

Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado

Sarwan,¹ Rahmat H. Djalil,² Apriyani Nahravi³

^{1,2} Dosen Program Studi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah
Manado

³ Mahasiswa Program Studi Ners Fakultas Ilmu Kesehatan
e-mail: sarwanmacho@gmail.com

Abstrak

Latar Belakang: Efikasi Diri adalah persepsi seseorang atau individu dalam meyakini dan menilai sejauh mana dirinya mampu mengatasi berbagai persoalan dengan kondisi tertentu dalam hidupnya. Individu yang memiliki efikasi diri rendah akan mempengaruhi kemampuannya dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, sehingga mudah mengalami burnout. Tujuan Penelitian: penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. Metode Penelitian: Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian deskriptif analitik yang bersifat cross sectional. Sampel diambil berdasarkan jumlah responden sebanyak 35 orang dengan menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner. Selanjutnya data yang telah terkumpul diolah dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS versi 16.0 untuk dianalisa dengan uji statistik Chi-Square dengan tingkat kemaknaan (α) 0,05. Hasil Penelitian: Penelitian ini menunjukkan bahwa efikasi diri baik dengan burnout perawat tinggi 3 responden (8.6%) dan efikasi diri kurang baik dengan burnout perawat rendah 5 responden (14.35%), dengan nilai $P = 0,004$. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan efikasi diri dengan burnout pada perawat di rumah sakit bhayangkara tingkat III Manado. Saran penelitian ini diharapkan rumah sakit dapat mengatur pembagian jam kerja yang efektif sesuai dengan jumlah perawat dan banyaknya pasien masuk dalam sehari.

Kata Kunci: Efikasi Diri, Burnout Perawat

Abstract

Introduction Self-efficacy is the perception of a person or individual in believing and assessing the extent to which he is able to overcome various problems with certain conditions in his/her life. Individuals who have low self-efficacy will affect their ability to complete tasks and work, so they are easy to experience burn-out syndrome. The purpose of this research was to find out the correlation between self efficacy and burn-out in nurses at the 3rd Grade Hospital of Bhayangkara in Manado. This research was conducted by using a descriptive analytic method which is cross sectional in characteristic. Samples were taken based on the number of respondents as many as 35 people using total sampling technique. Data collection was done by giving questionnaires. Then, the collected data was processed by running the SPSS computer program version 16.0 to be analyzed by the Chi Square test with the significance level of (α) = 0,05. Based on the result, it was found that there are 3 respondents with good self-efficacy with high nurse burn-out syndrome (8,6 %) and 5 respondents with poor self-efficacy with high nurse burn-out syndrome (14,35 %) with p value = 0,004. The conclusion of this research is that there is a correlation between self efficacy and burn-out in nurses at the 3rd Grade Hospital of Bhayangkara in Manado. It is suggested that the hospital can arrange an effective division of working hours according to the number of nurses as well as the number patients admitted in a day.

Keywords: Self-Efficacy, Nurse Burn-out Syndrome.

PENDAHULUAN

World Health Organization (WHO) 2018, menyatakan bahwa perawat-perawat yang bekerja di rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia memiliki beban kerja berlebihan akibat dibebani tugas-tugas nonperawat. Al-Turki, et al (2016) melakukan penelitian terkait burnout syndrome pada perawat yang berjudul "Burnout Syndrome among Multinational Nurses Working in Saudi Arabia" menunjukkan hasil 89% perawat mengalami kelelahan emosional, 42% perawat mengalami depersonalisasi, dan 71,5% mengalami penurunan pencapaian prestasi diri.

Perawat dituntut untuk memiliki disposisi perilaku tertentu agar dapat menyelesaikannya. Salah satu disposisi perilaku tersebut ialah efikasi diri (Self efficacy). Self efficacy di artikan sebagai persepsi seseorang atau individu dalam meyakini dan menilai sejauh mana dirinya mampu mengatasi berbagai persoalan dengan kondisi tertentu dalam hidupnya Bagun (2018). Albert Bandura (2018) yang terkenal dengan teorinya "SocialCognitive Theory" memperkenalkan self efficacy (Efikasi diri). Alber Bandura menjelaskan bahwa efikasi diri berkaitan dengan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berlatih mengontrol diri dalam peristiwa yang mempengaruhi kehidupan (Ayuli, 2019).

Perawat memiliki tanggung jawab yang tinggi karena memiliki pekerjaan yang bersifat human service atau memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stresor bagi perawat. Stresor yang terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh individu akan menimbulkan beberapa gejala yang disebut dengan burnout syndrome. Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga, dan lingkungan kerja (Putri, 2019). Keadaan ini akan membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performans, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. Menurut Dakhi 2016 mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan, emosional, depersonalisasi dan rendahnya prestasi pribadi. Selanjutnya, Maslach mengemukakan bahwa burnout merupakan suatu pengetian yang multidimensional (Harnida, 2015).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan, baik secara fisik, emosional, maupun mental yang berkembang ketika pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan sehingga menyebabkan turunnya motivasi kerja, performa dalam pekerjaan menurun dan bahwa seseorang yang mengalami burnout dapat menjaga jarak dan tidak mau terlibat dengan lingkungannya.

Di mana efikasi harus sejalan dengan keyakinan individu terhadap kemampuan yang

dimiliki oleh untuk dapat mengontrol dirinya sehingga mereka mampu mengatasi berbagai kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu (Suseno, 2016). Fismasari dan Triana (2017) menjelaskan bahwa seseorang memiliki efikasi diri baik jika ia mampu mengatasi tingkat kesulitan tugas, memiliki kekuatan dalam menjalankan tugasnya dengan tingkat keluasaan bidang tugasnya tersebut.

Jika individu memiliki efikasi diri yang rendah maka dia akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga individu tersebut cenderung mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang mengarah kepada kejenuhan kerja atau yang disebut dengan burnout. Pamungkas (2018) menjelaskan ada beberapa indikator ketika seseorang dikatakan mengalami burnout yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi.

Perawat yang bekerja di IGD dan ICU dengan berbagai tuntutan tugas dan tanggung jawab yang banyak harus mempunyai efikasi diri yang tinggi. Orang yang memiliki efikasi diri tinggi akan berusaha melakukan tugas atau tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan-rintangan dalam pekerjaan mereka termasuk burnout yang dialaminya. Perawat yang memiliki efikasi diri tinggi akan mampu mengatasi burnout yang dialaminya (Prestiana & Purbandini, 2012).

Berdasarkan uraian masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul hubungan efikasi diri dengan burnout pada perawat di rumah sakit bhayangkara tingkat III Manado. Tujuan tulisan ini adalah Diketahui Hubungan Efikasi Diri Dengan Bornout Pada Perawat Di Ruang IGD Dan ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik. Penelitian ini telah dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado khususnya di ruangan IGD dan ICU dari tanggal 28-31 Juni 2022. Menggunakan alat ukur kuisisioner, sebelum pengolahan data dibagikan inform consent (persetujuan responden) inform consent langkah awal dalam penelitian.

Hal ini menjamin semua responden memahami tujuan yang dimaksud peneliti serta resiko yang terjadi seperti cara pengisian kuisisioner penelitian yang benar agar tidak terjadi kesalahan pada pengolahan data, dan confidentiality (kerahasiaan).

Peneliti berhak menjaga kerahasiaan responden seperti hanya menjantumkan nama dengan inisial saja, menjaga privasi responden seperti dokumentasi yang harus berahasia dengan menutup muka responden. Kemudian kepada responden selanjutnya data yang dikumpul di olah dan di analisis dengan uji statistic Chis-square dengan tingkat kemaknaan (α) 0.05

HASIL PENELITIAN

Tabel 1

Distibusi karakteristik responden menurut umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja, di rumah sakit Bhayangkara Tingkat III Manado (n=35).

karakteristik	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	Percent (%)
Umur		
17-25 Tahun	14	40,0
26-35 Tahun	17	48.0
36-45 Tahun	4	11.4
Total	35	100
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	21	60.0
Perempuan	35	100
Total		
Pendidikan		
DIII	27	77.1
Ners	8	22.9
Total	35	100
Lama kerja		
≤ 3Tahun	14	40.0
Total	35	100

Sumber : Data primer (2022)

Tabel 2

Distibusi frekuensi menurut efikasi diri dan *burnout* di rumah sakit Bhayangkara Tingkat III Manado (n=35)

Karakteristik	Banyaknya Responden	
	Frequency (f)	Percent (%)
Efikasi Diri		
Baik	17	48,6
Kurang Baik	18	51,4
Total	35	100
Burnout Perawat		
Rendah	19	54,3

Tinggi	16	45,7
Total	35	100

Sumber: Data Primer 2022

Tabel 3

Tabulasi Silang. Hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit Bhayangkara Tingkat III Manado (n=35).

Efikasi Diri	Burnout Perwat				Total	
	Rendah		Tinggi		N	%
	F	%	F	%		
Baik	14	40,0	3	8,6	17	48,6
Kurang Baik	5	14,3	13	37,1	18	51,4
Total	19	54.3	16	45.7	35	100
Signifikan (p) = 0.004 OR : 12.133						

Berdasarkan hasil Tabel 1. Distribusi frekuensi responden berdasarkan umur yang paling banyak 25-35 tahun berjumlah 17 responden (48.6 %), dan usia 17-25 berjumlah 14 responden (40,0%), sedangkan yang paling sedikit 36-5 tahun berjumlah 4 responden (11,4%). Distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak perempuan berjumlah 21 responden (60,0%) sedangkan yang paling sedikit yaitu laki-laki berjumlah 14 responden (40,0%). Distribusi frekuensi responden berdasarkan pendidikan yang paling banyak DIII Keperawatan berjumlah 27 responden (77,1%), sedangkan yang paling sedikit yaitu Ners berjumlah 8 responden (22,9%). Distribusi responden berdasarkan lama kerja yang paling banyak >3 Tahun berjumlah 21 responden (60,0%), sedangkan yang paling sedikit ≤ 3 Tahun berjumlah 14 responden (40,0%).

Berdasarkan hasil tabel 2. Distribusi frekuensi berdasarkan efikasi diri menunjukkan yang paling banyak efikasi diri kurang baik berjumlah 18 responden (51,4%), sedangkan yang sedikit berjumlah 17 responden (48,6%). Distribusi frekuensi berdasarkan burnout perawat menunjukkan yang paling banyak yaitu burnout rendah berjumlah 19 responden (54,3%), sedangkan yang paling sedikit burnout tinggi berjumlah 16 responden (45,7%).

Berdasarkan hasil Tabel 3. Tabulasi silang didapatkan Efikasi Diri Baik total 17 responden (48.6%), yang terdiri dari Burnout Rendah berjumlah 14 responden (40.0%), dan Burnout Tinggi berjumlah 3 responden (8.6%) sedangkan Efikasi Diri Kurang Baik total 18 responden (51.4%), yang terdiri dari Burnout Rendah berjumlah 5 responden (14.3%) dan yang Burnout Tinggi berjumlah 13 responden (37.1%). Setelah dilakukan hasil uji statistik menggunakan uji chi-square didapatkan hasil nilai value yang diperoleh yaitu $p = 0,004$ maka diurikan 0,004 lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,005$ artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah

Sakit Bhayangkara Tik. III Manado. Dengan di dapatkan nilai odds rasio 12.133 artinya bahwa responden yang memiliki efikasi diri baik berpeluang 12 kali mengalami burnout rendah di bandingkan dengan burnout tinggi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terdapat responden dengan efikasi baik tetapi mengalami *burnout* tinggi sebanyak 3 (8,6%) responden di karenakan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yaitu faktor eksternal meliputi kerja yang kurang mendukung, upah/imbalan kurang mencukupi, kurangnya dukungan sosial yang diberikan oleh atasan, sempitnya kesempatan untuk mendapatkan promosi, tuntutan pekerjaan yang berat dan jenis pekerjaan yang monoton. Dan faktor internal meliputi jenis kelamin, Berdasarkan kerekteristik responden jenis kelamin yang tebananyak yaitu perempuan di bandngkan dengan laki- laki bahwa jenis kelamin ada kaitan dengan terjadinya *burnout* pada perawat.

Menurut Maslach dalam Sari (2018) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional. Proses sosialisasi pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemndirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, tegar, dan tidak emosional. Sebaliknya, wanita lebih berorientasi pada kepentingan orang lain (yang paling nyata mendidik anak) sehingga sikap-sikap yang diharapkan berkembang dari dalam dirinya adalah sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu dan kelembutan. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita berdampak bahwa setiap jenis kelamin memiliki kekuatan dan kelemahan terhadap timbulnya burnout. Faktor lain yaitu umur, pendidikan dan lama kerja mempengaruhi rendahnya efikasi diri seseorang, hal ini berbanding lurus dengan bertambahnya usia, seseorang yang bekerja dalam kategori lama akan menyebabkan produktivitas menurun sehingga memiliki keyakinan diri yang rendah. Hal ini berbeda.

Menurut Yanti (2018), juga menyatakan terdapat hubungan antara usia dengan self efficacy. Semakin bertambah usia, seseorang cenderung memiliki self- efficacy yang tinggi. Bertambahnya usia terkait dengan jumlah pengalaman yang semakin banyak, yang juga mempengaruhi cara pikir dan kedewasaan seseorang. Tampaknya hal ini yang mendukung perkembangan self efficacy menjadi semakin tinggi. yang menyatakan tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri diantaranya yaitu faktor pengalaman menguasai sesuatu. Pengalaman merupakan salah satu cara kepemilikan pengetahuan yang di alami seseorang dalam kurun waktu yang tidak di tentukan. Perawat yang memiliki masa kerja lebih lama tentunya mempunyai pengalaman yang lebih banyak. Pengalaman ini dapat berguna ketika perawat menghadapi masalah terkait dengan pasien atau masalah internal dalam dunia keperawatan (Susanti, 2013).

Berdasarkan penelitian yang di lakukan di daptakan responden dengan efikasi kurang baik tetapi mengalami *burnout* rendah berjumlah 5 responden (15,3%) hal ini di karenakan faktor yang mempengaruhi efikasi diri itu sendiri meliputi menurut (manutung 2018) yaitu :

Budaya mempengaruhi efikasi diri melalui nilai (Value) kepercayaan (beliefs), dan proses pengaturan diri (selfregulation process) yang berfungsi sebagai sumber penilaian efikasi diri dan juga sebagai konsekuensi dari keyakinan akan efikasi diri.

Jenis kelamin, Perbedaan gender juga berpengaruh terhadap efikasi diri, hal ini dapat dilihat dari penelitian bandura yang menyatakan bahwa wanita efikasinya lebih tinggi dalam mengelola perannya. Wanita yang memiliki peran selain sebagai ibu rumah tangga juga sebagai wanita karir akan memiliki efikasi diri yang tinggi dibandingkan dengan pria yang bekerja.

Sifat dan tugas yang di hadapi, Derajat kompleksitas dari kesulitan tugas yang dihadapi oleh individu akan mempengaruhi penilaian individu tersebut terhadap kemampuan dirinya sendiri semakin kompleks suatu tugas yang dihadapi oleh individu maka akan semakin rendah individu tersebut menilai kemampuannya, sebaliknya jika individu dihadapkan pada tugas yang mudah dan sederhana maka akan semakin tinggi individu tersebut menilai kemampuannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi efikasi diri individu adalah insentif yang diperolehnya, bandura menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan efikasi diri adalah competent contingens incentive, yaitu insentif yang diberikan oleh oranglain yang merefleksikan keberhasilan seseorang.

Status atau peran individu dalam lingkungan, Individu yang memiliki status lebih tinggi akan memperoleh derajat kontrol yang lebih besar sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga tinggi. Sedangkan individu yang memiliki status yang lebih rendah akan memiliki kontrol yang lebih kecil sehingga efikasi diri yang dimilikinya juga rendah.

KESIMPULAN

Ada hubungan yang bermakna antara efikasi diri baik dengan burnout perawat di RS Bhayangkara Tingka III Manado. Diharapkan pembagian jam kerja yang efektif dan perawat yang ada di RS Bhayangkara TK.III Manado lebih mengontrol emosinya di karenakan banyaknya tuntutan pekerjaan sehingga menimbulkan efikasi diri yang kurang baik, dan lebih menikmati kinerja yang di berikan untuk menghindari terjadinya burnout.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Turki, H.A.et al. (2016). Burnout Syndrome Among Multinational Nurses Working in Saudi Arabia. Saudi Med Journal, 31(3): 313-316. Kabupaten Jember Jember relationship between self efficacy and emergency nurses professionalism in hospital in Jember
- Albert Bandura(2018). *Konsep Dasar Keperawatan, Cetakan Ke-2*. Jakarta: Bumi Medika.
- Ayulli W (2019) Hubungan Antara Efikasi Diri Perawat dengan Profesionalisme Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit di

- Bangun, E. (2018). *Efikasi Diri Mahasiswa Penyusun Skripsi*. Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta
- Dakhi, M. (2016). Hubungan Antara Dukungan Rekan Kerja dan Sindroma Burnout pada Perawat ICU Rumah Sakit X Bandung. Undergraduate thesis, Universitas Kristen Maranatha
- Fismasari, Z. (2017). Hubungan Antara Efikasi Diri dan Dukungan Keluarga dengan Kinerja Pada Perawat. Program Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta
- Harninda, H. (2016). *Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Burnout pada Perawat*. Jurnal Vol 4 No 01, hal 31-34. Psikologi Indonesia. Jakarta: Universitas Merdeka Surabaya
- Maslach . (2018). Burnout Inventory. Universitas Indonesia perpustakaan fakultas kedokteran.
- Manuntang. (2018). *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. Malang: Wineka Media
- Pamungkas, D. N. P. (2018). *Hubungan antara Self Efficacy Dengan Burnout Terhadap Perawat Rumah Sakit Jiwa*. Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Prestiana, N. D. I. dan D. P. (2012). Hubungan antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja Burnout) pada perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. Jurnal Ilmiah Psikologi, Vol .5, No 2, September 2012
- Putri, D. P. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Kota Madiun*. Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Bhakti Husada Mulia Madiun.
- Susanti, E., N. (2013). Hubungan karakteristik perawat dengan motivasi perawat dalam pemenuhan kebutuhan kebersihan diri pasien di ruangan rawat inap rsu dr. h. Koesnadi bondowoso. Prodi Ilmu Keperawatan Universitas Jember
- Suseno (2016). *Ilmu Sosial dan Perilaku Kesehatan*. Kupang: Lima Bintang Kupang
- Yanti & Nor, M.Z (2018) efikasi diri diri dan regulasi emosi dalam mengatasi masalah akademik. CV. Sindunata.
- World Health Organization (WHO) 2018.
Buku ajar keperawatan *Self- Efficacy – Burnout*