

Hubungan antara *Self-Efficacy* dengan *Burnout* pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa

Putu Ayu Thea Alverina, Krismi Diah Ambarwati
Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana
thealverina@gmail.com

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk menguji hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa. Dalam pekerjaan perawat psikiatri dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi tinggi. Tidak jarang perawat psikiatri dihadapi dengan berbagai macam masalah dalam pekerjaannya, masalah yang muncul dapat mengakibatkan perawat mengalami stres hingga berakibat mengalami *burnout*. Variabel-variabel penelitian diukur dengan menggunakan dua skala yaitu skala *General Self-Efficacy* yang disusun oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995) digunakan untuk mengukur *self-efficacy*, dan skala *Maslach Burnout Inventory* yang disusun oleh Maslach dan Jackson (1981) digunakan untuk mengukur *burnout*. Pengambilan sampel menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2011). Partisipan penelitian berjumlah 265 perawat psikiatri dari dua rumah sakit jiwa yaitu rumah sakit jiwa Magelang dan rumah sakit jiwa Klaten. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil koefisien korelasi (r) = -0,359 dengan nilai sig 0,00 ($p < 0,05$) artinya terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa atau dengan kata lain makin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh perawat psikiatri di rumah sakit jiwa.

Kata kunci: *self-efficacy*, *burnout*, perawat psikiatri

Abstract. *This study aims to examine the correlation between self-efficacy and burnout in psychiatric nurses in psychiatric hospitals. Psychiatric nurses are required to have the expertise, knowledge and high concentration. Psychiatric nurses are likely to be faced with various kinds of problems in their work, problem that arise can result nurses there stressing result in burnout. Research variables were measured using two scales. The first is the General Self-Efficacy compiled by Schwarzer and Jerusalem (1995). This scale is a modification of the measuring instrument created by the Bandura. General Self-Efficacy scale used for measure self-efficacy. The second scale Maslach Burnout Inventory that is compiled by Maslach and Jackson (1981). The Maslach Burnout Inventory scale is used to measure burnout. Sampling using quota sampling technique which is a technique for determining samples from populations that have certain characteristics to the desired amount (quota) (Sugiyono, 2011). The sample in this study involved 265 psychiatric nurses at Magelang and Klaten. Based on the results of the study the results of correlation coefficient (r) = -0,359 with a sig value of 0,00 ($p < 0,05$), which means that there is a*

negative significant correlation between self-efficacy with burnout in psychiatric nurses at psychiatric hospital in other words. If self-efficacy is high, the burnout experienced by nurses psychiatric at psychiatric hospital is low.

Keywords: self-efficacy, burnout, psychiatric nurse

Salah satu sumber daya manusia yang dibutuhkan rumah sakit ialah perawat. Perawat memiliki peran yang sangat penting dalam merawat pasien yang berada di rumah sakit (Harley dalam Prestiana & Purbandini, 2012). Perawat psikiatri merupakan julukan yang diberikan kepada perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa. Perawat psikiatri memiliki peran yang sangat penting, dengan tugas melayani dan mengurus pasien dengan gangguan jiwa. Seperti yang dijelaskan oleh Riyadi dan Purwanto (2009) perawat juga memiliki peran dalam tahap terapeutik pasien. Tugas perawat dalam tahap terapeutik ialah (1) mengeksplorasi perasaan, fantasi dan ketakutan diri, (2) mengumpulkan data mengenai pasien, (3) menentukan penyebab klien berobat, (4) mengidentifikasi masalah klien, (5) mengeksplorasi *stressor* yang sesuai, (6) menangani tingkah laku penolakan; melihat kembali kemajuan terapi dan pencapaian tujuan. Diperlukan kesabaran yang luar biasa dan berjiwa besar untuk menjadi perawat psikiatri karena memiliki tugas yang berat dalam merawat pasien gangguan jiwa (Oentoro & Lianawati, 2006). Pada kenyataannya, tidak semua perawat mampu menjalankan tugasnya dengan baik. Sering kali perawat mengalami kelelahan mental dan emosional karena harus selalu siap dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi orang lain. Menurut Kleiber dan Ensmann (dalam Prestiana dan Purbandini, 2012), bibliografi yang memuat 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan pekerja kesehatan dan sosial (perawat)

menempati urutan tertinggi sebagai profesi yang paling banyak mengalami *burnout* yaitu sebesar 43%.

Di Indonesia terdapat beberapa fenomena yang menjelaskan mengenai kelelahan pada perawat. Di Riau seorang perawat kehilangan nyawanya diduga karena kelelahan, pihak rumah sakit menjelaskan bahwa sebelumnya perawat tersebut jatuh sakit akibat kelelahan (Syukur, 2017). Kasus kelelahan juga terjadi di Jambi, saat sidak yang dilakukan oleh Gubernur Jambi ditemukan dokter dan perawat sedang tertidur. Perawat dan dokter tersebut disidak karena dianggap tidak melakukan tugasnya dengan baik (Yuliawati, 2017).

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti di salah satu rumah sakit jiwa pada bulan September sampai Oktober tahun 2018, beberapa perawat menunjukkan mengalami gejala *burnout*. Hal tersebut ditunjukkan dengan pernyataan perawat yang sudah cukup lelah karena mengurus pasien, belum lagi perawat harus tetap siaga dalam mengawasi pasien yang mungkin melarikan diri, ditambah juga bahwa perawat harus menjawab setiap pertanyaan yang dilontarkan oleh mahasiswa yang sedang praktik di rumah sakit. Tidak jarang perawat kemudian meluapkan emosinya kepada mahasiswa praktik maupun kepada rekan kerja.

Menurut Pines dan Maslach (1993) kelelahan baik secara fisik, emosional dan mental merupakan salah satu pendorong seseorang mengalami *burnout*. Seperti fenomena yang sudah dijabarkan sebelumnya beberapa

perawat menunjukkan mengalami kelelahan. Jika hal tersebut terjadi dalam jangka waktu yang panjang, maka akan menyebabkan perawat terbebani dalam melakukan pekerjaannya dan mengalami ketegangan emosional. Harnida (2015) menjelaskan *burnout* adalah bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stres, dialami seseorang dari hari ke hari, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Schaufeli dan Jauczur (1994) menyatakan bahwa dalam menjalani fungsinya, seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu perawat sering dihadapkan dengan berbagai macam masalah dalam menjalankan pekerjaannya baik dari pasien maupun teman sekerjanya. Masalah tersebut dapat menimbulkan perawat mengalami stres. Menurut Leatz dan Stolar (1993), apabila stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, maka akan ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, sehingga akan mengakibatkan perawat mengalami *burnout*.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurang konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). *Burnout* juga dapat dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang didapat dalam pekerjaan. Bernadin (dalam Rosyid, 1996) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada orang yang bekerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (*human service*).

Terdapat tiga dimensi dari *burnout* (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) yaitu : 1) kelelahan emosional (*emotional exhausted*) terjadi ketika individu merasa terkuras secara emosional karena banyak tuntutan pekerjaan. Pada aspek ini akan muncul perasaan frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya, tertekan, apatis terhadap pekerjaan dan merasa terbelenggu oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga seseorang merasa tidak mampu memberikan pelayanan psikologis. 2) depersonalisasi (*depersonalization*) adalah *coping* (proses mengatasi ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu) yang dilakukan individu untuk mengatasi kelelahan emosional. Gambaran dari depersonalisasi adalah ada sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauh seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang di sekitarnya. 3) menurun pencapaian diri (*reduced personal accomplishment*) ditandai dengan ada perasaan tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, serta merasa bahwa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini disebabkan oleh perasaan bersalah karena telah memperlakukan klien secara negatif.

Terdapat lima dampak *burnout* menurut Schaufeli dan Buunk (2003) yaitu: manifestasi afektif, individu yang terkena *burnout* terlihat murung, sedih dan memiliki perasaan depresi. Pada aspek afektif secara umum dapat diamati dampaknya seperti semangat yang rendah, suasana hati sedih dan murung yang lebih dominan. Dampak kedua manifestasi kognitif berupa perasaan tidak berdaya, putus asa dan tidak bertenaga. Dampak ketiga manifestasi fisik yang dapat mengakibatkan timbulnya keluhan

psikosomatis seperti kelelahan fisik yang kronis, kelemahan fisik (*weakness*) dan *low energy* yang dialami oleh pekerja. Dampak keempat manifestasi perilaku secara individual menarik diri dari pekerjaan yang dilakukannya. Perilaku yang dapat merugikan bagi organisasi ialah ketidakhadiran di tempat kerja, berganti pekerjaan, dan prestasi kerja yang rendah. Dampak yang terakhir manifestasi motivasi yaitu menghilangnya motivasi intrinsik pada individu seperti hilangnya semangat, antusiasme, ketertarikan dan idealisme. Kondisi nyata dari individu pekerja yang mengalami *burnout* adalah penurunan keterlibatan dengan penerima layanan.

Maslach, *et al* (2001) menjelaskan bahwa terdapat dua faktor yang dapat memengaruhi *burnout* yakni faktor situasional dan faktor individu. Faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Sementara itu faktor individu meliputi karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Puspitasari dan Handayani (2014) menjelaskan berdasarkan faktor-faktor *burnout* yang dijelaskan oleh Maslach, *et al*, *self-efficacy* termasuk dalam karakteristik kepribadian, yang mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuan untuk sukses dalam melakukan pekerjaannya. Schaufeli dan Buunk (2003) juga menjelaskan bahwa terdapat beberapa variabel individu yang dapat mempengaruhi hubungan antara tekanan dan ketegangan yang dialami individu, salah satu variabel itu adalah *self-efficacy*.

Self-efficacy sangat diperlukan bagi perawat, dengan *self-efficacy* yang tinggi perawat mampu mengendalikan stres yang muncul pada saat bekerja di rumah sakit. Menurut Bandura (1997)

self-efficacy adalah kemampuan generatif yang dimiliki individu meliputi kognitif, sosial dan emosi, dengan *self-efficacy* perawat dapat menyelesaikan permasalahan walaupun sedang dalam kondisi sulit.

Menurut Bandura (1997) *self-efficacy* seseorang mengacu pada tiga aspek yaitu tingkat (*level*), keluasan (*generality*) dan kekuatan (*strength*). Tingkat (*level*) mengacu pada derajat kesulitan tugas dan individu merasa mampu untuk melakukannya. Keluasan (*generality*) mengacu pada variasi situasi dan individu merasa yakin akan kemampuan diri dalam berbagai situasi tugas, mulai dari aktivitas yang biasa dilakukan sampai pada aktivitas yang belum pernah dilakukan dalam serangkaian tugas atau situasi sulit yang bervariasi. Aspek kekuatan (*strength*) berkaitan dengan keyakinan yang ada dalam diri seseorang yang dapat ia wujudkan dalam melakukan tugas tertentu. Individu yang makin kuat keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri maka individu tersebut akan makin menyenangkan tugasnya walaupun tugasnya itu penuh dengan tantangan, sedangkan individu yang tidak memiliki keyakinan dengan kemampuan dirinya maka akan cenderung menghindari tugas yang penuh dengan tantangan dan mencari tugas yang tidak menantang.

Menurut Sulistyowati (2007) *self-efficacy* pada kehidupan sehari-hari akan tampak pada tindakan yang akan dipilih. Bandura (1986) menjelaskan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi jika menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha daripada individu yang mempunyai *self-efficacy* rendah, dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan. Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan berusaha dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan

yang telah ditentukan dan berusaha beradaptasi dengan berbagai rintangan dalam pekerjaan termasuk *burnout* yang dialami. Begitu juga dengan perawat yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mengatasi *burnout* yang diakibatkan oleh tuntutan-tuntutan dalam pekerjaannya.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartawati dan Mariyanti (2014) mendapatkan hasil adanya hubungan negatif signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" di Jakarta. Hal ini mengandung pengertian semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* begitu juga semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi *burnout*. Penelitian Puspitasari dan Handayani (2014) mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *self-efficacy* dengan tingkat *burnout* pada Guru Sekolah Inklusif di Surabaya. Tak sejalan dengan dua penelitian sebelumnya, penelitian Harnida (2015) mendapatkan hasil bahwa tidak ada hubungan antara efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat, artinya tinggi rendahnya efikasi diri yang dimiliki seseorang tidak mutlak berhubungan pada terjadinya *burnout*.

Berangkat dari fenomena yang terjadi pada perawat psikiatri serta penelitian-penelitian sebelumnya dengan hasil yang masih ada kesenjangan maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa.

Hipotesis

Terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa. Semakin tinggi tingkat *self-efficacy* maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat psikiatri di

rumah sakit jiwa. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah tingkat *self-efficacy* maka semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat psikiatri di rumah sakit jiwa.

Metode Penelitian

Partisipan Penelitian

Partisipan yang digunakan dalam penelitian ini ialah perawat psikiatri pada dua rumah sakit jiwa yang berbeda yaitu rumah sakit jiwa Magelang dan rumah sakit jiwa Klaten. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *quota sampling* yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2011). Dalam penentuan besaran sampel, peneliti menggunakan tabel Isaac dan Michael (Sugiyono, 2010) yaitu dengan taraf kesalahan sebesar 5%. Populasi perawat psikiatri di rumah sakit jiwa Magelang 221 orang dan di rumah sakit jiwa Klaten 167 orang. Berdasarkan kedua rumah sakit jiwa tersebut maka sampel yang harus didapatkan oleh peneliti ialah 182 orang. Setelah dilakukan penelitian total partisipan yang didapat ialah 265 orang yaitu 175 orang sampel dari RSJ Magelang dan 90 orang sampel dari RSJ Klaten. Berdasarkan sampel yang didapat, maka partisipan dalam penelitian ini sudah memenuhi kuota.

Pada saat menyebarkan skala, peneliti dibantu oleh kepala ruangan bangsal karena *shift* yang berbeda-beda sehingga peneliti kesulitan bertemu langsung dengan perawat. Sebelum mengisi skala partisipan diminta untuk mengisi lembar *informed consent* sebagai tanda bahwa partisipan bersedia terlibat di dalam penelitian. Dari 265 partisipan, diperoleh data demografis sebagai berikut:

Tabel 1. Data demografis partisipan

Kategori		Frekuensi	Total
Jenis Kelamin	Perempuan	113	265
	Laki - Laki	152	
Lama Bekerja	<5thn	49	265
	>5thn	216	
Jenis Pekerjaan	PNS	189	265
	Non PNS	76	

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa jumlah partisipan dalam penelitian ini didominasi oleh partisipan laki-laki sebanyak 152 orang sedangkan partisipan wanita sebanyak 113 orang. Dari tabel 1 juga diketahui bahwa sebanyak 216 partisipan sudah bekerja sebagai perawat lebih dari 5 tahun dan 49 partisipan bekerja sebagai perawat kurang dari 5 tahun. Partisipan yang bekerja sebagai PNS sebanyak 189 orang dan partisipan non PNS sebanyak 76 orang.

Metode Pengumpulan Data

Burnout pada perawat diukur dengan menggunakan *Maslach Burnout Inventory* yang disusun oleh Maslach dan Jackson. Alat ukur ini mengacu pada dimensi *burnout* yang diungkapkan oleh Maslach dan Jackson (1981), yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization* dan *reduced personal accomplishment*. Untuk mengukur *self-efficacy*, peneliti menggunakan alat ukur *General Self-Efficacy* yang disusun oleh Schwarzer dan Jerusalem (1995). Alat ukur ini merupakan modifikasi dari alat ukur yang diciptakan oleh Bandura. Alat ukur ini berdasarkan dimensi *self-efficacy* yaitu: tingkat, keluasan dan kekuatan. Kedua skala dalam penelitian ini menggunakan skala Likert yaitu skala yang umumnya digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi individu atau kelompok tentang fenomena sosial. Skala Likert biasanya terbagi dalam empat kategori mulai dari

sangat tidak setuju, tidak setuju, setuju, sangat setuju (Risnita, 2017). Item-item dalam skala tersebut terbagi menjadi dua kelompok pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

Peneliti melakukan uji coba item kepada 30 orang perawat psikiatri untuk mengetahui apakah item yang digunakan reliabel dan menguji daya diskriminasi item. Dalam melakukan daya diskriminasi item digunakan ketentuan Azwar (2012) yaitu item dikatakan berdiskriminasi baik apabila korelasi tiap faktor bernilai positif dan sebesar 0,30. Setelah melakukan uji reliabilitas dan analisis item maka didapatkan hasil bahwa 10 item pada skala *self-efficacy* berdiskriminasi baik, dengan daya diskriminasi item bergerak dari 0,326 hingga 0,577, dan nilai reliabilitas sebesar 0,780. Pada skala *burnout* terdapat dua item gugur karena nilai *corrected item-total correlation* < 0,3 sehingga tersisa 20 item yang berdiskriminasi baik, dengan daya diskriminasi item bergerak dari 0,379 hingga 0,833; dan nilai reliabilitas sebesar 0,916. Berdasarkan nilai reliabilitas yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kedua skala reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Pengumpulan data pada 265 partisipan menggunakan 10 item pada skala *self-efficacy* dan 20 item pada skala *burnout*.

Hasil

Analisis Deskriptif

Tabel 2. Kategorisasi Skor Variabel *Burnout*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Mean	StDev
Tinggi	$53,36 \leq x < 80,3$	1	0,38%		6,66045
Sedang	$26,8 \leq x < 53,35$	228	86,04%	35,05	
Rendah	$0 \leq x < 26,7$	36	13,58%		
Jumlah		265			

Jawaban partisipan dalam penelitian ini dibagi dalam tiga kategori yaitu tinggi, sedang dan rendah. Pada tabel 2 kategori skor variabel *burnout* dari sejumlah 265 partisipan menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari tinggi, sedang dan rendah. Dapat dilihat bahwa kategori tinggi

didapat persentase sebesar 0,38%, pada kategori sedang didapat persentase sebesar 86,04% dan kategori rendah didapat persentase 13,58%. Dari tabel 2 juga dapat dilihat bahwa *mean*/rata-rata sebesar 35,05 yang berada pada kategori sedang, dan standar deviasi sebesar 6,66.

Tabel 3. Kategorisasi Skor Variabel *Self-efficacy*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase	Mean	St Dev
Tinggi	$26,8 \leq x < 40,1$	242	91,32%	29,92	
Sedang	$13,4 \leq x < 26,7$	23	8,68%		
Rendah	$0 \leq x < 13,3$	0	0%		2,88
Jumlah		265			

Pada tabel 3. kategori skor variabel *self-efficacy* dari sejumlah 265 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari tinggi, sedang dan rendah. Dapat dilihat bahwa kategori tinggi didapat persentase sebesar 91,32%, pada kategori sedang didapat persentase sebesar 8,68% dan kategori rendah didapat persentase 0%. Dari tabel 3 juga dapat dilihat bahwa *mean*/rata-rata sebesar 29,92 yang berada pada kategori tinggi, dan standar deviasi sebesar 2,88.

Uji Asumsi

Uji asumsi dalam penelitian ini diawali dengan uji normalitas untuk mengetahui apakah data pada penelitian ini berdistribusi normal atau tidak dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Berdasarkan

hasil perhitungan didapatkan hasil untuk skala *burnout* memiliki nilai K-S-Z sebesar 1,768 dengan signifikansi sebesar 0,004 ($p < 0,05$). Pada variabel *self-efficacy* memiliki nilai K-S-Z sebesar 2,915 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian diketahui bahwa variabel *self-efficacy* dan *burnout* tidak berdistribusi normal, hal tersebut dapat dilihat melalui tabel 1.

Kemudian peneliti melakukan uji linearitas untuk mengetahui linearitas hubungan antara kedua variabel. Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai *F linearity* sebesar 43,497 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($p < 0,05$) yang menunjukkan terdapat hubungan

linear antara variabel *self-efficacy* dengan *burnout*.

Uji Hipotesis

Berdasarkan uji asumsi yang telah dilakukan, diketahui bahwa data tidak berdistribusi normal dan variabel-variabel penelitian linear, sehingga uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Spearman's Rho*. Setelah melakukan uji korelasi *Spearman's Rho* diperoleh nilai koefisien korelasi antara *burnout* dengan *self-efficacy* sebesar $-0,359$ dengan signifikansi sebesar $0,000$ ($p < 0,05$), maka hasil tersebut memiliki arti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa.

Bahasan

Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi ($r = -0,359$; $p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa. Hal ini berarti semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang dialami oleh perawat psikiatri di rumah sakit jiwa, begitu juga semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh perawat psikiatri di rumah sakit jiwa, dengan demikian hipotesis penelitian diterima.

Perawat psikiatri memiliki keyakinan yang tinggi terhadap kemampuannya untuk melakukan setiap tugasnya di rumah sakit dengan baik sehingga *burnout* yang dialami perawat dalam kategori yang rendah. Pernyataan ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hartawati dan Mariyanti (2014); Puspitasari dan Handayani (2014) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan

negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout*.

Menurut Schwarzer dan Hallum (2008) *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi tekanan yang dapat mengakibatkan terjadi *burnout*. Bandura (1986) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, pada saat menghadapi situasi yang menekan akan berusaha lebih keras dan bertahan lama serta akan lebih aktif dalam berusaha daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah dan akan lebih berani menetapkan target atau tujuan yang akan dicapai. Orang yang memiliki *self-efficacy* 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. Begitu juga seorang perawat yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan mampu mengatasi *burnout* yang dialami karena tuntutan-tuntutan dalam pekerjaan, sehingga perawat yang memiliki *self-efficacy* tinggi akan memiliki tingkat *burnout* yang rendah (Sulistyowati, 2007).

Burnout merupakan suatu keadaan yang mengakibatkan seseorang mengalami sindrom kelelahan, baik kelelahan secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya yaitu berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi saat bekerja, serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). *Burnout* dapat memberikan reaksi berlebihan ketika marah, cemas, depresi, lelah, bosan, sinis, bersalah, reaksi psikosomatis dan gangguan emosional. Tingkat *burnout* yang tinggi juga dapat memberikan pengaruh pada performa kerja dan kesehatan (Puspitasari & Handayani, 2014). Untuk menghindari efek *burnout*

tersebut perawat diharapkan memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik karena mengingat *self-efficacy* merupakan salah satu karakteristik kepribadian yang dapat mempengaruhi *burnout*.

Berdasarkan hasil kategorisasi pada *self-efficacy* diketahui bahwa responden dengan *self-efficacy* tinggi mendapatkan persentase sebesar 91,32% lebih banyak jika dibandingkan dengan responden yang memiliki *self-efficacy* rendah yaitu dengan persentase sebesar 13,58%. Sementara itu hasil kategorisasi *burnout*, responden dengan *burnout* yang tinggi mendapatkan persentase sebesar 0,38% lebih sedikit jika dibandingkan dengan responden yang memiliki *burnout* rendah yaitu dengan persentase sebesar 13,58%. Berdasarkan definisi *self-efficacy* yang dijelaskan oleh Schwarzer dan Hallum (2008) hal tersebut dapat terjadi karena perawat psikiatri dapat menangani setiap masalah ataupun pengalaman-pengalaman yang dialami dalam pekerjaan dan berkemungkinan menyebabkan stres atau dengan kata lain perawat dapat terhindar dari kemungkinan mengalami *burnout*. Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu perawat yang sudah bekerja > 5 tahun sebagai perawat psikiatri (Tabel 1), menuturkan bahwa pada awal bekerja sempat menunjukkan gejala *burnout* seperti kelelahan fisik, tidak yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan sempat berpikir untuk beralih ke pekerjaan lain. Namun perawat berusaha untuk tetap bertahan dalam pekerjaannya karena mengingat riwayat untuk mendapatkan pekerjaan yang sekarang juga tidak mudah dan berusaha menumbuhkan keyakinan diri bahwa dapat menghadapi tekanan yang mungkin terjadi didalam pekerjaannya. Keyakinan diri yang berusaha ditumbuhkan oleh perawat pada saat ia mengalami tekanan merupakan salah

satu proses menuju *self-efficacy* yang baik. Dengan *self-efficacy* yang baik perawat akan memiliki keyakinan untuk dapat menyelesaikan setiap tugasnya serta memiliki penghargaan diri yang baik. Selain itu dengan *self-efficacy* yang baik perawat juga dapat terhindar dari kemungkinan mengalami kelelahan fisik maupun emosional yang mungkin terjadi di dalam pekerjaan. Sejalan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Pines dan Maslach (1993) hasil wawancara tersebut memberikan contoh bahwa perawat memiliki tingkat *self-efficacy* yang baik karena *self-efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi tekanan, yang merupakan salah satu efek yang dapat mengakibatkan terjadinya *burnout*.

Dalam hasil penelitian ditemukan sumbangan efektif *self-efficacy* terhadap *burnout* sebesar 12,88% dan 87,12% dipengaruhi oleh faktor yang lain. Hal tersebut menunjukkan bahwa *self-efficacy* bukan menjadi satu-satunya faktor yang berkontribusi pada *burnout* melainkan dapat dipengaruhi juga karena banyak tuntutan pekerjaan, terjadi permasalahan dengan rekan kerja, kurang mendapat dukungan sosial dari lingkungan sekitar, kurangnya aktivitas regulasi diri untuk mengatasi stres yang dialami di tempat kerja dan tuntutan dari pasien (Sari, 2015).

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh simpulan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat psikiatri di rumah sakit jiwa.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan penulis.

1. Bagi Perawat

Bagi perawat kiranya dapat mempertahankan tingkat *self-efficacy* yang dimiliki dengan cara menambah pengetahuan mengenai cara manajemen tugas yang dimiliki oleh perawat psikiatri melalui pelatihan maupun seminar, sehingga perawat memiliki keyakinan dalam menyelesaikan tugas. Diharapkan dengan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki perawat dapat mengatasi berbagai tuntutan tugas yang dapat menimbulkan *burnout*.

2. Bagi Instansi

Kiranya instansi bisa ikut berperan dalam mempertahankan tingkat *self-efficacy* dan *burnout* yang mungkin dialami oleh perawat dengan cara memfasilitasi perawat melalui program pengembangan atau pelatihan agar perawat mampu menghindari dan mengatasi stres, sehingga dapat menghindari keadaan kejenuhan dalam bekerja yang dapat berakibat pada *burnout*.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

- a. Bagi penelitian selanjutnya bisa lebih memperhatikan penggunaan bahasa dalam item-item skala agar partisipan penelitian dapat dengan mudah mengerti maksud dari item-item yang digunakan.
- b. Peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi, dengan meneliti perawat psikiatri dari rumah sakit jiwa lainnya.
- c. Bagi penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor-faktor lain yang berkontribusi pada *burnout* seperti, banyak tuntutan pekerjaan (*quantitative job demands*), permasalahan peran (*role problems*), kurang dukungan sosial (*lack of social support*), kurang

aktivitas regulasi diri (*lack of self-regulatory activity*), berhubungan dengan tuntutan klien (*client-related demands*).

Pustaka Acuan

- Azwar, S. (2012). *Penyusunan skala psikologi*, edisi 2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy the exercise of control*. New York: W.H. Freeman & Company.
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat. *Pesona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4, 31-43.
- Hartawati, D., & Mariyanti, S. (2014). Hubungan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar taman kanak-kanak sekolah "x" di Jakarta. *Jurnal Psikologi*, 12, 54-60.
- Leatz, C. A., & Stolar, M. W. (1993). When work gets to be too much. *World Executive Digest*, 14(11), 40-55.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 99-113.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Rev. Psychol.* 52, 397-422.
- Oentoro, S., Zamralita., & Lianawati. (2006). Stres kerja dan temperamen perawat bagian psikiatri. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. 8(2), 145-172.
- Pines, A., & Maslach, C. (1993). Characteristics of staff burnout in mental health settings. *Hospital*

- Community Psychiatry*, 29, 233-237.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan antara efikasi diri (self efficacy) dan stress kerja dengan kejenuhan kerja (*burnout*) pada perawat IGD dan ICU RSUD kota Bekasi. *Jurnal Soul*, 5(2), 1-14.
- Puspitasari, D. A., & Handayani, M. M. (2014). Hubungan tingkat *self-efficacy* guru dengan tingkat *burnout* pada guru sekolah inklusif di Surabaya. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 3, 59-68.
- Rosyid, H. F. (1996). *Burnout* penghambat produktivitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, 4, 19-25.
- Riyadi, S., & Purwanto, T. (2009). *Asuhan keperawatan jiwa*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Risnita. (2012). Pengembangan skala model Likert. *Artikel Edu-Bio*, 3, 86-99. Artikel diambil kembali dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=252693&val=6813&title=Pengembangan%20Skala%20M>
- Sari, S. N. (2015). Hubungan dukungan sosial dari atasan dengan *burnout* pada paramedis keperawatan RSUD Arifin Achmad Pekanbaru. Skripsi diambil kembali dari <http://repository.uin-suska.ac.id/6357/>
- Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An overview of 25 years of research and theorizing. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst and C. L. Cooper (Eds.). *The Handbook Of Work And Health Psychology*. Utrecht University and University Of Groningen, The Netherlands.
- Schaufeli, W. B., & Janczur, B. (1994). Burnout among nurses: A polish-dutch comparison. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 25(1), 95-113.
- Schwarzer, R., & Hallum, S. (2008). Perceived teacher self-efficacy as a predictor of job stress and burnout mediation analyses. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 152-171.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). General Self-Efficacy scale. Diakses pada tanggal 13 Februari 2019 dari [https://www.drugsandalcohol.ie/26768/1/General_Self-Efficacy_Scale%20\(GSE\).pdf](https://www.drugsandalcohol.ie/26768/1/General_Self-Efficacy_Scale%20(GSE).pdf)
- Sugiyono. (2010). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- (2011). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, P. (2007). Hubungan antara *burnout* dengan *self efficacy* pada perawat di ruang rawat inap RSUD Prof. dr. Margono Soekarjo Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Soedirman (The Soedirman Journal of Nursing)*, 2(3), 162-167.
- Syukur, M. (2017). Penyebab kematian misterius perawat cantik terungkap. *Liputan6 News*. Diakses pada tanggal 3 Desember 2018 dari <https://www.liputan6.com/regional/read/3018851/penyebab-kematian-misterius-perawat-cantik-terungkap>
- Yulawati, L. (2017). Sidak RSUD Jambi, Zumi Zola murka. *Viva News*. Diakses pada tanggal 3 Desember 2018 dari <https://www.viva.co.id/berita/nasional/873452-sidak-rsud-jambi-zumi-zola-murka>

