

# THE CORRELATION BETWEEN SELF-EFFICACY WITH BURNOUT OF THE NURSES WHO WORKING INTENSIVE CARE ROOM OF RSUD Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN

Rayyasti Nur Asyifa<sup>1</sup>, Endah Setianingsih<sup>2</sup>, Barkah Waladani<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Nursing student, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

<sup>2</sup> Critical Care Nursing Lecturer, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

<sup>3</sup> Critical Care Nursing Lecturer, Universitas Muhammadiyah Gombong, Indonesia

[rayvastisvifa@gmail.com](mailto:rayvastisvifa@gmail.com)

## **Abstract**

*When the nurses conduct a lot of their nursing job, they feel exhausted emotionally and physically. These problems give pressure for the nurse and it is named with burnout. Burnout is influenced by their self; they think that their capability able to give best service in healthcare to the patients. Confident in nurses when they conduct their duty to receive a purpose, it is named as self-efficacy. Objective to find out the correlation between self-efficacy and burnout of the nurses who working at the intensive room of RSUD Dr. Soedirman of Kebumen. This study used a descriptive correlational research method with a cross-sectional approach. The sample technique used a total sampling of fifty-one nurses who working in the intensive room of RSUD Dr. Soedirman of Kebumen. Results there was a significant correlation between self-efficacy and burnout of nurses who working at the intensive room of RSUD Dr. Soedirman of Kebumen with  $p$  value =  $0,000 < 0,05$ . Self-efficacy and burnout of nurses who working at the intensive room of RSUD dr. Soedirman of Kebumen have a significant correlation. Further research hope to explore the factors associated with self-efficacy and burnout of nurses.*

**Keywords:** *Burnout, Self-Efficacy, Nurses, Intensive Room*

# HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUANG INTENSIVE RSUD Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN

## **Abstrak**

Perawat sering menjalankan tugas mengalami kondisi kelelahan emosi dan kelelahan mental karena kewajiban dalam memberikan pelayanan kepada pasien dan keluarga. Hal ini tentu akan menciptakan tekanan pada perawat untuk mengalami kelemahan fisik, mental dan emosional yang disebut *burnout*. Kejadian *burnout* dipengaruhi oleh individu perawat itu sendiri, jika perawat sangat yakin dengan kemampuannya dalam melakukan pelayanan medis, maka kesukaran dan permasalahan yang dihadapi selama melakukan pelayanan medis akan teratasi dengan tepat. Kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam melakukan tugas untuk mewujudkan tujuan tertentu dikenal sebagai efikasi diri. Tujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan burnout pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Teknik sampel yang digunakan yaitu *total sampling* sejumlah 51 perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan hasil  $p$  value =  $0,000 < 0,05$ . Hasil penelitian ini didapatkan hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Perlu penelitian lebih lanjut untuk

mengetahui secara pasti mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan efikasi diri dan *burnout*.

**Kata kunci:** *Burnout*, Efikasi Diri, Perawat, Ruang *Intensive*

## 1. Pendahuluan

Rumah Sakit merupakan sebuah instansi baik negeri maupun swasta yang berperan sebagai pusat pelayanan kesehatan dan perawatan yang diberikan oleh tenaga kesehatan salah satunya perawat [1]. Perawat bertugas memberikan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan masalah yang dialami. Asuhan keperawatan yang diberikan harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku [2]. Banyaknya tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan terkait keselamatan pasien merupakan penyebab perawat mengalami stress [3].

Perawat dalam menjalankan tugasnya sering kali dalam kondisi emosi dan kelelahan mental, akan tetapi mereka dituntut untuk tetap memberikan pelayanan yang optimal bagi pasien dan keluarga. Hal ini tentu akan menguras emosi dan stamina perawat serta menciptakan tekanan pada perawat baik fisik, mental, dan emosional. Kondisi ini disebut dengan *burnout*. *Burnout Syndrom* adalah perasaan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dihasilkan dari stress yang berkepanjangan dan membutuhkan tingkat kontribusi emosional yang tinggi. Akibat dari *burnout* yaitu berkurangnya ambisi kerja, sikap buruk, frustrasi, penolakan lingkungan, dan kegagalan [4].

Kejadian *burnout* dipengaruhi oleh masing-masing individu perawat itu sendiri, jika perawat sangat yakin dengan kemampuannya dalam melakukan pelayanan medis, maka kesukaran dan permasalahan yang dihadapi selama melakukan pelayanan medis akan teratasi dengan tepat. Kepercayaan diri yang dimiliki individu dalam melakukan tugas untuk mewujudkan tujuan tertentu dikenal sebagai *self-efficacy* [5].

Efikasi diri atau sering disebut *self-efficacy* dapat berpengaruh terhadap kinerja, tindakan, menentukan pilihan dan ketekunan yang dilakukan untuk menyelesaikan tugas. Seseorang dengan efikasi diri yang tinggi dapat mencapai prestasi yang memuaskan dalam mencapai suatu tujuan [6].

*Burnout syndrome* telah menjadi masalah global terkait stres di lokasi kerja, karena berkemungkinan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik seseorang, serta efektivitas organisasi. Publikasi *burnout* dalam publikasi Kleiber & Ensmann di Eropa menunjukkan 43% *burnout* disebabkan oleh petugas kesehatan (perawat) dan pekerja sosial [7]. Tenaga kesehatan sangat rentan mengalami *burnout*, tenaga kesehatan yang seringkali mengalami *burnout* yaitu tenaga kesehatan yang bekerja di area UGD dan ICU [8]. Prevalensi *burnout syndrome* yang dialami perawat di ruang ICU sebanyak 48% [9].

Stress kerja yaitu bentuk respon psikologis tubuh terhadap tekanan yang disebabkan dari hubungan antara diri sendiri dengan pekerjaannya, dan bisa merubah fungsi psikis serta fisik yang wajar, sehingga dinilai mengancam dan tidak menyenangkan [10]. Menurut *American National Association for Occupational* (ANAHO) tingkat kejadian stress kerja menempati urutan pertama dari empat puluh kasus pada pekerja [11]. Prevalensi stress kerja di ruang *intensive* yaitu 13,3% [12]. Stress kerja di ruang *intensive* dipengaruhi oleh beban kerja, tanggung jawab, dan keamanan kerja [13].

Hal ini sesuai dengan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 17 Desember 2021, terdapat 4 ruang *intensive* yaitu ICU 1, ICU 2, ICCU, PICU & NICU dengan kapasitas ICU 1 : 8 bed, ICU 2 : 4 bed, ICCU :7 bed, PICU & NICU 7 bed dengan

jumlah perawat ICU 1 : 15 perawat, ICU 2 : 11 perawat, ICCU : 12 perawat, PICU & NICU : 12 perawat. Wawancara yang dilakukan pada 5 perawat ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang telah diwawancarai tentang efikasi diri dengan *burnout* pada perawat, diperoleh hasil 5 perawat mengatakan bahwa efikasi diri sangat diperlukan dalam pekerjaan sebagai seorang perawat karena dengan mempunyai keyakinan, mempunyai pikiran positif dan rasa percaya diri yang baik merupakan fondasi utama untuk melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan SOP yang berlaku. Wawancara mengenai *burnout* pada 5 perawat, 2 perawat mengatakan mereka tetap tenang dan yakin apabila mengalami kelelahan fisik, mental dan emosional karena sudah menjadi tanggungjawab mereka untuk dituntut memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan keluarga pasien, kemudian 3 perawat mengatakan jika dirinya kurang puas dengan pelayanan yang diberikan kepada, mereka juga mengatakan kadang mereka merasa lelah baik fisik maupun emosional karena tuntutan pekerjaan.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

## 2. Metode

Desain dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah desain penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah 51 perawat. Teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *total sampling*. Waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 23 Mei - 23 Juni 2022. Penelitian dilaksanakan di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Alat ukur dalam penelitian ini menggunakan kuesioner efikasi diri adopsi dari penelitian Pangestu (2017) sejumlah 38 item pertanyaan [17], sedangkan kuesioner *burnout* adopsi dari penelitian Putri (2019) yang terdiri dari 22 item pertanyaan [3]. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 dengan uji korelasi *Spearman Rank*. Pengumpulan data ini telah memperoleh persetujuan dari LPPM Universitas Muhammadiyah Gombong, direktur RSUD Dr. Soedirman Kebumen, dan seluruh responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Dalam penyebaran kuesioner, peneliti dibantu oleh satu asisten peneliti yang telah dilakukan apersepsi.

## 3. Hasil dan Pembahasan

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi karakteristik perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen (N=51)

Usia	Frekuensi (f)	Presentase (%)
≤ 25 tahun – 29 tahun	20	39,2%
30 tahun – 34 tahun	16	31,4%
35 tahun – 39 tahun	6	11,8%
40 tahun – 50 tahun	9	17,6%
<b>Jenis Kelamin</b>		
Perempuan	39	76,5%
Laki-laki	12	23,5%

<b>Status Kepegawaian</b>		
PNS	24	47,1%
NON PNS	19	37,5%
BLUD	3	5,9%
THL	5	9,8%
<b>Golongan Kepegawaian</b>		
PK III	19	37,3%
PK IIIA	3	5,9%
PK IIIB	1	2,0%
PK II	6	11,8%
PK IIA	2	3,9%
PK I	12	23,5%
PK IA	2	3,9%
PRA PK	6	11,8%
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
Ners	19	37,3%
S1	3	5,9%
Diploma III	29	56,9%
<b>Unit Kerja</b>		
ICU I	16	31,4%
ICU II	11	21,6%
PICU NICU	12	23,5%
ICCU	12	23,5%
<b>Lama Kerja</b>		
≤ 6 bulan – 3 tahun	18	35,3%
4 tahun – 9 tahun	25	49,0%
≥ 10 tahun	8	15,7%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 1. karakteristik responden berdasarkan usia diketahui jumlah terbanyak usia responden  $\leq 25$  tahun – 29 tahun sebanyak 20 responden (39,2%), diketahui jumlah terbanyak berdasarkan jenis kelamin yaitu berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 39 responden (76,5%). Berdasarkan status kepegawaian jumlah terbanyak dengan status PNS dengan jumlah 24 responden (47,1%). Berdasarkan golongan jumlah terbanyak dengan golongan PK III dengan jumlah 19 responden (37,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir jumlah terbanyak pada diplomas III dengan jumlah 29 responden (56,9%). Sedangkan berdasarkan unit kerja jumlah terbanyak pada ruang ICU I dengan jumlah 16 responden (31,4%). Berdasarkan lama kerja jumlah terbanyak dengan lama kerja 4 tahun - 9 tahun yaitu 25 responden (49%).

**Tabel 2.** Gambaran Efikasi Diri Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen (N=51)

<b>Efikasi Diri Perawat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Rendah	11	21,6%
Sedang	23	45,1%
Tinggi	17	33,3%
<b>Total</b>	<b>51</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel 2. didapatkan data bahwa efikasi diri pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen jumlah tertinggi pada kategori sedang dengan jumlah 23 responden (45,1%).

**Tabel 3. Gambaran *Burnout* Pada Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen (N=51)**

Burnout Pada Perawat	Frekuensi	Presentase
Ringan	24	47,1%
Sedang	22	43,1%
Berat	5	9,8%
Total	51	100%

Berdasarkan tabel 3. didapatkan data bahwa *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen jumlah tertinggi pada kategori dengan jumlah 24 responden (47,1%), sedangkan jumlah terendah pada kategori berat dengan jumlah 5 responden (9,8%).

**Tabel 4. Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen (N=51)**

Efikasi Diri	<i>Burnout</i> Perawat			Jumlah	R	p
	Ringan	Sedang	Berat			
Rendah	1	5	5	11	-0,626	0,000
Sedang	6	17	0	23		
Tinggi	17	0	0	17		
Total	24	22	5	51		

Berdasarkan tabel 4. diketahui bahwa 1 responden (2%) mengalami *burnout* ringan dengan efikasi diri rendah, 5 responden (9,8%) mengalami *burnout* sedang dengan efikasi diri rendah, dan 5 responden (9,8%) mengalami *burnout* berat dengan efikasi diri rendah. Jadi, keseluruhan responden dengan tingkat efikasi diri rendah yaitu 11 responden (21,6%). Berdasarkan efikasi diri sedang diperoleh hasil 6 responden (11,8%) mengalami *burnout* ringan dengan efikasi diri sedang, 17 responden (33,3%) mengalami *burnout* sedang dengan efikasi diri sedang, dapat disimpulkan bahwa jumlah total responden dengan efikasi diri sedang sejumlah 23 responden (45,1%). Efikasi diri tinggi dengan tingkat *burnout* ringan berjumlah 17 responden (33,3%). Hasil analisa bivariat dengan *Spearman Rank* diperoleh angka koefisien korelasi sebesar 0,626 artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel efikasi diri dengan *burnout* pada perawat yaitu kuat dengan arah korelasi negatif artinya tingkat kekuatan hubungan (korelasi) antara variabel efikasi diri dengan *burnout* pada perawat adalah berlawanan. Didukung dengan nilai *p value* = 0,000 dan kurang dari 0,05 maka dapat dipastikan terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat.

### Gambaran Efikasi Diri Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen

Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 51 perawat. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah efikasi diri terbanyak pada kategori sedang dengan jumlah 23 responden (45,1%). Efikasi diri merupakan indikator utama yang berpengaruh dalam profesionalisme perawat [18].

Pada penelitian ini sebagian responden memiliki tingkat efikasi diri tinggi, tingkat efikasi diri yang tinggi dipengaruhi oleh keyakinan yang tinggi bahwa responden dalam penelitian ini mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Juniarta & Candra (2016) efikasi diri tinggi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain keyakinan diri yang tinggi, usia, pengalaman, cara pikir, dan tingkat pendidikan [19].

Perawat harus memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi karena tuntutan pekerjaan untuk selalu yakin dan percaya diri agar dapat menyelesaikan semua pekerjaan sesuai

dengan tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan rekapitulasi jawaban rata-rata jawaban terbanyak terdapat dalam item pertanyaan nomor enam, yaitu perawat merasa bahwa tidak ada pekerjaan yang sulit asalkan benar-benar yakin harus bisa menyelesaikannya. Sehingga peneliti berasumsi bahwa tingginya tingkat efikasi diri perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen dikarenakan perawat berkeyakinan mampu menyelesaikan segala rintangan atau masalah dalam pekerjaannya memberikan asuhan keperawatan pada pasien jika perawat berupaya dengan baik.

Dalam hasil pengukuran variabel efikasi diri ditemukan responden dengan efikasi diri rendah sejumlah 11 responden (21,6%) dengan didominasi responden menjawab kuesioner efikasi diri nomor satu yang berbunyi “dengan kemampuan yang saya miliki, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya”, 11 responden (21,6%) dengan efikasi diri rendah tersebut rata-rata menjawab pernyataan tidak setuju. Maka peneliti berasumsi bahwa responden tersebut tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan masih berketergantungan dengan perawat lain yang lebih senior. Responden efikasi diri rendah diperkuat dengan pernyataan bahwa mereka merupakan pegawai dengan masa kerja yang tergolong baru dan masih mengalami masa transisi atau adaptasi dengan beban kerja yang ada di ruang *intensive*.

Efikasi diri merupakan persepsi seseorang atau individu dalam meyakini dan menilai masalah dengan segala kondisi dalam hidupnya [20]. Efikasi diri juga dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan setiap aktivitas yang diperlukan untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Tingkat efikasi diri seseorang akan menentukan kemampuan seseorang untuk merasakan sesuatu, berpikir, termotivasi, dan berperilaku yang sesuai dengan tingkat efikasi diri seseorang [21].

Efikasi diri atau *self-efficacy* individu yang tinggi dan situasi yang mendukung, menghasilkan individu untuk bekerja keras mengubah lingkungan. Bila efikasi diri individu rendah dengan lingkungan yang tidak mendukung, menyebabkan individu akan merasa mudah menyerah dan merasa putus asa [22]. Individu dengan efikasi diri tinggi cenderung lebih menyukai pekerjaan yang menantang dari pada individu dengan efikasi diri rendah.

Perawat akan diakui memiliki efikasi diri yang baik apabila perawat tersebut memiliki *magnitude* yang sesuai dengan tuntutan level kesukaran tugas, individu biasanya memilih tugas sesuai dengan level kesukarannya, *streght* memfokuskan seberapa yakin seseorang dalam menjalankan kesesuaian tugas, *generality* berhubungan dengan kepercayaan seseorang dalam menjalankan tugas, sedangkan masih ada tugas lain yang harus segera selesai. Saat perawat IGD dan ICU mempunyai *magnitude*, *strength*, dan *generality* dalam melayani pasien dengan berbagai keadaan gawat darurat maupun kritis, maka sesulit apapun pekerjaan yang mereka hadapi, mereka akan mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan [23].

### **Gambaran *Burnout* Pada Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen**

Penelitian ini melibatkan 51 responden. Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen dengan jumlah *burnout* terbanyak pada kategori ringan sejumlah 24 responden (47,1%).

Tingkat *burnout* ringan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal misalnya usia responden yang tergolong produktif, masa kerja yang tergolong baru, dan tingginya tingkat pendidikan. Didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Juniarta &

Candra (2016) *Burnout* rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal diantaranya meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja. Faktor eksternal meliputi suasana lingkungan kerja, aturan, dan dukungan sosial. Pada responden, sebagian besar mengalami *burnout* ringan dapat disebabkan oleh usia responden yang tergolong usia spesifikasi, masa kerja yang tergolong baru, dan keadaan sebagian besar responden yang belum menikah serta tingginya latar pendidikan [19].

Berdasarkan analisis rata-rata dari setiap item pertanyaan pada kuesioner *burnout*, rata-rata paling banyak terdapat dalam item pertanyaan nomor lima belas, yaitu perawat dengan mudah menciptakan suasana santai. Sehingga peneliti berasumsi bahwa tingkat *burnout* ringan pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen di karenakan perawat merasa bahwa tidak ada tekanan mengenai beban kerja yang dapat menimbulkan stress kerja. Sejalan dengan pendapat Jembarwati (2020) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah lingkungan kerja yang merupakan tempat yang penting untuk melihat kualitas pelayanan [24].

Dalam hasil pengukuran variabel *burnout* ditemukan responden dengan burnout berat sejumlah 5 responden (9,85%) dengan didominasi responden menjawab kuesioner *burnout* nomor dua dan enam yaitu perawat mengalami kelelahan ketika mendekati jam kerja akan berakhir, 5 responden (9,8%) dengan *burnout* berat tersebut rata-rata menjawab pernyataan sangat setuju. Responden tersebut ditemukan pada ruang ICCU dan PICU & NICU. Hasil penelitian ini diperkuat dengan keadaan ruang *intensive* dengan alat-alat yang bising, tuntutan tindakan cepat dan tepat, tuntutan pelayanan pasien yang memerlukan pemantauan secara berkala pada pasien kritis dan terminal, dan tuntutan pelayanan optimal baik dari tempat kerja maupun keluarga pasien.

*Burnout* adalah kondisi fisik, emosi dan mental dalam jangka panjang. *Burnout* bisa disebabkan oleh pekerjaan yang tidak bervariasi, ketidakjelasan tugas kerja, kurangnya control kerja, disfungsi lingkungan kerja, dan aktivitas melebihi batas kemampuan. Semakin banyak tugas yang harus dikerjakan perawat, maka beban kerja yang ditanggung oleh perawat akan semakin besar, dan apabila beban kerja semakin besar akan menimbulkan kejenuhan [25].

*Burnout* yaitu keadaan kelelahan kerja yang dirasakan oleh perawat, dikarenakan oleh berbagai faktor, yaitu faktor personal, keluarga, dan lingkungan kerja [26]. Kondisi ini menyebabkan keadaan dalam pekerjaan menjadi tidak nyaman, tidak menyenangkan, kurangnya dedikasi dan komitmen, tidak maksimalnya performa dan prestasi. Hal tersebut menyebabkan pekerja menjaga jarak, tidak mau berhubungan dengan lingkungan [27].

*Burnout* disebabkan dari stress kerja yang berkepanjangan merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dicegah oleh perawat dalam melakukan tugas. Leither & Maslach (2001) dalam Pamungkas (2018) memaparkan jika seseorang dikatakan mengalami *burnout* apabila seseorang tersebut merasakan kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) yaitu kondisi seseorang terkuras secara emosional dikarenakan beban pekerjaan, perawat merasa terbebani tugas pekerjaannya kemudian perawat tidak mampu melakukan asuhan keperawatan kepada pasien dan keluarga, depersonalisasi merupakan proses seseorang menjalani ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan seseorang tersebut akan berperilaku negatif, mulai menjaga jarak dengan klien dan lingkungan tempat kerja, dan penurunan prestasi diri merupakan perasaan ketidakpuasan perawat terhadap dirinya

sendiri, pekerjaan, dan kehidupannya, perawat merasa bahwa tidak dapat memberikan sesuatu yang bermanfaat bagi orang lain [28].

### **Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang *Intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen**

Hasil analisa bivariat menggunakan *Spearman Rank* didapatkan hasil nilai korelasi sebesar 0,626 dan nilai signifikansi *p value* = 0,000 ( $p < 0,05$ ) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Pada penelitian ini nilai korelasi bernilai negatif yang dapat diartikan bahwa arah hubungan bersifat berlawanan, sehingga semakin tinggi efikasi diri maka *burnout* semakin ringan atau rendah begitupula sebaliknya. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,626 menyatakan kekuatan suatu hubungan yang dapat diartikan kuat. Sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang berlawanan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat efikasi diri pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen tinggi, sedangkan tingkat *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen ringan. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh usia responden merupakan usia produktif, keyakinan yang dimiliki perawat bahwa perawat mampu menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan serta tidak adanya tekanan pekerjaan yang berarti yang menyebabkan stress kerja.

RSUD Dr. Soedirman Kebumen merupakan rumah sakit pemerintah tipe C, yang tentu saja menjadi pilihan atau alternatif utama bagi masyarakat di Kabupaten Kebumen dan sekitarnya. Dengan demikian, seringkali jumlah pasien yang berobat justru melebihi kapasitas atau daya tampung Rumah Sakit. Menurut Prestiana & Purbandini (2012) jumlah perawat yang tidak seimbang dengan jumlah pasien yang berobat setiap harinya membuat perawat harus bekerja ekstra dan akan menyebabkan emosi perawat terkuras, sehingga menimbulkan tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami stress kerja. Hal tersebut dikarenakan kewajiban perawat untuk selalu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien dan keluarga yang dapat mengurangi stamina dan emosi perawat serta menciptakan tekanan pada perawat untuk mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dihasilkan dari stress berkepanjangan dan membutuhkan tingkat keterlibatan emosional yang tinggi agar tidak terjadi *burnout* pada perawat [4].

Alwisot (2004) dalam Abduh (2018) Efikasi diri atau keyakinan kebiasaan diri bisa diperoleh, diubah, ditinggalkan atau diturunkan dengan salah satu atau kombinasi dari empat sumber yaitu pengalaman menguasai sesuatu prestasi (*performance accomplishment*), pengalaman vikarius (*vicarious experience*), persuasi sosial (*social persuasion*), dan pembangkitan emosi (*emotional/physiological states*). Efikasi diri merupakan persepsi seberapa baik diri dalam menghadapi suatu situasi. Efikasi diri berkaitan dengan kepercayaan bahwa individu mempunyai kemampuan atas tindakan yang diharapkan. Efikasi adalah penilaian diri, apakah mampu melakukan tindakan sesuai dengan syarat yang telah ditentukan. Efikasi ini berbeda dengan cita-cita, karena cita-cita menggambarkan sesuatu yang dapat dicapai, sedangkan efikasi menggambarkan penilaian diri. Perubahan dalam tingkah laku [29].

Efikasi diri ialah kepercayaan seseorang terhadap keahlian yang dipunyai oleh seseorang untuk bisa mengendalikan dirinya sehingga dia sanggup menanggulangi

bermacam aktivitas yang jadi tugas serta tanggung jawabnya guna menggapai tujuan tertentu [30]. Seorang mempunyai efikasi diri baik bila dia sanggup menanggulangi tingkatan kesukaran tugas, mempunyai kekuatan dalam melaksanakan tugasnya dengan tingkatan keluasaan bidang tugasnya tersebut. Bila seseorang mempunyai efikasi diri yang rendah hingga ia hendak hadapi kesusahan dalam menuntaskan tugasnya dengan baik, sehingga orang tersebut cenderung hadapi keletihan baik secara raga ataupun emosional yang menuju kepada kejenuhan kerja ataupun yang disebut dengan *burnout* [31]. Seseorang dikatakan mengalami *burnout* jika terdapat indikator sebagai berikut sebagai keletihan emosional, depersonalisasi, penyusutan prestasi individu [27].

Hal tersebut berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Prestiana (2012) dengan judul Hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat RSUD Kota Bekasi diperoleh hasil semakin tinggi tingkat *self-efficacy* perawat maka semakin rendah *burnout*. Hal tersebut diperkuat dengan responden yang sebagian besar memiliki tingkat *self-efficacy* yang sedang sebesar 49% (18 responden) dan *burnout* dengan tingkat rendah sebesar 38% (14 responden) [7]. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Juniarta & Chandra (2016) tentang hubungan *self-efficacy* dengan tingkat *burnout* pada perawat di IGD RSUD Badung Mangusada diperoleh hasil terdapat hubungan kuat antara *self-efficacy* dengan *burnout*. *Burnout* tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor dari dalam maupun faktor dari luar. Faktor dari dalam yang mempengaruhi *burnout* antara lain jenis kelamin, usia, masa kerja atau latar belakang pendidikan. Faktor dari luar antara lain kondisi tempat kerja, aturan, serta dukungan sosial. Responden yang mengalami *burnout* riangan dipengaruhi oleh jenis kelamin laki-laki yang dominan, usia responden tergolong usia produktif, implementasi dan stabilisasi, masa kerja tergolong baru, dan kondisi sebagian besar responden berstatus belum menikah, dan latar belakang pendidikan yang tinggi [19].

Penelitian yang telah dilakukan oleh Natsir, dkk (2015) diperoleh hasil bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout*. Dengan hasil penelitian didapatkan 55% responden dengan efikasi diri tinggi, 64,9% responden dengan stress kerja sedang, 89,2% mengalami *burnout* rendah. Hasil tersebut diperkuat oleh hasil tabulasi silang yang menunjukkan hasil responden dengan efikasi diri rendah sebagian besar mengalami tingkat *burnout* dengan tingkat rendah. Efikasi diri tidak ada hubungan dengan *burnout* menunjukkan bahwa efikasi diri bukan satu-satunya indikator penyebab *burnout*. Faktor yang dapat menyebabkan *burnout* antara lain faktor lingkungan kerja, dukungan sosial lingkungan kerja, baik rekan kerja ataupun atasan, dan dukungan dari keluarga dan rekan kerja bisa mensupport menghadapi stress kerja yang berdampak rendahnya *burnout* [32].

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang berlawanan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang didukung oleh beberapa penelitian sejenis yang telah diteliti sebelumnya.

## 4. Kesimpulan

Hasil penelitian diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat dengan arah hubungan berlawanan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang *intensive* RSUD Dr. Soedirman Kebumen, yang dapat diartikan semakin besar efikasi diri maka *burnout* semakin ringan atau rendah begitupula sebaliknya. Hal ini dibuktikan dengan diperoleh

nilai koefisien korelasi Spearman Rank 0,626 dengan nilai signifikan 0,000 ( $p$  value = 0,000 < 0,05).

Saran :

1. Bagi responden

Responden diharapkan dapat mempertahankan serta meningkatkan efikasi diri yang dimiliki sehingga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*, dengan dapat belajar dari keberhasilan orang lain, belajar dari pengalaman sebelumnya, selalu berusaha dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan, terutama tugas yang sulit dan rumit untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki, berpikiran positif terhadap diri sendiri dan selalu yakin atas apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Bagi tempat penelitian

Diharapkan hasil yang di peroleh dalam penelitian ini dapat menjadi evaluasi dan referensi terkait dengan Efikasi diri dan *Burnout* pada perawat, serta pimpinan dapat memberikan pemantauan dan pendampingan (kaderisasi) pada pegawai yang mengalami *burnout* khususnya perawat yang bekerja di ruang *intensive*.

3. Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan informasi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang berhubungan dengan judul penelitian di atas.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri maupun *burnout* perawat.

## Referensi

- [1] S. E. Rikomah, *"Farmasi Rumah Sakit,"* Yogyakarta : Deepublish, 2017.
- [2] S. Budiono, *"Konsep Dasar Keperawatan,"* Jakarta : Bumi Merdeka, 2016.
- [3] D. P. Putri, *"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Kota Madiun,"* Skripsi, 2019.
- [4] M. T. Dora dan H. A. Kadir, *"Mengurus Stres,"* Jakarta : PT Profesional Publishing, 2014.
- [6] K. Zulkosky, *"Self-Efficacy: a concept analysis,"* In *Nursing forum. Blackwell Publishing Inc*, 2009.
- [7] N. D. I. Prestiana dan D. Purbandini, *"Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi,"* *Soul*, vol. 5, hal. 14, 2012.
- [14] Dyan Anggryani Rambu, *"Hubungan Efikasi Diri Dengan Burn Out Pada Perawat DI Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD S.K. Lerik Kota Kupang,"* Skripsi, 2020.
- [15] Ayuli Wildani, *"Hubungan Antara Efikasi Diri Perawat Dengan Profesionalisme Perawat Di Ruang IGD Rumah Sakit Di Kabupaten Jember,"* Skripsi, 2019.
- [17] T. T. Pangestu, *"Hubungan Antara Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat,"* Skripsi, 2017.
- [18] A. K. Atri dan N. Devi, *"Relationship between professional commitment and self-efficacy of secondary teacher educators,"* *Advanced Education and Research*. 2(4): 42–

44, 2017.

- [19] Juniarta dan Candra, “*Hubungan Tingkat Self Efficacy dengan Tingkat Burnout pada Perawat di IGD RSUD Bandung Mangusada*,” 2016.
- [20] E. Bangun, “*Efikasi Diri Mahasiswa Penyusun Skripsi*.” Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, 2018.
- [21] R. Paun, “*Ilmu Sosial dan Perilaku Kesehatan*,” Kupang: Lima Bintang Kupang, 2016.
- [23] H. A. H. Fattah, Fattah, “*Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Budaya Organisasi, Perilaku Pemimpin Dan Efikasi Diri*,” Yogyakarta: Elmatara (Anggota IKAPI), 2017.
- [26] H. Harninda, “*Hubungan Efikasi Diri dan Dukungan Burnout pada Perawat*,” Jurnal Vol 4 No 01, hal 31-34. Psikologi Indonesia. Jakarta: Universitas Merdeka Surabaya, 2015.
- [28] D. N. P. Pamungkas, “*Hubungan antara Self Efficacy Dengan Burnout Terhadap Perawat Rumah Sakit Jiwa*,” Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.
- [30] N. Suseno, “*Pengaruh Pelatihan Komunikasi Interpersonal Terhadap Efikasi dan Sebagai Pelatih pada Mahasiswa*,” Yogyakarta: Kementrian Agama Republik Indonesia, 2012.
- [31] Z. Fismasari, “*Hubungan Antara Efikasi Diri dan Dukungan Keluarga dengan Kinerja Pada Perawat*,” Program Magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta, 2013.
- [32] M. Natsir dkk, “*Hubungan Antara Self Efficacy dan Stress Kerja dengan Burnout pada Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Pada RS Pemerintah di Kabupaten Semarang*,” Jurnal Manajemen Keperawatan . Volume 3, No. 1, Mei 2015; 30-3530, 2015.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)