

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Perawat

a. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi atau hasil akhir yang dicapai oleh seorang perawat yang melaksanakan fungsi dan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan serta dapat berhasil secara kualitas maupun kuantitas yang telah direncanakan secara bersama-sama dengan rumah sakit atau organisasi.

Menurut Rivai (dalam Widyaningrum, 2019:39) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan yang diraih individu secara keseluruhan dalam suatu periode tertentu yang panjang ketika melaksanakan tugas dan kewajibannya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja yang ditentukan, target atau sasaran yang disepakati secara terlebih dahulu dengan organisasi tempatnya bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Silaen et al. (2021:3) kinerja ialah raihan kerja individu atau kelompok dalam sebuah organisasi atau rumah sakit yang dapat dilihat dengan jelas baik secara langsung

maupun tidak langsung. Kinerja disini dilihat sebagai suatu hasil akhir seseorang yang memiliki bukti secara konkrit.

Menurut Mangkunegara dalam Asnawi (2019:10) kinerja dianggap sebagai hasil kerja yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang berhasil dicapai oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dan wewenangnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Menurut Moerheriono dalam Silaen et al. (2021:2) kinerja merupakan usaha atau upaya yang dilakukan individu dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan menggunakan cara yang legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral serta etika, sesuai dengan tugas dan kewajiban yang dimiliki, baik dilakukan secara kualitatif ataupun kuantitatif.

Berdasarkan uraian dari para ahli di atas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir kerja yang dihasilkan oleh individu berdasarkan tugas dan wewenang yang diberikan organisasi atau perusahaan yang dapat dicapai karena dilakukan secara legal dan dapat dibuktikan dengan jelas. Kinerja kerja memiliki dampak secara langsung maupun tidak langsung terhadap tujuan yang ingin dicapai organisasi serta kinerja juga dapat bersifat secara kualitatif dan kuantitatif.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Simamora dalam Budiasa (2021:15) telah merumuskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain:

1) Faktor individual

Baik atau buruknya kinerja perusahaan pastinya dipengaruhi oleh kemampuan menjalankan tugas yang diberikan, kompetensi yang dimiliki, pengetahuan, sikap atau perilaku kerja, komitmen, dan adanya motivasi yang mendukung individu. Semua hal tersebut terkait individu yang pada akhirnya akan ikut berperan dalam hasil peningkatan kinerja rumah sakit.

2) Faktor kepemimpinan

Kualitas kepemimpinan dari seorang pemimpin merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat. Pimpinan seringkali pada membuat keputusan yang tepat tetapi tidak jarang juga melakukan keputusan yang gagal dan kurang tepat dalam menjalankan fungsi kepemimpinan. Misalnya, seorang kepala ruangan yang tidak dapat memberikan motivasi, inspirasi bagi bawahannya dan tidak mampu berkomunikasi secara efektif.

3) Faktor tim kerja

Dalam lingkungan kerja, tugas-tugas yang ada tidak selalu dapat diselesaikan oleh seorang perawat secara sendirian. Keterlibatan rekan kerja dalam tim kerja menjadi tidak terhindarkan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja individu perawat dan kinerja organisasi secara keseluruhan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas, melainkan juga dukungan tim kerja yang penting. Oleh karena itu, dukungan dari perawat menjadi faktor yang menentukan kinerja perawat di rumah sakit.

4) Faktor sistem organisasi

Organisasi terdiri dari berbagai sub-sistem yang saling terhubung dan bergantung satu sama lain dalam bahasa sistem. Kegagalan sub-sistem apa pun dapat mengakibatkan penurunan kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi harus selalu memperhatikan dan mengawasi sistem organisasi secara berkala agar dapat berjalan dengan lancar dan memastikan bahwa kinerja organisasi tetap optimal.

5) Faktor psikologis

Faktor ini terdiri dari adanya persepsi atau cara pandang perawat terkait lingkungannya, kepribadian, pembelajaran serta motivasi yang dimiliki oleh perawat. Faktor ini sebenarnya

masih dalam faktor individu karena masih mencakup hal-hal individu.

Pada dasarnya, faktor individu juga memiliki peran dominan dalam memengaruhi kinerja organisasi, terutama mengingat bahwa aktivitas sehari-hari di dalam organisasi dilakukan oleh individu perawat. Oleh karena itu, kajian dan penilaian kinerja organisasi, terutama dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), harus memperhatikan secara seimbang kelima faktor tersebut.

Sementara itu, Prawirosentono dalam Masram & Mut'ah (2017:147) merumuskan faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Efektifitas dan efisiensi

Jika suatu tujuan berhasil dicapai, perawat dapat menyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Namun, jika akibat yang tidak diinginkan terjadi akibat dari kegiatan tersebut, maka penilaian terhadap kegiatan tersebut didasarkan pada akibat yang tidak diinginkan, sehingga meskipun berhasil, kegiatan tersebut dianggap tidak efisien. Sebaliknya, jika akibat yang diinginkan tidak penting, maka kegiatan tersebut dianggap efisien.

- 2) Otoritas

Otoritas merujuk pada karakteristik dari komunikasi atau instruksi formal dalam suatu organisasi, yang diberikan oleh

seorang anggota organisasi kepada anggota lainnya, untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan kontribusinya. Instruksi tersebut menentukan batasan-batasan tentang tindakan yang diizinkan dan dilarang dalam konteks organisasi tersebut.

3) Disiplin

Disiplin di sini merujuk pada patuhnya seseorang terhadap hukum dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, disiplin perawat mengacu pada tindakan perawat tersebut untuk mematuhi tata cara kerja dengan organisasi atau rumah sakit tempat ia bekerja.

4) Inisiatif

Inisiatif merujuk pada kemampuan untuk berpikir dan menciptakan ide-ide baru dalam merencanakan sesuatu yang terkait dengan tujuan organisasi.

c. Penilaian Kinerja

Menurut Silaen et al. (2021:7) seorang individu yang sudah melakukan pekerjaannya dalam suatu organisasi dapat diketahui dan dinilai melalui instrumen penilaian kinerja. Hakikat dalam melakukan evaluasi penilaian kinerja adalah dengan cara membandingkan penampilan kerja individu dengan standar baku penampilan. Penilaian kinerja adalah suatu proses di dalam organisasi yang bertujuan untuk mengevaluasi kinerja para

pegawainya. Penilaian tersebut dilakukan untuk memberikan umpan balik kepada perawat guna meningkatkan produktivitas organisasi dan membantu dalam kebijakan seperti pelayanan, serta pelatihan dan pendidikan. Dengan demikian, tujuan utama penilaian kinerja adalah untuk membantu perawat meningkatkan kinerjanya dan memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan.

Indrasari (2017:56) menyatakan penilaian kinerja memiliki arti penting yang besar bagi organisasi dalam menghadapi lingkungan bisnis yang dinamis. Dalam melakukan penilaian kinerja, organisasi harus mempertimbangkan penggunaan kriteria yang bisa bersifat subyektif maupun obyektif. Kriteria kinerja secara obyektif melibatkan evaluasi terhadap standar-standar tertentu, sementara kriteria secara subyektif mengacu pada penilaian keseluruhan kinerja seorang perawat. Dengan demikian, organisasi perlu mempertimbangkan kedua jenis kriteria dalam melakukan penilaian kinerja untuk memastikan perawat dapat bekerja secara optimal di lingkungan medis yang terus berubah.

Mathis dan Jackson dalam Indrasari (2017:57) menilai bahwa penilaian kinerja dapat dilakukan secara informal dan secara sistematis.

1) Informal

Penilaian secara informal idealnya dapat dilaksanakan setiap saat dimana ketika atasan merasa membutuhkannya. Hubungan

sehari-hari antara perawat dengan atasan seperti kepala ruangan akan memberikan kesempatan bagi kinerja perawat untuk dapat dinilai.

2) Sistematis

Penilaian secara sistematis biasanya digunakan ketika adanya kontak antara manajer dan perawat bersifat formal dan sistemnya digunakan dengan benar dan dilaporkan dalam bentuk kesan dan observasi manajerial terhadap kinerja perawat

d. Indikator Kinerja

Menurut Bangun dalam Asnawi (2019:14) indikator kinerja dapat dilihat atau diukur dari lima dimensi berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh perawat akan dapat menunjukkan kinerja perawat sebab melalui kuantitas kerja tersebut akan terlihat seberapa banyak pekerjaan yang telah diselesaikan secara efektif dan efisien. Untuk dapat mengukur produktivitas dari perawat yang ada dalam sebuah organisasi, maka sebaiknya perawat diberikan target atau tujuan yang akan dicapai untuk mengetahui setinggi apa nilai dan seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja merupakan hal yang sangat penting sekali sebagai salah satu ukuran atau indikator untuk melihat kinerja perawat. Selain besaran dan banyaknya pekerjaan yang diterima, kualitas pekerjaan yang dihasilkan perawat harus dipertimbangkan. Proses perawat dalam mengerjakan pekerjaannya tentu berbanding lurus dengan kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Dalam hal ini, rumah sakit melalui pimpinannya harus senantiasa mendelegasikan atau menyampaikan langkah serta panduan yang jelas dan sesuai standar dan kebijakan rumah sakit pada perawat yang diberikan tanggung jawab.

3) Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, pada beberapa jenis pekerjaan harus diselesaikan dengan jadwal atau shift kerja yang ada. Dengan adanya ketergantungan pada pekerjaan yang lain, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan mampu menggambarkan kinerja perawat.

4) Kehadiran

Kehadiran perawat mengacu pada kehadiran fisik perawat di tempat kerja atau pada saat menjalankan tugas-tugas yang telah

ditetapkan oleh rumah sakit atau atasan. Kehadiran perawat menjadi penting karena dapat memengaruhi kinerja dan layanan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Kehadiran perawat yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan kasus-kasus pasien yang ada, sementara kehadiran yang buruk dapat menghambat produktivitas layanan dan berdampak negatif pada kinerja rumah sakit.

5) Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama adalah kemampuan seseorang untuk berinteraksi dan berkolaborasi dengan baik dengan orang lain dalam suatu tim atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama dengan hasil yang optimal. Kemampuan ini meliputi kemampuan untuk saling mendukung, saling menghargai, saling berbagi ide, dan mengatasi konflik secara konstruktif.

Adapun indikator-indikator kinerja menurut Robbins dalam Bagiada dan Netra (2019:504)) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas kerja

Indikator ini mengindikasikan tinjauan terhadap penggunaan Standar Operasional Prosedur yang dilakukan perawat ketika melakukan tindakan pada pasien.

2) Kuantitas hasil kerja

Indikator ini meninjau seberapa besar jumlah pelayanan yang dihasilkan oleh perawat dan seberapa banyak ia

meninggalkan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Indikator kuantitas kerja menunjukkan adanya suatu tingkatan kinerja kerja perawat yang rendah.

3) Ketepatan waktu

Indikator ini menilai ketepatan waktu perawat dalam hadir di ruangan untuk memberikan layanan atau tindakan pada pasien.

4) Efektivitas

Indikator ini melihat profesi seperti perawat masih terjadinya miskomunikasi antara masing-masing perawat dan kepala ruangan, sehingga hal itu tidak menghasilkan suatu kinerja yang efektif dan juga efisien.

5) Kemandirian

Indikator ini melihat sejauh mana perawat mampu menyelesaikan tugasnya secara mandiri. Hal ini untuk mengukur bagaimana kinerja yang dihasilkan perawat ketika melayani pasien dengan keterbatasan bantuan rekan perawat lain atau kepala ruangan.

Sementara itu indikator-indikator kinerja perawat menurut Kewuan dalam Ramadhan dan Sukarno (2016:364), yaitu sebagai berikut:

1) Indikator *input*

Indikator ini mencakup segala sesuatu yang dibutuhkan dalam memberikan asuhan keperawatan, pelayanan, dan praktik. Hal-

hal tersebut dapat melalui personel, alat atau fasilitas kesehatan penunjang lainnya.

2) Indikator proses

Indikator ini mencakup kecepatan, ketepatan, tingkat akurasi dalam pelayanan, asuhan keperawatan, dan praktik yang diberikan pada pasien.

3) Indikator *output*

Indikator ini merupakan hasil pelayanan, asuhan keperawatan, dan praktik.

4) Indikator *outcome*

Indikator yang merupakan hasil atau dampak dari pelayanan, asuhan keperawatan, dan praktik yang telah diberikan pada pasien.

5) Indikator *benefit*

Indikator ini mencakup peningkatan mutu layanan kesehatan dan khususnya pelayanan, asuhan keperawatan, dan praktik yang dilakukan oleh perawat.

2. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout menurut Bhanugopan dalam Alam (2022:41) menyatakan *burnout* awal mulanya diangkat oleh Freudenberger pada tahun 1974. Sejak saat itu dimulailah pemahaman tentang

burnout berkembang dan saat ini digunakan untuk menggambarkan kondisi psikologis seseorang. Sudah banyak penelitian yang telah dilakukan untuk menjelaskan mengenai istilah *burnout* dan mengidentifikasi gejala kronis terkait kelelahan kerja yang dapat memengaruhi kinerja seorang perawat.

Burnout adalah kelelahan yang umum terjadi ketika seseorang mengalami tekanan yang tinggi dan merasa kurang mendapatkan kepuasan dalam waktu yang sama. *Burnout* biasanya muncul ketika seseorang menetapkan target yang sangat tinggi dan memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas.

Maslach. dan Leiter dalam Alam (2022:49) menyatakan bahwa *burnout* atau kelelahan kerja adalah suatu definisi yang bersifat multidimensional. Menurutnya, Kelelahan kerja dibangun oleh tiga dimensi sindrom psikologis, yakni kelelahan secara emosional, depersonalisasi, dan rendahnya pencapaian personal. *Burnout* terjadi pada pekerjaan yang berorientasi pada layanan yang diperuntukan bagi banyak orang, yang dapat mengakibatkan munculnya ikatan yang bersifat tidak berimbang, yang terjadi antara pemberi dan penerima layanan.

Menurut Moorhead dan Griffin dalam Asih (2018:47) mengemukakan akibat dari stres yang berkelanjutan, individu menjadi enggan untuk memulai hari kerja di pagi hari. Mereka mungkin membutuhkan lebih banyak waktu untuk memulai

aktivitas, namun efisiensi kerja mereka menurun dan mereka cenderung mengalami kelelahan mental dan fisik yang lebih parah.

Dessler dalam Asih (2018:47) mengartikan kejenuhan (*burnout*) merupakan hasil dari pemberian beban kerja yang berlebihan dan tidak realistis kepada individu oleh organisasi, dengan tujuan mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berdampak pada kondisi fisik dan mental pegawai yang akhirnya mengalami perasaan jenuh yang mendalam.

Maharani dan Triyoga (dalam Hayati dan Fitria, 2018:51) menyatakan *burnout* merupakan tingkat kelelahan emosional yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi sering dialami oleh individu yang bekerja dalam situasi di mana mereka harus memenuhi kebutuhan sejumlah besar orang. Gejala ini mencakup perasaan kelelahan yang berhubungan dengan aspek emosional, dan seringkali terkait dengan kondisi di mana mereka harus memberikan pelayanan kepada banyak orang. *Burnout* ialah istilah yang umum digunakan dalam konteks stres kerja di tempat kerja. Para ahli di bidang ini telah melakukan penelitian dan membahas *burnout*, dan semuanya mengaitkannya dengan faktor-faktor lingkungan kerja dan jenis pekerjaan. *Burnout* ialah suatu situasi dimana perawat menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi, dan menarik diri dari pekerjaan.

Dari pandangan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah respons psikologis yang timbul pada individu ketika mereka terus-menerus mengalami stres dan menghadapi beban kerja yang berlebihan di lingkungan kerja. Dampaknya adalah gabungan antara individu dan pekerjaan mereka, yang dapat mengakibatkan kelelahan secara fisik dan emosional, perasaan tidak mampu mencapai prestasi, kebosanan, ketidaknyamanan, penurunan efisiensi dan kapasitas kerja, serta kelemahan secara fisik dan mental. Gejala ini dapat dideteksi dengan adanya penurunan motivasi, sikap sinis, kesulitan dalam melaksanakan tugas, ketidakpuasan, bahkan keinginan untuk melarikan diri dari pekerjaan.

b. Konsep dan Teori *Burnout*

Moore dalam Alam (2022:45) merumuskan beberapa konsep teori mengenai *burnout*:

1) Konsep Tedium

Konsep tedium merupakan konsep yang berisi tentang kondisi fisik, rasa emosi, serta kelelahan mental dalam jangka waktu berkepanjangan yang disebabkan karena situasi yang banyak berisi hal-hal negatifnya dibanding rasa positifnya. Dalam hal ini, pekerjaan yang diterima individu tidak sesuai dengan kompensasi yang diterimanya.

2) Konsep *Job Burnout*

Kelelahan kerja adalah *pressure* rasa emosi yang terjadi dengan konstan atau berulang-ulang yang disebabkan karena keterlibatan orang banyak dalam jangka waktu sudah lama. Pada penelitian dan studi literatur yang telah dilakukan menyatakan bahwa kelelahan kerja banyak dialami oleh pekerja *public services*, seperti perawat, polisi, jasa sosial (*social service*).

Maslach dan Jackson menjabarkan bahwa 3 komponen *burnout* dibangun oleh sindrom psikologi, kelelahan emosi, depersonalisasi diri, dan kurangnya sikap ramah dan tamah (dalam hal ini, pekerja *social service*)

3) Konsep Schaufeli

Schaufeli melakukan modifikasi terhadap konsep dasar kelelahan kerja dengan mengembangkannya dalam alat ukur yang lebih luas, tidak hanya terbatas pada pekerja di layanan publik yang berinteraksi secara konstan dengan banyak orang. Konsep yang diusulkan oleh Schaufeli mengambil inspirasi dari Maslach dan Jackson, yang mencakup tiga komponen utama, yaitu kelelahan (*exhaustion*), sikap sinis, dan penurunan efektivitas profesional. Dalam konsep ini, Schaufeli memperluas pemahaman tentang kelelahan kerja untuk mencakup aspek-

aspek psikologis dan perilaku yang terkait dengan pengalaman kelelahan kerja.

c. Indikator *Burnout*

Menurut Leiter dan Maslach (dalam Alam, 2022:43) setidaknya *burnout* dapat dilihat dari tiga indikator sebagai berikut:

1) *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi *burnout* yang dapat ditandai dengan kelelahan yang terjadi dalam waktu yang lama, baik itu secara fisik, mental, maupun emosional. Pekerja yang mengalami *exhaustion* cenderung merasa terlalu berlebihan baik secara emosional maupun fisik, dan tidak dapat menyelesaikan masalah dengan efektif. Meskipun telah beristirahat yang cukup, mereka masih merasa lelah dan kekurangan energi untuk melakukan aktivitas.

2) *Cynicism*

Cynicism atau sinisme merupakan salah satu dimensi *burnout* yang dapat dideteksi dengan adanya suatu sikap sinis dan cenderung menjauh dari lingkungan tempat dia kerja. Saat seorang individu mengalami *cynicism*, individu tersebut berubah menjadi dingin, menjaga jarak, dan enggan terlibat banyak dalam lingkungan kerja. *Cynicism* juga bisa menjadi cara untuk

menghindari rasa kecewa. Namun, perilaku negatif seperti sinisme ini sangat berdampak dalam merugikan efektivitas kerja.

3) *Ineffectiveness*

Dimensi *burnout* yang disebut *Ineffectiveness* adalah ketika individu merasa tidak mampu, tidak produktif dan merasa terbebani dengan tugas yang diberikan oleh organisasi. Ketika mengalami *Ineffectiveness*, seorang pekerja akan mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya dan merasa kurang percaya diri. Hal ini dapat menyebabkan ketidakmampuan untuk bekerja secara efektif dan juga bisa mengakibatkan kurangnya kepercayaan dari rekan kerja maupun atasan.

Menurut Baron dan Greenberg dalam Chairina (2019:52), *Burnout* memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)

Kelelahan fisik merujuk pada suatu keadaan dimana seseorang merasakan kekurangan energi selama jangka waktu yang cukup lama dan menunjukkan gejala fisik seperti sakit kepala, gangguan tidur, perubahan nafsu makan, serta mual. Tanda-tanda kelelahan fisik mencakup kurangnya semangat dalam bekerja, meningkatnya tingkat kesalahan, serta merasa sakit meskipun tidak ada kelainan fisik yang terdeteksi.

2) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional merujuk pada keadaan dimana seseorang mengalami gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, serta merasa terjebak dalam pekerjaannya. Tanda terjadinya *burnout* dapat dilihat dengan seringnya seseorang terserang kecemasan berlebih, tidak memiliki gairah, merasa tidak berdaya saat melaksanakan tugas, serta mengalami kebosanan atau kejenuhan dalam bekerja.

3) Kelelahan mental (*mental exhaustion*)

Kelelahan mental adalah suatu kondisi dimana seseorang menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain di sekitarnya, memiliki sikap yang negatif terhadap mereka, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, dan organisasi. Kondisi ini dapat tercermin dalam keputusan yang umumnya diambil berdasarkan pada rasa curiga terhadap orang lain, menunjukkan perilaku sinis dan meremehkan orang lain, menunjukkan ketidaktahuan terhadap orang lain, dan sengaja menyakiti diri sendiri.

4) Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Rendahnya prestasi diri merujuk pada kondisi di mana seseorang memiliki kinerja atau pencapaian yang buruk dalam menjalankan tugas atau aktivitas tertentu, dibandingkan dengan harapan atau standar yang telah ditetapkan. Kondisi ini dapat

disebabkan oleh berbagai faktor seperti kurangnya keterampilan atau pengetahuan, kurangnya motivasi atau semangat, gangguan emosional atau kesehatan mental, atau masalah di lingkungan sekitar yang memengaruhi performa seseorang.

Sementara itu, Riadi dalam Hayati dan Fitria (2018:57) menyatakan bahwa indikator *burnout* adalah sebagai berikut:

1) Kelelahan mental

Indikator ini mencerminkan gejala *burnout* yang termanifestasi sebagai perasaan yang muncul akibat emosi yang berlebihan, ditandai dengan kehilangan perasaan dan minat, kepercayaan, serta semangat. Seseorang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa kehidupannya kehilangan makna, merasa lelah, dan tidak mampu lagi mengatasi tuntutan pekerjaan.

2) Kurangnya aktualisasi diri

Indikator ini menunjukkan kurangnya pencapaian potensi diri, motivasi kerja yang rendah, dan penurunan rasa percaya diri. Kondisi ini sering kali terlihat dalam kinerja yang kurang optimal atau rendahnya prestasi yang dicapai.

3) Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah kecenderungan seseorang terhadap sesama manusia yang berkembang dari sikap sinis terhadap pekerjaan dan kinerja dirinya sendiri. Orang yang mengalami

depersonalisasi merasa bahwa aktivitas yang mereka lakukan tidak memiliki nilai atau makna. Sikap ini dapat terlihat melalui perilaku acuh tak acuh, sinis, kurang empati, dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

d. Tahapan *Burnout*

Menurut Freudenberger dan North yang dikutip dari health.kompas.com (2021), Berikut ini adalah tahapan-tahapan *burnout*:

- 1) Menunjukkan tingkat ambisi yang tinggi atau sangat termotivasi saat menghadapi suatu tugas.
- 2) Mendorong diri sendiri secara berlebihan untuk bekerja dengan lebih keras.
- 3) Acap kali mengabaikan kebutuhan dasar pribadi seperti istirahat yang cukup, olahraga, dan pola makan yang sehat.
- 4) Kurang melakukan introspeksi diri, cenderung menyalahkan situasi atau orang lain atas masalah yang dihadapi.
- 5) Terlalu terfokus pada pekerjaan hingga enggan meluangkan waktu untuk keluarga, teman, atau orang terdekat.
- 6) Kurang sabar dan sering kali menilai orang lain tidak kompeten, malas, sombong, atau memiliki prasangka negatif lainnya.
- 7) Menarik diri dari hubungan dengan orang terdekat, teman, atau keluarga. Menganggap ajakan untuk bertemu sebagai beban bukan kesenangan.

- 8) Perubahan perilaku menjadi lebih agresif, sering marah atau bersikap kasar terhadap orang di sekitarnya tanpa alasan yang jelas.
- 9) Merasa kehilangan diri sendiri atau tidak punya kemampuan untuk mengontrol hidup.

e. Cara Mengatasi *Burnout*

Menurut Dessler dalam Asih (2018:57) ada beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengatasi *burnout*:

- 1) Merubah pola hidup, hal ini dapat dilakukan dengan cara terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan hidup agar tidak mudah jenuh.
- 2) Memiliki jadwal yang teratur, Dengan adanya jadwal yang teratur berdampak positif dengan tepatnya waktu istirahat yang dimiliki.
- 3) Meninjau kembali target yang ditentukan, Dengan peninjauan kembali tujuan senantiasa kan mengukur batas kemampuan seorang individu.
- 4) Fokus terhadap dengan apa yang akan dilakukan di masa kini dan masa depan.
- 5) Terus melakukan aktivitas fisik, Dibanding pekerja dengan aktivitas fisik tinggi, pekerja yang berhubungan dengan banyak orang cenderung lebih mudah stress. Hal ini dapat dilaukan agar

senantiasa kesehatan jasmani dan rohani pekerja pelayanan dapat terus berimbang dengan beban pekerjaannya.

6) Lupakan pekerjaan ketika hari libur, berada di rumah atau waktu senggang lainnya.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah sikap hidup dan perilaku yang menunjukkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa tekanan dari luar. Sikap dan perilaku ini didasarkan pada keyakinan bahwa hal tersebut berguna bagi individu dan masyarakat, serta melibatkan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dengan norma, aturan, hukum, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan sosial budaya setempat.

Disiplin juga mencerminkan penghormatan yang dimiliki seorang perawat terhadap peraturan dan ketentuan yang diberlakukan di rumah sakit tempatnya bekerja. Individu yang sering melanggar peraturan dan ketentuan tersebut menunjukkan rendahnya disiplin kerja, sementara individu yang patuh menunjukkan tingkat disiplin yang baik. Dalam pengertian yang lebih spesifik, disiplin merujuk pada tindakan pengawasan yang dilakukan untuk memperbaiki perilaku dan sikap yang tidak benar pada perawat.

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Syarif et al. (2022:135), Disiplin kerja adalah sebuah sikap yang dimiliki individu untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap aturan-aturan yang berlaku, baik yang tertulis ataupun tidak tertulis dan juga mampu menjalankannya serta tidak menghindar untuk dapat menerima sanksi dan hukuman apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Nitisemito dalam Syarif et al. (2022:136), Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku yang dijalankan oleh individu secara sukarela dan sadar untuk mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Peraturan tersebut bisa berupa kebijakan internal, standar operasional prosedur, atau aturan-aturan lain yang telah ditetapkan oleh rumah sakit.

Menurut Benowitz dalam Syarif et al. (2022:135), Disiplin kerja adalah upaya atau kekuatan yang dapat memengaruhi seseorang untuk bertindak secara konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan memiliki disiplin kerja yang baik, seseorang cenderung lebih fokus dan tekun dalam menjalankan tugas-tugasnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas dalam bekerja.

Disiplin kerja juga membantu seseorang untuk mematuhi peraturan dan aturan yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, serta meminimalisir terjadinya kesalahan atau pelanggaran dalam

bekerja. Oleh karena itu, penting bagi setiap individu untuk membangun dan menjaga disiplin kerja yang baik dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Jadi, pengertian disiplin kerja ialah kesadaran maupun kesediaan individu dalam mematuhi peraturan yang berlaku dan mengikat di sebuah organisasi rumah sakit. Peraturan tersebut dapat bersifat tertulis dan tidak tertulis, serta siap untuk tidak menghindar dari sanksi yang berlaku jika terbukti melanggar. Dengan adanya disiplin kerja diharapkan individu dapat lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya serta mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut T. Hani Handoko dalam Syarieff et al.(2022:140) menggolongkan jenis-jenis disiplin sebagai berikut:

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendorong individu untuk patuh pada standar dan aturan yang telah ditetapkan, sehingga mencegah terjadinya pelanggaran atau penyimpangan. Hal yang terpenting dalam hal ini adalah membentuk kesadaran "*self-discipline*" pada setiap perawat. Dengan demikian, individu akan memiliki kedisiplinan

yang tinggi dan mampu mematuhi aturan dengan sadar tanpa perlu pengawasan yang ketat.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan upaya untuk menangani pelanggaran aturan yang telah terjadi dan mencegah terjadinya pelanggaran lebih lanjut. Upaya korektif ini dapat berupa tindakan hukuman atau disiplin (*disciplinary action*) seperti memberikan peringatan atau sanksi seperti skorsing. Semua upaya disiplin tersebut harus dilakukan secara positif dengan tujuan untuk mendidik dan mengoreksi kesalahan agar tidak terulang kembali di masa depan.

c. Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk memastikan bahwa orang-orang mengikuti aturan dan peraturan yang telah ditetapkan, serta bersedia untuk mengambil tindakan yang tepat bahkan tanpa perintah langsung. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sebuah lingkungan kerja yang harmonis dan produktif sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Individu yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang sesuai untuk menciptakan suatu kondisi kerja yang dibangun atas perilaku-perilaku yang positif dan dapat mewujudkan tujuan rumah sakit.

Agustini (2019:96) merumuskan tujuan dan manfaat penegakan disiplin kerja:

- 1) Agar individu dapat menaati segala peraturan dan kebijakan terkait ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang ada di rumah sakit, Baik itu secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah yang diberikan atasan.
- 2) Untuk karyawan dalam hal ini perawat dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik mungkin serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berhubungan dengan rumah sakit sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Agar perawat dapat mengoperasikan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa rumah sakit sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 4) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang terdiri atas tindakan dan perilaku yang sesuai norma dan peraturan yang berlaku.
- 5) Agar perawat mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi dan sesuai harapan rumah sakit.
- 6) Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja sehingga kinerja perawat dan rumah sakit akan meningkat.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104), pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi disiplin kerja. Indikator tersebut antara lain:

1) Kehadiran

Jumlah kehadiran perawat dalam rumah sakit dapat dihitung untuk mengetahui seberapa sering mereka melakukan aktivitas pekerjaan atau layanan, dengan semakin rendah tingkat ketidakhadiran perawat, maka semakin tinggi pula tingkat layanan yang dihasilkan oleh rumah sakit.

2) Tata cara kerja

Tata cara kerja merupakan peraturan atau ketentuan yang wajib dipatuhi oleh semua perawat. Dengan mematuhi tata cara kerja yang ada pada rumah sakit, perawat akan lebih dapat meningkatkan efisiensi kerja, menjaga keselamatan dan kesehatan pasien, meningkatkan disiplin kerja, dan membantu membangun citra rumah sakit yang baik.

3) Ketaatan pada atasan

Taat pada atasan berarti patuh dan mengikuti arahan yang diberikan oleh atasan untuk seluruh bawahannya dalam rangka

melakukan kepemimpinan yang baik. Dengan taat pada atasan, perawat bisa dianggap memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi.

4) Kesadaran bekerja

Kesadaran bekerja merupakan salah satu indikator disiplin kerja. Perawat yang memiliki kesadaran bekerja yang tinggi cenderung lebih patuh pada peraturan dan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, serta menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan dengan lebih baik. Mereka juga cenderung memprioritaskan pekerjaan dan datang tepat waktu.

5) Tanggung jawab

Indikator yang terakhir adalah tanggung jawab, indikator ini merujuk pada perawat yang disiplin yang biasanya memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya, tim kerjanya, dan rumah sakit tempatnya bekerja. Mereka menyadari bahwa setiap tugas yang diberikan harus dilaksanakan dengan baik dan tepat waktu, serta dengan kualitas yang memuaskan.

Sementara itu Hasibuan dalam Farida dan Hartono (2016:44) menyatakan bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Adanya absensi kerja

Absensi menunjukkan ketidakhadiran seorang individu ke tempat dimana ia bekerja. Absensi biasanya disebabkan oleh beberapa alasan. Sebab adanya absensi antara lain ialah Alpa, Izin, dan Sakit.

2) Adanya keterlambatan kerja

Keterlambatan kerja yang tidak biasa dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang menyebabkan penurunan disiplin kerja karyawan. Penurunan disiplin ini umumnya terjadi karena kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti kemalasan atau sering meninggalkan tempat kerja.

3) Perputaran tenaga kerja (LTO)

Labour Turn Over adalah istilah yang menggambarkan proses keluarnya dan masuknya tenaga kerja atau perputaran karyawan dalam suatu organisasi dengan ukuran tertentu.

4) Seringnya terjadi kesalahan

Kesalahan yang sering terjadi dalam pekerjaan mungkin bisa disebabkan oleh faktor-faktor non-manusia, seperti kesalahan sistem, masalah material, kerusakan alat, dan sebagainya. Namun, jika faktor-faktor tersebut bukan penyebabnya, maka perlu dilakukan penelitian terhadap karyawan untuk mengetahui akar masalahnya.

5) Adanya pemogokan

Pemogokan menandakan bahwa tenaga kerja menunjukkan kurangnya kedisiplinan. Aksi pemogokan merupakan hasil dari rasa ketidakpuasan, kegelisahan, dan faktor lainnya.

Adapun 6 poin indikator disiplin kerja yang lain menurut Afandi dalam Yuliantini dan Suryatiningsih (2021:107) yaitu sebagai berikut:

- 1) Masuk kerja tepat waktu.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif.
- 3) Tidak pernah mangkir atau Tidak bekerja.
- 4) Mematuhi semua peraturan rumah sakit.
- 5) Target pekerjaan.
- 6) Membuat laporan kerja harian.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis membutuhkan berbagai rujukan dari penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang memiliki keterkaitan dengan topik yang diteliti oleh penulis. Maka dari itu penulis menggunakan rujukan dari hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2
Penelitian Terdahulu

| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|----------------------------------|---|--------------------------|---|
| 1 | Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan Intiqad: Jurnal Agama dan Pendidikan Islam Th. Juni 2018 Hal. 50-65 P-ISSN : 1979-9950 | 1. Isra Hayati 2. Suci Fitria | <i>Burnout</i> (X1) Kinerja Karyawan (Y) | Regresi Linier Sederhana | Secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar |

| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|-------------------------|--|
| | E-ISSN : 2598-0033 DOI: https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924 | | | | sebesar 98,9%. |
| 2 | Studi Banding Stres Kerja, Kejenuhan dan Kinerja Keperawatan Perawat di Bangsal Pelayanan Keperawatan Komprehensif dan Perawat di Bangsal Umum Jurnal Stress Vol. 27 No. 1 Th. 2019 Hal. 46-52 pISSN : 1225-665X eISSN : 2234-1668 DOI: https://doi.org/10.17547/kjsr.2019.27.1.46 | 1. Kim Youn Sil 2. Jung Ae 3. Seo Eung-Kae | Stess Kerja (X1) <i>Burnout</i> (X2) Kinerja Perawat (Y) | Regresi Linier Berganda | Secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 48,6%. |
| 3 | Pengaruh Stres Kerja, <i>Burnout</i> Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Vol. 8 No. 5 Th. 2019 Hal. 493-524 ISSN : 2337-3067 DOI; | 1. Bagiada ,I.P.S 2. Netra I.G.S.K | Stress Kerja (X1) <i>Burnout</i> (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Perawat (Y) | Regresi Linier Berganda | Secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan nilai R |

| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|--|--|--------------------------|---|
| | https://doi.org/10.24843/EEB.2019.v08.i05.p04 | | | | <i>Adjusted Square</i> sebesar 64,2% |
| 4 | <p>Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Inovator: Jurnal Manajemen Vol. 9 No. 1 Th. 2020 Hal. 23-29</p> <p>Inovator: Jurnal Manajemen P-ISSN : 1978-6387 E-ISSN : 2623-050X DOI: https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Pamed Abdul Sadat 2. Susi Handayani 3. M. Kurniawan | <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motivasi (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y1)</p> | Regresi Linier Berganda | Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. Secara simultan semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 78% |
| 5 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi, Jawa Barat</p> <p>Akademi Fisioterapis RS Dustira Cimahi Hal. 224-234 Th. 2020 DOI: https://doi.org/10.46799/jhs.v1i4.43</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Sari Hijayanti | <p>Disiplin Kerja (X)</p> <p>Kinerja Perawat (Y)</p> | Regresi Linier Sederhana | Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 67%. |
| 6 | Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Indita, W.A | <i>Burnout</i> (X1) | <i>Cross-Sectional</i> | <i>Burnout</i> berpengaruh |

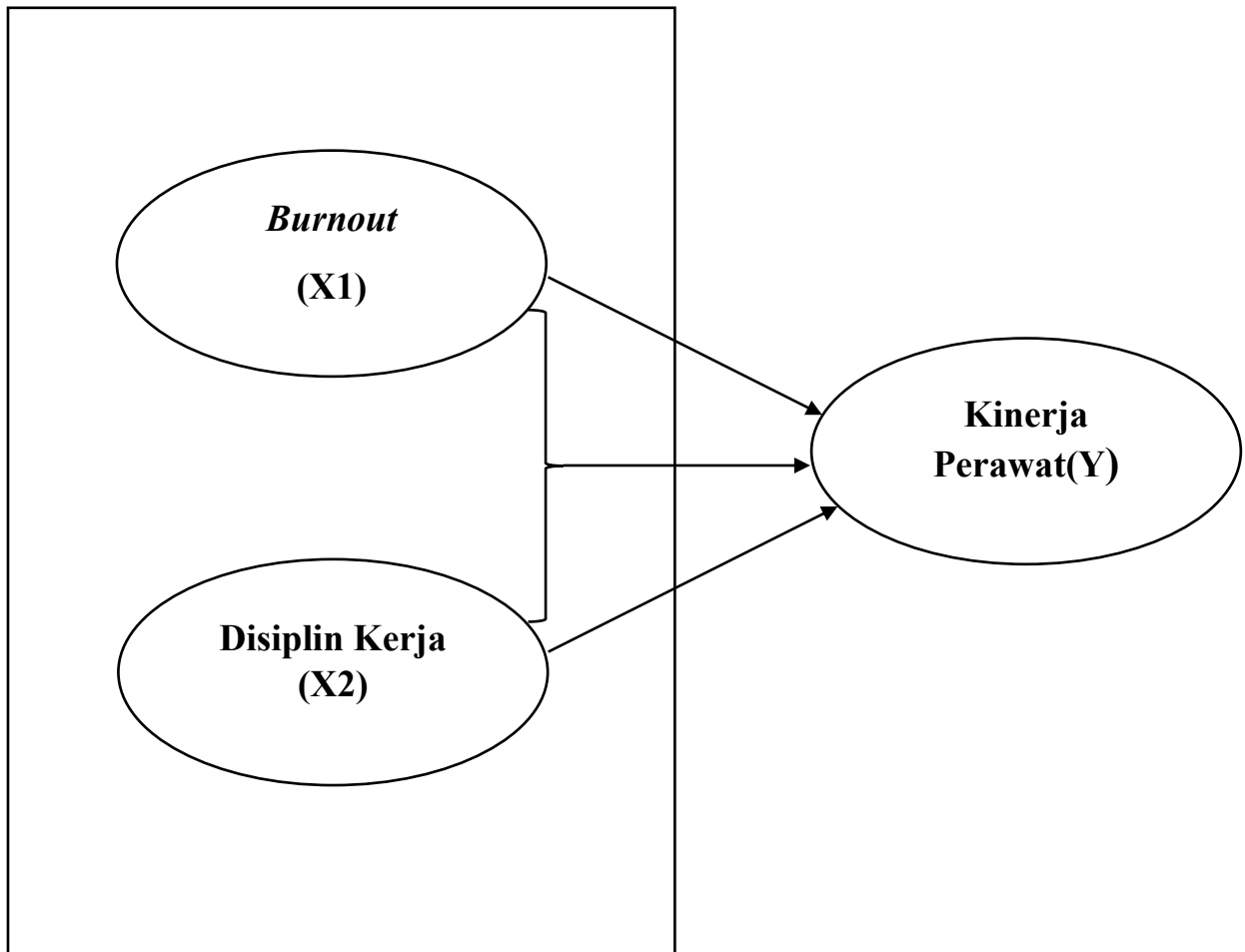
| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|-----------------------------|---|
| | <p>Intensive Care RSUD Kardinah Tegal</p> <p>Jurnal Keperawatan Muhammadiyah</p> <p>Hal. 113-120</p> <p>Th. September 2020</p> <p>ISSN : 2541 -2396</p> <p>E-ISSN: 2597 - 7539</p> <p>DOI: http://dx.doi.org/10.30651/jkm.v0i0.5576</p> | 2. Exlidawati | Kinerja Perawat(Y) | | uh negatif signifikan terhadap kinerja perawat dengan <i>p-value</i> 0,0004 |
| 7 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT ISS Indonesia)</p> <p>Jurnal Sosial dan Humaniora</p> <p>Vol. 6</p> <p>No. 2</p> <p>Th. 2021</p> <p>Hal. 107-120</p> <p>P-ISSN : 2460-4208</p> <p>E-ISSN : 2549-7685</p> <p>DOI: https://doi.org/10.47313/pjsh.v6i2.1255</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tine Yulianti ni 2. Suryatiningsih | <p>Disiplin Kerja(X1)</p> <p>Beban Kerja (X2)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> | <i>Partial Least Square</i> | Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif signifikan. Secara simultan semua variabel X yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap Y. |
| 8 | <i>Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance</i> | <ol style="list-style-type: none"> 1. M. Irfan Nasution 2. Nirwana Priangkara | <i>Work Discipline (X1)</i> | <i>Partial Least Square</i> | Secara parsial <i>work discipline</i> berpengaruh positif |

| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--|---|---|------------------------------------|---|
| | <p><i>International Journal of Economics, Social Science Entrepreneurship and Technology (IJESET)</i></p> <p>Vol. 1 No. 1 Th. 2022 Hal. 50-64 E-ISSN : 2809-5960 DOI: https://dx.doi.org/10.55983/ijeset.v1i1.27</p> | | <p><i>Work Motivation (X2)</i></p> <p><i>Employee Performance (Y)</i></p> | | <p>signifikan. Secara simultan semua variabel X yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap Y.</p> |
| 9 | <p>Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT LKM Demak Sejahtera</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol. 5 No. 2 Th. Juni 2022 Hal. 2614-3259 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI: https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652</p> | <p>1. Nailul Muna 2. Sri Isnowati</p> | <p>Disiplin Kerja (X1)</p> <p>Motvasi Kerja (X2)</p> <p>Pengembangan Karir (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Regresi Linier Berganda</p> | <p>Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y Diperoleh nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 71,4%.</p> |
| 10 | <p>Analisis Stres Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Selama</p> | <p>1. M. Izzul Haq. R 2. Gendut Sukarno</p> | <p><i>Burnout (X1)</i></p> | <p><i>Partial Least Square</i></p> | <p>Secara parsial <i>burnout</i> berpengaruh</p> |

| No | Judul, Tahun, dan Identitas Jurnal | Penulis | Data Variabel | Metode Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|---------|--------------------|-----------------|---|
| | Pandemi Covid-19 Di RS Islam Surabaya A.Yani Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) Vol. 7 No. 3 Th. 2022 E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528 DOI: https://doi.org/10.31932/jpe.v7i3.1933 | | Kinerja Perawat(Y) | | uh negatif signifikan. Dengan nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar sebesar 32,8%. |

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, maka dapat disusun sebuah bagan konseptual kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 5
Kerangka Pemikiran

D. Hipotesa Penelitian

Berdasarkan hasil dari rumusan masalah dan tinjauan pustaka, dan kerangka pemikiran maka dapat disusun perumusan hipotesis yang data primernya sebagai acuan penulisan penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja perawat

Burnout merupakan bentuk kelelahan yang berkembang ketika seseorang menghadapi tekanan berlebihan akibat beban kerja yang tinggi, sehingga menyebabkan terkurasnya sumber daya fisik dan mental secara total, bahkan berdampak pada perubahan kepribadian. Dalam dua penelitian terdahulu, yaitu oleh Kim, Jung dan Seo (2019) dan Ramadhan dan Sukarno (2022), *burnout* telah terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Namun, penelitian oleh Lisan et al. (2021) menunjukkan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini, penulis bermaksud untuk menguji apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat

Disiplin kerja merupakan sarana yang digunakan oleh para eksekutif untuk berkomunikasi dengan perawat guna mengajak mereka untuk mengubah perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Harapannya, penerapan disiplin kerja di rumah sakit akan berdampak positif pada kinerja perawat, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif pada operasional rumah sakit. Dua penelitian terdahulu oleh Yuliantini dan Suryatiningsih (2021) serta Hijayanti (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Namun, penelitian oleh Muna & Isnawati (2022) menunjukkan bahwa disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menguji

apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

3. Pengaruh *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat

Pada penelitian-penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi belum meneliti secara khusus tentang pengaruh disiplin kerja dan *burnout* sebagai dua variabel terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengetahui apakah kedua variabel ini, yaitu *burnout* dan disiplin kerja, memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

Berdasarkan kajian teori, batasan masalah, serta kerangka pemikiran, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi

H3 : *Burnout*, Disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.