

**HUBUNGAN ANTARA EFIKASI KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT
BAGIAN JIWA DI RSJ PROF. DR. SOEROJO
MAGELANG**

Novinda Intani Putri, Endang Sri Indrawati

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

novindaint@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara efikasi kerja dengan *burnout* pada perawat bagian jiwa di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. Efikasi kerja merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensi dirinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan. *Burnout* merupakan suatu kondisi dimana individu mengalami kelelahan secara fisik, emosional dan mental akibat beban kerja berlebih dan stres yang berkepanjangan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 175 perawat bagian jiwa di bangsal rawat inap RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang dengan sampel penelitian sejumlah 123 perawat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *convenience sampling*. Penelitian ini menggunakan 2 skala sebagai alat ukur yaitu skala efikasi kerja (50 aitem, $\alpha = 0,966$) dan skala *burnout* (28 aitem, $\alpha = 0,889$). Analisis data menggunakan analisis *Spearman's Rho*, hasil analisis menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar $-0,635$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima, yaitu terdapat hubungan negatif antara efikasi kerja dengan *burnout*. Semakin tinggi efikasi kerja seseorang, maka semakin rendah *burnout* yang dimiliki, sebaliknya semakin rendah efikasi kerja maka semakin tinggi *burnout* yang dimiliki.

Kata Kunci: efikasi kerja, *burnout*, perawat bagian jiwa

Abstract

The aim of this research is to determine the correlation between work efficacy and burnout on nurses in RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. Work efficacy is a belief about one's ability and competence in showing good performance in various types of tasks and work situations. Burnout is a physical, emotional and mental exhaustion due to excessive workload and prolonged stress. The population in this research were 175 nurses in RSJ Prof. Dr. Soerojo's maintenance room with 123 research samples. Convenience sampling is used as the technique in this research. This research used 2 scales as a measuring instrument, namely work efficacy scale (50 items, $\alpha = 0,966$) and burnout scale (28 items, $\alpha = 0,889$). Data analysis using Spearman's Rho analysis, the results of the analysis showed a correlation coefficient of $-0,635$ and $p = 0,000$ ($p < 0,05$). These results indicate that the proposed hypothesis is accepted, namely there is a negative relationship between work efficacy and burnout. The higher the work efficacy of a person, the lower the burnout they have, conversely the lower the work efficacy of a person, the higher the burnout they have.

Keywords: work efficacy, burnout, nurses

PENDAHULUAN

Kualitas sebuah rumah sakit bergantung pada sumber daya manusia yang miliki, dalam hal ini adalah tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat. Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan serta bertanggung jawab terhadap perawatan pasien (Kemenkes RI, 2017). Seorang perawat dituntut untuk dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat juga bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan terhadap pasien, mulai dari tingkat pelayanan yang sederhana sampai pelayanan yang kompleks sesuai dengan kebutuhan pasien.

Pelayanan keperawatan di rumah sakit umum tentunya memiliki perbedaan dengan pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa Menurut Departemen Kesehatan RI (dalam Yusuf, Fitriyasaki, & Nihayati, 2015) setiap perawat jiwa dituntut mampu menguasai bidangnya dengan menggunakan ilmu perilaku sebagai landasan berpikir dan berupaya untuk efektif dalam merawat pasien. Penanganan pasien dengan gangguan jiwa tentu saja berbeda dengan penanganan pasien umum dengan gangguan fisik. Yosep (2011) menyatakan bahwa proses keperawatan pada pasien dengan masalah kesehatan jiwa tidak selalu langsung terlihat, berbeda dengan masalah kesehatan fisik. Pada masalah kesehatan fisik, proses kesembuhan pasien dapat dilihat melalui fisik, namun pada masalah kesehatan jiwa, memantau secara psikis memerlukan proses yang lebih kompleks dibandingkan dengan masalah fisik.

Schaufeli & Jauczur (dalam Efa, Widjajaning, & Gartinia, 2011) menjelaskan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya, seorang perawat dituntut untuk memiliki keahlian, pengetahuan, serta konsentrasi yang tinggi. Selain itu, seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan, baik dari pasien maupun rekan sekerja. Hal tersebut menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga rentan mengalami stres. Perawat merupakan salah satu profesi yang dapat mengalami berbagai level penuh stres dan perasaan kewalahan sewaktu-waktu (Salgado, 2009).

Menurut penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (2008) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Keselamatan dan Kesehatan Kerja menyebutkan bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki resiko tinggi terhadap stres. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) juga mengungkapkan bahwa sebanyak 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja dengan gejala sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi (dalam Nadia dkk, 2017).

Kementerian Kesehatan RI (2016) menyatakan bahwa kesehatan jiwa masih menjadi salah satu permasalahan yang signifikan di dunia, termasuk di Indonesia. Berdasarkan data WHO (*World Health Organization*) pada tahun 2016, terdapat sekitar 35 juta orang terkena depresi, 60 juta orang bipolar, 21 juta skizofrenia, serta 47,5 juta demensia. Indonesia memiliki keanekaragaman penduduk dengan berbagai faktor biologis, psikologis, dan sosial dapat meningkatkan jumlah kasus gangguan jiwa yang terus bertambah. Fakta ini tentunya menambah beban kerja bagi tenaga kesehatan, salah satunya adalah perawat kesehatan jiwa.

Beban kerja dan tuntutan kerja yang tinggi akan menyebabkan stres kerja. Apabila stres yang dialami perawat berkepanjangan, maka perawat cenderung rentan mengalami gejala *burnout*. Letz dan Stolar (dalam Harnida, 2015) menjelaskan bahwa kondisi stres yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional dan kelelahan mental sehingga keadaan ini akan mengakibatkan perawat mengalami *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bogaert *et al* (2013) yang menyatakan beban kerja perawat berhubungan dengan *burnout*. Kasus *burnout*

banyak ditemui dalam profesi pelayanan kemanusiaan atau orang-orang yang bekerja pada bidang pelayanan kepada masyarakat, seperti guru, perawat, dokter, polisi, konselor, dan pekerja sosial. Menurut Kleiber dan Ensmann, 43% *burnout* dialami oleh pekerja sosial dan kesehatan seperti perawat (Novita & Dewanti, 2012).

Berdasarkan hasil asesmen yang dilakukan pada beberapa perawat jiwa, ditemukan hasil bahwa perawat di bangsal rawat inap terindikasi mengalami gejala *burnout* yang ditandai dengan timbulnya kelelahan fisik, emosional, depersonalisasi, dan perasaan rendahnya pencapaian diri. Perawat juga merasa bahwa beban pekerjaan yang cukup berat sangat menguras energi mereka, khususnya ketika menangani pasien yang kurang kooperatif dan cenderung memberontak pada saat diberi perawatan. Kualitas pelayanan jiwa di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang masih belum berjalan sebagaimana mestinya meskipun perawat telah bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan oleh RSJ, dimana masih terdapat keluhan dari masyarakat mengenai sikap kurang ramahnya petugas medis (Ernanto, 2018). Selain itu, perawat juga mengatakan bahwa merasa kurang puas terhadap pencapaian kinerjanya, karena masih belum tercapainya harapan-harapan yang dimiliki.

Burnout merupakan kondisi dari stres pekerjaan yang dihasilkan oleh kerja yang berlebihan (Schultz & Schultz, 2006). Sedangkan Dubrin (2009) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan suatu fenomena dimana individu mengalami kelelahan emosi, mental, dan fisik sebagai akibat dari stres yang berkepanjangan. *Burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya faktor individu, interpersonal, dan karakteristik pekerjaan (Alidosti dkk, 2016). Hal ini mengindikasikan bahwa fenomena *burnout* pada umumnya tergantung pada kemampuan individu dalam mengatasi situasi yang menekan, dimana kemampuan tersebut dapat mengurangi gejala *burnout*. Pada kenyataannya tidak semua orang memiliki cara yang sama dalam menghadapi kondisi yang menekan, ada individu yang mampu bertahan dan mengatasi kondisi yang menekan, namun ada pula individu yang kurang mampu bertahan dalam kondisi serupa. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi cara seseorang dalam menghadapi tekanan adalah efikasi kerja.

Efikasi kerja merupakan salah satu variabel penting yang dapat mengukur keyakinan individu untuk dapat bertahan dalam kondisi yang menekan dan menuntut para karyawan untuk mampu bekerja secara optimal (Lunenburg, 2011). Konsep efikasi diri yang digunakan dalam penelitian ini lebih dispesifikkan pada efikasi kerja. Efikasi kerja merupakan pengembangan dari teori efikasi diri milik Bandura yang lebih terfokus pada lingkup pekerjaan atau domain area pekerjaan (*occupational self-efficacy*). Menurut Bandura (1997) efikasi diri pada dasarnya adalah hasil dari proses kognitif berupa keputusan, keyakinan, atau pengharapan mengenai sejauh mana individu memperkirakan kemampuan dirinya dalam melaksanakan tugas atau tindakan tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Schyns dan Von Collani (2009) mendefinisikan efikasi kerja sebagai keyakinan seseorang mengenai kemampuan dan kompetensinya dalam menampilkan unjuk kerja yang baik pada berbagai jenis tugas dan situasi pekerjaan.

Individu yang memiliki efikasi kerja yang tinggi memiliki komitmen dalam memecahkan masalah dan tidak akan menyerah ketika merasa bahwa usaha yang ia lakukan belum berhasil (Reivich & Shatte dalam Maharani, 2011). Hal ini sejalan dengan pendapat Elias, Noordin, dan Mahyudin (2010) bahwa jika individu memiliki efikasi kerja yang tinggi, maka ia akan memiliki keyakinan diri yang tinggi terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tuntutan yang diberikan oleh lingkungan, sehingga individu tersebut mampu untuk bertahan dalam berbagai situasi yang menekan..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional, terdiri atas variabel bebas dan terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah efikasi kerja dan variabel terikatnya adalah *burnout*. Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Jiwa di Bangsal Rawat Inap RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *convenience sampling*. Populasi penelitian ini berjumlah 175 perawat jiwa dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 123 perawat jiwa dan 40 subjek digunakan untuk uji coba alat ukur. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua skala psikologi yaitu Skala Efikasi Kerja dan Skala *Burnout*, Skala Efikasi Kerja (50 aitem, $\alpha = 0,966$) yang disusun berdasarkan aspek Bandura (dalam Ghufro, 2011) yaitu: *level*, *strength*, dan *generality*. Skala *Burnout* (28 aitem, $\alpha = 0,889$) yang disusun berdasarkan aspek Greenberg & Baron (2003) yaitu: kelelahan fisik, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan rendahnya pencapaian diri. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik analisis non parametrik dengan *Spearman's Rho* dengan menggunakan SPSS 22.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji hipotesis menggunakan analisis *Spearman's Rho* menunjukkan bahwa angka koefisien korelasi $r_{xy} = -0,635$ dan signifikansi $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil koefisien korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara efikasi kerja dengan *burnout*. Signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel efikasi kerja dengan *burnout*. Nilai negatif pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi kerja individu maka semakin rendah *burnout*. Sebaliknya, semakin rendah efikasi kerja individu maka semakin tinggi pula *burnout*-nya. Hasil tersebut membuktikan hipotesis yang diajukan oleh peneliti yaitu terdapat hubungan negatif antara efikasi kerja dengan *burnout* pada perawat bagian jiwa di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang **diterima**.

Temuan penelitian ini menghasilkan data kategorisasi variabel efikasi kerja, hasilnya sebanyak 28,4% perawat jiwa berada pada kategori yang sangat tinggi, 70% perawat jiwa berada pada kategori tinggi, dan 1,6% berada pada kategori sedang. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki efikasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian ini didukung oleh keterangan dari perawat jiwa bahwa meskipun masalah dan kendala selalu ada selama bertugas, namun hal-hal tersebut tetap bisa teratasi dengan baik, karena subjek selalu bertugas secara tim dan saling membantu satu sama lain sehingga perawat merasa yakin dapat menyelesaikan dan mengatasi kendala dalam bertugas. Berdasarkan data kategorisasi variabel *burnout*, hasilnya menunjukkan sebanyak 81,3% berada pada kategori sangat rendah dan sebanyak 18,7% berada pada kategori rendah. Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas subjek penelitian memiliki *burnout* yang sangat rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mardani, Baghelani & Azizi (2015) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi kerja dengan *burnout*. Hasil penelitian Aftab dkk (2012) juga menunjukkan bahwa efikasi kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat *burnout* yang dimiliki oleh dokter. Salah satu faktor yang berkontribusi untuk membantu individu dalam mengatasi berbagai tekanan dan hambatan dalam mengurangi stres adalah efikasi kerja. Menurut Lunenburg (2011) efikasi kerja merupakan salah satu variabel penting yang dapat mengukur keyakinan individu untuk dapat bertahan dalam kondisi yang menekan dan menuntut individu untuk mampu bekerja secara optimal. Apabila individu mampu mengendalikan stres dengan baik, maka individu tersebut mampu mengatasi berbagai tekanan dan hambatan yang dialami, sehingga tidak rentan mengalami stres kerja. Didukung dengan hasil penelitian Herdia

(2014) yang menjelaskan bahwa adanya hubungan negatif yang signifikan antara efikasi kerja dengan stres kerja.

Berdasarkan analisis data tambahan pada variabel efikasi kerja, diketahui bahwa terdapat perbedaan tingkat efikasi kerja berdasarkan faktor rentang usia. Menurut Victoriana, terdapat hubungan antara usia dengan efikasi kerja, dimana semakin bertambahnya usia seseorang, semakin tinggi efikasi kerja yang dimiliki (dalam Larengkeng dkk, 2019). Hal ini diperkuat dengan teori Robbins dan Judge (2008) yang menyatakan bahwa semakin bertambahnya usia, maka individu akan membawa sifat-sifat positif dalam melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan hasil analisis data tambahan pada variabel *burnout*, diketahui tidak terdapat perbedaan *burnout* baik dari segi usia, jenis kelamin, masa kerja, maupun pendidikan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi dan Paramita (2012) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi kerja dengan *burnout* pada perawat bagian jiwa di RSJ Prof. Dr. Soerojo Magelang. Semakin tinggi efikasi kerja perawat maka semakin rendah pula *burnout*-nya. Sebaliknya, semakin rendah efikasi kerja perawat maka semakin tinggi pula *burnout*-nya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aftab, N., Shah, A. A., & Mehmood, R. (2012). Relationship of self efficacy and. Burnout among physicians. *Academic Research International*, 2(2), 539 – 548. ISSN-L: 2223-9553, ISSN: 2223-9944.
- Alidosti, M., Delaram, M., Dehgani, L., & Moghadam., M. (2016). Relationship between self efficacy and burnout among nurses in behbahan city iran. *Women's Health Bull*, 3(4), 1-5. Doi: 10.17795/whb-30445
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy, The Exercise of Control*. New York : W.H. Freeman and Company.
- Baron, R.A., & Greenberg, J. (2003). *Behavior in organizations: Understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Pearson Education.
- Bogaert, P.V., dkk. (2013). Impacts of unit-level nurse practice environment, workload and burnout on nurse-reported outcomes in psychiatric hospitals: A multilevel modelling approach. *Int Journal of Nursing Studies*, 50(3), 357-565. Doi: 10.1016/j.ijnurstu.2012.05.006
- Dewi, L. S, & Paramita, P.P. (2012). Tingkat burnout ditinjau dari karakteristik demografis (usia, jenis kelamin, dan masa kerja) guru sdn inklusi di surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*. Vol. 1, (2). ISSN: 2301-7104.
- DuBrin, A. J. (2009). *Human relations: Interpersonal job-oriented skills (10th ed.)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Efa, Widjajaning, & Gartinia. (2011). Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami *burnout* pada perawat di rsud serui papua. *Jurnal INSAN*, Vol. 13(2). ISSN: 1411-2671.

- Elias H., Noordin N., & Mahyudin, R. (2010). Achievement motivation and self efficacy in relation to adjustment among university student. *Journal of Social Sciences*, 6(3), 333-339.
- Ernanto, L. T. (2018). Evaluasi kualitas pelayanan jiwa di instalasi rawat jalan rumah sakit jiwa prof. dr. Soerojo magelang. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN)*, Vol. 2(2). ISSN: 2614-4220.
- Ghufron, M.N & Risnawita, R.S. (2011). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: ArRuzz.
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1), 31-43. ISSN: 2615-5168.
- Herdia, K. (2014). Hubungan antara efikasi diri dengan stres kerja pada anggota raider. Thesis: Unika Soegijapranata. Diunduh melalui <http://repository.unika.ac.id/id/eprint/1648>
- Kemenkes, RI. (2016). Peran Keluarga Dukung Kesehatan Jiwa Masyarakat. Diakses melalui http://www.depkes.go.id/article/print/1610070005/peran_keluarga-dukung_kesehatan-jiwa-masyarakat.html
- Kemenkes, RI. (2017). Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI. ISSN: 2442 7659.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). Burnout dengan self efficacy pada perawat. *e Journal Keperawatan*, Vol. 7(2).
- Lunenburg, C. F. (2011). Self-efficacy in the workplace: Implications for motivation and performance. *Sam Houston State University, International Journal Of Management, Business, and Administration*. Vol. 14(1). Diunduh dari <http://www.nationalforum.com/Electronic%20Journal%20Volumes/Lunenburg%20Fred%20C.%20SelfEfficacy%20in%20the%20Workplace%20MBA%20V14%20N1%202011.pdf>.
- Mardani, N., Baghelani, E., & Azizi, R. (2015). Exploring the relationship between self-efficacy and burnout: the case of Iranian EFL teacher. *Science Journal (CSJ)*, Vol. 36, No: 3 *Special Issue*. ISSN: 1300-1949.
- Nadia, dkk. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat kamar bedah di instalasi bedah sentral RSUD K.R.M.T Wonsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Vol. 5(5). ISSN: 2356-3346.
- National Institute of Safety and Health. (2008). *Exposure to Stress Occupational Hazard In Hospital*. DHHS (NIOSH). Diunduh dari <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2008/136/pdfs/2008-136.pdf>
- Novita & Dewanti. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self-efficacy) dan stres kerja dengan kejenuhan kerja (burnout) pada perawat igd dan icu rsud kota bekasi. *Jurnal Soul*, Vol. 5(2).
- Robbins, S. P & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salgado, A. B. (2009). *Psychology for Nurses*. Malaysia: McGraw-Hill Education.
- Schyns, B., & Moldzio, T. (2009). The value of occupational self efficacy in selection and development. *British Academy of Management*. 15-17.
- Schultz, D. & Schultz, S.E. (2006). *Psychology and Work Today Ninth Edition*. New Jersey: Pearson Education. Inc.
- Yusuf, Ah., Fitryasari, R., & Nihayati, H. E. (2015). *Buku ajar keperawatan kesehatan jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.

Yosep, I. (2011). *Keperawatan jiwa*. (rev ed.). Bandung: Refika Aditama