

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi atau rumah sakit, sumber daya manusia berperan sebagai penggerak utama dalam berjalannya rencana, kegiatan atau aktivitas sebuah organisasi. Sebuah kesuksesan dan kegagalan perusahaan pada dasarnya ditentukan oleh adanya keberadaan sumber daya manusia. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan dan mengatur keberadaan karyawannya dalam rangka usaha untuk melancarkan tujuan dan meningkatkan kinerja perawat itu sendiri. Mengingat begitu fundamentalnya sumber daya manusia dalam rumah sakit, maka perusahaan harus juga mengawasi karyawannya untuk selalu menjaga kesehatan, kedisiplinan dan memberikan arahan ketika menjalankan fungsi dan tugasnya.

Kinerja dianggap sebagai suatu capaian prestasi yang dicapai dalam melakukan layanan pada masyarakat pada periode waktu tertentu yang tidak bisa terwujud jika tidak adanya pengelolaan atau manajemen yang baik. Sebuah institusi dapat didorong untuk meningkatkan kinerjanya dengan usaha-usaha manajemen kinerja yang bertujuan mencapai tingkat tertinggi

organisasi dan memaksimalkan potensi karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja dan kemampuan karyawan.

Kinerja kerja perawat yang tinggi dapat dibangun dengan terciptanya tingkat kedisiplinan yang tinggi dan kondisi mental maupun fisik perawatnya yang sehat juga. Kinerja kerja perawat merupakan hal yang harus dibangun secara kontinyu dan juga menyangkut keseluruhan aspek sumber daya manusia dalam rumah sakit. Kinerja perawat dapat ditingkatkan dengan peningkatan tingkat kedisiplinan dan kondisi kesehatan mental dan fisik yang baik terhadap organisasi atau rumah sakit

Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, perawat tentu memiliki masalah terlepas dari segala tanggung jawab dari tingkatan jabatan yang diembannya. Salah satu masalah yang cukup meningkat tren grafiknya saat ini adalah *burnout* atau kelelahan dalam bekerja. *Burnout* awalnya dipicu oleh tekanan pekerjaan yang tidak dapat dihindari oleh perawat, yang kemudian terjadi perubahan emosional, perubahan jati diri, serta adanya penurunan produktivitas pada hasil akhir pekerjaan. Kondisi ideal sebuah organisasi dapat diukur dengan rendah atau tingginya tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawannya. Tingkatan *burnout* harus senantiasa diminimalisir oleh setiap individu dalam organisasi, bahkan jika bisa dapat dihindari, sebaiknya dihindari agar senantiasa kondisi organisasi selalu kondusif.

Pada penelitian yang dilakukan Sukarno dan Ramadhan (2022) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian itu juga, penulisnya menjelaskan

bahwa semakin rendahnya tingkat *burnout* pada perawat, maka semakin baik kinerja yang akan dihasilkan oleh perawat. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi tingkat *burnout* maka akan berdampak semakin buruknya kinerja perawat.

Penelitian lainnya mengenai *burnout* ialah yang dilakukan oleh Bagiada dan Netra (2019), *Burnout* juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dari hasil penelitian tersebut, menjelaskan bahwa *burnout* yang terjadi di rumah sakit tersebut dikarenakan para perawat terlalu banyak menerima informasi dari tugas pekerjaan yang berbeda, sehingga mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas. Hal itu dibuktikan dengan adanya proses dalam pekerjaan yang dirasakan oleh perawat dengan hadirnya rasa tidak nyaman dan tidak bekerja dengan sepenuh hati. Penelitian lain yang dilakukan oleh Lisan et.al (2021) menunjukkan hasil yang berbeda dari dua penelitian di atas. Penelitian yang dilakukan menyorot pengaruh *burnout* pada kinerja kerja. Hasilnya, *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja.

Disiplin yang baik akan berbanding lurus dengan keberhasilan dalam menjalankan tugas yang diberikan rumah sakit pada perawatnya. Hal tersebut akan mendukung rasa semangat, gairah kerja yang besar, dan tercapainya tujuan rumah sakit. Maka dari itu pimpinan dalam suatu rumah sakit akan selalu senantiasa berusaha menuntut karyawannya untuk memiliki tingkat disiplin yang baik dan tinggi. Untuk menjaga hal itu merupakan suatu hal yang sulit, maka dari itu dibutuhkan peraturan dan ketentuan yang harus

benar-benar dapat dijalankan, dipatuhi dan ditegakan oleh setiap elemen dalam rumah sakit.

Tingkat kedisiplinan rumah sakit dapat dikatakan sangat baik bilamana seluruh karyawannya mampu menaati seluruh peraturan yang berlaku di rumah sakit. Tingkat kedisiplinan menunjukkan tingkatan tanggung jawab perawat terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh rumah sakit. Alokasi sumber daya manusia yang rasional dan efektif sangat penting bagi rumah sakit untuk mempertahankan eksistensi dan perkembangannya di masa depan. Dengan demikian hal ini dapat dikatakan bahwa kekuatan suatu rumah sakit diciptakan dan ditentukan oleh pihak-pihak yang mendukung sistem organisasi tersebut, baik pada tingkat yang bawah, menengah maupun atas.

Permasalahan mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja perawat ditunjukkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Hijayanti (2019). Hasilnya, setelah melalui analisis statistik melalui uji signifikansi dan uji parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut berarti tingkat kedisiplinan perawat dapat meningkatkan kinerja perawat, dengan disiplin perawat akan berusaha lebih keras untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya di rumah sakit. Dan juga akan semaksimal mungkin untuk meraih hasil yang diinginkan dan membuat kinerja semakin bagus. Namun, hasil berbeda ditunjukkan pada penelitian lain yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati (2022). Pada penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang

signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja, dengan tingkat hasil uji signifikan sebesar $-0,007$ (lebih besar dari $0,005$).

Berdasarkan *review* atau tinjauan dari beberapa penelitian di atas, telah menunjukkan adanya *gap* penelitian atau hasil penelitian yang tidak konsisten terkait hasil penelitian mengenai variabel *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat. Atas hal tersebut, penulis memutuskan untuk meneliti variabel *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja, dan ingin memverifikasi ulang pada lokasi, populasi, dan responden yang berbeda mengenai pengaruh variabel *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi (RSJMM) Bogor adalah rumah sakit jiwa tipe A yang menjadi pusat layanan kesehatan jiwa dan napza dengan lokasi di Jalan dr. Sumeru No. 114 Kota Bogor. RSJMM memiliki luas tanah seluas 56 hektare dengan bangunan seluas 79.238 m². RSJMM dikelola oleh 915 karyawan pada Maret 2023, termasuk 75 tenaga medis, 565 tenaga kesehatan lainnya, dan 275 tenaga non-medis. RSJMM menyediakan layanan psikiatri yang lengkap serta layanan non-psikiatri, seperti Poliklinik Penyakit Dalam, Poliklinik Jantung, Poliklinik Kandungan, Poliklinik Anak, Poliklinik Paru, Poliklinik Bedah Umum, Poliklinik THT, Poliklinik Syaraf/Neurologi, Poliklinik Gigi dan Mulut, Fisioterapi, dan Anestesi.

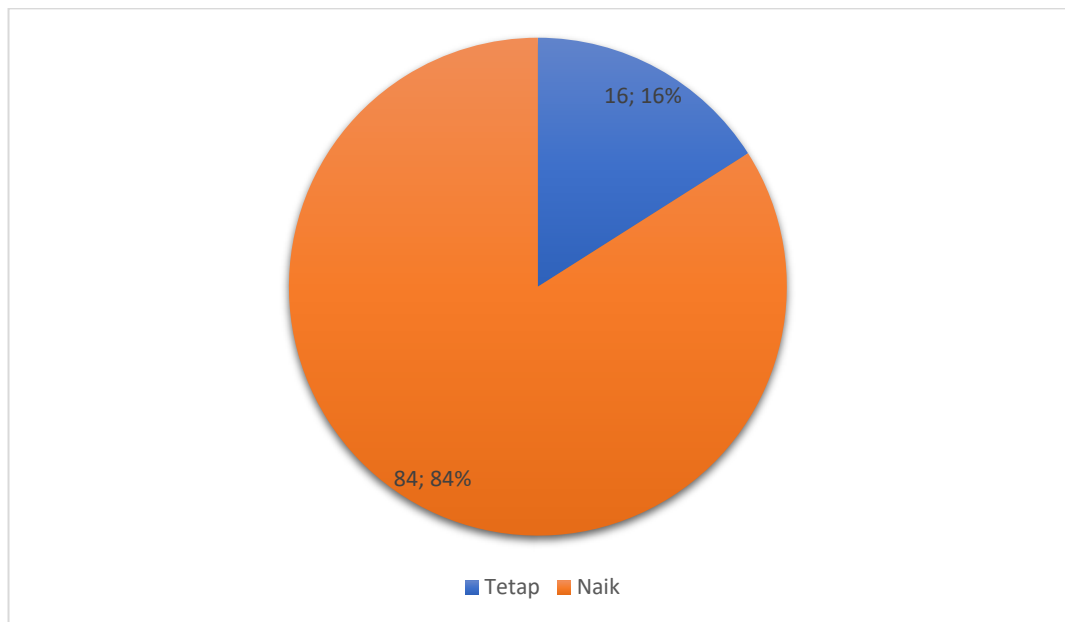
Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi adalah rumah sakit jiwa rujukan nasional yang mencakup wilayah Bogor dan Provinsi Jawa Barat Bagian Barat. Sebagai rumah sakit Badan Layanan Umum (BLU), RSJMM

memainkan peran penting dalam pengembangan kesehatan masyarakat dengan tugas dan tanggung jawab untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat serta memajukan kesejahteraan umum dan pendidikan nasional. RSJMM mengelola keuangannya secara fleksibel berdasarkan prinsip ekonomi, produktivitas, dan penerapan praktik bisnis yang sehat, dengan berpegang pada prinsip akuntabilitas, transparansi, efektivitas, dan efisiensi.

Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi perlu meningkatkan kinerja melalui peningkatan proses disiplin dan mengurangi *burnout* yang dialami perawatnya. Hal tersebut harus dilakukan agar senantiasa dalam proses pekerjaan yang dilakukan dapat dijalankan sesuai dengan visi dan misi serta tetap dapat mencapai tujuannya dengan prosedur yang baik. Pentingnya kinerja yang optimal pada perawat RSJMM adalah sebuah keharusan, mengingat RSJMM merupakan Rumah Sakit Jiwa yang telah menjadi Pusat Rujukan Nasional yang memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas kesehatan jiwa masyarakat.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, kinerja perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi belum semua menunjukkan kondisi yang optimal dan cenderung stagnan. Hal ini tentunya merupakan salah satu tanda adanya masalah kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi. Penulis juga telah mengumpulkan beberapa data yang didapat dari berbagai sumber di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi, seperti melalui wawancara dengan koordinator divisi dan data laporan kinerja tahunan. Data

yang pertama untuk membuktikan adanya masalah kinerja pada Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi adalah melalui Data Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) yang tertuang pada gambar 1 berikut ini:



Sumber: DUPAK Perawat RSJMM (Diolah Penulis)

Gambar 1
Hasil Penilaian Kinerja Melalui DUPAK
Perawat RSJMM Tahun 2023

Pada gambar 1 menunjukkan data hasil penilaian kinerja perawat RSJMM berdasarkan dari sampel Data Usulan Penetapan Angka Kredit (DUPAK) dari 100 Perawat. Hasil grafik data di atas menjelaskan bahwa dari 100 orang Perawat di RSJMM sebanyak 84 orang yang mengumpulkan DUPAK mendapatkan kenaikan golongan dan jabatan. Sedangkan sebesar 16 orang tidak mengalami kenaikan pangkat. Dari jumlah tersebut dapat penulis simpulkan bahwa kinerja Perawat RSJMM belum memiliki kinerja yang

optimal dan berorientasi untuk berkembang. Sebesar 16% perawat memiliki kinerja yang stagnan atau cenderung tidak mengalami kemajuan.

Bukti masalah terkait kinerja juga dapat dilihat dari data hasil penilaian Indikator Kinerja Terpilih (IKT) untuk Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia pada tahun 2020 hingga tahun 2022 berikut ini:



Sumber: Laporan Kinerja RSJMM Tahun 2022 (Diolah Penulis)

Gambar 2

Grafik Peningkatan Kemampuan SDM RSJMM

Gambar 2 menunjukkan bahwa persentase peningkatan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) perawat RSJMM dari tahun 2020 hingga tahun 2022 sangat fluktuatif. Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan penulis, hal tersebut berhubungan dengan kinerja adalah karena hasil pengukuran persentase peningkatan kemampuan SDM atau perawat RSJMM merupakan salah satu acuan untuk menilai hasil kualitas layanan yang dihasilkan oleh Perawat RSJMM. Hal itu tentunya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja,

dengan semakin tinggi peningkatan kemampuan SDM pada perawat RSJMM, maka akan semakin baik juga kualitas layanan yang dihasilkan RSJMM.

Bukti permasalahan mengenai *burnout* yang dialami oleh Perawat RSJMM adalah karena terlalu banyaknya tugas kepelayanan yang dilakukan tenaga medis pada pasien, seperti yang tertuang dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1
Jumlah Layanan Keperawatan

Nama Perawat	Jumlah Layanan
Perawat 1	8 Layanan
Perawat 2	29 Layanan
Perawat 3	10 Layanan
Perawat 4	11 layanan
Perawat 5	23 Layanan
Perawat 6	9 Layanan
Perawat 7	22 Layanan
Perawat 8	17 Layanan
Perawat 9	9 Layanan
Perawat 10	11 Layanan
Perawat 11	22 Layanan
Perawat 12	19 Layanan
Perawat 13	8 Layanan
Perawat 14	10 Layanan
Perawat 15	9 Layanan
Perawat 16	22 Layanan
Perawat 17	22 Layanan
Perawat 18	19 Layanan
Perawat 19	43 Layanan
Perawat 20	11 Layanan
Perawat 21	19 Layanan
Perawat 22	22 Layanan

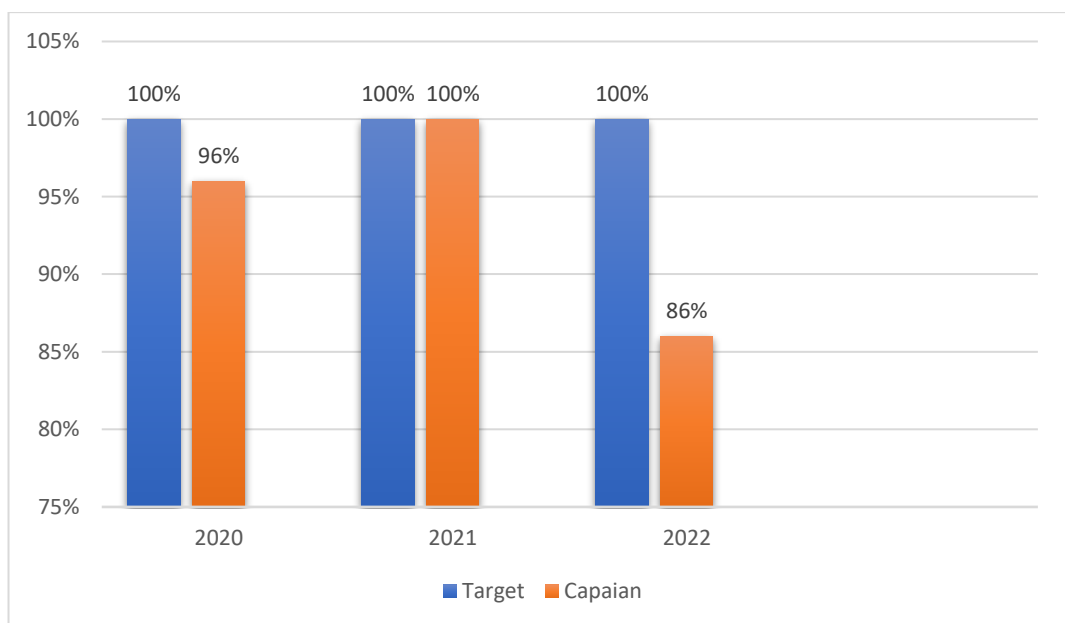
Nama Perawat	Jumlah Layanan
Perawat 23	22 Layanan
Perawat 24	15 Layanan
Perawat 25	17 Layanan
Perawat 26	8 Layanan
Perawat 27	6 Layanan
Perawat 28	12 Layanan
Perawat 29	11 Layanan
Perawat 30	22 Layanan
Perawat 31	22 Layanan
Perawat 32	22 Layanan
Perawat 33	28 Layanan
Perawat 34	16 Layanan
Perawat 35	22 Layanan
RATA-RATA	17 LAYANAN/PERAWAT

Sumber: DUPAK (Diolah Penulis)

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah layanan yang diemban oleh setiap perawat dari sampel 35 perawat. Untuk jumlah layanan paling banyak dicemban oleh perawat 19, sedangkan untuk jumlah layanan paling sedikit diemban oleh perawat 27. Jika dirata-ratakan, jumlah layanan yang harus dilakukan adalah sebesar 17 layanan oleh setiap satu perawat. Hasilnya terdapat 17 orang perawat yang memiliki jumlah layanan di atas rata-rata. Hasil data pada tabel 1 juga sudah melampaui jumlah rencana layanan dan implementasi dalam asuhan keperawatan Rumah Sakit Khusus menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 10 Tahun 2015 pada Bab II Poin A dan B yang menetapkan sebanyak 9 implementasi layanan per satu perawat.

Dengan adanya jumlah tersebut, beban tanggung jawab perawat berarti dipastikan berlebihan atau *work overloaded*. *Work overloaded* merupakan kondisi ketika terjadinya ketidaksesuaian jumlah pekerjaan yang dilakukan individu dengan waktu yang dimilikinya (Leiter & Maslach dalam Alam 2022). *Work overloaded* juga adalah salah satu faktor yang menyebabkan *burnout*. Dengan mengalami *burnout*, pastinya akan memengaruhi kinerja perawat di RSJMM.

Bukti masalah mengenai disiplin kerja dijelaskan pada data persentase tingkat kedisiplinan perawat periode tahun 2020 hingga tahun 2022 berikut:



Sumber: Laporan Kinerja RSJMM Tahun 2022

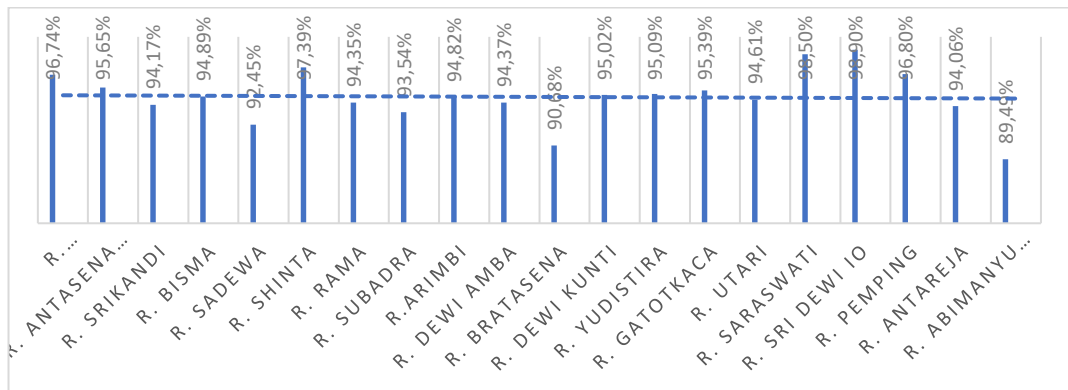
Gambar 3
Persentase Tingkat Kedisiplinan Karyawan
Tahun 2020 - 2022

Gambar 3 terdapat grafik yang menunjukkan bahwa RSJMM menetapkan target 100% untuk persentase tingkat kedisiplinan karyawan

pada setiap tahunnya. Grafik di atas merupakan persentase tingkat kedisiplinan pada tahun 2020 hingga tahun 2022. Hasil grafik di atas menunjukkan tingkat kedisiplinan di RSJMM yang fluktuatif. Pada tahun 2020, tingkat kedisiplinan yang dicapai belum bisa dikatakan sempurna namun nilainya cukup tinggi, yaitu sebesar 96%, untuk tahun 2021 mengalami kenaikan yang membuat target tingkat kedisiplinan tercapai, yaitu sebesar 100%, namun pada tahun 2022 persentase tingkat kedisiplinan karyawan RSJMM mengalami penurunan dan tidak berhasil mencapai target 100%, yaitu hanya sebesar 86%.

Dari hasil data grafik di Gambar 3 tersebut menyatakan bahwa adanya bukti masalah terkait disiplin kerja pada karyawan RSJMM, Hal itu karena persentase tingkat kedisiplinan RSJMM merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja Perawat RSJMM. Hal tersebut tentunya sangat berpengaruh karena semakin tinggi dan baik tingkat disiplin perawat RSJMM, maka akan semakin baik juga kinerja yang dihasilkan perawat RSJMM.

Selain itu, bukti lain masalah disiplin kerja juga dapat dilihat melalui data absensi untuk 20 ruangan medis pada bulan Februari 2023 berikut:



Sumber: Diolah Penulis

Gambar 4
Data Absensi 20 Ruangan Perawat
Bulan Februari 2023

Dari gambar 4 menunjukkan bahwa tingkat kehadiran untuk 20 ruangan medis di RSJMM pada bulan Februari 2023 belum ada yang mencapai 100% kehadiran. Jumlah persentase kehadiran tertinggi ditunjukkan oleh ruangan Sri Dewi Io, sedangkan persentase kehadiran paling rendah ditunjukkan oleh ruangan Abimanyu Covid. Jika dirata-ratakan data absensi untuk bulan Februari 2023 di atas mencapai 94,85 %. Hasil tersebut tentunya masih menjadi salah satu masalah dalam hal kedisiplinan bagi perawat di RSJMM.

Analisis permasalahan berdasarkan uraian data-data di atas menunjukkan adanya kelelahan yang dirasakan perawat dalam menjalankan pekerjaannya, dan juga masih rendahnya tingkat kedisiplinan perawat RSJMM, sehingga beberapa pekerjaan di Rumah Sakit tidak berjalan secara efektif dan efisien. Hal ini tentunya akan terus memengaruhi kinerja perawat dalam suatu organisasi sehingga dibutuhkan adanya pembenahan untuk meningkatkan kinerja perawat.

Analisis adanya permasalahan pada Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi akan penulis teliti dalam penelitian ini. Hipotesa permasalahan yang ada diantaranya adalah kurangnya kedisiplinan di lingkungan Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi dan terjadinya kelelahan baik secara fisik dan mental yang dialami oleh perawat dikarenakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan. Dua hipotesa permasalahan tersebut seharusnya bisa diatasi agar senantiasa kinerja perawat di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi dapat meningkat dan juga Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi mampu meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan kesehatan jiwa sebaik mungkin kepada masyarakat.

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas terkait Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi, maka penulis mengambil judul penelitian yaitu, “**Pengaruh *Burnout* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi**”

B. Identifikasi Masalah

1. Kuantitas pekerjaan yang terlalu banyak, dalam hal ini jumlah layanan yang dilakukan perawat.
2. Tingkat kehadiran perawat yang belum mencapai 100%
3. Masih belum tercapainya target tingkat kemampuan SDM untuk memberikan kualitas layanan yang diharapkan.
4. Adanya kelelahan secara fisik yang dirasakan perawat.
5. Adanya kelelahan secara emosional yang dirasakan perawat

6. Masih adanya *Ineffectiveness* yang dirasakan perawat.
7. Kepatuhan pada tata cara kerja atau peraturan masih belum mencapai target yang ditetapkan.

C. Batasan Masalah

Dengan tujuan untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis merangkai batasan masalah permasalahan agar tidak meluas, lebih fokus dan tidak melenceng jauh dari inti permasalahan yang dibahas yakni mengenai kinerja perawat. Pemilihan variabel *burnout* oleh penulis adalah karena berasal dari salah satu faktor yang memengaruhi kinerja menurut Simamora dalam Budiasa (2021) yaitu Faktor psikologis. Faktor psikologis terdiri atas persepsi perawat terhadap lingkungannya, kepribadian dan sikap perawat selama bekerja. *Burnout* yang dialami oleh Perawat RSJMM merupakan termasuk ke dalam faktor psikologis. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja adalah berdasarkan faktor individual menurut Simamora dalam Budiasa (2021), faktor individual merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah disiplin. Disiplin perawat mengacu pada tindakan perawat untuk mematuhi tata cara kerja dengan organisasi atau rumah sakit tempat ia bekerja.

Batasan masalah lainnya terkait penelitian ini antara lain mengenai tempat penelitian yang hanya dilakukan di Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi dan responden yang meliputi Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi.

D. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah intinya sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
3. Apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi?
3. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi

F. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau masukan bagi perkembangan ilmu di bidang manajemen SDM, serta untuk menambah bahan kajian bagi rumah sakit terkait variabel *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membantu Rumah Sakit Jiwa dr. H. Marzoeki Mahdi guna pencapaian efektifitas dan efisiensi organisasi serta tujuan strategi yang dapat memberikan masukan berupa pemikiran terkait variabel *burnout* dan disiplin kerja terhadap kinerja perawat.

G. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan merupakan kerangka penulisan rencana penelitian yang berguna untuk menjelaskan bagaimana jalannya riset yang akan penulis lakukan, sehingga memudahkan pembaca ketika membaca penelitian. Sistematika penulisan yang akan penulis tulis adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I ini adalah bagian yang berisi mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan atau manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II ini adalah bagian yang membahas tentang tinjauan mengenai teori-teori terhadap judul penelitian yang terkait. Dengan ini terdiri atas teori-teori dan pengertian dari *burnout*, disiplin kerja, dan kinerja perawat. Setelahnya akan dihubungkan dengan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III ini adalah bagian yang membahas mengenai Metode Penelitian yang meliputi Jenis dan Pendekatan Penelitian, Subjek dan Objek Penelitian, Variabel dan Pengukuran, Populasi dan Sampel, Teknik Pengumpulan Data, Validasi Data, Analisis Data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab IV ini adalah bagian yang berisi hasil penelitian, hasil analisis data dan pembahasan yang terpadu. Hasil yang disajikan dituliskan dalam bentuk gambar dan tabel. Hasil analisis data disajikan dengan berisi hasil uji hipotesis yang telah dilakukan penulis. Dan terakhir pembahasan berisi tentang penafsiran penulis dan penjabaran terkait hasil penelitian terdahulu yang relevan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab V ini berisi mengenai kesimpulan memuat tentang pernyataan singkat hasil analisis dan hasil penelitian

yang relevan. Dan juga berisi saran yang merupakan ulasan pendapat penulis terkait kemungkinan dan pemanfaatan hasil penelitian yang telah dilakukan.