

## HUBUNGAN ANTARA SPIRITUALITAS KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT RAWAT INAP RSI SULTAN AGUNG KOTA SEMARANG

Atina Kamila Pratiwi, Harlina Nurtjahjanti

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro  
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

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

### Abstrak

*Burnout* merupakan kondisi yang dirasakan individu yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan ketidakefektifan dalam bekerja sebagai respon terhadap stres pekerjaan. Spiritualitas kerja merupakan individu yang memaknai pekerjaannya dengan memahami tempat kerja sebagai sarana pemenuhan kehidupan batin, mencapai tujuan dalam bekerja, dan mengalami perasaan terhubung dengan individu lain di tempat kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara spiritualitas kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 270 perawat rawat inap RSI Sultan Agung. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *convenience sampling* dengan jumlah 90 subjek. Instrumen penelitian terdiri dari dua skala yaitu Skala *Burnout* (36 aitem  $\alpha$  ; = 0,934) dan Skala Spiritualitas kerja (26 aitem  $\alpha$  ; = 0,903). Uji korelasi *Spearman* menunjukkan  $r_{xy} = -0,373$  ( $p < 0,001$ ), yang berarti ada hubungan negatif yang signifikan antara spiritualitas kerja dengan *burnout*. Semakin tinggi spiritualitas kerja maka semakin rendah *burnout*.

**Kata Kunci** : *burnout*, spiritualitas kerja, perawat rawat inap.

### Abstract

*Burnout* is a perceived individual condition characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and ineffectiveness working in response to job stress. Spirituality at work is an individual who interprets his work by understanding the workplace as a means of inner life fulfillment, achieving the goals of work, and experiencing the feelings connected with other individuals in the workplace. This study aims to determine the relationship between spirituality at work with *burnout* at nurses RSI Sultan Agung Kota Semarang. The population in this study amounted to 270 nurses RSI Sultan Agung. Technique of sampling research using *convenience sampling* with number of 90 subject. The research instrument consisted of two scales: *Burnout Scale* (36 aitem  $\alpha$ ; = 0,934) and *Scale of Spirituality at work* (26 aitem  $\alpha$ ; = 0,903). *Spearman* correlation test showed  $r_{xy} = -0.373$  ( $p < 0.001$ ), which means there is a significant negative relationship between spirituality at work and *burnout*. The higher of the spirituality at work is the lower of the *burnout*.

**Keywords**: *burnout*, work spirituality, nurses.

### PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan kesehatan yang diselenggarakan baik oleh pemerintah (negeri) maupun masyarakat (swasta). Rumah sakit negeri maupun rumah sakit swasta tentunya memiliki susunan organisasi dan visi misi guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila memiliki sumber daya manusia yang unggul. Salah satu sumber daya manusia (SDM) yang terpenting di rumah sakit terletak pada tenaga kesehatan terutama perawat. Hal ini dikarenakan jumlah perawat menempati proporsi terbesar di rumah sakit dibanding tenaga kesehatan lain dan harus memberikan pelayanan selama 24 jam terhadap pasien secara berkesinambungan. Berkaitan dengan hal itu,

maka perawat memiliki peranan penting dalam keberadaannya untuk memberikan pelayanan kesehatan pada pasien (Praptianingsih, 2006).

Ketika bekerja, perawat memiliki sejumlah tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan. Tuntutan pekerjaan tersebut membuat individu yang bekerja sebagai perawat memiliki ketegangan atau beban yang cukup berat, mengingat pada era sekarang ini adanya Jaminan Kesehatan Nasional melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan membuat beban kerja perawat semakin tinggi. Beban kerja perawat yang lebih tinggi dapat dilihat dari jumlah pasien yang bertambah lebih banyak, namun hal ini tidak diimbangi dengan jumlah perawatnya, atau gaji dan tunjangan lebih tinggi (Nur, 2016). Fenomena lainnya yaitu banyak perawat yang belum dapat mengembangkan dirinya untuk lebih profesional dikarenakan rendahnya penghargaan, penghasilan, kesempatan mendapatkan pendidikan maupun pelatihan, serta belum mendapat rasa aman (Safari, 2017).

Tugas-tugas pekerjaan yang terlalu banyak pada perawat akan menjadi beban kerja sehingga membuat perawat kurang konsentrasi, hal ini bisa mengakibatkan perawat mengalami kelelahan yang secara terus-menerus, sehingga menyebabkan perawat mengalami stres kerja. Stres dapat muncul ketika beban pekerjaan terlalu berat, konflik peran dan ambiguitas dalam pekerjaan, ketidakamanan kerja, gangguan perhatian akibat lingkungan, dan kondisi lingkungan pekerjaan yang buruk (DuBrin, 2009). Stres yang tidak ditangani dengan baik akan mengakibatkan burnout. Schultz dan Schultz (2010) menyatakan bahwa burnout merupakan kondisi dari stres pekerjaan yang dihasilkan oleh kerja yang berlebihan. Penelitian awal tentang *burnout* banyak ditemukan dibidang kesehatan, perawat sebagai karyawan yang paling mungkin untuk mengalami burnout (Aamodt, 2010).

*Burnout* tidak hanya berdampak pada individu yang mengalaminya, tetapi juga memiliki dampak pada organisasi tempat individu bekerja. Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) *burnout* berdampak pada kinerja pekerjaan seperti tingkat absensi, berkurangnya produktivitas dan efektivitas kerja, penurunan kepuasan kerja, rendahnya komitmen, keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan *turnover* karyawan. *Burnout* tidak hanya berdampak pada kepuasan kerja perawat tetapi juga kepuasan pasien. Hasil penelitian Vahey dkk (2004) mengungkapkan bahwa *burnout* pada perawat yang bekerja di rumah sakit berpengaruh terhadap kepuasan pasien.

Menurut Maslach, Schaufeli dan Leiter (2001) terdapat dua faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout*, yaitu: faktor eksternal seperti karakteristik pekerjaan, karakteristik tugas-tugas dan beban kerja, dan karakteristik organisasi sedangkan faktor internal seperti karakteristik demografi, sikap kerja, dan kepribadian. Kepribadian merupakan pola sifat dan karakteristik tertentu yang relatif permanen dan berpengaruh pada konsistensi maupun individualitas perilaku seseorang (Feist & Feist, 2010). Hasil penelitian Subramaniam dan Panchanatham (2016) menunjukkan hasil bahwa kepribadian memiliki hubungan positif yang signifikan dengan spiritualitas tempat kerja, hal ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian berkontribusi pada spiritualitas kerja individu. Iqbal dan Hassan (2016), menyatakan bahwa spiritualitas di tempat kerja adalah perasaan karyawan untuk melihat pekerjaan mereka sebagai jalan spiritual, sebagai kesempatan untuk melakukan sesuatu untuk kemajuan orang lain dan kemajuan pribadi. Hasil penelitian Doraiswamy dan Deshmukh (2015) pada perawat menunjukkan bahwa spiritualitas kerja bermanfaat dalam mengurangi persepsi perawat terhadap stres kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris adanya hubungan antara spiritualitas kerja dan *burnout* pada perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang.

## METODE

Sampel pada penelitian ini adalah perawat rawat inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. Karakteristik populasinya yaitu bekerja sebagai perawat instalasi rawat inap RSI Sultan Agung dengan masa kerja minimal 1 tahun serta berusia kurang dari 40 tahun. Jumlah perawat rawat inap tersebut adalah 270 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *convenience sampling*, karena berdasarkan kemudahan peneliti terutama ketersediaan subjek untuk berpartisipasi menjadi sumber data dan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Noor, 2015) Sampel yang diperoleh adalah 90 orang. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dengan menggunakan skala yang berjumlah dua skala, yaitu Skala *Burnout* (36 aitem  $\alpha$  ; = 0,934) yang disusun berdasarkan komponen Maslach, Schaufeli dan Leiter (dalam Schultz dan Schultz, 2010), kelelahan emosional, depersonalisasi dan ketidakefektifan, serta Skala Spiritualitas Kerja (26 aitem  $\alpha$  ; = 0,903) yang disusun berdasarkan aspek Piedmont, (2001), pemenuhan ibadah, universalitas, dan keterhubungan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis korelasi *Spearman*, juga analisis deskriptif untuk mengetahui gambaran data. Proses analisa data dalam penelitian ini dibantu dengan program komputer *Statistical Package for Science (SPSS) 21 for windows*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Tabel 1.**  
Uji Normalitas

Variabel	Rata-rata	Simpangan Baku	Kolmogorov Smirnov	Probabilitas
<i>Burnout</i>	70,80	8,134	1,104	0,175
Spiritualitas Kerja	85,08	7,130	1,095	0,181

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov Smirnov* variabel *burnout* adalah 1,104 dengan  $p = 0,175$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti variabel *burnout* berdistribusi normal. Variabel spiritualitas kerja juga memiliki distribusi normal dengan skor sebesar 1,095 dengan  $p = 0,181$  ( $p > 0,05$ ).

**Tabel 2.**  
Uji Linearitas

Nilai F	Signifikansi	Probabilitas
27,846	0,000	< 0,05

Uji linieritas hubungan antara variabel spiritualitas kerja dengan *burnout* menghasilkan  $F_{lin} = 27,846$  dengan nilai signifikan 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa memang benar ada hubungan linier antara spiritualitas kerja dengan *burnout*.

**Tabel 3.**  
Uji Hipotesis 1

Hubungan Variabel	Koefisien Korelasi	Signifikansi ( $p < 0,001$ )
Spiritualitas kerja dengan <i>burnout</i>	-0,373	0,000

Hasil uji korelasi *Spearman's* diketahui bahwa N atau jumlah data penelitian adalah 90 perawat rawat inap, diperoleh koefisien korelasi sebesar  $r_{xy} = -0,373$  dengan nilai  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ). Nilai

negatif dari koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara spiritualitas kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. Nilai  $p= 0,000$  ( $p < 0,001$ ) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara spiritualitas kerja dan *burnout*.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian oleh Indraswari (2013) yang menunjukkan hasil bahwa perawat mengalami *burnout* yang rendah berhubungan dengan *hardiness* artinya, semakin rendah *burnout* maka semakin tinggi *hardiness* begitupun sebaliknya, semakin tinggi *burnout* maka semakin rendah *hardiness* perawat. Menurut Spector (2008) Individu yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan emosional, memiliki motivasi kerja yang rendah dan kurang berenergi dan antusias dalam melakukan pekerjaan. *Burnout* merupakan fenomena kontinyu artinya, *burnout* terjadi secara bertahap dari rendah hingga tinggi (Schaufeli dkk, 2008).

Terjadinya *burnout* pada individu disebabkan oleh stres pekerjaan yang terjadi secara terus-menerus. Ghosh (2013) menyatakan bahwa solusi kuat dalam mengatasi stres pekerjaan yang terus terjadi adalah dengan meningkatkan spiritualitas kerja, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berhubungan negatif dengan spiritualitas di tempat kerja. Individu yang memiliki spiritualitas di tempat kerja percaya bahwa pekerjaan yang dilakukannya merupakan hal yang bermanfaat dan memberi kontribusi pada kebaikan. Individu juga merasakan keselarasan antara nilai, kepercayaan dan perilaku di tempat kerja serta menyadari adanya hubungan dengan sesuatu yang lebih besar dari diri mereka sendiri dan merasakan adanya hubungan mendalam dengan manusia lain (Kinjerski & Skrypnek, 2006).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 90 subjek diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif dan signifikan antara spiritualitas kerja dengan *burnout* pada perawat rawat inap RSI Sultan Agung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas kerja, maka semakin rendah *burnout* yang dialami, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah spiritualitas kerja, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami. Kesimpulan ini hanya berlaku untuk sampel penelitian yakni 90 perawat karena teknik sampling yang digunakan yaitu *non probability* sampling, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi pada populasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aamodt, M.G. (2010). *Industrial organization psychology: An applied approach*. California, USA: Wadsworth Cengage Learning.
- Doraiswamy, I. R., & Deshmukh, M. (2015). Workplace spirituality and role among nurses. *IOSR Journal of Nursing and Health Science*, 4(3), 6-13. Doi: 10.9790/1959-04430613
- DuBrin, A, J., (2009). *Human relations: Interpersonal job-oriented skills*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Feist, J., & Feist, G. (2012). *Teori kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghosh, N. (2013). Workplace spirituality - a tool to increase organizational emotional quotient. *International Journal of Research in Management Sciences*, 1(2), 01-10.
- Indraswari, D. (2014). Hubungan antara *hardiness* dengan *burnout* pada perawat di rumah sakit umum daerah Kabupaten Batang. *Skripsi: Psikologi UNIP*.

- Iqbal, Q., & Hassan, S. H. (2016). Role of workplace spirituality: Personality traits and counterproductive workplace behaviors in banking sector. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 3(12), 806-821.
- Kinjerski, V. & Skrypnek, B.J. (2006). Measuring the intangible: Development of the spirit at work scale, Paper presented at the Sixty-fifth Annual Meeting of the Academy of Management, Atlanta, GA, 16 pp.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M.P (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Noor, J. (2015). *Metode penelitian*. Jakarta: Kencana.
- Nur, M. (2016, 12 November). Beban kerja padat perawat tetap wajib senyum. *Jawa Pos*. Diunduh dari <http://www.jawapos.com/read/2016/11/12/63798/beban-kerja-padat-perawat-tetap-wajib-senyum>
- Piedmont, R. (2001). Spiritual transendence and the scientific study of spirituality. *Journal of Rehabilitation*, 67(1), 4-15.
- Praptianingsih, S. (2006). *Kedudukan hukum perawat dalam upaya pelayanan kesehatan di rumah sakit*. Jakarta: PT Raja Grafindo Perkasa.
- Safari. (2017, 20 Juli). Tuntut status, ribuan perawat geruduk istana. *Harian Terbit*. Diunduh dari <http://nasional.harianterbit.com/nasional/2017/07/20/84308/25/25/Tuntut-Status-Ribuan-Perawat-Geruduk-Istana->.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. Doi: 10.1108/13620430910966406.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology*. New jersey: Pearson Prentice Hall.
- Spector, P. E. (2006). *Industrial and organizational psychology: Research and practice*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Subramaniam, M., & Panchanatham, N. (2016). Influence of spirituality on workplace spirituality. *Journal on Management Studies*, 2, 357-361. Doi: 10.21917/ijms.2016.0045
- Vahey, D., Aiken, L., Sloane, D., Clarke, S., & Vargas, D. (2004). Nurse burnout and patient satisfaction. *Medical Care*, 42(2), 67-76. doi: 10.1097/01.mlr.0000109126.50398.5a