



## Gambaran Kejadian *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Ungaran

Mona Saparwati<sup>1</sup>, Raharjo Apriyatmoko<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Ngudi Waluyo, mona55saparwati@gmail.

<sup>2</sup> Universitas Ngudi Waluyo, raharjoapriyatmoko@gmail.com

Info Artikel : Diterima Juni 2020 ; Disetujui Juli 2020 ; Publikasi Juli 2020

### ABSTRAK

Tugas perawat yang semakin kompleks dapat menjadi beban berat bagi perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan kepada pasien yang berpeluang menjadi stress. Ketidakmampuan individu dalam mengatasi stress kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan individu mengalami *burnout*. Sehingga pada akhirnya perawat yang mengalami *burnout* akan mempengaruhi kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang telah diberikan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui gambaran kejadian *burnout* pada perawat di RSUD Ungaran. Penelitian ini dilakukan dengan strategi *deskriptif analitik*. dan pendekatan *cross sectional*. Populasi penelitian adalah perawat ruang rawat inap di RSUD Ungaran sejumlah 172 perawat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan teknik sampling menggunakan *proportional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis dalam bentuk distribusi frekuensi dan presentase. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mengalami kejadian *burnout* dalam kategori sedang sebanyak 32 responden dengan persentase 50,8% sedangkan kejadian *burnout* dalam kategori ringan sebanyak 14 responden dengan presentase 22,2%. Akan tetapi ada 17 responden yang masuk dalam kategori tinggi. Kesimpulan dalam penelitian ini didapatkan sebagian besar responden mengalami kejadian *burnout* dalam kategori sedang.

**Kata kunci:** kejadian *burnout*, perawat

### ABSTRACT

Complexity nurses tasks can become a heavy burden for nurses in carrying out nursing services to patients. Nurses are likely to become stressed. The inability of individuals coping with prolonged work stress will cause individuals to experience *burnout*. So in the end nursing *burnout* will affect to patient satisfaction. The purpose of this research to find out the description of nursing *burnout* at RSUD Ungaran. This research was conducted with a descriptive analytic strategy. The research population was nurses at RSUD Ungaran with total of 172 people, and 63 respondents was selected as samples by using proportional random sampling technique. The results show that the majority of respondents experience nursing *burnout* in moderate category as many as 32 respondents with 50,8 %, and the others 22,2% in mild. But there are 17 respondents included in the severe category. The conclusion was the majority of respondent experience nursing *burnout* moderate category.

**Keywords:** nursing *burnout*, nurse

## PENDAHULUAN

Paradigma tentang pelayanan keperawatan saat ini telah berkembang, yaitu semula yang berorientasi pada penyakit dan medis sekarang bergeser pada manusia sebagai individu yang utuh. Tugas perawat yang meluas merupakan bentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang harus terpenuhi. Ini menunjukkan tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif kepada pasien. Dengan adanya tugas perawat yang semakin kompleks dapat menjadi beban berat bagi perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan kepada pasien yang berpeluang menjadi stress.<sup>3</sup>

Stres pada dasarnya telah menjadi penyakit psikologis dan merupakan masalah kesehatan yang cukup luas. Stres dalam pekerjaan berasal dari istilah "tuntutan-persepsi-tanggapan" dimana perspektif ini menunjukkan bahwa stress berkaitan dengan pendapat individu sendiri mengenai kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika seseorang mengalami stress ataupun memilih bersabar dalam menghadapi stressor tergantung pada karakteristik individu itu sendiri, pengalaman, mekanisme coping serta kejadian yang pernah dialami dimasa lalu. Ketidakmampuan individu dalam mengatasi stress kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan individu mengalami *burnout*.<sup>12</sup>

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Eviaty (dalam Nyoman & I Gusti Ayu, 2017) menunjukkan bahwa profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* adalah perawat, sekitar 43% yang memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan dokter dan apoteker. Ini menunjukkan kurangnya perhatian dari berbagai pihak terkait profesi keperawatan.<sup>8</sup> Padahal jika dibiarkan dalam jangka waktu yang panjang akan berdampak pada kualitas mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sehingga pada akhirnya perawat yang mengalami *burnout* akan mempengaruhi kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang telah diberikan.<sup>12</sup>

*Burnout* sendiri memiliki peranan penting dalam kualitas pelayanan keperawatan yang nantinya merujuk pada kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Penyebab terjadinya *burnout* dapat diklasifikasikan menjadi faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal diantaranya kepribadian, harapan dan demografi. Sedangkan faktor lingkungan yang berperan adalah beban kerja dan penghargaan.<sup>9</sup>

Salah satu faktor personal yang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah kepribadian. Kepribadian merupakan kesatuan yang kompleks, yang terdiri dari

aspek psikis, seperti : intelegensi, sifat, sikap, minat, cita-cita dan lain- lain. Kepribadian terwujud berkenaan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh individu. Selain itu kepribadian juga berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk menghadapi stress yang dialami. Kaitannya dalam penilaian seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya berhubungan dengan konsep efikasi diri.<sup>5</sup>

Hasil studi pendahuluan di RSUD Ungaran diperoleh data perawat yang tidak mengalami *burnout* ada 2 orang (tidak ada tanda-tanda *burnout*), sedikit mengalami *burnout* ada 3 orang (sedikit tanda *burnout* namun tidak terlalu beresiko), sangat beresiko mengalami *burnout* ada 4 orang (sangat beresiko mengalami *burnout* dan memerlukan beberapa tindakan untuk menangani ini) serta yang mengalami sangat *burnout* sekali ada 1 orang (beresiko sangat tinggi mengalami *burnout* dan memerlukan tindakan cepat untuk mengatasi ini). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat beresiko mengalami *burnout*. Saat ini belum ada penelitian kejadian *burnout* pada perawat di RSUD Ungaran.

Berdasarkan uraian tersebut di atas peneliti ingin melakukan penelitian dengan mengambil judul "Gambaran *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Ungaran".

## MATERI DAN METODE

Penelitian ini dilakukan dengan strategi *deskriptif analitik*. dan pendekatan *cross sectional*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien di ruang rawat inap RSUD Ungaran sejumlah 172 orang dengan sampel 63 orang dengan menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Proportional Random Sampling*, dimana pengambilan sampel ini setiap kelompok dalam populasi memiliki kesempatan untuk menjadi sampel. Proporsional digunakan untuk menentukan jumlah sampel pada masing-masing kelompok. Sampel dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria inklusi, yaitu :

- a. Perawat yang memberikan pelayanan kepada pasien.
- b. Perawat yang berada dipelayanan rawat inap maupun rawat jalan. Dalam penelitian ini variabel yang di ukur yaitu kejadian *burnout*. Instrumen yang digunakan yakni Kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory*).<sup>7</sup> Analisis data yakni analisis univariat. Uji statistic dengan distribusi frekuensi dan presentase

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi *Burnout* pada Perawat RSUD Ungaran

<i>Burnout</i> pada Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	17	27
Sedang	32	50.8
Rendah	14	22.2
Total	63	100.0

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi berdasarkan *burnout* pada perawat di RSUD Ungaran sebagian besar memiliki tingkat *burnout* dalam kategori sedang yaitu sejumlah 32 orang (50,8%).

Distribusi frekuensi *burnout* pada perawat RSUD Ungaran menunjukkan bahwa *burnout* pada perawat sebagian besar pada kategori sedang, yaitu sebanyak 32 orang (32,0%). Ini dibuktikan rata-rata pada jawaban item pertanyaan "merasa lelah dan letih baik secara fisik maupun emosional yang sangat menguras tenaga" dan pada item "saya merasa tidak memiliki waktu untuk melakukan banyak tindakan yang berharga dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik" dimana responden menyatakan setuju sebanyak 6 orang (9,50%) Ini menunjukkan sebagian besar perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang, artinya sebagian besar perawat telah mengalami kejenuhan kerja.

Dengan melihat hasil distribusi frekuensi tersebut dapat dikatakan bahwa perawat di RSUD Ungaran banyak yang mengalami *burnout*, khususnya *burnout* sedang dibandingkan *burnout* rendah dan tinggi. Sunaryati (2010), menyebutkan hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, menunjukkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja. Menurut Kleiber & Ensmann (Uus, 2010), yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* menunjukkan 43% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat), 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja lainnya.

Dari hasil penelitian ini, frekuensi *burnout* pada perawat RSUD Ungaran menunjukkan bahwa *burnout* sedang menduduki presentase lebih besar dibandingkan *burnout* rendah yang dialami oleh perawat. Berdasarkan hasil penelitiannya terdapat gambaran kejenuhan kerja pada perawat ICU RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh yang diperoleh dari 105 responden terdiri dari :45 responden (42,9%) mengalami kejenuhan berat, 41 responden (39,0%) mengalami kejenuhan sedang dan 19 responden

(18,1%) mengalami kejenuhan ringan. Adapun perawat merupakan profesi yang rentan terhadap *burnout* karena jenis pekerjaan mereka penuh dengan tekanan dan tuntutan secara emosional. <sup>11</sup>

Adapun dimensi *burnout* dibagi menjadi 3 bagian yaitu :

### 1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Dalam penelitian ini kelelahan emosional mengekspresikan kelelahan fisik dan emosional berhubungan dengan stress pekerjaan. Biasanya ditandai dengan kelelahan dan perasaan bahwa sumber daya emosional telah habis digunakan serta individu sudah tidak responsive terhadap orang lain disekitarnya dimana sebagian besar jawaban pada item pertanyaan (1) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (42,9%) dan pada item pertanyaan (2) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (50,8%) serta pada item (11) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (54%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional pada responden rata-rata mampu mengatasi atau menghadapi kelelahan emosional yang sedang dihadapi.

### 2. *Depersonalization*

Depersonalisasi merupakan sikap yang menunjukkan perilaku negative dan acuh terhadap orang lain, biasanya individu akan menunjukkan perilaku kehilangan tujuan bekerja, menjauh dari lingkungannya / perilaku menarik diri serta perilaku sinisme terhadap rekan kerja maupun pasien dimana sebagian besar jawaban pada item pertanyaan (3) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (54%), pada item pertanyaan (10) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (50,8%), pada item pertanyaan (6) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak (49,2%) dan pada item pertanyaan (5) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa depersonalisasi pada responden rata-rata mampu menunjukkan perilaku yang positif dan lebih empati kepada orang lain sehingga mereka mampu menghindari sifat negative seperti acuh tak acuh terhadap lingkungan sekitarnya.

### 3. *Generalisasi* (*Generality*)

Hasil penelitian ini menunjukkan rendahnya prestasi diri biasa ditandai dengan

kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negative, dimana sebagian besar jawaban pada item pertanyaan (7 dan 9) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (41,3%) dan pada item pertanyaan (14 dan 15) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46%) serta pada item (8 dan 13) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (44,4%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rendahnya prestasi diri pada responden rata-rata mampu mengevaluasi diri sendiri secara positif.

Kelelahan emosional mengekspresikan kelelahan fisik dan emosional berhubungan dengan stress pekerjaan. Biasanya ditandai dengan kelelahan dan perasaan bahwa sumber daya emosional telah habis digunakan serta individu sudah tidak responsive terhadap orang lain disekitarnya dimana sebagian besar jawaban pada item pertanyaan (1) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 27 orang (42,9%) dan pada item pertanyaan (2) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 32 orang (50,8%) serta pada item (11) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 34 orang (54%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional pada responden rata-rata mampu mengatasi atau menghadapi kelelahan emosional yang sedang dihadapi.

Dalam penelitian ini depersonalisasi merupakan sikap yang menunjukkan perilaku negative dan acuh terhadap orang lain, biasanya individu akan menunjukkan perilaku kehilangan tujuan bekerja, menjauh dari lingkungannya / perilaku menarik diri serta perilaku sinisme terhadap rekan kerja maupun pasien. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa depersonalisasi pada responden rata-rata mampu menunjukkan perilaku yang positif dan lebih empati kepada orang lain sehingga mereka mampu menghindari sifat negative seperti acuh tak acuh terhadap lingkungan sekitarnya. Rendahnya prestasi diri biasa ditandai dengan kecenderungan untuk mengevaluasi diri secara negative, dimana sebagian besar jawaban pada item pertanyaan (7 dan 9) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 26 orang (41,3%) dan pada item pertanyaan (14 dan 15) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 29 orang (46%) serta pada item (8 dan 13) yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 28 orang (44,4%). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa rendahnya prestasi diri pada responden rata-rata mampu mengevaluasi diri sendiri secara positif.

Bukti empiris menunjukkan bahwa *burnout* dapat menimbulkan dampak negatif di berbagai

tingkatan termasuk tingkat individu, organisasi dan pelayanan. Pada tingkat individu, *burnout* dapat mengakibatkan berbagai masalah kesehatan fisik dan mental yang negatif. Konsekuensi emosional termasuk konflik dan kerusakan perkawinan hubungan keluarga dan sosial. Pada tingkat organisasi, dapat menyebabkan penurunan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Pada perawat dapat terjadi tingginya angka *turn over* dan ketidakhadiran, kecenderungan untuk menarik diri dari pasien dan beristirahat panjang termasuk kinerja secara keseluruhan yang menurun dalam kualitas dan kuantitas kinerja. Dengan demikian, organisasi dapat mengalami pemborosan sumber daya dan penurunan produktivitas. Pada tingkat pelayanan, penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dapat mengarah ke penurunan kualitas perawatan atau pelayanan kepada pasien. Pelayanan pelanggan yang buruk dapat menyebabkan pelanggan tidak puas dan mengakibatkan turunnya kemampuan untuk mempertahankan pelanggan.<sup>9</sup>

Tugas perawat yang meluas merupakan bentuk pelayanan bio-psiko-sosio-spiritual yang harus terpenuhi. Ini menunjukkan tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif kepada pasien. Dengan adanya tugas perawat yang semakin kompleks dapat menjadi beban berat bagi perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan kepada pasien yang berpeluang menjadi stress.<sup>10</sup>

Stres pada dasarnya telah menjadi penyakit psikologis dan merupakan masalah kesehatan yang cukup luas. Stres dalam pekerjaan berasal dari istilah "tuntutan-persepsi-tanggapan" dimana perspektif ini menunjukkan bahwa stress berkaitan dengan pendapat individu sendiri mengenai kemampuannya dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika seseorang mengalami stress ataupun memilih bersabar dalam menghadapi stressor tergantung pada karakteristik individu itu sendiri, pengalaman, mekanisme coping serta kejadian yang pernah dialami dimasa lalu. Ketidakmampuan individu dalam mengatasi stress kerja yang berkepanjangan akan menyebabkan individu mengalami *burnout*.<sup>12</sup>

Pada dekade sebelumnya, penelitian yang telah dipublikasikan sekitar 28.000 subjek mengalami stress dan lebih dari 1.000 subjek mengalami *burnout*.<sup>10</sup> Sedangkan bibliografi terbaru yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan 43% *burnout* dialami pekerja kesehatan dan sosial (perawat), 32% dialami guru (pendidik), 9% dialami (pekerja administrasi dan manajemen), 4% pekerja dibidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami oleh pekerja lainnya.<sup>3</sup> Studi di India pada 100 perawat didapatkan hasil 41% responden memiliki efikasi diri yang rendah dan 59% responden memiliki efikasi diri tinggi.<sup>12</sup>

Hasil penelitian lain menunjukkan bahwa profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami *burnout* adalah perawat, sekitar 43% yang memiliki tingkat stres lebih tinggi dibandingkan dengan dokter dan apoteker. Ini menunjukkan kurangnya perhatian dari berbagai pihak terkait profesi keperawatan. Padahal jika dibiarkan dalam jangka waktu yang panjang akan berdampak pada kualitas mutu pelayanan yang diberikan kepada pasien. Sehingga pada akhirnya perawat yang mengalami *burnout* akan mempengaruhi kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan yang telah diberikan.<sup>12</sup>

*Burnout* sendiri memiliki peranan penting dalam kualitas pelayanan keparawatan yang nantinya merujuk pada kualitas mutu pelayanan rumah sakit. Penyebab terjadinya *burnout* dapat diklasifikasikan menjadi faktor personal dan faktor lingkungan. Faktor personal diantaranya kepribadian, harapan dan demografi. Sedangkan faktor lingkungan yang berperan adalah beban kerja dan penghargaan.<sup>9</sup>

Salah satu faktor personal yang mempengaruhi terjadinya *burnout* adalah kepribadian. Kepribadian merupakan kesatuan

yang kompleks, yang terdiri dari aspek psikis, seperti : intelegensi, sifat, sikap, minat, cita-cita dan lain- lain. Kepribadian terwujud berkenaan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh individu. Selain itu kepribadian juga berpengaruh pada kemampuan seseorang untuk menghadapi stress yang dialami. Kaitannya dalam penilaian seseorang mengenai kemampuan yang dimiliki dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya berhubungan dengan konsep efikasi diri.<sup>6</sup>

## PENUTUP

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: Sebagian besar perawat di RSUD Ungaran mengalami *burnout* pada kategori sedang, yaitu sebanyak 32 orang (50,8%). Berdasarkan kesimpulan dari penelitian yang ada, maka penulis memberikan beberapa rekomendasi bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mendeteksi diruang mana saja perawat yang mengalami *burnout* dalam kategori tinggi dan diharapkan mampu mengendalikan faktor lain yang mempengaruhi seperti: harapan, beban kerja dan penghargaan.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Harnida, H. 2015. Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan *Burnout* Pada Perawat. *Jurnal Psikologi Indonesia* 4(1) 31 – 43.
2. Imaniar Raden Roro L dan R. Andi Sularso. (2016). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, Dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit Dr. Soebandi. *Jurnal MAKSIPRENEUR* 5(2) 46 – 56.
3. Lailani, Fareshti. (2012). *Burnout* Pada Perawat Ditinjau Dari Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial. *TALENTA PSIKOLOGI* 1(1) 66-68.
4. M. Ghufron dan Rini Risnawati S. (2016). *Teori-Teori Psikologi*. Cetakan Ketiga. Jogjakarta: AR-RUZZ MEDIA.
5. Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. (2001). *Job Burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
6. Maslach, C. (1996). *Burnout: A multidimensional theory of burnout : In theories of organizational stress*. (Editor : C.L. Cooper). Oxford: University Press.
7. Maslach, Christina dan Susan E.J. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*. Vol.2, 99-113.
8. Nyoman Adinda & I Gusti Ayu. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial & *BURNOUT* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. Bali. *Jurnal Manajemen*. Vol.6 , No.5: 2474-2500.
9. Nursalam. (2014). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Medika.
10. Priantoro, Henri. (2017). Hubungan Beban Kerja & Lingkungan Kerja Dengan Kejadian *Burnout* Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*. Vol. 16 Nomor 3 : 9-17. America.
11. Sulistyowati, Priyatin. (2007). Hubungan Antara *Burnout* Dengan *Efikasi diri* Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Prof.Dr Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman* 2(3) 162-167.
12. Whitehead K Diane, Weiss A Sally and Tappen M Ruth. (2010). *Essentials of Nursing Leadership and Management*. Fifth edition. Philadelphia: F.A. Davis Company.

