

Regina Pramesti Putri Nadliroh

2

by Psikologi Umsida

Submission date: 27-Mar-2025 09:39AM (UTC+0700)

Submission ID: 2555175041

File name: Artikel_Skripsi_Regina_182030100167.docx (62.89K)

Word count: 3996

Character count: 25952

The Relationship Between Self-Efficacy and Burnout Among Nurses at Hospital X

Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit X

Regina Pramesti Putri Nadliroh¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi²⁾

¹⁾program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi : ghozali@umsida.ac.id

Abstract.

Burnout among nurses is a phenomenon of emotional exhaustion, which is partly caused by the conditions or situations of the nursing profession that lead to stress. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and burnout among nursing staff at Hospital X. The study uses a quantitative correlational approach. The population of this study consists of 189 nursing staff at Hospital X, all of whom were selected as the research sample, or a saturated sample. The instruments used in this study include a self-efficacy scale with a reliability of $\alpha = 0.876$ and a burnout scale with a reliability of $\alpha = 0.812$. Data analysis was performed using Pearson product-moment correlation technique with the assistance of SPSS version 24 software. The analysis results show a significant negative relationship between self-efficacy and burnout among the nurses at Hospital X ($r = -0.281$, $sig < 0.05$). Based on these results, it can be stated that higher self-efficacy in nurses is negatively correlated with burnout, suggesting a tendency for lower levels of burnout among the nursing staff at Hospital X.

Keywords – Burnout, Nurse, Self Efficacy

Abstrak.

Burnout pada perawat merupakan sebuah fenomena kelelahan emosional yang salah satunya disebabkan oleh kondisi atau situasi profesi perawat yang menimbulkan stress. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan burnout pada staff perawat di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dari penelitian ini berjumlah 189 staff perawat Rumah Sakit X yang selanjutnya ditetapkan keseluruhan sebagai sampel penelitian atau sampling jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala efikasi diri dengan reliabilitas $\alpha = 0,879$ dan skala burnout dengan reliabilitas $\alpha = 0,812$. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis pearson product moment correlation dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat Rumah Sakit X ($r = -0,281$, $sig < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri yang tinggi pada perawat berkorelasi secara negatif dengan burnout sehingga akan ada kecenderungan tingkatan burnout yang rendah pada perawat rumah sakit X.

Kata kunci – Burnout, Efikasi Diri, Perawat

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi yang berperan dalam menyediakan layanan kesehatan, termasuk pelayanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan [1]. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk memberikan pertolongan pertama, menangani kondisi darurat, serta memberikan pengobatan sesuai dengan jenis penyakit yang diderita pasien. Oleh karena itu, tenaga medis yang kompeten dan berkualitas sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Salah satu tenaga kesehatan yang sangat penting dan sangat dibutuhkan adalah perawat, hal tersebut dikarenakan perawat merupakan orang pertama dan yang paling lama menjangkau kontak dengan pasien [2].

Schaufeli dan Janczur menerangkan bahwa seorang perawat dituntut memiliki kekompetan, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalani dan fungsinya dalam bekerja [3]. Tidak hanya itu, seorang perawat juga dapat dihadapkan dengan tuntutan idealisme profesi dan berbagai macam permasalahan baik dari pasien ataupun teman sejawat, yang dapat menimbulkan perasaan tertekan pada perawat. Dengan demikian, tuntutan-tuntutan tersebut dapat memicu munculnya perasaan tertekan pada perawat dalam melaksanakan pekerjaan [4]. Apabila keadaan tertekan terjadi dalam waktu yang lama dengan intensitas yang tinggi, maka akan muncul gejala burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental [3]. Schaufeli dan Janczur juga menjelaskan bahwa terdapat situasi kerja objektif dan situasi kerja subektif yang dapat berkaitan

dengan *burnout* [3,4]. Situasi kerja objektif mencakup aspek-aspek seperti jumlah jam kerja, ukuran tim, pengalaman dan masa kerja, serta frekuensi dan durasi interaksi langsung dengan pasien. Sementara itu, situasi kerja subjektif meliputi ketidakpastian akibat kurangnya kejelasan mengenai peran yang harus dijalankan, ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dan manfaat yang diperoleh dalam hubungan dengan pasien, serta keterbatasan kontrol terhadap proses kesembuhan pasien, keputusan medis, dan administrasi rumah sakit.

Menurut Maslach, *burnout* adalah respons terhadap tekanan berlebihan di lingkungan kerja, yang ditandai dengan kelelahan emosional akibat terkurasnya sumber daya psikologis, sikap negatif dan kurangnya keterikatan terhadap orang lain yang menyebabkan hilangnya idealisme (*depersonalisasi*), serta menurunnya rasa pencapaian pribadi [5]. Menurut Schaufeli dan Buunk, terdapat lima bentuk dampak dari *burnout*, yakni afektif, kognitif, fisik, perilaku dan motivasi [10]. Pada dampak afektif dapat diamati seperti terlihat murung, sedih dan semangat yang rendah. Dampak kognitif berupa perasaan tidak berdaya, putus asa, dan tidak bertenaga. Dampak fisik berupa kelelahan secara fisik, kelemahan fisik, dan energi yang sedikit. Dampak perilaku berupa menarik diri dari pekerjaan yang dilakukan. Dampak motivasi berupa menghilangnya motivasi intrinsik seperti hilangnya semangat, dan antusiasme.

Peneliti telah melakukan survey awal dengan menggunakan tiga aspek *burnout*, yakni kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), *depersonalisasi* (*depersonalization*), dan rendahnya penghargaan diri (*feeling of low accomplishment*). Terdapat 20% responden perawat rumah sakit X yang mengisi kuesioner awal dengan hasil 68,3% mengalami kelelahan emosional, 75% mengalami *depersonalisasi* dan 56,7% mengalami rendahnya penghargaan diri. Peneliti juga telah mewawancarai tiga orang perawat pada tanggal 1 Mei 2023. Subjek H (35) menyatakan bahwa sering tersulut emosi disaat banyak pekerjaan disaat bersamaan, terkadang terdapat keluarga pasien yang tidak kooperatif dan jumlah pasien yang membeludak dengan tenaga dan fasilitas yang terbatas. Subjek F (25) mengatakan bahwa beberapa pekerjaan membutuhkan banyak waktu sehingga jam kerja sering berlebih. Subjek Y (30) mengatakan bahwa beberapa pekerjaan dapat dikerjakan bersama, tetapi beberapa rekan enggan membantu serta gaji yang tidak sesuai dengan usaha tiap rekan. Berdasarkan survey awal dan wawancara tersebut mengindikasikan bahwa perawat di rumah sakit X mengalami *burnout*. Hal ini didukung dengan teori Maslach bahwa *burnout* terjadi akibat ketidaksesuaian yang berkepanjangan antara seseorang salah satu dari enam dimensi pekerjaan, yakni; beban kerja (beban dan tuntutan yang berlebihan), pengendalian (tidak memiliki kendali yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan), imbalan (kurangnya imbalan yang memadai untuk pekerjaan yang dilakukan), komunitas (seseorang merasakan ketidakadilan di tempat kerja), dan nilai (merasa dibatasi oleh pekerjaannya untuk bertindak bertentangan dengan nilai-nilai dan aspirasi tiap individu) [6,7].

Maslach bersama Schaufeli dan Leiter juga menjelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi *burnout*, yakni faktor situasional dan faktor individu [8]. Faktor situasional diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individu diantaranya adalah karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Dalam karakteristik kepribadian tersebut terdapat variabel yang dapat mempengaruhi tekanan yang dialami individu, yakni efikasi diri [6].

Efikasi diri sangat diperlukan bagi perawat karena berpengaruh pada sikap dan perilaku perawat, hal ini berkaitan dengan pengetahuan perawat terhadap protokol yang ada dan implementasi aktualnya [9]. Efikasi diri juga merupakan mediator antara pengetahuan dan tindakan dan juga mempengaruhi pemilihan pengobatan yang diambil oleh perawat. Efikasi diri bermula dari teori pembelajaran sosial, sebuah konsep refleksi diri, suatu sistem kepercayaan yang bersifat kognitif, keterampilan sosial, emosional, dan perilaku yang terorganisir [10]. Menurut Bandura, efikasi diri seseorang mencakup tiga aspek utama, yaitu tingkat (*level*), cakupan atau keluasan (*generality*), dan kekuatan (*strength*). [6].

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki risiko lebih rendah mengalami *burnout* dibandingkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah [11]. Hal ini terjadi karena individu dengan efikasi diri rendah cenderung kurang berusaha, tidak menyukai tugas yang menantang, serta merasa kesulitan dalam menghadapi pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi [12]. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga akan meningkatkan kepercayaan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dan situasi yang ada dengan baik [13]. Bandura mengatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya [13]. Schultz juga mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan merasa *helpless*, tidak mampu mengontrol keadaan, dan mudah menyerah karena merasa apa yang dilakukannya sia-sia.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai efikasi diri dan *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Alverina dan Ambarwati pada perawat psikiatri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan *burnout*, yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin rendah ia mengalami *burnout* [6]. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Aryanti dan Mulyani pada perawat RSUD Kota Soe, yang menunjukkan hasil bahwa efikasi diri memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan *burnout*, yang berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah *burnout*, sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi *burnout* pada perawat RSUD Kota Soe [4]. Namun, penelitian yang

dilakukan oleh Harnida menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat [3].

Berdasarkan uraian fenomena di atas serta hasil penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan perbedaan temuan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap *burnout*, ditambah dengan minimnya penelitian yang berfokus pada perawat, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara efikasi diri dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit X.

II. METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, dimana penelitiannya memerlukan pengumpulan data untuk menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih [14]. Adapun variabel terikat (Y) yakni *burnout* dan variabel bebas (X) yakni efikasi diri.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 189 perawat Rumah Sakit X dengan berbagai instalasi, diantaranya adalah Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Peristri Ibu Bayi, Instalasi rawat jalan, instalasi bedah, instalasi intensif, dan instalasi rawat inap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik *non probability sampling* dengan model sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel [15].

Instrumen Penelitian

Skala efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri yang diadaptasi oleh Yahya [16]. Dimana dalam penyusunannya menggunakan dimensi dari efikasi diri, yakni: *magnitude* (tingkat kesulitan tugas), *strength* (kekuatan), dan *generality* (generalisasi). Pertama *magnitude* menerangkan mengenai tingkat kesulitan atau besar kecilnya tugas yang dapat dilakukan individu. Contoh aitem *magnitude* adalah “ketika saya kesulitan saya tidak enggan meminta tolong perawat lain untuk membantu saya”. Kedua *strength* menerangkan mengenai kekuatan tentang keyakinan diri individu pada kemampuannya untuk mencapai keinginan dalam menyelesaikan tugas dan mempertahankan usahanya meskipun dalam kesulitan. Contoh aitem *strength* adalah “saya dapat melaksanakan semua tugas keperawatan”. Ketiga *generality* menerangkan mengenai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tugas yang dihadapi, baik secara kognitif ataupun afektif. Contoh aitem *generality* adalah “saya yakin dengan tindakan yang saya berikan kepada pasien”. Hasil analisis menunjukkan dari 36 aitem sebanyak 35 aitem yang valid dan 1 aitem yang gugur. Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,962.

Skala *burnout* yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *burnout* menurut yang diadaptasi oleh Devina [17]. Dimana dalam penyusunannya menggunakan tiga dimensi *burnout*, yakni: *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *feeling of low accomplishment* (menurunnya pencapaian diri). Pertama kelelahan emosional yakni terkurasnya sumber emosional diri, seperti sedih, tertekan dan apatis. Contoh aitem kelelahan emosional adalah “saya merasa kehabisan tenaga disetiap akhir kam kerja”. Kedua depersonalisasi yakni *coping* (cara mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan agar dapat mengatasi kelelahan emosional, misalnya adalah bersikap kasar dan menjauh dari lingkungan sosial. Contoh aitem depersonalisasi adalah “saya memperlakukan pasien sebagai obyek impersonal”. Ketiga menurunnya pencapaian diri yakni munculnya perasaan tidak puas kepada diri sendiri. Contoh aitem menurunnya pencapaian diri adalah “saya tidak begitu peduli atas apa yang terjadi kepada pasien”. Hasil analisis menunjukkan dari 22 aitem sebanyak 19 aitem yang valid dan 3 aitem gugur. Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,859.

Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi *pearson product moment correlation* yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel tertentu. Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah *software SPSS for windows* versi 24.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Data Demografi

Data penelitian dikumpulkan berdasarkan beberapa kategori demografi yaitu berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, dan asal unit medis. Berikut data demografi penelitian yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti

Tabel 1 Data Demografi Sampel Penelitian

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	66	34.9
Perempuan	123	65.1
Total	189	100.0
Status Pernikahan	Frequency	Percent
Belum Menikah	45	23.8
Menikah	144	76.2
Total	189	100.0
Asal Unit Medis	Frequency	Percent
Instalasi Bedah	22	11.6
Instalasi Gawat Darurat (IGD)	36	19.0
Instalasi Pelayanan Intensif	15	7.9
Instalasi Peristi Ibu dan Bayi	40	21.2
Instalasi Rawat Inap	41	21.7
Instalasi Rawat Jalan	35	18.5
Total	189	100.0

Bedasarkan jenis kelamin maka ditemukan sampel dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 34,9% dan Perempuan sebesar 65,1%. Selanjutnya berdasarkan status pernikahan, maka ditemukan sampel yang belum menikah memiliki persentase sebesar 23,8% dan yang sudah menikah memiliki persentase sebesar 76,2%. Adapun berdasarkan asal unit medis yaitu sampel yang berasal dari instalasi bedah sebesar 11,6%, selanjutnya sampel yang berasal dari instalasi gawat darurat sebesar 19%, sampel yang berasal dari instalasi pelayanan intensif sebanyak 7,9%, sampel yang berasal dari Instalasi Peristi Ibu dan Bayi sebanyak 21,2%, sampel yang berasal dari rawat inap sebanyak 21,7%, dan sampel yang berasal dari instalasi rawat jalan sebanyak 18,5%.

Uji Normalitas

Tabel 2 Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	408.069.205
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.059
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

Hasil uji normalitas dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal tersebut berdasarkan nilai *asym.sig*=0,96 yang memenuhi kriteria data dapat

5 dikatakan normal yaitu nilai $sig > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa asumsi data terdistribusi secara normal telah terpenuhi.

Uji Linearitas

Tabel 3 Uji Linearitas

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Efikasi Diri	(Combined)	1.136.112	35	32.460	2.194	.001
	Between Groups	269.108	1	269.108	18.190	.000
	Linearity	269.108	1	269.108	18.190	.000
	Deviation from Linearity	867.004	34	25.500	1.724	.014
	Within Groups	2.263.581	153	14.795		
Total		3.399.693	188			

Hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel efikasi dengan *burnout*. Penentuan tersebut didasarkan pada hasil *linearity* yang mendapatkan skor $sig < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut pula maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas antar kedua variabel telah terpenuhi.

Uji Korelasi

Tabel 4 Uji Korelasi Pearson

	Burnout	Efikasi Diri
Pearson Correlation	-.281**	1
Sig. (2-tailed)	.000	
N	189	189

Hasil uji korelasi dengan menggunakan metode *pearson product moment correlation* menunjukkan hasil hubungan negatif yang signifikan antara variabel independent efikasi diri dengan variabel dependen *burnout* ($r = -.281$, $sig < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkatan efikasi diri dari individu, maka akan ada kecenderungan bahwa tingkatan *burnout* dari individu akan semakin rendah.

Sumbangan Efektif

Tabel 5 Tabel Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.074	4.092

Selanjutnya, sumbangan efektif yang diberikan oleh efikasi diri kepada *burnout* dapat dilihat pada nilai *R Square* yang didapatkan dengan skor 0,079. Maka dapat dikatakan efikasi diri memberikan sumbangan efektif kepada *burnout* dari sampel penelitian sebesar 7,9%. Maka, sebanyak 92,1% dari fenomena *burnout* yang terjadi pada sampel penelitian dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel efikasi diri.

Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pada data penelitian yang telah didapatkan, maka ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri ($r = -.281$, $sig < 0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkatan efikasi diri dari perawat rumah sakit x, maka akan semakin rendah tingkatan *burnout* dari perawat di rumah sakit x dan begitu juga sebaliknya. Hasil ini menjawab hipotesis penelitian yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan antara variabel efikasi diri dan variabel *burnout* sehingga hipotesis penelitian yang diajukan peneliti dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga membenarkan beberapa penelitian sebelumnya dengan hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Wreksagung [18] menemukan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit umum tanggerang ($p\text{-value}<0,05$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arfarulana et al [19] dengan menggunakan analisis *chi square* menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat yang bertugas di *intensive care unit*. Selanjutnya juga penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Setyowati et al [20] yang dengan menggunakan analisis *spearman rank correlation* menemukan terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat UPTP Klapang kota Probolinggo ($p<0,001$). Hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu memperkuat asumsi bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada individu yang memiliki profesi perawat.

Burnout pada perawat sendiri diantaranya disebabkan oleh beberapa faktor dari pekerjaan perawat itu sendiri seperti kurangnya umpan balik positif, adanya kecenderungan untuk fokus terhadap permasalahan, serta adanya tekanan secara emosional dikarenakan bermacam-macamnya berbagai jenis individu dan pasien dapat menjadikan perawat tertekan selama prosesnya bekerja [21]. Beberapa faktor tersebut seperti kurangnya umpan balik positif dan fokus pada masalah dapat berpengaruh kepada kepercayaan diri perawat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akhirnya perawat tersebut akan merasakan kelelahan emosional dan selanjutnya *burnout*. Menurut Arif dan Wijono [22] Efikasi diri sendiri berpengaruh kepada *burnout* kepada perawat dikarenakan perawat menganggap efikasi diri sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh kepada kemampuan menyelesaikan tugas terlepas dari beberapa tekanan yang dialami.

Bandura menegaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang sangat besar kepada kondisi psikologis dari seseorang, dimana efikasi diri yang tinggi pada individu akan memiliki ketahanan yang lebih tinggi dan akan secara aktif berusaha keras untuk bertahan dari tekanan yang dialami [23]. Hal ini akan berbeda ketika individu memiliki efikasi diri yang rendah dimana individu akan cenderung tidak memiliki semangat untuk berusaha dan tidak suka dengan pekerjaan yang sulit, menuntut, dan memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi [24]. Profesi perawat sendiri berdasarkan *American national Association for Occupational Health* (ANAHO) menempati peringkat paling atas stress kerja diantara 40 profesi kesehatan lainnya [25], sehingga efikasi diri menjadi penting bagi seorang perawat untuk dapat bertahan dalam pekerjaannya dan untuk tidak mengalami *burnout*.

Hasil sumbangan efektif yang diberikan menunjukkan bahwa terdapat sekitar 7,9% fenomena *burnout* dijelaskan oleh efikasi diri. Maka sekitar 92,1% fenomena lain dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar variabel efikasi diri. Beberapa penelitian menjelaskan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan *burnout* pada perawat berasal dari faktor individual seperti resiliensi [13] dan juga *trait* kepribadian dari individu [26]. Selain itu, penelitian selanjutnya menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* pada perawat berkaitan konflik peran, rendahnya perasaan otonomi, rendahnya kualitas hubungan dengan rekan kerja, serta *job insecurities* [7]. Beberapa faktor tersebut dapat menjadi topik penelitian selanjutnya terkait *burnout* pada perawat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah metode analisis yang kurang mendetail sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa tehnik analisis yang lebih kompleks seperti regresi, ANOVA, dan analisis lainnya. Adapun penelitian ini juga hanya menggunakan 2 variabel, sehingga penelitian ini memiliki desain sederhana dan tidak melibatkan beberapa variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh kepada *burnout* dari perawat di rumah sakit X.

IV. KESIMPULAN

Setelah hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat rumah sakit X. Kesimpulan ini membenarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Adapun berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan kepada rumah sakit X untuk melakukan peningkatan efikasi diri pada staff perawat untuk mencegah *burnout* dan sekaligus untuk meningkatkan kepercayaan diri dari perawat dalam pekerjaannya sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang kualitas dan maksimal. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi kajian *burnout* pada perawat jika ditinjau pada efikasi diri, dimana peneliti merekomendasikan desain penelitian yang lebih detail dan kompleks untuk penelitian di masa yang akan datang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait *burnout* pada perawat rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Rumah Sakit X yang telah mengijinkan peneliti untuk melakukan penelitian kepada staff perawat rumah sakit tersebut. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada perawat Rumah Sakit X yang telah bersedia menjadi partisipan dari penelitian ini.

REFERENSI

- [1] Pemerintah Pusat, "Undang-Undang (UU) No. 44 Tahun 2009." <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38789/uu-no-44-tahun-2009>
- [2] H. Zulaima, N. W. Sulistiyani, S. E. Mariskha, and M. T. Sari, "Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda," *Motivasi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3023>
- [3] H. Harnida, "Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat," *Pers. Psikol. Indones.*, vol. 4, no. 1, 2015, doi: 10.30996/persona.v4i1.487.
- [4] R. D. Aryanti and S. Mulyani, "Hubungan antara Efikasi Diri dan Burnout pada Perawat RSUD Kota Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan," *J. Psikol. Terap. dan Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2021, doi: 10.26555/jptp.v3i1.18472.
- [5] D. A. & M. M. H. Puspitasari, "Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya," *J. Pendidik. dan Perkemb.*, vol. 3, no. 1, pp. 59–68, 2014, [Online]. Available: <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp2a9996ff38full.pdf>
- [6] P. A. T. Alverina and K. D. Ambarwati, "Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa," *J. Psikol. Mandala*, vol. 3, no. 2 SE-Articles, Jun. 2020, doi: 10.36002/jpm.v3i2.1094.
- [7] C. Dall'Ora, J. Ball, M. Reinius, and P. Griffiths, "Burnout in nursing: a theoretical review," *Hum. Resour. Health*, vol. 18, no. 1, p. 41, 2020, doi: 10.1186/s12960-020-00469-9.
- [8] C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, "Job burnout," *Annu. Rev. Psychol.*, pp. 397–422, 2001, doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- [9] H. Handiyani *et al.*, "Nurses' self-efficacy in Indonesia," *Enfermeria Clinica*, vol. 29, pp. 252–256, 2019, doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.030>.
- [10] A. Barnett, "Self-Efficacy BT - Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research," A. C. Michalos, Ed., Dordrecht: Springer Netherlands, 2014, pp. 5760–5762. doi: 10.1007/978-94-007-0753-5_2631.
- [11] C. R. Satyawati and C. H. Soetjningsih, "Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh?," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 10, no. 4, p. 683, 2022, doi: 10.30872/psikoborneo.v10i4.9226.
- [12] L. Riolli, V. Savicki, and J. Richards, "Psychological Capital as a Buffer to Student Stress," *Sci. Res.*, vol. 3, no. 12A, pp. 1202–1207, 2012, doi: 10.4236/psych.2012.312A178.
- [13] N. D. I. Prestiana and D. Purbandini, "Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi," *Soul*, vol. 5, p. 14, 2012, [Online]. Available: <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/626>
- [14] Kusaeri, *Metodologi Penelitian*, vol. 1, no. Metodologi Penelitian. IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2003. [Online]. Available: <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/1644/>
- [15] D. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D," *Bandung Alf.*, pp. 26–33, 2010.
- [16] M. A. Yahya, "Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo," Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2023.
- [17] G. W. Devina, "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X," Universitas Islam Indonesia, 2021. [Online]. Available: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/36063>
- [18] S. Lestari, H. Wreksagung, and S. Yatsi Tangerang, "Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang tahun 2021," *Nusant. Hasana J.*, vol. 1, no. 12, pp. 12–17, 2022, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/336872615.pdf>

- [19] B. Sholehah *et al.*, "Kelelahan/Burnout Berhubungan Dengan Efikasi Diri Pada Perawat Intensive Care Unit," *J. Penelit. Perawat Prof.*, vol. 5, pp. 27–36, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- [20] Setyowati, Rizka Yunita, and Achmad Kusyairi, "Hubungan Efikasi Diri Dan Koping Perawat Dengan Burnout Perawat Di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo," *J. Ilmu Kesehat. Mandira Cendikia*, vol. 2, no. 10 SE-Articles, pp. 68–77, Oct. 2023, [Online]. Available: <https://journal.mandiracendikia.com/index.php/JIK-MC/article/view/589>
- [21] S. Fuady, P. Dewi, and I. H. Susanti, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Perawat : Studi Literatur," *J. Cakrawala Ilm.*, vol. 2, no. 4 SE-Articles, pp. 1313–1320, Dec. 2022, doi: 10.53625/jcijurnalcakrawalailmiah.v2i4.4317.
- [22] S. C. Arif and S. Wijono, "Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19," *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 4, no. 1 SE-Articles, pp. 258–266, Jul. 2022, doi: 10.51214/bocp.v4i2.218.
- [23] M. Hanafi, R. Widayana, and S. N. Fatmah, "Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Perawat di RSU X di Kabupaten Bantul Yogyakarta," *J. Psikol.*, vol. 17, no. 1 SE-VOL 17 NO 1 MARET 2021, pp. 1–11, Mar. 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/813>
- [24] T. Larengkeng, L. Gannika, and R. Kundre, "Burnout dengan Self Efficacy Pada Perawat," *J. Keperawatan*, vol. 7, no. 2 SE-Articles, Jul. 2019, doi: 10.35790/jkp.v7i2.24474.
- [25] U. C. Wardhani, R. S. U. Muchtar, and A. Farhiyani, "Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat," *J. Amanah Kesehat.*, vol. 2, no. 1, pp. 83–97, 2020, doi: 10.55866/jak.v2i1.48.
- [26] C. S. Rees *et al.*, "Individual and environmental determinants of burnout among nurses," *J. Health Serv. Res. Policy*, vol. 24, no. 3, pp. 191–200, Jul. 2019, doi: 10.1177/1355819619840373.

Regina Pramesti Putri Nadliroh 2

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ums.ac.id Internet Source	2%
2	e-journals.unmul.ac.id Internet Source	1%
3	journal.uad.ac.id Internet Source	1%
4	researchjet.pubmedia.id Internet Source	1%
5	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1%
6	journal.unair.ac.id Internet Source	1%
7	Submitted to Universitas Jenderal Soedirman Student Paper	1%
8	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
9	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
10	123dok.com Internet Source	1%
11	jurnalmahasiswa.unesa.ac.id Internet Source	1%
12	repository.urecol.org Internet Source	1%

13	repository.radenintan.ac.id Internet Source	1 %
14	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	1 %
15	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	1 %
16	dspace.uui.ac.id Internet Source	1 %
17	Evy Novianti, Lely Ika Mariyati. "Keterlibatan Siswa Sekolah Dasar dan Stres Akademik Sebuah Studi", Journal of Islamic Psychology, 2024 Publication	1 %
18	www.scribd.com Internet Source	1 %
19	eprints.mercubuana-yogya.ac.id Internet Source	1 %
20	ojs.unud.ac.id Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

The Relationship Between Self-Efficacy and Burnout Among Nurses at Hospital X

[Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Rumah Sakit X]

Regina Pramesti Putri Nadliroh¹⁾, Ghozali Rusyid Affandi^{*,2)}

¹⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: ghozali@umsida.ac.id

Abstract. *Burnout among nurses is a phenomenon of emotional exhaustion, which is partly caused by the conditions or situations of the nursing profession that lead to stress. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and burnout among nursing staff at Hospital X. The study uses a quantitative correlational approach. The population of this study consists of 189 nursing staff at Hospital X, all of whom were selected as the research sample, or a saturated sample. The instruments used in this study include a self-efficacy scale with a reliability of $\alpha = 0.876$ and a burnout scale with a reliability of $\alpha = 0.812$. Data analysis was performed using Pearson product-moment correlation technique with the assistance of SPSS version 24 software. The analysis results show a significant negative relationship between self-efficacy and burnout among the nurses at Hospital X ($r = -0.281$, $\text{sig} < 0.05$). Based on these results, it can be stated that higher self-efficacy in nurses is negatively correlated with burnout, suggesting a tendency for lower levels of burnout among the nursing staff at Hospital X.*

Keywords - Burnout; Nurse; Self Efficacy

Abstrak. *Burnout pada perawat merupakan sebuah fenomena kelelahan emosional yang salah satunya disebabkan oleh kondisi atau situasi profesi perawat yang menimbulkan stress. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan burnout pada staff perawat di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Populasi dari penelitian ini berjumlah 189 staff perawat Rumah Sakit X yang selanjutnya ditetapkan keseluruhan sebagai sampel penelitian atau sampling jenuh. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala efikasi diri dengan reliabilitas $\alpha = 0,879$ dan skala burnout dengan reliabilitas $\alpha = 0,812$. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis pearson product moment correlation dengan menggunakan bantuan software SPSS versi 24. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat Rumah Sakit X ($r = -0,281$, $\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa efikasi diri yang tinggi pada perawat berkorelasi secara negatif dengan burnout sehingga akan ada kecenderungan tingkatan burnout yang rendah pada perawat rumah sakit X.*

Kata Kunci - Burnout; Efikasi Diri; Perawat

I. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi yang berperan dalam menyediakan layanan kesehatan, termasuk pelayanan gawat darurat, rawat inap, dan rawat jalan [1]. Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit memiliki tanggung jawab untuk memberikan pertolongan pertama, menangani kondisi darurat, serta memberikan pengobatan sesuai dengan jenis penyakit yang diderita pasien. Oleh karena itu, tenaga medis yang kompeten dan berkualitas sangat diperlukan untuk memastikan pelayanan kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Salah satu tenaga kesehatan yang sangat penting dan sangat dibutuhkan adalah perawat, hal tersebut dikarenakan perawat merupakan orang pertama dan yang paling lama menjalin kontak dengan pasien [2].

Schaufeli dan Janczur menerangkan bahwa seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi dalam menjalani dan fungsinya dalam bekerja [3]. Tidak hanya itu, seorang perawat juga dapat dihadapkan dengan tuntutan idealisme profesi dan berbagai macam permasalahan baik dari pasien ataupun teman sejawat, yang dapat menimbulkan perasaan tertekan pada perawat. Dengan demikian, tuntutan-tuntutan tersebut dapat memicu munculnya perasaan tertekan pada perawat dalam melaksanakan pekerjaan [4]. Apabila keadaan tertekan terjadi dalam waktu yang lama dengan intensitas yang tinggi, maka akan muncul gejala burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental [3]. Schaufeli dan Janczur juga menjelaskan bahwa terdapat situasi kerja objektif dan situasi kerja subektif yang dapat berkaitan dengan burnout [4]. Situasi kerja objektif mencakup aspek-aspek seperti jumlah jam kerja, ukuran tim, pengalaman dan masa kerja, serta frekuensi dan durasi interaksi langsung dengan pasien. Sementara itu, situasi kerja subjektif meliputi ketidakpastian akibat kurangnya

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

kejelasan mengenai peran yang harus dijalankan, ketidakseimbangan antara usaha yang diberikan dan manfaat yang diperoleh dalam hubungan dengan pasien, serta keterbatasan kontrol terhadap proses kesembuhan pasien, keputusan medis, dan administrasi rumah sakit.

Menurut Maslach, burnout adalah respons terhadap tekanan berlebihan di lingkungan kerja, yang ditandai dengan kelelahan emosional akibat terkurasnya sumber daya psikologis, sikap negatif dan kurangnya keterikatan terhadap orang lain yang menyebabkan hilangnya idealisme (depersonalisasi), serta menurunnya rasa pencapaian pribadi [5]. Menurut Schaufeli dan Buunk, terdapat lima bentuk dampak dari burnout, yakni afektif, kognitif, fisik, perilaku dan motivasi [6]. Pada dampak afektif dapat diamati seperti terlihat murung, sedih dan semangat yang rendah. Dampak kognitif berupa perasaan tidak berdaya, putus asa, dan tidak bertenaga. Dampak fisik berupa kelelahan secara fisik, kelemahan fisik, dan energi yang sedikit. Dampak perilaku berupa menarik diri dari pekerjaan yang dilakukan. Dampak motivasi berupa menghilangnya motivasi intrinsik seperti hilangnya semangat, dan antusiasme.

Peneliti telah melakukan survey awal dengan menggunakan tiga aspek burnout, yakni kelelahan emosional (emotional exhaustion), depersonalisasi (depersonalization), dan rendahnya penghargaan diri (feeling of low accomplishment). Terdapat 20% responden perawat rumah sakit X yang mengisi kuesioner awal dengan hasil 68,3% mengalami kelelahan emosional, 75% mengalami depersonalisasi dan 56,7% mengalami rendahnya penghargaan diri. Peneliti juga telah mewawancarai tiga orang perawat pada tanggal 1 Mei 2023. Subjek H (35) menyatakan bahwa sering tersulut emosi disaat banyak pekerjaan disaat bersamaan, terkadang terdapat keluarga pasien yang tidak kooperatif dan jumlah pasien yang membeludak dengan tenaga dan fasilitas yang terbatas. Subjek F (25) mengatakan bahwa beberapa pekerjaan membutuhkan banyak waktu sehingga jam kerja sering berlebih. Subjek Y (30) mengatakan bahwa beberapa pekerjaan dapat dikerjakan bersama, tetapi beberapa rekan enggan membantu serta gaji yang tidak sesuai dengan usaha tiap rekan. Berdasarkan survey awal dan wawancara tersebut mengindikasikan bahwa perawat di rumah sakit X mengalami burnout. Hal ini didukung dengan teori Maslach bahwa burnout terjadi akibat ketidaksesuaian yang berkepanjangan antara seseorang salah satu dari enam dimensi pekerjaan, yakni: beban kerja (beban dan tuntutan yang berlebihan), pengendalian (tidak memiliki kendali yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan), imbalan (kurangnya imbalan yang memadai untuk pekerjaan yang dilakukan), komunitas (seseorang merasakan ketidakadilan di tempat kerja), dan nilai (merasa dibatasi oleh pekerjaannya untuk bertindak bertentangan dengan nilai-nilai dan aspirasi tiap individu) [7].

Maslach bersama Schaufeli dan Leiter juga menjelaskan bahwa terdapat 2 faktor yang mempengaruhi burnout, yakni faktor situasional dan faktor individu [8]. Faktor situasional diantaranya adalah karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi. Sedangkan faktor individu diantaranya adalah karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Dalam karakteristik kepribadian tersebut terdapat variabel yang dapat mempengaruhi tekanan yang dialami individu, yakni efikasi diri [6].

Efikasi diri sangat diperlukan bagi perawat karena berpengaruh pada sikap dan perilaku perawat, hal ini berkaitan dengan pengetahuan perawat terhadap protokol yang ada dan implementasi aktualnya [9]. Efikasi diri juga merupakan mediator antara pengetahuan dan tindakan dan juga mempengaruhi pemilihan pengobatan yang diambil oleh perawat. Efikasi diri bermula dari teori pembelajaran sosial, sebuah konsep refleksi diri, suatu sistem kepercayaan yang bersifat kognitif, keterampilan sosial, emosional, dan perilaku yang terorganisir [10]. Menurut Bandura, efikasi diri seseorang mencakup tiga aspek utama, yaitu tingkat (level), cakupan atau keluasan (generality), dan kekuatan (strength). [6].

Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki risiko lebih rendah mengalami burnout dibandingkan mereka yang memiliki efikasi diri rendah [11]. Hal ini terjadi karena individu dengan efikasi diri rendah cenderung kurang berusaha, tidak menyukai tugas yang menantang, serta merasa kesulitan dalam menghadapi pekerjaan dengan tingkat kompleksitas yang tinggi [12]. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi juga akan meningkatkan kepercayaan bahwa mampu menyelesaikan pekerjaan dan situasi yang ada dengan baik [13]. Bandura mengatakan bahwa seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki semangat yang tinggi dalam mengerjakan tugasnya [13]. Schultz juga mengatakan bahwa seseorang dengan efikasi diri yang rendah akan merasa helpless, tidak mampu mengontrol keadaan, dan mudah menyerah karena merasa apa yang dilakukannya sia-sia.

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang membahas mengenai efikasi diri dan burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Alverina dan Ambarwati pada perawat psikiatri menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi diri dengan burnout, yang berarti bahwa semakin tinggi efikasi diri seseorang maka akan semakin rendah ia mengalami burnout [6]. Penelitian sejalan juga dilakukan oleh Aryanti dan Mulyani pada perawat RSUD Kota Soe, yang menunjukkan hasil bahwa efikasi diri memiliki hubungan negatif yang sangat signifikan dengan burnout, yang berarti semakin tinggi efikasi diri maka semakin rendah burnout, sebaliknya semakin rendah efikasi diri semakin tinggi burnout pada perawat RSUD Kota Soe [4]. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Harnida menunjukkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat [3].

Berdasarkan uraian fenomena di atas serta hasil penelitian sebelumnya yang masih menunjukkan perbedaan temuan mengenai pengaruh efikasi diri terhadap burnout, ditambah dengan minimnya penelitian yang berfokus pada perawat, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara efikasi diri dan burnout pada perawat di Rumah

Sakit X. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah adanya hubungan yang signifikan antara efikasi diri dan burnout pada perawat di Rumah Sakit X.

II. METODE

Desain penelitian ini adalah kuantitatif korelasional, dimana penelitiannya memerlukan pengumpulan data untuk menentukan apakah ada hubungan dan tingkat hubungan antar dua variabel atau lebih [14]. Adapun variabel terikat (Y) yakni burnout dan variabel bebas (X) yakni efikasi diri. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 189 perawat Rumah Sakit X dengan berbagai instalasi, diantaranya adalah Instalasi Gawat Darurat, Instalasi Peristri Ibu dan Bayi, Instalasi rawat jalan, instalasi bedah, instalasi intensif, dan instalasi rawat inap. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah teknik non probability sampling dengan model sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu penentuan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel [15].

Skala efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala efikasi diri yang diadaptasi oleh Yahya [16]. Dimana dalam penyusunannya menggunakan dimensi dari efikasi diri, yakni: magnitude (tingkat kesulitan tugas), strength (kekuatan), dan generality (generalisasi). Pertama magnitude menerangkan mengenai tingkat kesulitan atau besar kecilnya tugas yang dapat dilakukan individu. Contoh aitem magnitude adalah “ketika saya kesulitan saya tidak enggan meminta tolong perawat lain untuk membantu saya”. Kedua strength menerangkan mengenai kekuatan tentang keyakinan diri individu pada kemampuannya untuk mencapai keinginan dalam menyelesaikan tugas dan mempertahankan usahanya meskipun dalam kesulitan. Contoh aitem strength adalah “saya dapat melaksanakan semua tugas keperawatan”. Ketiga generality menerangkan mengenai kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tugas yang dihadapi, baik secara kognitif ataupun afektif. Contoh aitem generality adalah “saya yakin dengan tindakan yang saya berikan kepada pasien”. Hasil analisis menunjukkan dari 36 aitem sebanyak 35 aitem yang valid dan 1 aitem yang gugur. Uji reliabilitas Cronbach’s Alpha sebesar 0,962.

Skala burnout yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala burnout menurut yang diadaptasi oleh Devina [17]. Dimana dalam penyusunannya menggunakan tiga dimensi burnout, yakni: emotional exhaustion (kelelahan emosional), depersonalization (depersonalisasi), dan feeling of low accomplishment (menurunnya pencapaian diri). Pertama kelelahan emosional yakni terkurasnya sumber emosional diri, seperti sedih, tertekan dan apatis. Contoh aitem kelelahan emosional adalah “saya merasa kehabisan tenaga disetiap akhir kam kerja”. Kedua depersonalisasi yakni coping (cara mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan agar dapat mengatasi kelelahan emosional, misalnya adalah bersikap kasar dan menjauh dari lingkungan sosial. Contoh aitem depersonalisasi adalah “saya memperlakukan pasien sebagai obyek impersonal”. Ketiga menurunnya pencapaian diri yakni munculnya perasaan tidak puas kepada diri sendiri. Contoh aitem menurunnya pencapaian diri adalah “saya tidak begitu peduli atas apa yang terjadi kepada pasien”. Hasil analisis menunjukkan dari 22 aitem sebanyak 19 aitem yang valid dan 3 aitem gugur. Uji reliabilitas Cronbach’s Alpha sebesar 0,859. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi pearson product moment correlation yang bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara beberapa variabel tertentu. Software yang digunakan dalam penelitian ini adalah software SPSS for windows versi 24.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Tabel 1. Data Demografi Sampel Penelitian

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki-laki	66	34.9
Perempuan	123	65.1
Total	189	100.0
Status Pernikahan	Frequency	Percent
Belum Menikah	45	23.8
Menikah	144	76.2
Total	189	100.0
Asal Unit Medis	Frequency	Percent
Instalasi Bedah	22	11.6

Instalasi Gawat Darurat (IGD)	36	19.0
Instalasi Pelayanan Intensif	15	7.9
Instalasi Peristi Ibu dan Bayi	40	21.2
Instalasi Rawat Inap	41	21.7
Instalasi Rawat Jalan	35	18.5
Total	189	100.0

Data penelitian dikumpulkan berdasarkan beberapa kategori demografi yaitu berdasarkan jenis kelamin, status pernikahan, dan asal unit medis. Berikut data demografi penelitian yang berhasil dikumpulkan oleh peneliti. Berdasarkan tabel 1 jenis kelamin, maka ditemukan sampel dengan jenis kelamin laki-laki memiliki persentase sebesar 34,9% dan Perempuan sebesar 65,1%. Selanjutnya berdasarkan status pernikahan, maka ditemukan sampel yang belum menikah memiliki persentase sebesar 23,8% dan yang sudah menikah memiliki persentase sebesar 76,2%. Adapun berdasarkan asal unit medis yaitu sampel yang berasal dari instalasi bedah sebesar 11,6%, selanjutnya sampel yang berasal dari instalasi gawat darurat sebesar 19%, sampel yang berasal dari instalasi pelayanan intensif sebanyak 7,9%, sampel yang berasal dari Instalasi Peristi Ibu dan Bayi sebanyak 21,2%, sampel yang berasal dari rawat inap sebanyak 21,7%, dan sampel yang berasal dari instalasi rawat jalan sebanyak 18,5%.

Tabel 2. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

		Unstandardized Residual
N		189
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	408.069.205
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.060
	Negative	-.059
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		.096 ^c

Berdasarkan tabel 2, hasil uji normalitas dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Hal tersebut berdasarkan nilai asymp.sig=0,96 yang memenuhi kriteria data dapat dikatakan normal yaitu nilai sig>0,05. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa asumsi data terdistribusi secara normal telah terpenuhi.

Tabel 3. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Efikasi Diri	(Combined)		1.136.112	35	32.460	2.194	.001
	Between Groups	Linearity	269.108	1	269.108	18.190	.000
		Deviation from Linearity	867.004	34	25.500	1.724	.014
	Within Groups		2.263.581	153	14.795		
	Total		3.399.693	188			

Berdasarkan tabel 3, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara variabel efikasi dengan burnout. Penentuan tersebut didasarkan pada hasil linearity yang mendapatkan skor sig<0.05. Berdasarkan hasil tersebut pula maka dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas antar kedua variabel telah terpenuhi.

Tabel 4. Uji Korelasi Pearson

Burnout	Efikasi Diri
---------	--------------

	Pearson Correlation	-.281**	1
Efikasi Diri	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	189	189

Berdasarkan tabel 4, hasil uji korelasi dengan menggunakan metode pearson product moment correlation menunjukkan hasil hubungan negatif yang signifikan antara variabel independent efikasi diri dengan variabel dependen burnout ($r=-.281$, $\text{sig}<0,05$). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkatan efikasi diri dari individu, maka akan ada kecenderungan bahwa tingkatan burnout dari individu akan semakin rendah.

Tabel 5. Sumbangan Efektif

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.281 ^a	.079	.074	4.092

Selanjutnya, berdasarkan tabel 5 sumbangan efektif yang diberikan oleh efikasi diri kepada burnout dapat dilihat pada nilai R Square yang didapatkan dengan skor 0,079. Maka dapat dikatakan efikasi diri memberikan sumbangan efektif kepada burnout dari sampel penelitian sebesar 7,9%. Maka, sebanyak 92,1% dari fenomena burnout yang terjadi pada sampel penelitian dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar variabel efikasi diri.

B. Pembahasan

Setelah dilakukan analisis pada data penelitian yang telah didapatkan, maka ditemukan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri ($r=-.281$, $\text{sig}<0,05$) sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkatan efikasi diri dari perawat rumah sakit x, maka akan semakin rendah tingkatan burnout dari perawat di rumah sakit x dan begitu juga sebaliknya. Hasil ini menjawab hipotesis penelitian yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan antara variabel efikasi diri dan variabel burnout sehingga hipotesis penelitian yang diajukan peneliti dapat diterima.

Hasil penelitian ini juga membenarkan beberapa penelitian sebelumnya dengan hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Wreksagung [18] menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat di rumah sakit umum tanggerang ($p\text{-value}<0,05$). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Arfarulana et al [19] dengan menggunakan analisis chi square menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat yang bertugas di intensive care unit. Selanjutnya juga penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Setyowati et al [20] yang dengan menggunakan analisis spearman rank correlation menemukan terdapat hubungan signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat UPTP Ketapang kota Probolinggo ($p<0,001$). Hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu memperkuat asumsi bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada individu yang memiliki profesi perawat.

Burnout pada perawat sendiri diantaranya disebabkan oleh beberapa faktor dari pekerjaan perawat itu sendiri seperti kurangnya umpan balik positif, adanya kecenderungan untuk fokus terhadap permasalahan, serta adanya tekanan secara emosional dikarenakan bermacam-macamnya berbagai jenis individu dan pasien dapat menjadikan perawat tertekan selama prosesnya bekerja [21]. Beberapa faktor tersebut seperti kurangnya umpan balik positif dan fokus pada masalah dapat berpengaruh kepada kepercayaan diri perawat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akhirnya perawat tersebut akan merasakan kelelahan emosional dan selanjutnya burnout. Menurut Arif dan Wijono [22] Efikasi diri sendiri berpengaruh kepada burnout kepada perawat dikarenakan perawat menganggap efikasi diri sebagai salah satu hal yang memberikan pengaruh kepada kemampuan menyelesaikan tugas terlepas dari beberapa tekanan yang dialami.

Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki pengaruh yang sangat besar kepada kondisi psikologis dari seseorang, dimana efikasi diri yang tinggi pada individu akan memiliki ketahanan yang lebih tinggi dan akan secara aktif berusaha keras untuk bertahan dari tekanan yang dialami [23]. Hal ini akan berbeda ketika individu memiliki efikasi diri yang rendah dimana individu akan cenderung tidak memiliki semangat untuk berusaha dan tidak suka dengan pekerjaan yang sulit, menuntut, dan memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi [24]. Profesi perawat sendiri berdasarkan American national Association for Occupational Health (ANAHO) menempati peringkat paling atas stress kerja diantara 40 profesi kesehatan lainnya [25], sehingga efikasi diri menjadi penting bagi seorang perawat untuk dapat bertahan dalam pekerjaannya dan untuk tidak mengalami burnout.

Hasil sumbangan efektif yang diberikan menunjukkan bahwa terdapat sekitar 7,9% fenomena burnout dijelaskan oleh efikasi diri. Maka sekitar 92,1% fenomena lain dipengaruhi oleh faktor lain yang berada diluar variabel efikasi

diri. Beberapa penelitian menjelaskan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan burnout pada perawat berasal dari faktor individual seperti resiliensi dan juga trait kepribadian dari individu [26]. Selain itu, penelitian selanjutnya menjelaskan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi burnout pada perawat berkaitan konflik peran, rendahnya perasaan otonomi, rendahnya kualitas hubungan dengan rekan kerja, serta job insecurities [7]. Beberapa faktor tersebut dapat menjadi topik penelitian selanjutnya terkait burnout pada perawat.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, diantaranya adalah metode analisis yang kurang mendetail sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya dapat melibatkan beberapa teknik analisis yang lebih kompleks seperti regresi, ANOVA, dan analisis lainnya. Adapun penelitian ini juga hanya menggunakan 2 variabel, sehingga penelitian ini memiliki desain sederhana dan tidak melibatkan beberapa variabel lain yang mungkin dapat berpengaruh kepada burnout dari perawat di rumah sakit X.

IV. SIMPULAN

Setelah hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat rumah sakit X. Kesimpulan ini membenarkan hipotesis yang diajukan oleh peneliti sehingga hipotesis penelitian dapat diterima. Adapun berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan kepada rumah sakit X untuk melakukan peningkatan efikasi diri pada staff perawat untuk mencegah burnout dan sekaligus untuk meningkatkan kepercayaan diri dari perawat dalam pekerjaannya sehingga perawat dapat memberikan pelayanan yang kualitas dan maksimal. Penelitian ini juga dapat menjadi bahan referensi bagi kajian burnout pada perawat jika ditinjau pada efikasi diri, dimana peneliti merekomendasikan desain penelitian yang lebih detail dan kompleks untuk penelitian di masa yang akan datang untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait burnout pada perawat rumah sakit.

UCAPAN TERIMA KASIH

REFERENSI

- [1] Pemerintah Pusat, "Undang-Undang (UU) No. 44 Tahun 2009." <https://peraturan.bpk.go.id/Details/38789/uu-no-44-tahun-2009>
- [2] H. Zulaima, N. W. Sulistyani, S. E. Mariskha, and M. T. Sari, "Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di Rumah Sakit Umum Wilayah Kota Samarinda," *Motivasi*, vol. 5, no. 1, pp. 1–12, 2017, [Online]. Available: <http://ejurnal.untag-smd.ac.id/index.php/MTV/article/view/3023>
- [3] H. Harnida, "Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat," *Pers. Psikol. Indones.*, vol. 4, no. 1, 2015, doi: 10.30996/persona.v4i1.487.
- [4] R. D. Aryanti and S. Mulyani, "Hubungan antara Efikasi Diri dan Burnout pada Perawat RSUD Kota Soe Kabupaten Timor Tengah Selatan," *J. Psikol. Terap. dan Pendidik.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–9, 2021, doi: 10.26555/jptp.v3i1.18472.
- [5] D. A. & M. M. H. Puspitasari, "Hubungan Tingkat Self-Efficacy Guru dengan Tingkat Burnout pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya," *J. Pendidik. dan Perkemb.*, vol. 3, no. 1, pp. 59–68, 2014, [Online]. Available: <https://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-jppp2a9996ff38full.pdf>
- [6] P. A. T. Alverina and K. D. Ambarwati, "Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa," *J. Psikol. Mandala*, vol. 3, no. 2 SE-Articles, Jun. 2020, doi: 10.36002/jpm.v3i2.1094.
- [7] C. Dall'Ora, J. Ball, M. Reinius, and P. Griffiths, "Burnout in nursing: a theoretical review," *Hum. Resour. Health*, vol. 18, no. 1, p. 41, 2020, doi: 10.1186/s12960-020-00469-9.
- [8] C. Maslach, W. B. Schaufeli, and M. P. Leiter, "Job burnout," *Annu. Rev. Psychol.*, pp. 397–422, 2001, doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- [9] H. Handiyani et al., "Nurses' self-efficacy in Indonesia," *Enfermería Clínica*, vol. 29, pp. 252–256, 2019, doi: <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.030>.
- [10] A. Barnett, "Self-Efficacy BT - Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research," A. C. Michalos, Ed., Dordrecht: Springer Netherlands, 2014, pp. 5760–5762. doi: 10.1007/978-94-007-0753-5_2631.
- [11] C. R. Satyawati and C. H. Soetjningsih, "Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh?," *Psikoborneo J. Ilm. Psikol.*, vol. 10, no. 4, p. 683, 2022, doi: 10.30872/psikoborneo.v10i4.9226.
- [12] L. Riolli, V. Savicki, and J. Richards, "Psychological Capital as a Buffer to Student Stress," *Sci. Res.*, vol. 3, no. 12A, pp. 1202–1207, 2012, doi: 10.4236/psych.2012.312A178.

- [13] N. D. I. Prestiana and D. Purbandini, "Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Peraa IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi," *Soul*, vol. 5, p. 14, 2012, [Online]. Available: <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/soul/article/view/626>
- [14] Kusaeri, *Metodologi Penelitian*, vol. 1, no. Metodologi Penelitian. IAIN Sunan Ampel Surabaya, 2003. [Online]. Available: <http://repository.uinsa.ac.id/id/eprint/1644/>
- [15] D. Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D," Bandung Alf., pp. 26–33, 2010.
- [16] M. A. Yahya, "Pengaruh efikasi diri dan motivasi kerja terhadap stres kerja perawat rumah sakit Nirmala Suri Sukoharjo," Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2023.
- [17] G. W. Devina, "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X," Universitas Islam Indonesia, 2021. [Online]. Available: <https://dspace.uui.ac.id/handle/123456789/36063>
- [18] S. Lestari, H. Wreksagung, and S. Yatsi Tangerang, "Hubungan Efikasi Diri (Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di Rsu Kabupaten Tangerang tahun 2021," *Nusant. Hasana J.*, vol. 1, no. 12, pp. 12–17, 2022, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/336872615.pdf>
- [19] B. Sholehah et al., "Kelelahan/Burnout Berhubungan Dengan Efikasi Diri Pada Perawat Intensive Care Unit," *J. Penelit. Perawat Prof.*, vol. 5, pp. 27–36, 2023, [Online]. Available: <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- [20] Setyowati, Rizka Yunita, and Achmad Kusyairi, "Hubungan Efikasi Diri Dan Koping Perawat Dengan Burnout Perawat Di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo," *J. Ilmu Kesehat. Mandira Cendikia*, vol. 2, no. 10 SE-Articles, pp. 68–77, Oct. 2023, [Online]. Available: <https://journal.mandiracendikia.com/index.php/JIK-MC/article/view/589>
- [21] S. Fuady, P. Dewi, and I. H. Susanti, "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Perawat : Studi Literatur," *J. Cakrawala Ilm.*, vol. 2, no. 4 SE-Articles, pp. 1313–1320, Dec. 2022, doi: 10.53625/jcjournalcakrawalailmiah.v2i4.4317.
- [22] S. C. Arif and S. Wijono, "Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19," *Bull. Couns. Psychother.*, vol. 4, no. 1 SE-Articles, pp. 258–266, Jul. 2022, doi: 10.51214/bocp.v4i2.218.
- [23] M. Hanafi, R. Widyana, and S. N. Fatmah, "Pelatihan Efikasi Diri untuk Menurunkan Burnout pada Perawat di RSU X di Kabupaten Bantul Yogyakarta," *J. Psikol.*, vol. 17, no. 1 SE-VOL 17 NO 1 MARET 2021, pp. 1–11, Mar. 2021, [Online]. Available: <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/psikologi/article/view/813>
- [24] T. Larengkeng, L. Gannika, and R. Kundre, "Burnout dengan Self Efficacy Pada Perawat," *J. Keperawatan*, vol. 7, no. 2 SE-Articles, Jul. 2019, doi: 10.35790/jkp.v7i2.24474.
- [25] U. C. Wardhani, R. S. U. Muchtar, and A. Farhiyani, "Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat," *J. Amanah Kesehat.*, vol. 2, no. 1, pp. 83–97, 2020, doi: 10.55866/jak.v2i1.48.
- [26] C. S. Rees et al., "Individual and environmental determinants of burnout among nurses," *J. Health Serv. Res. Policy*, vol. 24, no. 3, pp. 191–200, Jul. 2019, doi: 10.1177/1355819619840373. W.-K. Chen, *Linear Networks and Systems*. Belmont, CA: Wadsworth, 1993, pp. 123–135.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.