

# HUBUNGAN DUKUNGAN SOSIAL DAN BEBAN KERJA DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT RSUI BANYUBENING

Hafizh Muhammad Hanundriyo<sup>1</sup>, Daliman<sup>2</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Dukungan sosial dan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat RSUI Banyubening. Subjek dalam penelitian ini yaitu 93 Perawat RSUI Banyubening dengan teknik *total sampling*. Metode pengambilan data berupa skala Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Burnout. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 21. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Dukungan social dan Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat RSUI ( $F=83,921$ ,  $p < 0,05$ ). hasil penelitian ini lebih lanjut menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan negatif Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat ( $\beta = -0,245$ ,  $t = 3,704$ ,  $p < 0,05$ ). Selain itu, terdapat hubungan yang signifikan dan positif Beban kerja terhadap Burnout pada Perawat ( $\beta = 0,707$ ,  $t = 10,706$ ,  $p < 0,05$ ). Sumbangan efektif Dukungan Sosial dan Beban Kerja sebesar 65,1%.

**Kata Kunci** : dukungan sosial, beban kerja, burnout

## Abstract

This study aims to determine the relationship between social support and workload with burnout in nurses at RSUI Banyubening. The subjects in this study were 93 nurses at RSUI Banyubening using total sampling technique. The data collection method is in the form of Social Support, Workload and Burnout scales. The data obtained were analyzed using multiple regression analysis with the help of SPSS version 21. The results showed that there was a significant relationship between social support and workload and burnout in RSUI nurses ( $F=83.921$ ,  $p < 0.05$ ). The results of this study further show that there is a significant and negative relationship between Social Support and Burnout in Nurses ( $\beta = -0.245$ ,  $t = 3.704$ ,  $p < 0.05$ ). In addition, there is a significant and positive relationship between workload and burnout in nurses ( $\beta = 0.707$ ,  $t = 10.706$ ,  $p < 0.05$ ). The effective contribution of Social Support and Workload is 65.1%.

**Keywords**: social support, workload, burnout

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat Listiyono, R. A. (2015). Dalam hal ini rumah sakit berupaya untuk melakukan pengobatan, upaya yang dimaksud dalam hal ini ialah upaya pengembalian kesehatan yang dilakukan dengan menggunakan beberapa pendekatan yaitu pemeliharaan, peningkatan, kesehatan (promotion), pencegahan (prevention), pemulihan (creation) dan pemeliharaan kesehatan (restoration). Menyadari akan hal tersebut, rumah sakit sebagai pusat pelayanan medis harus dengan benar memperhatikan pentingnya pelayanan medis bagi pasien yang bergantung pada sumber daya manusia yang ada. Usaha

memelihara dan menjaga kesejahteraan staf selalu dilakukan oleh rumah sakit yang menganggap staf sebagai sumber daya yang sangat penting bagi kelangsungan jalannya rumah sakit (Pratiwi, 2010).

Peran perawat tentunya sangat penting dalam pembangunan kesehatan karena mereka adalah penunjang utama penyelenggara pelayanan kesehatan. Sebagai penunjang utama penyelenggara pelayanan kesehatan, keberadaan, peran, dan tanggung jawab perawat adalah penting (Rice, 2002).

Salah satu masalah yang sering dihadapi tiap individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan persaingan yang ketat dalam bekerja adalah stres. Stres yang berlebihan akan memiliki dampak yang negatif pada kemampuan suatu individu untuk membaur secara normal dengan lingkungan. Stres yang dialami individu dalam waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental pada individu yang bersangkutan. Kondisi ini dikenal dengan istilah *burnout*. Hal tersebut didukung oleh penelitian Putra, A. C. M., dan Muttaqin, D. (2020) bahwa data yang diperoleh dari Kleiber dan Ensmann (dalam Prestiana & Purbadini, 2012), memuat 2496 publikasi tentang *burnout* di Eropa menunjukkan bahwa 43% *burnout* dialami oleh pekerja di bidang kesehatan dan sosial (perawat), 32% dialami oleh guru (Pendidikan), 9% dialami pekerja di bidang administrasi dan manajemen, 4% pekerja di bidang hukum dan kepolisian, dan 2% dialami pekerja di bidang lainnya. Berdasarkan data tersebut, profesi perawat rentan atau berpotensi lebih kuat untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan profesi lainnya. Selain itu fenomena *burnout* juga didukung oleh penelitian Putri, T. H. (2020) bahwa didapatkan hampir dari seluruh perawat 113 (86,9%) mengungkapkan *burnout* level sedang. Jika dilihat dari masing-masing ketiga domain *burnout*, hampir seluruh perawat 100 (76,9%) merasakan kelelahan emosional, sebagian besar perawat 92 (70,8%) merasakan depersonalisasi dan sebagian besar perawat 98 (75,4%) merasakan penurunan pencapaian pribadi. *Burnout* yang dirasakan perawat kesehatan jiwa berada pada level sedang dan untuk semua domain *burnout* yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi. Level tinggi terutama lebih banyak dirasakan oleh perawat kesehatan jiwa pada dimensi kelelahan emosional. *Burnout* adalah kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional karena pekerjaannya. Tingkat *burnout* yang tinggi bisa berdampak pada seseorang dapat kehilangan minat dan motivasi. *Burnout* dapat mengurangi produktivitas dan menguras energi sehingga membuat seseorang merasa tidak berdaya, putus asa, lemah, dan cepat marah (Masduki, M. P., Ekawati, E., & Wahyuni, I., 2021).

Rumah Sakit Umum Islam Banyubening (RSUI) Banyubening adalah salah satu rumah sakit yang berada di kecamatan Ngemplak kabupaten Boyolali Jawa Tengah. Rumah sakit ini memiliki sebanyak 93 perawat, 30 bidan, 70 staf penunjang, 73 staf umum, 8 dokter umum, 1 dokter gigi, dan 22 dokter spesialis. Tingkat *Burnout* perawat Rumah Sakit Umum Islam Banyubening dirasa penting untuk jalannya sebuah rumah sakit agar dapat terus berkembang. Peneliti telah melakukan wawancara kepada HRD untuk mengetahui bagaimana keadaan tingkat *Burnout* pada perawat. Hasil wawancara

menunjukkan bahwa adanya indikasi perihal *burnout* pada perawat yang terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti stres kerja yang tinggi, tekanan kerja yang berat, dukungan social dari rekan kerja serta pembagian tugas yang kurang merata semasa bekerja di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

Menurut Maslach (2001), burnout merupakan respons terhadap tekanan emosional akibat pekerjaan yang memerlukan interaksi dengan orang lain, yang mengakibatkan keadaan emosional seseorang yang merasa kelelahan dan Kejenuhan secara mental, emosional, dan fisik karena meningkatnya tuntutan pekerjaan. Menurut Maslach dan Jackson (1981), burnout adalah gejala kelelahan emosional dan sikap sinisme yang sering terjadi pada individu yang menjalankan berbagai jenis pekerjaan. Sementara menurut Freudenberger (1974), burnout adalah bentuk kelelahan yang disebabkan oleh bekerja dengan intensitas, dedikasi, dan komitmen yang berlebihan, serta bekerja dalam jumlah dan durasi yang terlalu banyak, sehingga mengabaikan kebutuhan dan keinginan pribadi mereka..

Menurut Maslach (2001), burnout terdiri dari beberapa aspek, yaitu 1) Emotional exhaustion atau kelelahan emosional: Ini mengacu pada perasaan individu yang merasa emosi mereka telah terkuras dan habis. Mereka merasa kekurangan energi untuk menghadapi hari-hari berikutnya. Sumber daya emosional mereka telah habis, dan mereka merasa tidak memiliki sumber pengisian emosional. 2) Depersonalization atau depersonalisasi: Aspek ini menunjukkan bahwa individu merasa depresi terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada mereka. Mereka merasa jenuh dengan berbagai tuntutan yang harus dipenuhi, sehingga mereka cenderung mengabaikan permintaan yang dituntut oleh pekerjaan mereka. 3) Reduced personal accomplishment atau penurunan prestasi: Aspek ini mencerminkan perasaan ketidakpercayaan individu terhadap kemampuan mereka untuk berhubungan dengan orang lain. Hal ini dapat menyebabkan individu menilai diri mereka sebagai gagal dalam mencapai prestasi yang memuaskan dalam pekerjaan mereka.

Menurut Maslach dan Leiter (1997) ada beberapa faktor dari *burnout* diantaranya adalah dukungan sosial dan beban kerja. Selain itu disebutkan bahwa burnout ditinjau dari faktor lingkungan kerja dipengaruhi oleh konflik peran, jumlah individu yang harus dilayani, Tanggung Jawab yang Harus Dipikul, Kontrol yang Rendah Terhadap Pekerjaan, Kurangnya Stimulasi dalam Pekerjaan. Menurut Patel (2014) *Burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor demografik (jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan), faktor personal (stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian) dan faktor organisasi (kondisi kerja dan dukungan sosial). Menurut Rosyid dan Farhati (1996) menambahkan bahwa kurangnya dukungan sosial menurut atasan terhadap karyawan akan mengakibatkan karyawan mengalami *burnout*. Kemudian Menurut Corrigan (1994), dukungan sosial merupakan salah satu faktor krusial yang berpengaruh terhadap tingkat *burnout*. Lebih lanjut, penelitian tersebut menambahkan bahwa dukungan sosial yang diperoleh dari rekan kerja dapat

mengurangi risiko terjadinya kelelahan atau *burnout*. Hal ini sejalan dengan penelitian Aristiani (2015) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara tingkat dukungan sosial dengan tingkat *burnout*. Artinya, semakin tinggi tingkat dukungan sosial yang diterima, semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh individu tersebut. Selain itu pendapat yang diungkapkan oleh Schultz dan Schultz (1998) salah satu faktor penyebab timbulnya burnout adalah beban kerja yang berlebihan, banyaknya tugas, serta sifat tugas yang bersifat manual. Selain itu, pekerjaan yang menuntut tingkat ketelitian yang tinggi dalam pelaksanaannya juga dapat menyebabkan pegawai merasa jenuh.

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial adalah penghiburan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang atau kelompok lain. Cohen dan Syme (1985) mendefinisikan dukungan sosial sebagai bentuk pertolongan atau dukungan yang diperoleh seseorang melalui interaksinya dengan orang lain. Dalam interaksi ini, terdapat rasa saling percaya, menghargai, dan keinginan untuk membantu satu sama lain. Dukungan sosial juga muncul karena adanya persepsi bahwa masih ada orang-orang yang akan memberikan bantuan apabila terjadi keadaan atau peristiwa yang mungkin menimbulkan masalah. Dengan adanya bantuan yang diberikan, hal ini akan menyebabkan individu merasakan perasaan positif. Peran dukungan sosial dari keluarga memiliki kepentingan yang besar karena keluarga adalah orang-orang yang berada di sekitar individu. Bagi para perawat kesehatan jiwa yang dihadapkan pada berbagai tantangan setiap kali mereka bekerja, dukungan dari keluarga sangat berarti untuk membantu mereka menghadapi hari-hari kerja yang melelahkan. Dukungan sosial yang diberikan oleh keluarga merupakan dukungan yang berharga dalam menghadapi berbagai tantangan di tempat kerja. Karena alasan ini, dukungan sosial dari keluarga menjadi sumber bantuan yang dapat mengurangi beban psikologis yang harus ditanggung oleh seseorang dalam pekerjaan (Sarafino & Smith, 2011).

Aspek dukungan sosial Menurut Sarafino dan Smith (2011) ada empat aspek dukungan sosial, yaitu: Dukungan emosional adalah dukungan yang meliputi perasaan empati, perhatian, dan kepedulian yang dapat menimbulkan perasaan nyaman dan cinta pada orang yang menerima dukungan tersebut. Dukungan instrumental adalah bentuk bantuan yang dapat diberikan secara langsung dan praktis, seperti memberikan jasa atau dokumen tertentu, yang bertujuan untuk mempermudah penyelesaian masalah seseorang. Dukungan informasi seperti dukungan berupa nasihat, bimbingan, informasi dan saran, dapat dijadikan sebagai bahan pemikiran pada saat mengambil keputusan, sehingga masalah yang dihadapi dapat segera teratasi. Dukungan jaringan sosial, yaitu dukungan dalam bentuk kegiatan kelompok dan kesenangan, untuk membuat seseorang merasa menjadi bagian dari suatu kelompok.

Menurut Cohen dan Syme (1985), faktor-faktor yang mempengaruhi dukungan sosial adalah sebagai berikut: Jenis dukungan social yaitu Jenis dukungan yang diterima memiliki arti penting

apabila dukungan tersebut sesuai dengan situasi dan kebutuhan individu. Misalnya, seseorang yang membutuhkan pengetahuan akan lebih terbantu dengan dukungan informatif yang diberikan. Pemberi dukungan social seperti dukungan yang diberikan oleh teman atau orang yang memahami permasalahan individu penerima akan lebih efektif daripada dukungan dari orang yang tidak dikenal atau tidak terlalu dekat. Penerima dukungan social yaitu Karakteristik penerima dukungan sosial, seperti kepribadian, peran sosial, dan kebudayaan, dapat mempengaruhi efektivitas dukungan yang diberikan. Seseorang akan sulit menerima bantuan dari orang lain jika ia tidak ramah, enggan membantu orang lain, atau tidak ingin orang lain mengetahui kebutuhannya.

Beban kerja, menurut Hart dan Staveland (1988) adalah hubungan yang dirasakan oleh seorang pekerja dengan jumlah energi mental yang mereka butuhkan serta jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Sementara itu beban kerja menurut Hera et al. (2016) didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam jangka waktu tertentu dalam kondisi normal. Beban kerja adalah frekuensi rata-rata pada setiap jenis pekerjaan selama periode waktu tertentu. Perkiraan beban kerja organisasi dapat dibuat berdasarkan perhitungan atau pengalaman (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 97 Tahun 2000).

Menurut Hart dan Staveland (1988) beban kerja memiliki beberapa aspek, yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand*, *performance*, *effort*, dan *frustration level*. Aspek-aspek tersebut apabila tidak disertai oleh lingkungan fisik kerja seperti suhu udara, pencahayaan, polusi udara, bau bauan, kebersihan, dan musik maka akan menimbulkan stres yang berdampak pada frustrasi, kekhawatiran, depresi, emosi yang tak terkontrol, konsentrasi menurun, tingginya tingkat turnover, rendahnya produktivitas, dan lain sebagainya.

Soleman (2011) menyatakan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu sebagai berikut: Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi tempat kerja, tata letak tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, moda transportasi, serta mengangkat beban dan tugas mental: kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab, emosi pekerja, dll., organisasi kerja. Termasuk durasi kerja, waktu istirahat, shift, mode kerja, dll, lingkungan kerja. Lingkungan kerja dapat memberikan beban tambahan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis. Faktor intrinsik adalah beban dari dalam tubuh yang merupakan hasil reaksi terhadap beban kerja eksternal yang dapat berperan sebagai stressor, seperti faktor somatik. Faktor somatik terlihat dalam beberapa hal: jenis kelamin, umur, tinggi badan, status gizi, status kesehatan, dan sebagainya. Faktor psikologis. Faktor psikologis dilihat dari banyak aspek: motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan, dll.

Perbedaan dari penelitian sebelumnya yaitu, belum ada penelitian yang bersamaan membahas (X1) dukungan sosial dan (X2) beban kerja dengan (Y) burnout menggunakan responden perawat.



Perbedaan lainnya dari populasi, subjek, lokasi penelitian serta penelitian ini melakukan analisis tambahan untuk mengetahui sumbangan efektifitas pada setiap aspek independet terhadap variabel dependent. Penelitian penulis hampir sama dengan penelitian Bunga, D. N. F. H., Simamora, R. S., dan Deniati, K. (2022), namun terdapat perbedaan pada variabel bebas, pada penelitian ini hanya terdapat satu variabel bebas yaitu dukungan sosial. Sedangkan dari penelitian penulis menggunakan dua variabel bebas yaitu dukungan sosial dan beban kerja. Lalu penelitian oleh Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., dan Rini, E. S. (2021) perbedaan pada penelitian ini adalah dari variabel terikatnya. Variabel terikat yang digunakan pada penelitian ini yaitu kejenuhan kinerja, dan sedangkan variabel terikat dari penelitian penulis yaitu burnout.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengertian penelitian kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk menunjukkan hubungan antara dua variabel, menguji teori, dan mencari generalisasi yang memiliki nilai prediktif. Pendekatan ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berbentuk numerik dan analisisnya menggunakan statistik (Sugiyono, 2017). Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, khusus untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2013). Populasi adalah bidang umum yang terdiri dari subjek atau subjek yang kualitas dan karakteristiknya telah diidentifikasi oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat aktif di rumah sakit sebanyak 93 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat aktif di rumah sakit sebanyak 93 orang.

Dalam penelitian ini membutuhkan populasi serta sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang meliputi subjek atau objek sebagaimana yang telah ditentukan oleh peneliti untuk bisa diteliti dan nantinya diambil kesimpulan (Jasmalinda, 2021). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening dengan populasi 93 perawat. Teknik pengambilan data dengan Studi Populasi. dengan Studi Populasi digunakan ketika anggota populasi relatif sedikit, sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka subjek penelitian ini ialah 93 perawat, dimana memiliki kriteria perawat yaitu perawat aktif bekerja dalam Rumah Sakit Umum Islam Banyubening.

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan dukungan sosial dan beban kerja dengan burnout pada perawat RSUI Banyubening. Penelitian melibatkan perawat RSUI Banyubening sebanyak 93 responden. Data responden yang terdapat pada penelitian ini terdiri dari 9 berjenis kelamin laki-laki dan 84 berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda hipotesis mayor diperoleh hasil korelasi ( $R$ ) = 0,807 dan nilai sig(1-tailed) sebesar 0,000 ( $P < 0,01$ ). maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara hubungan dukungan sosial dan beban kerja dengan burnout, dengan demikian hipotesis mayor pada penelitian ini diterima. Kemudian  $R$  square memperoleh nilai sebesar 0,651 dari nilai tersebut dapat diartikan bahwa kedua variabel independent yaitu dukungan sosial dan beban kerja memiliki pengaruh sebesar 65,1% terhadap kesiapan kerja, sedangkan sisanya 34,9% disebabkan oleh variabel lainnya.

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel dukungan sosial dengan burnout dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi  $r_{xy} = -0,493$  dengan sig (1-tailed) sebesar 0,002 ( $p < 0,05$ ) yang berarti terdapat hubungan negatif yang signifikan antara variabel dukungan sosial dengan burnout, dengan demikian hipotesis minor pertama pada penelitian ini diterima. Apabila dukungan sosial tinggi, maka burnout juga akan menurun, dan sebaliknya apabila dukungan sosial rendah, maka burnout akan meningkat. Sebagaimana penelitian Putra, A. C. M., dan Muttaqin, D. (2020) bahwa dari hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan negatif antara aspek kualitas dukungan sosial dengan burnout ( $r = -0,397$ ;  $p < 0,001$ ) tetapi ditemukan tidak terdapat hubungan antara aspek kuantitas dukungan sosial dengan burnout ( $r = -0,114$ ;  $p < 0,05$ ). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa individu dapat mengatasi burnout ketika mampu merasakan kepuasan terhadap dukungan sosial yang diterima bukan terkait jumlah dukungan sosial yang diterima. Yang menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah pula burnout, sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi burnout pada perawat.

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara variabel beban kerja dengan burnout dalam penelitian ini diperoleh hasil korelasi  $r_{xy} = 0,782$  dengan sig (1-tailed) sebesar 0,000 ( $p < 0,01$ ) yang berarti terdapat hubungan positif sangat signifikan antara body image dengan kepercayaan diri, dengan demikian hipotesis minor kedua pada penelitian ini diterima. Apabila beban kerja rendah, maka tingkat burnout akan rendah juga, sebaliknya apabila beban kerja tinggi, maka tingkat burnout akan tinggi pula. Sebagaimana penelitian Kusumawati, D., dan Istiqomahi, K. (2021) bahwa hasil penelitian didapatkan 12 responden (42%) memiliki beban kerja sedang dan 18 responden (62%) mengalami kelelahan kerja (burnout syndrome) ringan. Perhitungan uji statistik didapatkan hasil Correlation Coefficient 0,661 dan sig.(2-tailed) = 0,000  $< \alpha = 0,05$  yang artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan burnout syndrome pada perawat di ruang RPD RSD Blambangan Banyuwangi tahun 2020. Yang menunjukkan bahwa semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula burnout, sebaliknya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi burnout pada perawat.

Berdasarkan pendapat Maslach (2001) burnout adalah suatu respon ketegangan emosional akibat pekerjaan yang menuntut keterlibatan dengan orang lain, hal ini mengakibatkan kondisi

emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Burnout menurut Maslach dan Jackson (1981) merupakan suatu gejala kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada tiap individu yang melakukan beberapa jenis pekerjaan. Burnout yang didapatkan dari analisis data peneliti terhadap perawat RSUI Banyubening tergolong rendah, hal ini didapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori rendah dengan nilai 52 lebih kecil daripada mean hipotetik yang berada dalam kategori cukup dengan nilai 65. Dari data kategorisasi variabel burnout bahwa terdapat 13 orang (14%) termasuk dalam kategori sangat rendah, 70 orang (75,3%) termasuk dalam kategori rendah, dan 10 orang (10,8%) termasuk dalam kategori cukup. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar burnout pada perawat RSUI Banyubening tergolong rendah.

Menurut Sarafino dan Smith (2011), dukungan sosial adalah penghiburan, perhatian, penghargaan atau bantuan yang diterima individu dari orang atau kelompok lain. Cohen dan Syme (1985) mendefinisikan bahwa dukungan sosial ialah pertolongan ataupun dukungan yang diperoleh seorang individu melalui dengan interaksinya bersama orang lain yang dalam interaksi tersebut terdapat adanya rasa saling percaya, menghargai, dan keinginan untuk membantu satu sama lain. Dukungan sosial yang didapatkan dari analisis data peneliti terhadap perawat RSUI Banyubening tergolong tinggi, hal ini didapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori tinggi dengan nilai 63 lebih besar daripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori cukup dengan nilai 52,25. Dari data kategorisasi variabel dukungan sosial bahwa terdapat 7 orang (7,5%) termasuk dalam kategori cukup, 74 orang (79,6%) termasuk dalam kategori tinggi, 12 orang (12,9%) termasuk dalam kategori sangat tinggi. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagian besar dukungan sosial pada perawat RSUI Banyubening tergolong tinggi.

Menurut Hart dan Staveland (1988) beban kerja adalah hubungan yang dirasakan oleh pekerja antara jumlah energi mental dan jumlah yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Hera et al., (2016) berpendapat bahwa beban kerja adalah jumlah aktivitas yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rentang waktu tertentu dalam kondisi normal. Beban kerja yang didapatkan dari analisis data peneliti terhadap perawat RSUI Banyubening tergolong rendah, hal ini didapatkan dari hasil rerata empirik yang berada dalam kategori rendah dengan nilai 41,5 lebih kecil daripada rerata hipotetik yang berada dalam kategori cukup dengan nilai 50. Dari data kategorisasi variabel beban kerja bahwa terdapat 3 orang (3,2%) termasuk pada kategori sangat rendah, 73 orang (78,5%) termasuk dalam kategori rendah, 17 orang (18,3%) termasuk dalam kategori cukup. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagian besar beban kerja pada perawat RSUI Banyubening tergolong rendah.

Sumbangan efektif dari variabel dukungan sosial dan beban kerja terhadap burnout berdasarkan nilai R square adalah 65,1% dengan rincian variabel dukungan sosial memberikan



sumbangan sebesar 10,8%. Kemudian pada variabel beban kerja memberikan sumbangan sebesar 54,3%. Sementara sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kelemahan dari penelitian ini yaitu : 1) Sampel yang digunakan dalam penelitian ini hanya dilakukan pada perawat RSUI Banyubening. Sehingga hasil yang didapat mungkin akan menimbulkan perbedaan apabila dilakukan pada tempat yang berbeda. 2) Metode pengumpulan data hanya menggunakan data kuesioner. 3) Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mungkin belum mewakili semua faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *burnout*. 4) Belum mengukur perbedaan *burnout* menurut gender, status pernikahan, dan masa kerja. 5) Observasi awal yang masih kurang mendetail untuk lingkungan sekitar rumah sakit.

#### 4. PENUTUP

Kesimpulan dari hasil penelitian ini, bahwa hipotesis mayor dan hipotesis minor penelitian ini diterima, hipotesis mayor peneliti yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara dukungan sosial dan beban kerja dengan *burnout* pada perawat, kemudian hipotesis minor pertama yaitu adanya hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat, kemudian yang terakhir hipotesis minor kedua, adanya hubungan positif yang sangat signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada perawat .

Berdasarkan analisis data bahwa sumbangan efektif dukungan sosial dan beban kerja berkorelasi dengan *burnout* sebesar 65,1%, dengan rincian variabel dukungan sosial (X1) memberikan sumbangan sebesar 10,8%. Kemudian pada variabel beban kerja (X2) memberikan sumbangan sebesar 54,3%. Sementara sisanya 34,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dalam penelitian ini bisa diambil kesimpulan bahwasanya variabel beban kerja mempunyai hubungan lebih besar dari variabel dukungan sosial dengan variabel *burnout*.

Saran bagi perawat RSUI Banyubening diharapkan untuk mempertahankan komunikasi yang baik dengan pihak RSUI. Perawat juga dapat memberikan masukan kepada pihak pengelola rumah sakit secara terbuka pada setiap agenda berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang dirasa kurang sesuai atau perlu dilakukan pembenahan. Pihak perawat dapat mempertahankan komunikasi antar rekan sejawat agar tercipta lingkungan kerja yang baik.

Untuk mengatasi *burnout* (kejenuhan kerja) maka pihak rumah sakit perlu memberikan pelatihan-pelatihan agar para perawat dapat mengatasi *burnout* (kejenuhan kerja) yang mereka alami, dapat pula dilakukan dengan mengadakan acara-acara pengembangan diri untuk mengatasi masalah yang berkaitan dengan pasien ataupun cara mengatasi persoalan yang terjadi di luar pekerjaan agar jangan sampai membuat perawat merasa *burnout*, kemudian pihak rumah sakit dapat membuat angket kesehatan mental dan emosional setiap bulannya guna mengecek kondisi kesehatan mental dan emosional para perawat.

Untuk penelitian selanjutnya diharapkan lebih memperluas pembahasan penelitian ini dengan mengkaji variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi variabel burnout seperti: karakteristik individu dan keterlibatan emosional, Selain itu peneliti berharap penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi yang diteliti, mengubah lokasi penelitian dan membandingkan hubungan antar perbedaan gender, kemudian perlunya diadakan pembaruan dimana untuk melihat burnout dari sisi usia dan status pernikahan para perawat rumah sakit dan ditambah juga dengan angket pertanyaan yang lebih spesifik menanyakan tentang beban kerja pada perawat rumah sakit agar didapatkan data yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ananta, G. P., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 928-933.
- Aristiani, E. Y. S., Dwityanto, A., & Psi, S. (2015). Hubungan antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Azwar. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Ball JE, et al. 2014. *Care Left Undone During Nursing Shifts : Associations With Workload And Perceived Quality Of Care*. *BMJ Qual Saf* (23): 116-125
- Bunga, D. N. F. H., Simamora, R. S., & Deniati, K. (2022). Dukungan Sosial terhadap *Burnout Syndrome* pada Perawat dalam Layanan Pasien COVID-19. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 506-513.
- Cohen, S., & Syme, S.I. (1985). *Social Support and health*. New York: Academic Press Inc
- Corrigan, P.W., Holmes, F.P., Luchien, D., Buican, B. Basin, A., and Park, J.J., (1994). *Staff Burnout in Psychiatric Hospital. A Cross-Lagged Panel Design*. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 65-74.
- Eliyana, E. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 2(3).
- Freudenberger, H.J. (1974), "*Staff burnout*", *Journal of Social Issues*, Vol. 30, pp. 159-65
- Hart, S. G., & Staveland, L. E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. *In Advances in psychology* (Vol. 52, pp. 139-183). North-Holland.
- Hendianti, G. N. (2012). Gambaran Beban Kerja Perawat Pelaksana Unit Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung. *Students e-Journal*, 1(1), 31.
- Hera, Rasyidin & Hasmin, (2016), Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagalilo Kabupaten Luwu Timur, *Jurnal Mirai Management*, Vol.1, No. 1, Hal. 119 – 135.
- Indryan, N. K. G. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Perawat Covid-19 di RSAU Dr. M. Salamun. *In Bandung Conference Series: Psychology Science* (Vol. 2, No. 1, pp. 310-318).

- Jasmalinda. (2021). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Motor Yamaha Di Kabupaten Padang Pariaman. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 2199–2205.
- Kamil, M. (2010). Model Pendidikan dan Pelatihan. Bandung: Alfabeta
- Kusumawati, D., & Istiqomahi, K. (2021). Analisis hubungan beban kerja dengan *burnout syndrome* pada perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153-162.
- Listiyono, R. A. (2015). Studi Deskriptif Tentang Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit Umum Dr. Wahidin Sudiro Husodo Kota Mojokerto Pasca Menjadi Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 1(1), 2-7.
- Lorenz, V.R., Benatti, M.C.C., & Sabino, M.O. (2010). Burnout and stress in nurses in a university hospital of great complexity. *Rev. Lat. Am. Enferm*, 18, 1084–1091.
- Masduki, M. P., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Burnout* pada Staff Administrasi FKM UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(6), 784-792.
- Maslach, C., & Jackson, E., Susan. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*.
- Maslach, Wilmar B. Schaufeli, Michael P. Leiter<sup>3</sup>, (2001). "Job Burnout." *Annu. Rev. Psychol.* 52: 397-422.
- Mufida, S. (2012). Perbedaan burn out ditinjau dari gaya kepribadian dominance, influence, steadiness, dan compliance. *Journal of social and industrial Psychology*, 1(1).
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat rumah sakit umum bethesda gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*, 10(03), 606-618.
- Patel. Bhavesh. (2014). The Organisational Factors That Affect Burnout in Nurses. RCN Education Conference. West Middlesex University Hospital.
- Putra, A. C. M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2), 82-83.
- Putri, T. H. (2020). Gambaran *Burnout* Pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Keperawatan Abdurrah*, 3(2), 60-67.
- Rice. (2002). Kualitas Dan Mutu Pelayanan Organisasi. Jakarta: ECG.
- Rosyid, H. F. (1996). *Burnout*: Penghambat produktivitas yang perlu dicermati. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19-25.
- Sarafino, E.P. (2011). Health Psychology: Biopsychosocial Interactions 7th. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). Psychological Work Today: An introduction to industrial & organizational psychology. 7th eds. New Jersey: Prentice Hall.
- Soleman, A. (2011). Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weieht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Arika*, 5(2), 83-98.
- Sugiyono, (2017), Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013) .Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif. Bandung: CV. Alfabeta.

Taylor, Shelley. E. (1999). Health psychology. (4th ed). United States of America: The McGraw-Hill Companies, Inc.

Uyanik, G. K., & Guler, N. (2013). "A study on multiple linear regression analysis". *Procedia-Social and Behavioral Science*. Vol. 106, pp: 234-240.

World Health Organization. Global Nursing Number. (2013).

