



Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan *Burnout Syndrome* sebagai Variabel Intervening di Masa Pandemi Covid-19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang

Indra Pramanasari¹, Dominikus Minggu Mere², Henny A. Manafe³, Philipus Tule⁴, Rere Paulina Bibiana⁵

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, indrapramanasari@gmail.com

² Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, domimere31@gmail.com

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, hennyunwira@gmail.com

⁴ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, philipustule@unwira.ac.id

⁵ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, paulinabibiana18@gmail.com

Corresponding Author: Indra Pramanasari

Abstract: *n this article, the researchers wrote to find out an overview of HR competencies, regulations, infrastructure, burnout syndrome, and the performance of nurses in hospitals. St. Carolus Borromeus Data was collected from 74 employees as respondents by distributing questionnaires to them and observing. Furthermore, researchers processed the data using descriptive and inferential statistics. The results of the descriptive statistics make it clear that the category is very good, the description of infrastructure is classified as good, the description of burnout syndrome is classified as unfavorable, and the description of the performance of nurses at St. Carolus Borromeus Kupang belongs to the good category. The results of the F-test and t-test make it clear that HR competence has an important influence on the performance of hospital nurses. St. Carolus Borromeus.*

Keyword: *Nurse Performance, Burnout Syndrome, HR Competence, Regulation, Infrastructure.*

Abstrak: Artikel ini peneliti tulis dengan maksud guna mencari tahu gambaran perihail kompetensi SDM, regulasi, sarana prasarana, *burnout syndrome*, dan kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Data dikumpulkan dari 74 Pegawai sebagai responden dengan membagikan kuesioner kepada mereka dan observasi. Selanjutnya, peneliti mengolah data mempergunakan statistik deskriptif maupun inferensial. Hasil statistik deskriptif memperjelas kategori sangat baik, gambaran sarana prasarana tergolong dalam kategori baik, gambaran *burnout syndrome* tergolong dalam kategori kurang baik, dan gambaran kinerja perawat Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang tergolong dalam kategori baik. Hasil uji F dan

uji t memperjelas jika kompetensi SDM memberi pengaruh penting kepada kinerja perawat RS. St. Carolus Boromeus.

Kata Kunci: Kinerja Perawat, *Burnout Syndrome*, Kompetensi SDM, Regulasi, Sarana Prasarana.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan unsur terpenting bagi sistem kesehatan, mengingat rumah sakit memiliki fasilitas pelayanan kuratif kompleks dan layanan gawat darurat, yang berperan sebagai pusat rujukan ataupun pusat alih pengetahuan maupun keahlian teknologi. Selama memaksimalkan kepuasan pengguna jasa, rumah sakit perlu berupaya guna memaksimalkan kualitas layanan berdasar pada keinginan pengguna yang bisa terlaksana dengan meningkatkan mutu kinerja (Zahriany, 2019).

Kinerja merupakan tampilan hasil atau capaian kerja seseorang. Umumnya, kinerja dimengerti sebagai suatu catatan keluarah di suatu fungsi jabatan kerja maupun semua kegiatan kerja, selama kurun waktu tertentu. Sederhananya, kinerja merupakan keberhasilan selama menjalankan pekerjaan (As'ad, 2018).

Prawirosentono (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil karya yang dapat dicapai seseorang satau sekelompok orang guna memperoleh tujuan organisasi berdasar pada kewenangan ataupun pertanggungjawaban demi memperoleh target yang direncanakan secara legal.

Sejauh ini manusia berperan selaku penggerak kehidupan sehingga kemampuan manusia kian dibutuhkan sebab mempunyai *life skill*. Di tiap kehidupan, manusia akan berkaitan dengan kinerja. Sama seperti manusia yang bekerja di rumah sakit, terutama kinerja perawat yang berperan sebagai penentu kesuksesan rumah sakit selama melaksanakan peran maupun tugas yang mereka emban. Kinerja perawat di rumah sakit memiliki keterkaitan dengan (SDM) sumber daya manusia yang benar-benar berkompeten, andal, dan profesional. Sebab itulah, keandalan, profesionalitas, dan kompetensi perawat bisa melahirkan iklim kinerja yang kian membaik, terlebih mendapat dukungan dari manajemen rumah sakit tersebut maupun unsur manajerial (Andi, 2020).

Kurangnya kinerja perawat bisa diakibatkan oleh unsur dari luar diri perawat sehingga bisa memengaruhi psikologisnya, yang akan berimbas ke penurunan semangat kerja. Aspek dari luar ini terdiri atas relasi interpersonal dengan teman di tempat kerja, terdapat konflik internal, minim aspek motorik dari rumah sakit guna memotivasi perawat agar bisa menjalankan tindakan keperawatan secara bermutu dan memenuhi kebutuhan layanan atau tuntutan pengguna/masyarakat (Andi, 2020).

Aspek yang memberi pengaruh kepada kinerja perawat berasal dari *burnout syndrome*, yaitu sekumpulan gejala karena kelelahan secara fisik ataupun yang memuat pula masalah perkembangan konsep diri yang negatif, minimnya kemampuan berkonsentrasi, dan buruknya perilaku kerja (Maslach, 2014). *Burnout syndrome* mempunyai tiga dimensi, seperti partisipasi emosi yang mengakibatkan energi maupun sumber diri berkurang akibat suatu pekerjaan; sikap maupun perasaan negatif terhadap pasien; dan buruknya penilaian diri dan ketidakpuasan terhadap kinerja tugas yang didapatkan (Maslach, 2014).

Sejumlah 54,1% perawat berisiko menderita *burnout* akibat kekurangan pengetahuan, beban kerja cukup tinggi, dan faktor lain (Jodas & Maria, 2019). Permasalahan *burnout* di luar negeri sebagai wacana yang umum dan memperlihatkan kenaikan di bagian layanan kesehatan. Di Spanyol sendiri ada 1,89-2,84% perawat yang menderita *burnout* dan 1,26% dialami oleh perawat di Belanda (Alberola & Monte, 2009). Studi Ramdan (2016) di suatu rumah sakit di Kalimantan, memperlihatkan 56% perawat menderita *burnout* dan

memperlihatkan korelasi cukup besar antara kepemimpinan dan beban kerja dengan *burnout*. Karya ilmiah milik Due et al., (2020) di RSUD Bajawa Provinsi NTT memperlihatkan angka 45,2% perawat menderita *burnout syndrome* sedang dan berakibat ke kinerja perawat selama memberi asuhan.

Burnout syndrome merupakan permasalahan penting di bidang tenaga kesehatan, terkhusus selama Covid-19 (Sultana dkk., 2020). Sampai Desember 2021, kasus konfirmasi Covid-19 di dunia menyentuh angka 414.179 kasus dengan kematian sejumlah 18.440 (CFR4,4%), sesuai kasus yang dilaporkan di 192 negara. Pada 11 November 2021, Indonesia menyampaikan laporan kasus konfirmasi Covid-19 sejumlah 6,45 juta yang tersebar di tiga puluh empat provinsi. Di Provinsi Nusa Tenggara Timur kasus Covid-19 dilaporkan per Oktober 2022 sejumlah 15.348 kasus konfirmasi Covid-19, antaranya sembuh sejumlah 1.122 kasus dan meninggal sebanyak 321 kasus.

Tenaga kesehatan yang bersinggungan dengan pasien Covid-19 menderita tingkat *burnout* yang bermacam dan berpeluang memicu mengalami peningkatan (CNN Indonesia, 2020). Kajian Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia (FKUI) memperlihatkan bila selama pandemi Covid-19, tenaga kesehatan di Indonesia menderita *burnout* bertingkat sedang dan berat sejumlah 83%, yang terlihat melalui masing-masing dimensi *burnout*, kelelahan emosional sejumlah 41%, depersonalisasi sejumlah 22% dan menurunnya pencapaian diri sejumlah 52% (Humas FKUI, 2020).

Maslach (2004) menuturkan jika *burnout* bakal berpengaruh ke mutu perawatan yang menurun/menurun, rendahnya kepuasan pasien, dan kesehatan pasien yang bermasalah. *Burnout* pun memengaruhi kepedulian perawat yang mengabaikan pasien sehingga menyebabkan pasien, keluarga maupun masyarakat memercayai bila mereka tidak adanya kepedulian terhadap kesejahteraan emosional maupun fisik pasien.

Aspek lain yang berpengaruh ke kinerja perawat, yaitu SDM (sumber daya manusia) kesehatan. SDM menjadi faktor yang cukup vital dan erat kaitannya dengan organisasi apa pun. Mangkunegara (2010) mendefinisikan kualitas SDM berbasis kompetensi bisa memaksimalkan kapasitas dan menciptakan fondasi organisasi sebab jika seluruh anggota di dalam organisasi berkompetensi yang tepat dan berdasar pada tanggung jawabnya, tentu ia bisa memperlihatkan kinerja yang baik, berketerampilan, berpengetahuan, dan produktivitas meningkat. Riawan Amin (2004) mendefinisikan SDM tidak sekadar mengenai kuantitas, melainkan kualitas/mutu. Mutu SDM yang diperlukan rumah sakit, yaitu seseorang yang mempunyai kualitas yang layak.

Berikut ini adalah data yang menggambarkan mengenai latar belakang pendidikan perawat pada RS Boromeus Kupang.

Tabel 1. Latar Belakang Pendidikan Perawat di RS. St. Carolus Borromeus Kupang tahun 2022

No.	Keterangan	Jumlah (orang)
1.	S1 (Ners)	34
2.	D3 Perawat	30
3.	D3 Anastesi	1
4.	D3 Perawat Gigi	2
5.	D3 Bidan	6
Jumlah		74

Sumber : RS. St. Carolus Boromeus Kupang

Tampilan tersebut memperjelas jika 39 orang (53%) perawat masih berpendidikan D3. Keadaan ini akan mempengaruhi tingkat kompetensi mereka dalam bekerja. Diharapkan untuk waktu yang akan datang bisa lebih banyak tenaga medis yang berpendidikan S1 atau S2 agar dapat menunjang pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Selain itu kinerja perawat juga dipengaruhi oleh regulasi yang ada di rumah sakit. Riawan Amin (2004) mendefinisikan regulasi merupakan seperangkat aturan atau kebijakan yang ada dalam suatu instansi dalam mengatur tatanan pelayanan dalam instansi. Kian banyak regulasi di suatu organisasi, tentu kian banyak hal yang diatur bagi semua pelayanan karyawan. Faktor lain yang berpengaruh pada kinerja perawat adalah ketersediaan sarana maupun prasarana, yang berupa alat atau fasilitas yang dipergunakan supaya melancarkan atau mempermudah manusia dalam mencapai tujuan tertentu dalam pelayanan (Andi, 2020). Semakin lengkap ketersediaan sarana prasarana dalam suatu instansi akan sangat membantu dalam menunjang pelayanan.

Kajian tentang ini telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya Hasnita (2019) menyimpulkan jika usia, latar belakang Pendidikan, dan pelatihan memiliki keterkaitan cukup penting pada kinerja perawat di RSUD Andi Makkasau Parepare. Ony dkk, (2021) memperjelas apabila ketersediaan fasilitas dan sistem regulasi bukan merupakan faktor yang berpengaruh ke kinerja perawat selama memberikan layanan di rumah sakit.

Hasil survei awal pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang diketahui bahwa kinerja perawat masih kurang maksimal. Berdasarkan wawancara awal dengan pimpinan rumah sakit, diperoleh informasi bahwa kinerja yang menurun di sebabkan karena kompetensi SDM yang masih kurang terlatih dan ahli, regulasi rumah sakit yang tuntutannya tinggi, kadang juga sering berubah secara tiba - tiba tanpa ada sosialisasinya ke perawat sehingga sering ada kesalahan dalam pelayanan antara perawat, ketersediaan sarana prasarana yang belum sesuai dengan target yang ditetapkan, masih terdapat alat untuk melakukan perawatan pada pasien yang jumlahnya terbatas, yang tidak berdasar pada ketersediaan tempat tidur.

Faktor lain yang berpengaruh ke kinerja perawat RS Carolus Borromues, yakni *burnout syndrome* pelayanan selama pandemi Covid – 19 yang sangat berpengaruh sehingga berimbas ke kinerja pelayanan perawat. Pekerjaan perawat semakin banyak dan berat, perawat bekerja melampaui waktu normal, banyak tenaga perawat yang terpapar Covid – 19 yang menyebabkan kurang tenaga dalam pelayanan serta kurangnya support dari manajemen terhadap perawat yang bertugas.

Beracuan ke temuan permasalahan, peneliti memiliki ketertarikan guna meneliti tema terkait dengan mengajukan judul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan *Burnout Syndrome* Sebagai Variabel *Intervening* di Masa Pandemi Covid – 19 pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang”.

Pada penulisan artikel ilmiah ini, peneliti mampu merancang rumusan permasalahan, seperti:

1. Bagaimanakah realitas kompetensi SDM, regulasi, sarana prasarana, *burnout syndrome* dan kinerja perawat pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
2. Apakah kompetensi SDM memberi pengaruh cukup penting kepada kinerja perawat pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
3. Apakah regulasi memberi pengaruh cukup penting kepada kinerja perawat Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
4. Apakah sarana prasarana memberi pengaruh cukup penting kepada kinerja perawat Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
5. Apakah *burnout syndrome* memberi pengaruh cukup penting kepada kinerja perawat Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
6. Apakah kompetensi sumber daya manusia memberi pengaruh cukup penting kepada *burnout syndrome* Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
7. Apakah regulasi memberi pengaruh cukup penting kepada *burnout syndrome* Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?

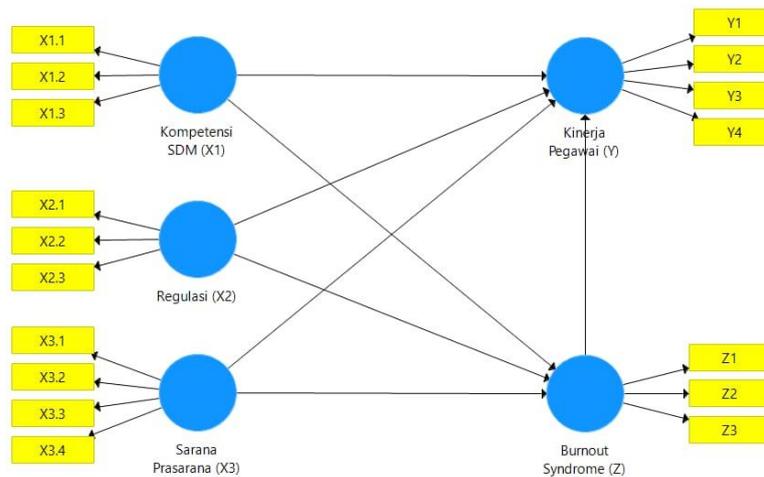
8. Apakah sarana prasarana memberi pengaruh cukup penting kepada *burnout syndrome* Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?
9. Apakah *burnout syndrome* dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM, regulasi maupun sarana prasarana terhadap kinerja perawat Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang?

METODE

Artikel ini mempergunakan *mixed method*, kombinasi metode kuantitatif maupun kualitatif yang bermaksud guna menganalisis faktor yang memberi pengaruh kepada kinerja perawat di RS St. Carolus Borromeus Kupang. Data peneliti kumpulkan secara sekaligus di satu waktu, yang memperjelas bika masing-masing subjek kajian sekadar diobservasi satu kali, serta pengukurannya terlaksana ke status karakter/variabel subjek (Notoatmodjo, 2012). Kajian ini terlaksana di RS St. Carolus Borromeus Kupang, beralamat di Jl. H.R Koroh, Bello, Kec. Maulafa, Kota Kupang, NTT. Waktu pelaksanaan kajian selama 10 bulan, tepatnya sejak Maret 2022 hingga Desember 2022.

Populasi ialah seluruh subjek kajian (Riyanto, 2011). Pada artikel ini, populasinya ialah semua perawat yang bekerja di Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang yang berjumlah 74 orang. Sampel ialah beberapa bagian dari populasi yang menjadi perwakilan populasi tersebut (Riyanto, 2011). Dalam artikel ini semua populasi dijadikan sebagai sampel penelitian (sampel jenuh) yaitu sebanyak 74 perawat.

Artikel ini memuat dua variabel, yakni variabel dependen: *burnout syndrome* sebagai variabel *intervening* dan variabel kinerja perawat. Analisis pada artikel ini bermaksud sebagai pembuktian keberadaan SDM, regulasi maupun sarana prasarana dalam memengaruhi kinerja perawat dengan *burnout syndrome* sebagai variabel *intervening*.



Gambar 1. Kerangka Pikir Penelitian

- X1.1 = Pengetahuan
- X1.2 = Keterampilan
- X1.3 = Sikap
- X2.1 = Peraturan internal RS
- X2.2 = Standar penggajian
- X2.3 = Standar evaluasi kinerja
- X3.1 = Perencanaan kebutuhan sarana prasarana
- X3.2 = Pengadaan sarana prasarana
- X3.3 = Penyaluran sarana prasarana
- X3.4 = Pemeliharaan sarana prasarana
- Y1 = Input

Y2 = Proses

Y3 = Output

Y4 = Outcome

Z1 = Kelelahan emosional

Z2 = Depersonalisasi

Z3 = Penurunan prestasi pribadi

Artikel ini menghasilkan hipotesis, seperti:

1. Gambaran kompetensi SDM, regulasi, sarana prasarana, *burnout syndrome* maupun kinerja perawat RS St. Carolus Borromeus Kupang adalah “Baik”.
2. Kompetensi SDM berakibat cukup krusial pada kinerja perawat RS St. Carolus Borromeus Kupang.
3. Regulasi berakibat cukup krusial pada kinerja perawat RS St. Carolus Borromeus Kupang.
4. Sarana prasarana berakibat cukup krusial pada kinerja perawat RS St. Carolus Borromeus Kupang.
5. *Burnout Syndrome* perawat berakibat cukup krusial pada kinerja perawat RS St. Carolus Borromeus Kupang.
6. Kompetensi SDM berakibat cukup krusial pada *burnout syndrome* RS St. Carolus Borromeus Kupang.
7. Regulasi berakibat cukup krusial pada *burnout syndrome* di RS St. Carolus Borromeus Kupang.
8. Sarana prasarana berakibat cukup krusial pada *burnout syndrome* di RS St. Carolus Borromeus Kupang.
9. *Burnout syndrome* memediasi kompetensi SDM, regulasi maupun sarana prasarana dalam memengaruhi kinerja perawat pada RS St. Carolus Borromeus Kupang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

1. Gambaran Kompetensi Sumber Daya Manusia pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel kompetensi sumber daya manusia memperoleh rata - rata capaian indikator sebesar 78,25% dengan kategori baik. Indikator pendidikan mempunyai skor tertinggi sebesar 87%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan para perawat telah memenuhi standar yang ditetapkan rumah sakit. Sebaliknya indikator dengan skor terendah adalah pengalaman kerja yaitu 73.33%. Berdasarkan skor ini maka rumah sakit harus memperhatikan pengalaman kerja perawat.

Budiman (2019) menuturkan jika kompetensi sebagai susunan yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang dimiliki seseorang yang sudah menjalankan tugas kerja dengan hasil sesuai dengan ketentuan. Mangkunegara (2020) memaparkan jika kompetensi SDM sebagai faktor paling penting bagi manusia yang berkapasitas untuk menjalankan tugas kerja lebih besar, serta sebagai pembeda dengan orang lain yang mempunyai kemampuan rata-rata.

Sesuai pendapat tersebut, maka bisa memberi simpulan jika kompetensi SDM sebagai faktor terpenting dan menjadi penentu bagi perusahaan. Seluruh faktor lain dipengaruhi oleh efektivitas dari sumber daya manusia yang ada di suatu perusahaan, tersistem, dan berteknologi canggih.

Kompetensi sumber daya manusia berperan krusial terhadap organisasi. Pegawai yang berkompentensi cukup baik mampu memberi pengaruh signifikan bagi perkembangan organisasi, termasuk persaingan organisasinya dengan organisasi lain. Sesudah memahami

ulasan itu, tentu akan memberi simpulan jika organisasi sepatutnya memahami kemampuan seseorang ketika merekrutnya.

Rumah sakit ialah institusi layanan kesehatan yang cukup kompleks, mengingat SDM yang bekerja dibentuk melalui multitafsir dan bermacam kemampuan. Sekarang ini rumah sakit berperan cukup vital dalam menciptakan SDM bermutu yang menjadi usaha meningkatkan derajat kesehatan manusia. Peranan ini diperoleh sebab rumah sakit merupakan fasilitas layanan kesehatan yang kompleks dan sarat akan teknologi, karya maupun ahli. Peranan itu kian terlihat karena kemunculan epidemiologi penyakit, struktur demografis, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, struktur sosio-ekonomi masyarakat yang mengharuskan layanan yang berkualitas, ramah, dan sesuai harapan atau kebutuhan. Akibat perubahan tersebut memicu rumah sakit untuk berupaya mengelola atau menggunakan konsep yang tepat.

2. Gambaran Regulasi pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Hasil analisis deskriptif diketahui bahwa variabel regulasi memperoleh rata - rata capaian indikator sebesar 85,43% dengan kategori sangat baik. Semua indikator dari regulasi mempunyai skor sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa Peraturan Internal Rumah Sakit, Standar Penggajian dan Standar Evaluasi Kinerja sudah diterapkan dengan sangat baik pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang.

Tujuan dari adanya regulasi dalam sebuah organisasi adalah untuk memberi arahan untuk pegawai dalam penilaian motivasi maupun keterlibatan terhadap rumah sakit; memberi acuan bagi pejabat struktural maupun fungsional agar dapat melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya dengan instrumen penilaian yang terbuka, tepat, dan adil; memberi bantuan bagi manajemen guna mengawasi motivasi maupun kinerja pegawai demi mencapai tujuan rumah sakit; dan sebagai instrumen bagi pegawai dalam pengevaluasian diri dan pengembangan diri dalam merencanakan karier.

3. Gambaran Sarana Prasarana pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Sarana prasarana mendapatkan skor rerata 70,19% berkategori baik. Indikator berskor paling tinggi ialah pemeliharaan sarana sebanyak 79,60%, diikuti pengadaan sarana prasarana sebesar 76,20% dan perencanaan kebutuhan sarana prasarana dengan skor 62,40%. Indikator dengan skor terendah adalah penyaluran sarana prasarana dengan skor 42,22%.

Dari gambaran skor tersebut, terlihat bahwa yang perlu mendapat perhatian utama dan perlu diperbaiki dari pihak rumah sakit adalah indikator perencanaan kebutuhan sarana prasarana dan cara penyaluran sarana prasarana, karena skornya rendah. Hasil ini mempertegas bila sarana prasarana di RS. St. Carolus Borromeus Kupang masih perlu dibenahi, karena masih kurang memadai untuk pelayanan kepada pasien di Rumah Sakit St Carolus Borromeus Kupang.

Sarana prasarana layanan kesehatan bisa diperjelas sebagai kerja sama dalam mendayagunakan seluruh fasilitas kesehatan seefektif maupun seefisien mungkin. Hal itu dimaksudkan guna memberi pelayanan profesional di bidang sarana prasarana agar dalam memberi layanan kesehatan bisa terlaksana secara efektif (Muhammad: 2010).

Ketersediaan sarana prasarana yang lengkap menjadi faktor penentu untuk memberi kepuasan bagi pengguna/konsumen. Clow (1998) dalam Febriani (2012) menuturkan bila mutu jasa lebih sulit terevaluasi dibanding mutu barang.

4. Gambaran *Burnout Syndrome* pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Burnout syndrome mendapat skor rerata 40,00% berkategori kurang baik. Seluruh indikator dari *burnout syndrome* meliputi kelelahan emosional, dipersonalisasi maupun penurunan prestasi pribadi berskor 37% sampai 45%, berkategori kurang baik. Perihal ini artinya, faktor *burnout syndrome* harus menjadi perhatian khusus dari pihak rumah sakit,

karena perawat yang menderita burnout syndrome cenderung bakal berdampak pada pelayanan kepada pasien dan menjadi hambatan dalam bekerja.

Burnout syndrome menjadi permasalahan kesehatan maupun produktivitas kerja dengan pengkhususan kejadian yang mengalami peningkatan, maka harus diperhatikan secara serius oleh pemangku kepentingan. Maslach dan Jackson (dalam Guilermo *et al.*, 2015) menuturkan jika *burnout* perawat ialah keadaan yang merepresentasikan respons kepada stres kronis terkait pekerjaan.

Perawat berbeban kerja terlalu berat bisa mengakibatkan kelelahan. Perawat mengalami kelelahan bila bekerja di atas 80% dari waktu kerja mereka (Ilyas, 2011). Artinya, waktu produktif perawat berkisar 80%. Bila lebih dari angka itu, beban kerja perawat disebut tinggi, serta harus ada pertimbangan untuk menambah anggota baru.

5. Gambaran Kinerja Perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Kinerja perawat mendapatkan skor rerata 84,65% berkategori baik. Indikator berskor paling tinggi ialah *proses*, sejumlah 89,00%. Diikuti oleh indikator input dengan skor 86%, lalu indikator outcome sebesar 84,00% dan indikator output sebesar 82,00%. Dari sebaran skor ini terlihat bahwa kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang sudah baik. Ke depannya, rumah sakit tetap harus meningkatkan ke level kinerja sangat baik, guna menunjang pelayanan kesehatan kepada pasien.

Kinerja ialah capaian kerja yang dinilai berdasar mutu maupun jumlah yang didapat karyawan selama menjalankan tugas berdasar pertanggungjawabannya (Mangkunegara, 2020). Kinerja perawat bisa diperhatikan melalui kualitas asuhan keperawatan yang pasien dapatkan. Sebenarnya acuan untuk penilaian mutu keperawatan, yaitu melalui penggunaan standar praktik keperawatan.

Penilaian kinerja bermaksud penting (Handoko 2019) bagi manajemen perusahaan yang sebenarnya mempunyai manfaat, seperti pengelolaan operasional organisasi seefektif maupun seefisien dengan memotivasi pegawai, termasuk membantu dalam mengambil keputusan, misal mengenai promosi, pemberhentian, dan transfer.

Ukuran keberhasilan kinerja individu hendak terpengaruh oleh kinerja perusahaan yang dikatkan ke perolehan *key performance indicator* (KPI). Perolehan KPI pada diri individu atau perusahaan sebagai segala hal yang berperan vital, serta perolehan tersebut menjadi sesuatu yang positif dan perlu mendapat penghargaan dari perusahaan.

Analisis Uji Pengaruh Langsung

1. Hipotesis 2 : Kompetensi SDM Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Perawat

Beracuan ke hipotesis kedua, didapat nilai t-statistik sebesar 3,068 di atas t-tabel 1,96. P-value di bawah alfa 5% atau 0,05. Dengan demikian, keputusannya adalah kompetensi sumber daya manusia memberi pengaruh cukup penting kepada kinerja perawat. Sebab itulah, hipotesis 2 **diterima**.

Kompetensi sebagai syarat penting dan dijadikan prioritas bagi kinerja. Seseorang perlu bertindak semaksimal mungkin dan tidak hanya belajar mengenai sesuatu. Seseorang pun perlu menjalankan tugas kerja secara maksimal. Kompetensi memberi peluang bagi individu untuk mengaktualisasikan tugas terkait pekerjaan yang dibutuhkan demi memperoleh tujuan perusahaan. Umumnya, memperjelas jika kompetensi berperan penting bagi rumah sakit. Pegawai yang berkemampuan tinggi mampu memberi pengaruh signifikan untuk mengembangkan rumah sakit. Sesudah tahu akan perihalnya, tentu organisasi memerlukan kompetensi terbaik pada diri seseorang, terutama ketika perekrutan.

Didukung oleh teori dari Brian (dalam Sudarmanto, 2009) yang menjabarkan bila kompetensi sebagai keahlian, pengetahuan, dan kriteria dalam memberi pengaruh kepada kinerja pekerjaan. Murphy (dalam Sedarmayanti, 2009) yang mengatakan apabila kompetensi

sebagai keahlian atau keterampilan yang bisa seseorang buktikan, bisa dikaitkan ke kinerja seefektif mungkin.

Sama seperti penulisan karya ilmiah dari Basuki Sri Rahayu (2020) dan Hermawati dan Hidayat (2019), Distyawaty (2017), Elwina Maspupa Rizki (2021) dan Riani Mulyani Alfian (2017), menyimpulkan kompetensi pegawai memiliki dampak cukup penting dan positif bagi kinerja karyawan. Melalui kajiannya Basuki Sri Rahayu (2020) menyebut jika faktor penting yang mempengaruhi kinerja petugas di RS. Mamuju salah satunya adalah sumber daya manusia dimana dengan nilai $p = 0.001$ ($P < 0.05$). Beracuan ke hasil analisis, memberi simpulan apabila sumber daya manusia yang kompeten amat mempengaruhi petugas kesehatan dalam bekerja.

Sesuai Sistem Kesehatan Nasional (SKN) dikutip Adisasmito (2020), sumber daya manusia kesehatan sebagai tatanan dalam pengumpulan usaha untuk merencanakan, Pendidikan maupun pelatihan yang sama-sama mendukung, serta untuk memberi jaminan atas pencapaian tingkat kesehatan masyarakat yang tinggi. SDM ialah faktor terpenting dan memiliki keterkaitan dengan perusahaan. Sumber daya ini pun sebagai aspek penentu dalam perkembangan institusi dari semua karyawan yang bekerja didalamnya.

Berdasar hasil penelitian di lapangan ditemukan masih banyak perawat yang belum semua diupdate dengan pelatihan atau sosialisasi kaitan dengan kompetensi manajemen pelayanan perawat yang terupdate dalam menambahkan wawasan perawat. Dilihat dari 3 indikator yang melekat pada sumber daya manusia antara lain pengalaman kerja, skill/keahlian dan pendidikan, hanya indikator pendidikan yang mempunyai skor diatas 80% (87%) sedangkan 2 indikator lainnya skor masih dibawah 80% (indikator pengalaman kerja 73,33% dan indikator skill/keahlian 79,60%). Sehingga variabel hal ini sangat mempengaruhi kinerja perawat dan menyebabkan hipotesis ini diterima dan harus dibenahi lebih baik lagi untuk peningkatan kompetensi perawat dengan sumber daya manusia yang handal terutama dengan adanya masa pandemic Covid – 19 yang masih belum selesai. Tentu manajemen rumah sakit. Pimpinan harus terus berupaya mengasah dan meningkatkan kompetensi sumber daya petugas melalui kebijakan yang terupdate dari bidang kesehatan.

2. Hipotesis 3: Regulasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Berdasar uji hipotesis tiga, didapat diperoleh nilai t-statistik sebanyak 0,241 atau di bawah t-tabel 1,96. P-value sebanyak 0,809 di atas alfa 5% (0,05). Hasil itu memperjelas jika regulasi berpengaruh tidak cukup penting bagi kinerja perawat. Sebab itulah, hipotesis 3 **ditolak**.

Penulisan karya ilmiah ini sama seperti temuan dari Mulyaningsih (2021) dan Qomariyah (2020), menyebut jika regulasi tidak memberi dampak positif maupun krusial pada kinerja perawat. Karya ilmiah Mulyaningsih (2021) mengkaji perihal faktor yang memberi pengaruh kepada kinerja perawat di RS Bandung: salah satu aspek yang diteliti adalah regulasi rumah sakit. Berdasarkan hasil jawaban responden melalui analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0.812$ ($P > 0.05$). Hasil kajian memperjelas jika RS Bandung sudah sangat baik dalam mengatur regulasi di internal Rumah Sakit dengan berpedoman pada turunan regulasi dari pemerintahan dalam hal ini Kementerian Kesehatan.

Regulasi merupakan konsep abstrak dalam mengelola sistem kompleks berdasar peraturan maupun tren. Regulasi sangat dibutuhkan untuk mengatur manajemen dan sistem pelayanan dalam suatu institusi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Sesuai hasil di lapangan, didapat sistem regulasi RS. St. Carolus Borromeus Kupang sudah sangat baik dalam mengatur pelayanan dan manajemen sehingga tanpa memberi pengaruh ke kinerja perawat. Perihal ini dilihat melalui skor rerata skor atas jawaban informan atas variabel regulasi yang dikaji dari 3 indikator (peraturan internal RS, standar penggajian dan standar evaluasi kerja) sebanyak 75.5% melebihi standar minimal regulasi

yang ditetapkan (70%). Regulasi sangat penting dalam mengatur tatanan manajemen dalam suatu instansi: makin baiknya regulasi, makin membaik pula manajemen pelayanan di suatu instansi. Sehingga mengapa variabel penelitian ditolak hipotesisnya. Selain itu pihak rumah sakit dalam menerapkan regulasi di Rumah Sakit sudah dan selalui berpedoman dengan turunan regulasi yang terupdate dari pemerintahan dalam mengatur manajemen pelayanan.

3. Hipotesis 4 : Sarana Prasarana Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Berdasar hasil hipotesis empat (4), didapati nilai t-statistik sebanyak 2,744 atau di atas t-tabel 1,96. P-value sebanyak 0,006 di bawah alfa 5% (0,05). Sebab itulah, keputusannya adalah sarana prasarana memberi pengaruh penting kepada kinerja perawat. Hipotesis 4 **diterima**.

Hasil kajian ini memperjelas jika sarana prasarana berpengaruh cukup penting kepada kinerja perawat. Sama seperti karya ilmiah Mulyaningsih (2021) Basuki Sri Rahayu (2020), menuturkan bila sarana prasarana memberi dampak positif dan penting kepada kinerja perawat. Karya ilmiah Mulyaningsih (2021) mengkaji perihal ketersediaan sarana dan prasarana rumah sakit. Berdasar jawaban responden melalui analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0.012$ ($P < 0.05$). Hasil yang didapat memperjelas apabila RS. Bandung perlu membenahi dan memperhatikan lebih berkaitan dengan ketersediaan sarana dan prasarana yang tentunya sangat erat kaitannya dengan pelayanan petugas dalam bekerja.

Sarana prasarana, yaitu bermacam hal termasuk benda fisik yang bisa divisualisasikan oleh mata atau bisa diraba, serta pasien akan mudah mengenalinya, yang menjadi bagian dari suatu gedung/bangunan (Permenkes RI, 2018). Sarana prasarana sangat dibutuhkan dalam menunjang pelayanan suatu instansi bagi semua karyawan yang bekerja didalamnya.

Standart sarana prasarana yang perlu ada di rumah sakit untuk menunjang pelayanan kepada pasien berupa diagnosis, pengobatan, perawatan dan lainnya, bergantung jenis rumah sakitnya. Tidak sekadar ketersediaan sarana pendukung, pun tetap membutuhkan alat keperawatan. Di dalam rumah sakit, sarana sangat dibutuhkan, mengingat bagian farmasi mempertanggungjawabkan diri terhadap ketersediaan, pengawasan maupun mutu obat, penyimpanan harus efektif, perhatikan tanggal kadaluarsa dan lain-lain.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan ditemukan bahwa sarana prasarana pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang masih belum mencukupi dalam pelayanan di Rumah Sakit, masih butuh ditambahkan dan dibenahi untuk menunjang pelayanan karyawan di Rumah dalam memberikan pelayanan. Hal ini berdasarkan hasil jawaban responden terhadap adanya sarana prasarana yang dilihat dari 4 indikator dengan empat pernyataan seperti merencanakan kebutuhan sarana, mengadakan, dan menyalurkan sarana prasarana dengan skor rerata 65% dimana masuk dalam kategori cukup baik masuk jauh dari kategori baik. Sarana prasarana menjadi indikator yang penting dalam menunjang pelayanan: kian layak suatu sarana, maka kian baik kinerja karyawan dalam pelayanan.

4. Hipotesis 5 : *Burnout Syndrome* berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Perawat RS. St. Carolus Borromeus Kupang

Beracuan ke uji hipotesis lima (5), didapati nilai t-statistik 1,996 atau di atas t-tabel 1,96. Nilai p-value sejumlah 0,047 di bawah alfa 5% (0,05). Sebab itulah, keputusannya adalah *burnout syndrome* memberi dampak penting bagi kinerja perawat. Dengan begitu, hipotesis 5 **diterima**.

Sama seperti karya ilmiah Basuki Sri Rahayu (2020), Sani, Achamd. (2011), Isra Hayati & Suci Fitria (2019) dan Hermawati dan Hidayat (2019), menyatakan bahwa *burnout syndrome* sangat berdampak positif dan penting bagi kinerja perawat. Karya ilmiah Basuki Sri Rahayu (2020) perihal faktor penting yang memberi pengaruh keadaan kinerja petugas di RS. Mamuju salah satunya, yaitu pengaruh *burnout syndrome*: bernilai $p = 0.000$ ($P < 0.05$). Sesuai hasil yang didapatkan melalui wawancara dengan petugas kesehatan, banyak yang

menyatakan bahwa *burnout syndrome* sangat mempengaruhi kinerja petugas dalam bekerja apalagi dengan beban tuntutan kerja yang begitu banyak. Sehingga aspek *burnout syndrome* harus perlu dijaga agar tidak mempengaruhi petugas selama menjalankan tugas kerja.

Seperti teori dari Maslach (dalam Prijayanti, 2015) yang menjabarkan bahwa *burnout* sebagai ekspresi yang terlihat karena kondisi kekurangan energi, minim motivasi, yang memperlihatkan sikap atau perilaku yang berubah selama merespons tuntutan, dan frustrasi sebab menganggap diri mereka tidak mendapat penghargaan selama menjalankan pekerjaan. Nursalam (2017) mengatakan *burnout syndrome* ialah keadaan psikologis yang dialami individu, terutama ketika seseorang tersebut kesulitan dalam menangani stres kerja sehingga rentan menderita stres berkepanjangan dan menyebabkan bermacam gejala, misal lelah secara emosi, fisik, mental, dan penghargaan kepada diri sendiri cukup rendah.

Burnout ialah permasalahan kesehatan maupun produktivitas kerja dengan pengkhususan kejadian yang mengalami peningkatan, maka harus diperhatikan secara serius oleh pemangku kepentingan. Maslach dan Jackson (dalam Guilermo et al, 2015) menuturkan jika *burnout* perawat ialah keadaan yang merepresentasikan respons kepada stres kronis terkait pekerjaan.

Salah satu studi di Amerika Serikat (2012), mendapati 49% dari perawat berumur kurang dari 30 tahun dan 40% di atas 30 tahun yang memiliki pengalaman mengatasi *burnout*. Sesuai *Journal of American Medical Association*, memperjelas jika tiap penambahan pasien per perawat, maka menambah risiko kelelahan sejumlah 23%, dan kepuasan kerja akan menurun sejumlah 15% (Department for Professional Employees, 2013).

Berdasarkan kajian di lapangan, mendapati bila *burnout syndrome* pun sebagai faktor yang memberi dampak bagi layanan perawat di Rumah Sakit antara lain dari sisi kelelahan emosional karena beban kerja yang lumayan besar, fisik maupun mental dari perawat sehingga berpengaruh pada kinerja perawat selama melayani. Tampak melalui jawaban responden yang dikaji melalui 3 indikator (lelah emosional, depersonalisasi maupun prestasi diri yang menurun) dalam *burnout syndrome* dengan skor rata - rata 40% dimana masuk dalam kategori kurang baik. Artinya bahwa faktor *burnout syndrome* perlu diperhatikan secara serius oleh rumah sakit sehingga tidak menjadi hambatan dalam bekerja dan harus menjadi perhatian serius agar tidak terjadi dalam waktu yang lama.

5. Hipotesis 6 : Kompetensi Sumber Daya Manusia Memberi Dampak Cukup Penting bagi *Burnout Syndrome* pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang

Berdasar uji hipotesis enam (6), didapat nilai t-statistik sejumlah 2,336. Nilai ini di atas t-tabel 1,96. Nilai p-value sejumlah 0,020 atau di bawah alfa 5% (0,05). Sebab itulah, keputusannya adalah kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome*. Dengan begitu, hipotesis 6 **diterima**.

Artikel ilmiah ini sama seperti artikel milik Basuki Sri Rahayu (2020) dan Hermawati dan Hidayat (2019), menyebut jika SDM sangat berdampak positif dan cukup penting bagi *burnout syndrome*. Penelitian Basuki Sri Rahayu (2020) perihal faktor penting yang memberi pengaruh kepada kinerja petugas di RS. Mamuju, salah satunya adalah pengaruh sumber daya manusia terhadap *burnout syndrome*: nilai $p = 0.004$ ($P < 0.05$). Hasil yang didapat memperlihatkan bila SDM sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja apabila tidak mengatur dengan baik adanya *burnout syndrome*. Sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk manajemen atau mengelola adanya faktor *burnout syndrome*.

Burnout ialah permasalahan kesehatan maupun produktivitas kerja dengan pengkhususan kejadian yang mengalami peningkatan, maka harus diperhatikan secara serius oleh pemangku kepentingan. Maslach dan Jackson (dalam Guilermo et al, 2015) menuturkan jika *burnout* perawat ialah keadaan yang merepresentasikan respons kepada stres kronis terkait pekerjaan. Kelelahan perawat terjadi jika perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerjanya (Ilyas, 2011). Artinya, waktu produktif perawat berkisar 80%. Bila lebih dari angka

itu, beban kerja perawat disebut tinggi, serta harus ada pertimbangan untuk menambah anggota baru.

Kompetensi sumber daya manusia menjadi syarat terpenting bagi kinerja. Seseorang perlu menjalankan beberapa hal lebih dari sekadar belajar terkait sesuatu, melainkan perlu menjalankan tugas kerja seoptimal mungkin. Kemampuan sumber daya manusia memberi peluang bagi seseorang untuk mengaktualisasikan tugas terkait pekerjaan demi memperoleh tujuan perusahaan. Berdasar hasil yang didapat, memperjelas bila pengaruh sumber daya manusia (perawat) di RS. St. Carolus Borromeus Kupang terhadap burnout syndrome dikarenakan kelelahan kerja perawat yang tinggi dan tingkat sumber daya manusia yang kurang dalam manajemen pelayanan terhadap pasien sehingga sangat mempengaruhi personal perawat dalam melayani. Perihal ini diperlihatkan oleh jawaban responden melalui uji statistik melalui nilai $P < 0.005$.

6. Hipotesis 7: Regulasi Memengaruhi Cukup Penting bagi *Burnout Syndrome* di Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang

Berdasar uji hipotesis tujuh (7), didapat nilai t-statistik sejumlah 0,939 atau di bawah t - tabel 1,96. Nilai p-value sejumlah 0,348 di atas alfa 5% (0,05). Keputusannya adalah regulasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *burnout syndrome*. Atas dasar itulah, hipotesis 7 **ditolak**.

Sama seperti temuan Mulyaningsih (2021) dan Qomariyah (2020), menuturkan jika regulasi tanpa memberi pengaruh positif dan bermakna bagi *burnout syndrome* perawat bernilai $P = 0.921$ ($P > 0.05$). Perihal ini memperjelas jika secara tidak langsung regulasi memberi pengaruh pada petugas kesehatan meskipun adanya faktor *burnout syndrome*.

Regulasi ialah konsep abstrak dalam mengelola sistem yang rumit berdasar pada peraturan maupun tren k. Regulasi sangat dibutuhkan untuk mengatur manajemen dan sistem pelayanan dalam suatu institusi dalam mencapai visi dan misi yang ditetapkan.

Maslach dan Jackson (dalam Guilermo et al, 2015) menuturkan jika *burnout* perawat ialah keadaan yang merepresentasikan respons kepada stres kronis terkait kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berdasar hasil penelitian dan analisis deskriptif diketahui bila variabel regulasi memperoleh rata-rata capaian indikator sebesar 85,43% masuk dalam sangat baik. Semua indikator dari regulasi mempunyai skor sangat baik, sehingga dapat disimpulkan bahwa peraturan internal Rumah Sakit, standar penggajian dan standar evaluasi kinerja sudah diterapkan dengan sangat baik pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang walaupun pelayanan dalam masa pandemi Covid – 19.

7. Hipotesis 8: Sarana Prasarana Memberi Pengaruh Cukup Penting bagi *Burnout Syndrome* pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang

Berdasar uji hipotesis delapan (8), didapat nilai t-statistik sejumlah 2,806 atau di atas nilai t-tabel 1,96. Nilai P value sejumlah 0,005 di bawah alfa 5% atau 0,05. Sebab itulah, keputusannya ialah sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome*. Dengan demikian hipotesis 8 **diterima**.

Hasil kajian ini menyatakan jika sarana prasarana memengaruhi signifikan kepada *burnout syndrome*. Sama seperti Mulyaningsih (2021), menyebut jika sarana prasarana memberi pengaruh positif dan penting bagi *burnout syndrome* bernilai $P = 0.003$ ($P < 0.05$).

Sarana prasarana ialah bermacam hal berbentuk benda fisik yang bisa dilihat atau diraba, serta para pasien mudah mengenalinya, dan sebagai bagian dari bangunan/gedung (Permenkes RI, 2018). Sarana prasarana layanan kesehatan bisa dipahami sebagai proses kerja sama dalam mendayagunakan seluruh sarana prasarana seefektif atau seefisien mungkin demi memberi layanan terbaik. Standar sarana prasarana yang patut ada di rumah sakit sebagai pendukung dalam melakukan pelayanan kepada pasien berupa diagnosis, pengobatan, perawatan dan lainnya, bergantung jenis rumah sakitnya. Tidak sekadar ketersediaan sarana pendukung, pun tetap membutuhkan alat keperawatan. Di dalam rumah sakit, sarana sangat

dibutuhkan, mengingat bagian farmasi bertanggungjawabkan diri terhadap ketersediaan, pengawasan maupun mutu obat, penyimpanan harus efektif, perhatikan tanggal kadaluarsa dan lain-lain.

Burnout syndrome ialah keadaan psikologis yang dialami individu, terutama ketika seseorang tersebut kesulitan dalam menangani stres kerja sehingga rentan menderita stres berkepanjangan dan menyebabkan bermacam gejala, misal lelah secara emosi, fisik, mental, dan penghargaan kepada diri sendiri cukup rendah. Berdasar hasil di lapangan dan hasil deskriptif dari jawaban responden, sarana prasarana mendapat skor rata-rata 71%. Dari gambaran skor tersebut, terlihat bahwa yang perlu mendapat perhatian utama dan perlu diperbaiki dari pihak rumah sakit adalah indikator perencanaan kebutuhan sarana prasarana dan cara penyaluran sarana prasarana, karena skornya rendah. Hal ini menunjukkan bahwa sarana prasarana di RS. St. Carolus Borromeus Kupang masih perlu dibenahi, karena masih kurang memadai untuk pelayanan kepada pasien di RS. St. Carolus Borromeus Kupang sehingga dapat menurunkan faktor yang menyebabkan *Burnout Syndrome* pada perawat yang bekerja.

Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis 9 : *Burnout Syndrome* Memediasi Pengaruh Kompetensi SDM, Regulasi dan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus Kupang

Hasil uji pengaruh tidak langsung kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja perawat (Y) melalui *burnout syndrome* (Z) memperlihatkan nilai t-statistik sejumlah 1,563 di bawah t-table 1,96, sedangkan p-value 0,119 di atas alfa 0,05. Hal ini berarti *burnout syndrome* (Z) tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi SDM (X1) terhadap kinerja perawat (Y) sehingga hipotesis 9a **ditolak**.

Hasil uji pengaruh tidak langsung regulasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y) melalui *burnout syndrome* (Z) memperlihatkan nilai t statistik sejumlah 0,752 di bawah t-table 1,96, sedangkan p-value 0,452 di atas alfa 0,05. Hal ini berarti *burnout syndrome* (Z) tidak dapat memediasi pengaruh regulasi (X2) terhadap kinerja perawat (Y) sehingga hipotesis 9b **ditolak**. Hasil uji pengaruh tidak langsung sarana prasarana (X3) terhadap kinerja perawat (Y) melalui *burnout syndrome* (Z) memperlihatkan nilai t-statistik sejumlah 1,263 di bawah t-table 1,96, sedangkan p-value 0,207 di atas alfa 0,05. Hal ini berarti *burnout syndrome* (Z) tidak dapat memediasi pengaruh sarana prasarana (X3) terhadap kinerja perawat (Y) sehingga hipotesis 9c **ditolak**.

Ardana et al. (2012) menuturkan bila SDM beserta kompetensi yang dimiliki, yaitu asset berharga dan menjadi unsur terpenting bagi organisasi, mengingat keberhasilan organisasi terpengaruh dari manusia. Widodo (2015) menuturkan jika perusahaan perlu bisa mengelola kompetensi SDM dengan baik demi memperoleh tujuan organisasi, karena semakin tinggi kompetensi pegawai akan menunjang pada kualitas pelayanan yang diberikan. Suatu organisasi seharusnya tidak dipisahkan dengan pekerja karena mereka yang memainkan peranan dalam menentukan kemajuan, kelancaran, keuntungan dan keberhasilan organisasi (Eduard, 2011).

Chandio et al. (2013) tanda-tanda seorang karyawan mengalami *burnout syndrome* adalah ketika stres kerja meningkat akan menyebabkan timbulnya keinginan keluar yang ada pada diri karyawan. Stres kerja merupakan isu utama yang menjadi perhatian karena telah menjadi bagian dari kehidupan karyawan dan sulit untuk menghindari stres dari pekerjaan (Parvaiz et al., 2015). Mangkunegara (2010) stres kerja ini dapat menimbulkan perasaan tidak tenang, kecemasan, emosi yang tidak stabil, sulit tidur, merokok yang berlebihan, suka menyendiri, kurang rileks, gugup dan meningkatkan tekanan darah. Dengan keadaan seperti ini, maka sangat wajar bahwa *burnout* tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi

perawat, regulasi dan sarana prasarana terhadap kinerja perawat pada rumah sakit St Carolus Borromeus Kupang.

Maharani & Triyoga (2012) memaparkan jika *burnout* ialah gejala kelelahan emosional akibat tuntutan kerja yang tinggi, yang kerap diderita oleh seseorang yang bekerja dalam kondisi yang mengharuskannya melayani kebutuhan banyak orang. Burnout ialah respons berkepanjangan mengenai faktor yang menyebabkan stres atau terjadi secara berulang kali di tempat kerja sehingga hasil yang didapat ialah perpaduan antara pegawai dengan pekerjaan (Gonul & Ceyhun, 2014). *Burnout* dapat muncul bukan sekadar terpengaruh oleh faktor lingkungan, melainkan terpengaruh oleh faktor individual atau faktor internal, misal tingkat stres, kemampuan bekerja, pengetahuan maupun keterampilan seseorang (Madziatul, 2011).

Hal ini juga dibuktikan dengan jawaban responden melalui kategori skor yang masih kurang dengan kata lain perlu harus dibenahi untuk manajemen pelayanan yang lebih baik terutama perawat yang bekerja.

KESIMPULAN

Sesuai hasil kajian, simpulan pada kajian ini, yaitu :

1. Kompetensi sumber daya manusia memberi pengaruh signifikan kepada kinerja perawat RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.002$ ($P < 0.05$).
2. Regulasi tanpa berpengaruh cukup penting terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.809$ ($P > 0.05$).
3. Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.006$ ($P < 0.05$).
4. *Burnout syndrome* berpengaruh cukup penting terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.047$ ($P < 0.05$).
5. Kompetensi SDM memberi pengaruh cukup penting kepada *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.020$ ($P < 0.05$).
6. Regulasi tanpa berpengaruh cukup penting terhadap *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.348$ ($P > 0.05$).
7. Sarana prasarana memberi pengaruh signifikan ke *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang bernilai $P = 0.005$ ($P < 0.05$).
8. *Burnout syndrome* tidak mampu memediasi kompetensi SDM, regulasi maupun sarana prasaran dalam memengaruhi kinerja perawat.

REFERENSI

- As'ad, M. 2018. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: liberty Yogyakarta.
- Adisasmito, W., Yurianto, A., Pritasari, K., Wibowo, B., Siswanto, Subuh, M., & Slamet. 2020. Pedoman Penanganan Cepat Medis dan Kesehatan Masyarakat COVID-19 di Indonesia (A. H. Setiawan, S. Rachmayanti, T. Kiasatina, I. A. K. R. P. Laksmi, & B. Santoso (eds.)). *Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19*.
- Andi. 2020. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di RS Dr. Achmad Mochtar Bukit Tinggi. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Hasanuddin.
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. 2013. Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Job Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humanities*, 41(41): 55-57.
- Due, Maximus & Nursalam, Nursalam & Wahyudi, Andri. 2020. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Burnout Syndrome dan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap

- RSUD Bajawa. *Fundamental and Management Nursing Journal*. 3. 9. 10.20473/fmnj.v3i1.17800.
- Eduard, Yohannis Tamaela. 2011. Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Burnout pada Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Jurnal Asset*. 13(2): 111-122
- Gonul, Kaya Ozbag., and Gokce Cicek Ceyhun. 2014. The Impact of Job Characteristics on Burnout; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management*, 3(3):291-309.
- Handoko, 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Muhammad, Ali. 2010. *Kesehatan Wanita, Gender dan Permasalahannya*, Nuha Medika. Yogyakarta.
- Nursalam. 2018. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Riawan Amin. 2004. *The Celestial Management*. Jakarta : Senayan Abadi.
- Subanegara PH. 2005. *Kepemimpinan dalam Manajemen Rumah Sakit*. Yogyakarta: Perpustakaan Nasional.
- Sudarmanto, SIP, Msi. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Parvaiz, L., Saba, B., Ambar, K., and Yasir, A.F. 2015. Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its Subsequent Impact on Turnover Intention. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(10): 52-63
- Prijayanti, Isnia. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Karyawan PT. X. Fakultas Psikologi, *Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Rahayu. 2018. Hubungan Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Aisyiyah Diponegoro Ponorogo. *Jurnal Universitas Gadjah Mada RSUD Cut Nyak Dhien Meulaboh*.
- Sultana A, Sharma R, Hossain MM, Bhattacharya S, Purohit N. Burnout among healthcare providers during COVID-19: Challenges and evidence-based interventions. *Indian J Med Ethics*. 2020 Oct-Dec;V(4):1-6. doi: 10.20529/IJME.2020.73. PMID: 34018959.
- Zahriany. 2019. Hubungan Karakteristik Individuan Psikologis terhadap Kinerja Perawat dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pringadi Medan. Tesis. Program Studi AKK USU, Medan.