerapkan budaya kerja yang lebih menghargai prestasi pekerja sehingga keluhan *burnout* yang dirasakan pekerja dapat dikurangi
2. Untuk mengurangi keluhan burnout maka disarankan manajemen mengevaluasi dan mengatur kembali beban kerja karyawan agar sesuai dengan Tupoksi yang berlaku

DAFTAR PUSTAKA

1. Maslach, L. (2008). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons.
2. Sihotang, I. N. (2004). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal PSYCHE*, 1(1), 9–17
3. Luh, N., Dian, P., Program, Y. S., S1, S., Stikes, K., & Usada Bali, B. (2016). Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet Rsup Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 77069. <https://www.neliti.com/publications/77069/>
4. Tinambunan, E. (2018). Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 1(1), 85–98.
5. Windayanti, & Prawasti. (2010). *Burnout pada*

- Perawat Rumah Sakit Pemerintah dan Perawat Rumah Sakit Swasta.* 127–140.
6. Rezal, F., Munandar, S., Kesehatan, F., Universitas, M., & Oleo, H. (2017). < α sehingga

terdapat hubungan antara status gizi dengan kelelahan kerja, Hasil uji chisquare didapatkan bahwa nilai P. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(5), 1–11.

