

BAB V PENUTUP

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.002$ ($P < 0.05$).
2. Regulasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.809$ ($P > 0.05$).
3. Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.006$ ($P < 0.05$).
4. *Burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.047$ ($P < 0.05$).
5. Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.020$ ($P < 0.05$).
6. Regulasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.348$ ($P > 0.05$).
7. Sarana prasarana berpengaruh signifikan terhadap *burnout syndrome* perawat pada RS. St. Carolus Borromeus Kupang dengan nilai $P = 0.005$ ($P < 0.05$).
8. *Burnout syndrome* tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi sumber daya manusia, regulasi dan sarana prasaran terhadap kinerja perawat.

1.2. Saran

1. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini dapat menjadi rujukan dan pedoman bagi pimpinan RS. St. Carolus Borromeus Kupang dalam membenahi manajemen Pelayanan Rumah Sakit terutama berkaitan dengan kompetensi sumber daya manusia dan ketersediaan sarana prasarana Rumah Sakit dan juga dapat memperhatikan dengan baik aspek *burnout syndrome* bagi petugas kesehatan dalam bekerja. Berikut beberapa saran konkret yang dapat diberikan adalah sebagai berikut :

- a. Melakukan pelatihan berkelanjutan kepada seluruh perawat, baik itu pelatihan internal ataupun pelatihan eksternal
- b. Melakukan sosialisasi berkala terkait dengan segala peraturan yang ada
- c. Melakukan pendataan dan pengadaan yang berkelanjutan terhadap setiap item sarana dan prasarana yang ada
- d. Membuat SOP yang baik dalam perekrutan tenaga medis
- e. Menyediakan *meal corner* yang nyaman
- f. Menyediakan fasilitas psikolog/psikiater internal bagi para perawat dan dokter yang mengalami kelelahan ataupun *burnout syndrome*
- g. Memberikan apresiasi kepada perawat yang telah bekerja dengan kinerja yang sangat baik

2. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti tentang analisis Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menjadi acuan bagi peneliti lain dalam mengkaji faktor - faktor yang paling dominan selain variabel dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit. Selain itu penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang *turnover* perawat pada masa pandemi.

4. Bagi Responden

Meningkatkan kemampuan dan pengetahuan tentang pentingnya Sumber Daya Manusia, Sistem Regulasi Rumah Sakit dan Ketersediaan Sarana Prasarana terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Arikunto, 2010. *Penentuan Sample Size*. Jakarta : EGC
- As'ad, M. 2018. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: liberty Yogyakarta.
- Departemen Kesehatan RI. 2013. *Instrument Evaluasi Penerapan Standar Asuhan Keperawatan di Rumah Sakit* : Jakarta.
- Dessler. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gramedia. Germain, 2019.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions* (Vol. 1). New York: Human Sciences Press.
- Emron Edison, dkk. (2016:142) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Handoko, 2019. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha.2008. *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Ilyas, Yaslis. 2011. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Jawa barat: Fakultas Kesehatan Masyarakat UI
- Kewuan, Nikolaus N. 2013. *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta : Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Mangkunegara. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Rosda.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mattin & Nurhattati Fuad. 2016. *Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan: Konsep dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Rajagrafindo.
- Marquiz, Bessie. L & Huston, Carol. 2019. *Leadership Roles and Management unctions in Nursing Thoery and Aplication*. Third Edition. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Moenir. 2010. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*, Jakarta : Bumi Aksara.

- Mohamad Mustar. 2014. *Manajemen Pendidikan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Muhammad, Ali. 2010. *Kesehatan Wanita, Gender dan Permasalahannya*, Nuha Medika. Yogyakarta.
- Nursalam. 2018. *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Nurachmah, 2019. *Leadership dalam Keperawatan*. Jakarta: RinekaCipta.
- Prawirosentono, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:BPFE.
- Priharjo, 2019. *Praktik Keperawatan Professional Konsep Dasar & Hukum*. Jakarta : EGC.
- Priansa, Donni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Prihadi, Syaiful F. 2004. *Assesment Centre: Identifikasi, Pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- 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
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Suwatno H dan D. J. Priansa. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Yaslis & Suryanto. 2019. *Kinerja: Teori, penilaian, dan Penelitian*. Depok: Penerbit: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.

Jurnal :

- 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*.
- Amelia, R., dan Zulkarnain. 2005. Konsep Diri dan Tingkat Burn-out pada Karyawan yang Bekerja di Instansi Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Psikologika*. No.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.
- Andarika. 2017. Burnout pada Perawat Putri di RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang*, vol. 1(7), p. 2-4.
- Awases. 2019. Factors Affecting Performance of Professional Nurses in Namibia. (Terjemahan), *Journal of University Of South Africa*. p. 136-138.
- Bady. 2018. Analisis Kinerja Perawat Dalam Pengendalian Infeksi Nosokomial Di IRNA I RSUP DR. Sardjito. *Jurnal Universitas Gadjah Mada*.
- Bakker, Arnold. B., & Evangelia, Demerouti. 2007. The Job-Demands-Resources model: state of the art. *Journal of Managerial Psychology* Vol.22, No.3, pp. 309-328.
- Berliana Ratih, & Widowati, E. (2019). Tinjauan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada Akreditasi Rumah Sakit. *HIGEIA (Journal of Public Health Research and Development)*, 3(3), 492-503. <https://doi.org/10.15294/higeia.v3i3.30254>
- Chandio, Javed Ahmed., Ashique Ali Jhatial., dan Rafia Mallah. 2013. Modeling The Relationship Of Unclear Career Development With Jib Dissatisfaction, Job Stress and Employees Turnover Intention: Structural Equation Modeling Approach. *Journal of Arts Humamanities*, 41(41): 55-57.
- Churiyah, Madziatul. 2011. Pengaruh Konflik Peran, Kelelahan Emosional terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, TH 16, (2): 145-154.
- Department for Professional Employees. 2013. Nursing : A Profile Of The Profession. *Journal of American Medical Association*. <http://dpeaflcio.org/wp-content/uploads/nursing-2013.pdf>.

- 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
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), pp.159-165
- 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.
- Grau-Alberola, E., Gil-Monte, P. R., García-Juesas, J. A., & Figueiredo-Ferraz, H. 2010. Incidence of burnout in Spanish Nursing Professionals: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 47(8), p. 1013- 1020.
- Guillermo et al. 2015. Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession. *International Journal for Nursing Studies*, 52(1), 240-249.
- Hapsari. 2018. Hubungan Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*, p. 3-4.
- Harapan. 2018. Analisis Hubungan Antara Iklim Kerja, Etos Kerja dan Disiplin Kerja dengan Produktifitas Kerja Perawat Pelaksana.
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(01), 31-43.
- Hasnita, E & Sanusi, R. 2019. Ciri-Ciri, Iklim Organisasi dan Kinerja Tenaga Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Parepare Makassar. *Jurnal Universitas Gajah Mada*.
- Hermawati, R. dan Hidayat, R.R. 2019. ‘Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pegawai PPSU (Studi Kasus Di Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Pada Kelurahan Lebak Bulus Jakarta Selatan)’, *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), p. 189. doi:10.32493/JJSDM.v2i2.2228.

- Iwan M. Ramdan, Oktavian Nursan Fadly. 2016. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Universitas Padjadjaran*
- Jodas, D. A., dan Haddad, M. do C. L. 2009. Burnout Syndrome Among Nursing Staff From An Emergency Department Of A University Hospital. *Acta Paulista de Enfermagem*, 22(2), 192–197.
- Maharani, P dan Triyoga. 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal Stikes Vol.05 No.02. Kediri : Stikes Rs.Baptis Kediri.*
- Maslach C. & Leiter M.P. 2014. Understanding the Burnout Experience recent, research and its Implication for psychiatry. *Official journal of the world psychiatry association (WPA).*
- Muharyati. 2020. Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap RS Jiwa Prof. HB. Sa'anin Padang. *Jurnal Universitas Gadjah Mada.*
- Mustikasari, Rizki dan Ratri Harida. 2020. Apersepsi Pembelajaran Melalui Stand-Up Comedy Untuk Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa Dengan Metode Ceramah Di Stkip Pgri Ponorogo. *Jurnal Pendidikan*. 21 (2): 111-121.
- 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.*
- Sihotang, I. N. 2004. Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal PSYCHE*, 1, 13-14. Palembang.
- Rzeszutek, M., & Schier, K. 2014. Temperament traits, social support, and burnout symptoms in a sample of therapists. *Psychotherapy*, 51(4), 574–579. <https://doi.org/10.1037/a0036020>
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Journal of Psychology & Health*, 16(5), 501-510.

- 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.
- Yuliana. 2019. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Puskesmas Kota Kotamobago. *Jurnal Universitas Hasanuddin*.
- 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.
- Zaman, A. K. 2007. Hubungan antara Burnout Dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang”. Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Valentina Annisa Febriani, 2012, Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Konsumen (Studi pada Pasien Poliklinik Rawat Jalan Rumah Sakit Dr. Cipto Mangunkusumo), <http://eprints.undip.ac.id/26970/>

LAMPIRAN - LAMPIRAN

LAMPIRAN 01 : KUESIONER PENELITIAN

LEMBAR PENJELASAN INFORMED CONSENT RESPONDEN

Nama : dr. Indra
Judul Penelitian : Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Syndrome Sebagai Variable Intervening di Masa Pandemi Covid – 19 Pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus tahun 2022.
Tujuan Penelitian : Menganalisis Pengaruh Faktor Sumber Daya Manusia, Regulasi dan Ketersediaan Sarana dan Prasarana terhadap Kinerja Perawat dengan Burnout Syndrome Sebagai Variable Intervening di Masa Pandemi Covid – 19 Pada Rumah Sakit St. Carolus Borromeus tahun 2022.

Dalam penelitian ini tidak ada resiko yang mempengaruhi secara fisik. Jika saudara/i ingin berkomunikasi dengan peneliti, saudara/i bisa menghubungi :

Nama : dr. Indra
Alamat :
No. Telepon :

Partisipasi ini sepenuhnya bersifat sukarela, tidak ada pengaruh terhadap apapun, semua catatan yang berhubungan dengan penelitian ini akan dijamin kerahasiannya. Perawat dapat memutuskan untuk berpartisipasi atau tidak penelitian ini kapanpun, tanpa ada konsekuensi dan sanksi apapun.

Kupang, Mei 2022
Yang Memberi Penjelasan,

(dr. Indra)

LEMBAR KUESIONER IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : (Diisi oleh Peneliti)

Petunjuk :

1. Bacalah dengan cermat dan teliti pada setiap pernyataan.
2. Pilihlah jawaban yang menurut saudara/i paling sesuai dan berikan tanda pada jawaban yang telah saudara/i pilih.

Kode Ruangan : (Diisi oleh Peneliti)

Usia :

1. 21 – 30 Tahun
2. 31 – 40 Tahun
3. 41 – 50 Tahun
4. > 50 Tahun

Jenis Kelamin :

1. Laki – Laki
2. Perempuan

Status Pernikahan :

1. Menikah
2. Belum Menikah

Pendidikan Terakhir :

1. D3 Keperawatan
2. S1 Keperawatan
3. S2 Keperawatan

Lama Bekerja :

1. 1 – 5 Tahun
2. 5 – 10 Tahun
3. > 10 Tahun

KUESIONER PENELITIAN

Berikan jawaban terhadap semua pertanyaan dalam kuisisioner ini dengan memberikan penilaian sejauh mana pernyataan itu sesuai dengan realita. Beri tanda (V) pada kolom yang tersedia untuk pilihan jawaban anda. Skor jawaban dibagi dalam 4 kriteria :

1. Sangat Tidak Setuju/STS
2. Tidak Setuju/TS
3. Setuju/S
4. Sangat Setuju/SS

1. INDIVIDUAL SUPPORT (SUMBER DAYA MANUSIA)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
PENGALAMAN KERJA					
1.	Pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang saya miliki.				
2.	Saya memiliki kesempatan untuk memberikan kemampuan terbaik saya dalam bekerja sesuai dengan pengalaman yang saya miliki.				
3.	Saya merasa semua pekerjaan yang diberikan kepada saya selama ini tidak jauh dengan pengalaman saya bekerja sebelumnya.				
SKILL/KEAHLIAN					
1.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan setiap pekerjaan sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
2.	Saya mampu berinovasi dan mengembangkan keahlian saya dalam menyelesaikan pekerjaan.				
3.	Saya memiliki kesempatan untuk mencoba sesuatu sesuai dengan keahlian yang saya miliki.				
PENDIDIKAN					
1.	Saya merasa senang karena pekerjaan yang jalani sesuai dengan pendidikan saya.				
2.	Saya merasa puas karena pembagian tugas dalam mengelola pasien setiap berdinas sesuai dengan pendidikan saya.				
3.	Saya merasa puas bila mendapat tugas yang bervariasi sesuai dengan kemampuan dan Pendidikan saya.				
4.	Saya merasa puas bila asuhan keperawatan kepada pasien yang saya rawat membutuhkan keterampilan yang saya miliki sesuai pendidikan saya.				

5.	Saya merasa puas karena atasan saya memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang saya selesaikan sesuai pendidikan saya.				
6.	Saya merasa puas karena mendapat kesempatan mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.				

2. ORGANIZATIONAL SUPPORT (SISTEM REGULASI RUMAH SAKIT)

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
PERATURAN INTERNAL RUMAH SAKIT					
1.	Seluruh langkah – langkah pekerjaan yang berhubungan dengan pasien sudah tercantum semua di dalam SOP (Standard Operational Procedure).				
2.	Rumah Sakit selalu merevisi SOP sesuai dengan keadaan saat ini.				
3.	Pelaksanaan aturan, prosedur dan kebijakan dalam kekaryawanan telah berjalan dengan baik.				
4.	Uraian tugas (Job Description) pada unit dimana saya bekerja telah tersedia.				
STANDAR PENGAJIAN					
1.	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tingkat Pendidikan dan masa kerja saya.				
2.	Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua.				
3.	Selain gaji saya juga menerima tunjangan atau insentif dalam bentuk uang setiap bulannya.				
4.	Insentif atau uang kesejahteraan yang saya terima sudah sesuai dengan beban dan tanggungjawab saya.				
STANDARD EVALUASI KERJA					
1.	Rumah Sakit selalu menetapkan standar evaluasi kerja sesuai kebijakan yang terupdate dan sesuai kebutuhan yang ada di rumah sakit.				
2.	Saya merasakan manfaat dari evaluasi kerja bagi kemajuan kerja saya.				
3.	Perawat penanggungjawab selalu memberikan penjelasan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.				
4.	Kepala bidang keperawatan menilai pekerjaan saya dalam pemberian dan pendokumentasian asuhan keperawatan.				

3. WORK ENVIROMENT SUPPORT (SARANA & PRASARANA)

No.	Pernyataan	STS	TS	S	SS
SARANA & PRASANA RUMAH SAKIT					
1.	Rumah Sakit selalu menyiapkan sarana dan prasaran yang dibutuhkan Rumah Sakit.				

2.	Saya tidak mengalami kesulitan apabila membutuhkan sarana dan prasarana ketika mengambil tindakan dalam merawat pasien.				
3.	Selalu ada solusi yang diberikan apabila fasilitas yang dibutuhkan tidak ada.				
4.	Selalu mendengarkan keluhan, apabila ada sarana dan prasarana yang belum tersedia.				

**BURNOUT SYNDROME SELF TEST
MASLACH BURNOUT INVENTORY**

Maslach Burnout Inventory (MBI) adalah alat ukur yang umumnya digunakan untuk menilai apakah kita mengalami resiko burnout. Untuk menjelaskan resiko burnout, BMI menilai tiga komponen yaitu kelelahan, depersonalisasi dan pencapaian prestasi diri. Masing – masing pernyataan, menunjukkan skor yang menerangkan respon anda. Berikan tanda check (V) pada masing – masing angka yang saudara/i anggap mewakili pendapat saudara/i tentang pernyataan yang tertera dalam kolom dibawah ini.

1. Selalu
2. Sering
3. Jarang
4. Tidak Pernah

No.	PERNYATAAN	1	2	3	4
KELELAHAN EMOSIONAL					
1.	Saya merasa pekerjaan ini menguras emosi.				
2.	Bekerja dengan orang lain sepanjang hari membutuhkan usaha yang besar.				
3.	Saya merasa pekerjaan ini membuat lelah secara fisik dan emosional.				
4.	Saya merasa frustrasi dengan pekerjaan ini.				
5.	Saya merasa terlalu keras dalam bekerja.				
6.	Terlalu banyak bekerja dengan orang secara langsung membuat saya tertekan.				
DEPERSONALISASI					
1.	Saya merasa menyelesaikan pekerjaan dengan semena – mena, seolah mereka adalah obyek.				
2.	Saya merasa setiap pagi Lelah karena harus menghadapi hari untuk bekerja.				
3.	Saya mempunyai kesan bahwa beberapa rekan kerja membuat saya merasa bertanggungjawab terhadap masalah yang terjadi.				

4.	Saya sungguh tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja saya.				
5.	Saya menjadi tidak sensitif kepada orang lain ketika saya bekerja.				
6.	Saya takut pekerjaan ini membuat saya menjadi tidak peduli.				
PENURUNAN PRESTASI DIRI					
1.	Saya tidak mampu menyelesaikan banyak hal penting dalam pekerjaan.				
2.	Saya merasa tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan.				
3.	Saya tidak mudah dapat memahami perasaan rekan kerja saya.				
4.	Saya tidak mampu mengurus masalah rekan kerja saya dengan efektif.				
5.	Dalam bekerja saya tidak mampu mengendalikan emosi dengan tenang.				
6.	Melalui pekerjaan, saya merasa tidak dapat memberikan pengaruh positif kepada orang lain.				
7.	Saya tidak mampu menciptakan suasana yang santai dengan rekan kerja.				
8.	Saya kurang bersemangat kembali meskipun saat saya dekat dengan rekan kerja dalam bekerja.				

KUESIONER KINERJA PERAWAT

No.	PERNYATAAN	STS	TS	S	SS
INPUT					
1.	Tersedia, tertulis dan lengkap standar prosedur tindakan perawat.				
2.	Perawat mempunyai uraian tugas dan tanggung jawab.				
PROSES					
1.	Perawat membuat catatan keperawatan.				
2.	Semua pasien dilaporkan dalam buku laporan ruangan.				
3.	Perawat melaksanakan pengkajian terhadap status bio – psiko – sosio – kultural pasien.				
4.	Perawat merumuskan diagnosis keperawatan yang terkait dengan kebutuhan dasar pasien.				
OUTPUT					
1.	Perawat menyusun rencana tindakan keperawatan sebelum melakukan asuhan.				
2.	Perawat melaksanakan tindakan keperawatan.				
OUTCOME					
1.	Perawat melaksanakan evaluasi terhadap tindakan keperawatan.				
2.	Perawat melakukan pengkajian pada pasien tiap hari.				

LAMPIRAN 02 : HASIL UJI SEM - PLS

