

Hubungan *self-efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU

Nuzul Fathu Rohman*, Rosiana Nur Imallah, Yuni Kurniasih

Prodi Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

*Email: nuzulfrohman@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Perawat memberikan pengaruh besar dalam menentukan kualitas dan menjaga mutu pelayanan rumah sakit. Perawat memiliki peran dan tanggung jawab terhadap beban kerja yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan status emosionalnya. Tugas dan tanggung jawab yang berlebihan dapat menyebabkan perawat mengalami *burnout*. *Self efficacy* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout* perawat. *Self efficacy* merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tindakan. Perawat yang memiliki *self efficacy* tinggi akan mampu mengatasi *burnout* yang dialami. Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Metode: Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross-sectional. Subyek penelitian adalah perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU sejumlah 41 orang dengan pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling. Hasil: Hasil penelitian dengan uji Spearman-Rank diperoleh ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat IGD dan ICU (p-value $0,000 < 0,05$). Keeratan hubungan dengan nilai signifikansi $\tau = -0,523$ (korelasi kuat). Simpulan dan Saran: Ada hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan evaluasi serta referensi pengetahuan dalam meningkatkan efikasi diri untuk menghindari kejadian *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU.

Kata Kunci: *burnout*; perawat; *self-efficacy*

1. Pendahuluan

Keperawatan merupakan profesi yang memegang peranan penting dalam menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat bekerja secara holistic dengan memberikan perawatan, pendidikan, motivasi, serta bertindak sebagai advokat dan membantu menentukan kebijakan yang mempengaruhi kesehatan baik di rumah sakit maupun masyarakat. Perawat tentunya memiliki peran dan tanggung jawab yang besar terhadap beban kerja dan mempengaruhi kondisi fisik dan status emosionalnya. Tugas dan tanggung jawab perawat yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kapasitas kerja. Dalam keadaan ini, perawat dapat dinyatakan mengalami *burnout* (Mariana et al., 2020).

Burnout merupakan suatu bentuk kelelahan kerja yang dialami seseorang baik secara fisik, emosional atau mental. Sindrom kelelahan (*burnout*) perawat merupakan bentuk keadaan psikologi yang terjadi pada perawat secara terus menerus akibat stress dalam menjalani pekerjaan (Revda Dinibutun, 2020). *Burnout* dinyatakan sebagai kelelahan secara emosional, depersonalisasi serta *reduced personal accomplishment* yang terjadi pada individu setelah melakukan pekerjaan atau memberikan pelayanan kepada orang lain. Hal ini ditandai dengan gejala-gejala yang muncul akibat stress kerja yang berkepanjangan. Bahkan WHO secara resmi telah menetapkan *burnout* sebagai fenomena kelelahan kerja dan mengklasifikasikannya kedalam penyakit internasional terbaru. Kecenderungan *burnout* yang dialami perawat dalam bekerja akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun (Ekawati, 2019).

Meningkatnya beban kerja yang dialami oleh individu, akan memicu terjadinya *burnout*. Salah satu potensi terjadinya *burnout* adalah pada perawat ruang IGD dan ICU. Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) merupakan unit terpenting dalam operasional rumah sakit sebagai layanan yang beroperasi selama 24 jam. Tuntutan beban kerja yang tinggi dalam lingkungan kegawat daruratan menyebabkan perawat IGD dan ICU sangat berisiko terhadap terjadinya stress yang nantinya akan menyebabkan *burnout* (Mariana et al., 2020). Perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU lebih rentan terhadap *burnout* daripada perawat yang bekerja di spesialisasi atau ruangan lain. Hal ini diduga karena perawat sering mengalami hal yang tidak terduga dan kegelisahan yang

ditandai dengan berbagai peristiwa traumatis, beban emosional, kekerasan fisik dan verbal (Badri, 2020).

Burnout pada perawat banyak diteliti di luar negeri, salah satunya adalah Spanyol dari 80% perawat memiliki tingkat *burnout* tinggi (Indiawati et al., 2022). Penelitian yang dilakukan di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti Manado dengan angka 54,3%, pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,15% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,35% pada tahun 2015 dan kota Padang 55,8% pada tahun 2017 (Puspita & Nauli, 2021) Studi yang dilakukan di RSUD Kabupaten Tangerang di dapatkan hasil bahwa 60,2% perawat IGD mengalami *burnout* ringan dan 39,8% mengalami *burnout* berat (Lestari, 2022). Data perawat IGD di salah satu rumah sakit daerah Tulungagung mengalami *burnout* berat sebanyak 58% yang ditandai dengan beberapa perawat mengalami kelelahan, lesu, kaku otot saat pekerjaan selesai, sulit membangun suasana santai dengan pasien, dan kurang semangat saat berhadapan dengan pasien (Linda et al., 2022).

Hasil penelitian yang dilakukan Larengkeng et al. (2019) menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan *self efficacy* pada perawat. Dari 61 perawat (83,6 %) memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dan (16,4%) memiliki tingkat *burnout* rendah. Hasil efikasi diri menunjukkan bahwa dari 61 perawat (86,9%) memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan (13,1%) memiliki tingkat efikasi diri yang rendah. Hal ini berarti *self efficacy* memiliki peran terhadap tinggi rendahnya *burnout*. Semakin tinggi *self efficacy* maka semakin rendah *burnout* yang di alami.

Penelitian lain oleh Lestari (2022) dengan judulnya “Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang Tahun 2021”, didapatkan hasil perawat yang mempunyai efikasi diri tinggi berjumlah 52 orang (46,0%), perawat dengan efikasi sedang berjumlah 41 orang (36,3%) dan untuk efikasi diri rendah berjumlah 20 orang (17,7%). Perawat yang mengalami *burnout* ringan sebanyak 68 orang (60,2%) dan 45 orang (39,8%) mengalami *burnout* berat. Nilai p value = 0,000 ($p < 0,05$) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri (*Self Efficacy*) dengan *Burnout*.

Masalah *burnout* pada perawat telah menjadi perhatian pemerintah karena dapat berdampak negatif kepada kesehatan fisik serta psikologis seseorang dan berakibat terhadap efektifitas sebuah instansi. Untuk mencegah terjadinya penyakit akibat kerja yang bersumber dari masalah psikososial, pemerintah telah menetapkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pelayanan Penyakit Akibat Kerja. Upaya penanganan masalah kesehatan bagi tenaga kesehatan adalah hal yang penting sehingga setiap rumah sakit dapat mengupayakan agar perawat tetap dalam kondisi yang sehat dan produktif secara optimal.

Schabracq et al. (2004) menyebutkan bahwa terjadinya *burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang diantaranya adalah jenis kelamin (perbedaan peran laki-laki dan perempuan), pekerjaan (jenis pekerjaan, tren pekerjaan, tuntutan pekerjaan), dukungan sosial (rekan kerja, atasan di tempat kerja) dan kepribadian (*self-efficacy*). *Self-efficacy* menjadi salah satu faktor untuk individu dapat menghadapi *burnout* atau tekanan yang dialami oleh para pekerja. Efikasi diri atau *self efficacy* yang dimiliki seseorang membantu menetapkan berapa banyak usaha yang akan dibutuhkan untuk sebuah kegiatan, berapa lama individu akan bertahan saat mengalami hambatan, serta seberapa kuat mereka untuk menghadapi situasi yang buruk (Lestari, 2022).

Self efficacy atau efikasi diri merupakan keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* ini dapat menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi sehingga meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, perawat masih memiliki semangat kerja yang tinggi (Prestiana & Purbandini, 2012). Orang yang mempunyai *self efficacy* tinggi berupaya menjalankan tugas atau tindakan serta berupaya menyesuaikan dengan berbagai hambatan- hambatan pada pekerjaan mereka termasuk *burnout* yang dialaminya (Lestari, 2022).

Perawat memiliki pekerjaannya yang bersifat human service atau memberikan pelayanan kepada klien, sehingga dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan. Perawat IGD dan ICU harus mempunyai kemampuan untuk berpikir cepat mengenai tindakan apa yang harus dilakukan terhadap pasien. Sedikit kesalahan yang dilakukan oleh perawat akan membahayakan keselamatan pasien. Perawat yang memiliki kemampuan kerja di bawah standar rentan mengalami

tekanan karena tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. Jika tekanan kerja mulai terjadi, hal ini dapat menyebabkan hambatan proses berfikir, gangguan emosional, dan gangguan pada kondisi fisik pada perawat. Apabila keadaan ini terjadi dalam jangka waktu yang lama, maka akan mengakibatkan perawat mengalami gejala *burnout* (Kapu, 2020).

Studi pendahuluan yang dilakukan di RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta didapatkan data perawat IGD berjumlah 19 dan perawat ICU berjumlah 22 dengan rata-rata pendidikan terakhir D3 Keperawatan. Sedangkan, dalam 1 shift terdiri dari 4-5 perawat. Manajer Keperawatan RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mengatakan bahwa kejadian *burnout* hampir terjadi di setiap unit perawatan. Perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU mempunyai kemungkinan lebih tinggi mengalami *burnout* dibanding unit yang lain karena perawat dituntut untuk bekerja dengan cepat dengan berbagai kasus.

Hasil wawancara dengan kepala ruang IGD mengatakan bahwa intensitas kerja yang tinggi serta berbagai kondisi pasien yang tidak menentu seringkali membuat perawat IGD mengalami *burnout*. Meskipun demikian, baik kepala maupun perawat pelaksana di ruang IGD selalu berupaya menjaga profesionalisme kerja agar hal tersebut tidak mempengaruhi kualitas pelayanan. Wawancara singkat dengan 3 perawat IGD mengatakan bahwa beban kerja yang tinggi dan tidak menentu menyebabkan sering mengalami kelelahan dalam bekerja. Selain itu, penanganan yang dituntut cepat dengan berbagai kondisi pasien juga mengakibatkan perawat mengalami *burnout*.

Hasil wawancara dengan kepala ruang ICU mengatakan bahwa ada beberapa perawat yang mengeluh stress dan kelelahan dalam menjalani pekerjaan terutama yang jaga shift malam. Wawancara dengan 2 perawat ICU mengatakan bahwa lingkungan kerja yang tertutup dan kondisi pasien yang kritis menyebabkan perawat sering mengalami *burnout*. Hal itu juga berpengaruh terhadap efikasi diri perawat, perawat terkadang kurang merasa percaya diri dalam melakukan tindakan karena kasus yang ditemui berbeda-beda serta skill perawat ICU yang dituntut lebih tinggi dibanding dengan ruangan kerja yang lain. Pengalaman bekerja sangat menentukan tingkat kepercayaan diri perawat baik di ruang ICU maupun di ruang IGD.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya tentang efikasi diri atau *self efficacy* serta fenomena kejadian *burnout* perawat yang ada di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD), peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan *Self Efficacy* Dengan *Burnout* Pada Perawat di Ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta".

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilakukan di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dari bulan Oktober 2022 hingga Maret 2023. Rancangan penelitian yang digunakan adalah analitik korelatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta, yang berjumlah 41 perawat dengan pengambilan sampel menggunakan Teknik *total sampling*. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner General Self-Efficacy Scale yang dikembangkan oleh Schwarzer & Jarussalem berjumlah 10 pertanyaan untuk mengukur tingkat Self Efficacy dan kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI) versi Bahasa Indonesia berjumlah 22 pertanyaan untuk mengukur tingkat *Burnout*. Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat melihat distribusi frekuensi dan persentase hasil dari variabel. Analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yang diteliti menggunakan uji *Spearman Rank*.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Analisis Univariat

Hasil penelitian terhadap karakteristik perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat dan *Intensive Care Unit* PKU Muhammadiyah Yogyakarta diperoleh sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
---------------	-----------	--------------

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
Usia		
25-30	9	22,0
31-40	11	26,8
41-50	13	31,7
>50	8	19,5
Jumlah (N)	41	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	19	46,3
Perempuan	22	53,7
Jumlah (N)	41	100
Pendidikan		
D3	29	70,7
Ners	12	29,3
Jumlah (N)	41	100
Masa Kerja		
1-10 tahun	15	36,6
11-20 tahun	5	12,2
21-30 tahun	20	48,8
>30 tahun	1	2,4
Jumlah (N)	41	100
Unit Kerja		
ICU	22	53,7
IGD	19	46,3
Jumlah (N)	41	100

Sumber: Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan sebagian besar perawat memiliki usia 41 – 50 tahun sebanyak 13 orang (31,7%). Jenis kelamin perawat paling banyak merupakan perempuan berjumlah 22 orang (53,7%). Pendidikan perawat paling banyak merupakan lulusan DIII Keperawatan berjumlah 29 orang (70,7%). Masa kerja perawat paling lama adalah 21 – 20 tahun sebanyak 20 perawat (48,8%). Jumlah perawat ICU sebanyak 22 perawat (53,7%) dan perawat IGD sebanyak 19 perawat (46,3%).

Tabel 2. *Self Efficacy*

Efikasi Diri	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	28	68,3
Sedang	13	31,7
Rendah	0	0
Jumlah (N)	41	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 2 menggambarkan *self efficacy* atau efikasi diri perawat di Ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta paling banyak yaitu kategori tinggi sebanyak 28 orang (68,3%), sedang sebanyak 13 orang (31,7%) dan tidak ada perawat yang mempunyai efikasi diri rendah.

Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putu & Krismi (2019) dengan judul “Hubungan Antara *Self Efficacy* Dengan *Burnout* Pada Perawat Psikiatri Di Rumah Sakit Jiwa” yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat mempunyai efikasi diri yang tinggi sebesar 91,32%. Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Lestari (2022) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri (*Self Efficacy*) Terhadap *Burnout* Pada Perawat Di RSUD Kabupaten Tangerang tahun 2021” yang menyatakan bahwa mayoritas subjek penelitian mempunyai efikasi diri yang tinggi sebesar 46,0%.

Bangun (2018) menyatakan bahwa efikasi diri merupakan persepsi individu dalam meyakini sejauh mana dirinya mampu mengatasi berbagai persoalan dengan kondisi tertentu dalam pekerjaannya. Efikasi diri juga dapat diartikan sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang atas kemampuan yang ia miliki untuk menjalankan kegiatan yang dibutuhkan untuk menghasilkan sesuatu

yang diharapkan. Tinggi rendahnya efikasi diri seseorang akan menentukan kemampuan seseorang untuk berpikir, bermotivasi dan berperilaku (Kapu, 2020).

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai tingkat efikasi diri yang tinggi sebanyak 28 perawat (68,3%) serta sebagian besar perawat mempunyai pengalaman kerja rata – rata di atas 20 tahun. Peneliti berpendapat beberapa responden memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi karena perawat memiliki pengalaman kerja yang tinggi. Hal ini sependapat dengan Manuntung (2019) yang menyatakan tentang faktor – faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri diantaranya yaitu faktor pengalaman dalam menguasai sesuatu.

Selain faktor pengalaman kerja, peneliti juga berasumsi tingginya angka *self efficacy* dipengaruhi oleh jenis kelamin. Pada penelitian ini mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 22 responden (53,7%). Hal ini sejalan dengan penelitian Larengkeng et al. (2019) yang menyatakan bahwa dari 61 responden didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 51 responden (83,6%). Menurut Robbins Stephen & Judge (2008) dalam hal pekerjaan perempuan memiliki beberapa kelebihan dibanding laki-laki karena secara karakter perempuan cenderung lebih rajin, disiplin, teliti dan sabar. Hal ini didukung oleh penelitian Drama et al. (2020) yang menyatakan bahwa profesi perawat lebih diminati oleh perempuan dibandingkan laki-laki karena perempuan lebih memiliki naluri untuk merawat diri sendiri dan secara kodrati perempuan memiliki kepekaan serta secara tabiat wanita lebih intuitif.

Tabel 3. Burnout

<i>Burnout</i>	Frekuensi	Persentase %
Tinggi	3	7,3
Sedang	12	29,3
Rendah	26	63,4
Jumlah (N)	41	100

Sumber: Data Primer, 2023

Tabel 3 menggambarkan kejadian *burnout* di di Ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta paling banyak yaitu kategori rendah sebanyak 26 orang (63,4%) dan paling sedikit dengan kategori tinggi sebanyak 3 orang (7,3%).

Hasil ini serupa dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kapu (2020) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD S.K. Lerik Kota Kupang” menyatakan bahwa sebagian besar perawat mengalami *burnout* ringan sebanyak 22 responden (65%) dan perawat yang mengalami *burnout* sedang sebanyak 12 responden (35%). Hal ini juga sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan oleh Asyifa et al (2022) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Intensive RSUD Dr. Soedirman Kebumen” yang menyatakan bahwa jumlah perawat yang mengalami *burnout* terbanyak pada kategori ringan sejumlah 24 responden (47,1%).

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja baik secara fisik maupun emosional yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga, dan lingkungan kerja. Kondisi ini akan membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi kurang menyenangkan, dingin, kurangnya dedikasi dan performan serta prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini membuat pekerja menutup diri dan enggan terlibat dengan lingkungannya (Larengkeng et al., 2019).

Tingkat *burnout* ringan pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti usia responden yang tergolong produktif dan masa kerja yang lama. Didukung penelitian yang telah dilakukan oleh Juniarta & Candra (2016) *burnout* rendah dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, latar belakang pendidikan, masa kerja. Faktor eksternal meliputi suasana lingkungan kerja, aturan, dan dukungan sosial.

Dalam hasil pengukuran variabel *burnout* ditemukan responden dengan *burnout* tinggi sejumlah 3 responden (7,3%) dengan didominasi responden menjawab kuesioner *burnout* nomor sembilan yaitu perawat mengalami kelelahan fisik di akhir jam kerja dan perawat menganggap klien sebagai objek impersonal. Responden yang mengalami *burnout* tinggi ditemukan pada ruang ICU. Peneliti berasumsi bahawa hal tersebut dipengaruhi oleh keadaan ruang intensive dengan alat-alat yang bising,

tuntutan tindakan cepat dan tepat, tuntutan pelayanan optimal baik dari tempat kerja maupun keluarga pasien, dan tuntutan pelayanan pasien yang memerlukan pemantauan secara berkala pada pasien kritis dan terminal.

Hal ini sejalan dengan penelitian Jembarwati (2020) dengan judul “Stres dan dukungan sosial pada perawat, dokter dan tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19” yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi burnout adalah kondisi lingkungan kerja yang merupakan tempat yang penting untuk melihat kualitas pelayanan. Di dukung oleh penelitian Natsir et al. (2015) yang menyatakan bahwa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* adalah faktor lingkungan seperti kondisi pada lingkungan pekerjaan.

3.2. Analisis Bivariat

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* pada hubungan *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Uji *Spearman Rank* Hubungan *Self Efficacy* dengan *Burnout*

Efikasi Diri	Burnout						Total	p-value	τ	
	Rendah		Sedang		Tinggi					
	F	%	F	%	F	%				
Sedang	5	38,5	7	53,8	1	7,7	13	31,7	0,000	-0,523
Tinggi	21	75,0	5	17,9	2	7,1	28	68,3		
Total	26	63,4	12	29,3	3	7,3	41	100		

Sumber: Data Primer, 2023

Hasil analisis bivariat menggunakan *Spearman Rank* didapatkan hasil nilai korelasi sebesar -0,523 dan nilai signifikansi p value = 0,000 ($p < 0,05$) yang dapat diartikan bahwa terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil ini sejalan dengan penelitian Asyifa et al. (2022) dengan judul “Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang Intensive RSUD Dr. Soedirman Kebumen” yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat di ruang intensive RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Penelitian ini memiliki korelasi bernilai negatif yang dapat diartikan bahwa arah hubungan bersifat berlawanan, sehingga semakin tinggi efikasi diri maka tingkat burnout semakin rendah atau ringan begitupula dengan sebaliknya. Sedangkan nilai korelasi sebesar 0,523 menyatakan kekuatan suatu hubungan yang dapat diartikan kuat. Sehingga hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang berlawanan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil ini sesuai dengan penelitian Arif & Wijono (2022) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *self efficacy* dengan *burnout*.

Pada penelitian ini diperoleh hasil bahwa tingkat *self efficacy* atau efikasi diri pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tinggi, sedangkan tingkat *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta rendah. Peneliti berasumsi bahwa hal tersebut dipengaruhi oleh usia reponden merupakan usia yang masih produktif dan mayoritas perawat memiliki pengalaman kerja yang lama. Hal ini sejalan dengan penelitian Ayudytha & Putri (2019) yang menyatakan bahwa faktor usia mempengaruhi tingkat stress seseorang dalam menjalani pekerjaan.

Efikasi diri ialah kepercayaan seseorang terhadap keahlian yang dimiliki untuk mengendalikan dirinya sehingga dapat melakukan berbagai aktivitas yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya guna menggapai tujuan (Larengkeng et al., 2019). Seseorang mempunyai efikasi diri baik ketika sanggup mengatasi tingkatan kesukaran tugas dan mempunyai kekuatan dalam melaksanakan tugas – tugasnya. Seseorang yang mempunyai efikasi diri rendah cenderung akan mengalami kesusahan dalam menuntaskan tugasnya dengan baik, sehingga orang tersebut cenderung akan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang akan mengakibatkan kejenuhan kerja atau burnout. Seseorang dikatakan mengalami burnout jika terdapat indikator seperti kelelahan emosional, depersonalisasi dan mengalami penurunan prestasi individu dalam bekerja (Agnes et al., 2021).

Hal tersebut berhubungan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Putu & Krismi (2019) dengan judul “Hubungan antara *Self Efficacy* dengan *Burnout* pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa” yang diperoleh hasil semakin tinggi tingkat *self efficacy* perawat maka semakin rendah *burnout*. Hal tersebut diperkuat dengan responden yang sebagian besar memiliki tingkat *self efficacy* yang tinggi sebesar 91,32% (242 responden) dan *burnout* dengan tingkat sedang sebesar 86,04 % (228 responden).

Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Juniarta & Candra (2016) tentang “Hubungan *Self Efficacy* Dengan Tingkat *Burnout* Pada Perawat Di IGD RSUD Badung Mangusada” dengan hasil terdapat hubungan kuat antara *self efficacy* dengan *burnout*. *Burnout* tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik faktor internal maupun eksternal. Responden yang mengalami *burnout* ringan dipengaruhi oleh jenis kelamin, usia responden tergolong usia produktif, implementasi dan stabilisasi, masa kerja dan pengalaman kerja, serta latar belakang pendidikan.

Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa diperoleh hasil terdapat hubungan yang kuat dengan arah hubungan yang berlawanan antara *self efficacy* atau efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan *Intensive Care Unit* (ICU) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang didukung oleh beberapa penelitian sejenis yang telah diteliti sebelumnya.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* atau efikasi diri perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar dalam kategori tinggi (68,3%), *Burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebagian besar dalam kategori rendah (63,4%), Terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di ruang IGD dan ICU RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dengan nilai *p-value* 0,000 (< 0,05) dan memiliki nilai keeratan hubungan yang kuat ($\tau = 0,523$).

Daftar Pustaka

- Agnes, I. N. D., Eny, R., & Dina, N. S. (2021). Hubungan Beban Kerja Terhadap Tingkat Burnout Perawat Pasien Kemoterapi Di Rumah Sakit Panti Nirmala Malang. *Keperawatan*.
- Arif, S. C., & Wijono, S. (2022). Self-Efficacy dan Burnout pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kanjeng Raden Mas Tumenggung (KRMT) Wongsonegoro Semarang di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*, 4(2), 258–266. <https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.218>
- Asyifa, R. N., Setianingsih, E., & Waladani, B. (2022). Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Intensive RSUD Dr. Soedirman Kebumen. 1349–1359.
- Ayudytha, A. U., & Putri, D. A. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC. *Real in Nursing Journal*, 2(3), 144–152.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruangan Icu Dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Bangun, E. B. (2018). Efikasi Diri Mahasiswa Penyusunan Skripsi (Studi Deskripsi Kuantitatif pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling Universitas Sanata Darma Yogyakarta Angkatan 2014). *Skripsi, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.
- Drama, S. M., Yulia, S., & Mulyadi, M. (2020). Hubungan Self Efficacy dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit XX Palembang. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 40–47. <https://journals.ums.ac.id/index.php/BIK/article/view/4490>
- Ekawati, N. (2019). Hubungan Burnout Perawat Dengan Komunikasi Terapeutik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kota Depok. *Edu Dharma Journal: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 77. <https://doi.org/10.52031/edj.v3i2.9>
- Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suahrdiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadia Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 25–41.
- Jebarwati, O. (2020). Stres dan dukungan sosial pada perawat, dokter dan tenaga kesehatan pada masa pandemi Covid-19. *Psisula: Prosiding Berkala Psikologi*, 2, 292–299.

- Juniartha, G. N., & Candra, I. P. R. (2016). Hubungan Tingkat Self Efficacy dengan Tingkat Burnout pada Perawat di IGD RSUD Bandung Mangusada. *Artikel Jurnal*.
- Kapu, D. A. R. T. (2020). Hubungan Efikasi Diri Dengan Burn Out Pada Perawat DI Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD S.K. Lerik Kota Kupang. *Skripsi*.
- Larengkeng, T., Gannika, L., & Kundre, R. (2019). Burnout Dengan Self Efficacy Pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 7(2), 1–7. <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i2.24474>
- Lestari, S. (2022). Hubungan Efikasi Diri(Self Efficacy) Terhadap Burnout Pada Perawat Di RSU Kabupaten Tangerang Tahun 2021. *Nusantara Hasana Journal*, 1(11), 22–32. <http://nusantarahasanajournal.com/index.php/nhj/article/view/279>
- Linda, P., Wahyuningsih, S., & Dewi, S. (2022). Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Burnout Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit UNS. 27, 1–12.
- Manuntung, A. (2019). *Terapi Perilaku Kognitif Pada Pasien Hipertensi*. WINEKA MEDIA. <https://books.google.co.id/books?id=VWGDwAAQBAJ>
- Mariana, E. R., Suroto, S., & Rezki, N. F. (2020). Hubungan Karakteristik Dan Stres Kerja Perawat Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Di Igd Dan Icu Rsud Ratu Zalecha Martapura. *An-Nadaa: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(2), 139. <https://doi.org/10.31602/ann.v7i2.3547>
- Natsir, M., Hartiti, T., & Sulisno, M. (2015). Hubungan Antara Self Efficacy Dan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan Hubungan Antara Self Efficacy Dan Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Dalam Melakukan Asuhan. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 3(1), 30–35.
- Prestiana, N. D. I., & Purbandini, D. (2012). Hubungan Antara Efikasi Diri (self efficacy) dan Stress Kerja dengan Kerja (burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Soul*, 5, 14.
- Puspita, L., & Nauli, M. (2021). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat Darurat (Igd) Dengan Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. *MIRACLE Journal*, 1(1), 28–32. <https://doi.org/10.51771/mj.v1i1.31>
- Putu, A. T. A., & Krismi, D. A. (2019). *Hubungan antara Self-Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa*. 3(2), 29–39.
- Revda Dinibutun, S. (2020). *Factors Associated with Burnout Among Physicians: An Evaluation During a Period of COVID-19 Pandemic*. <https://doi.org/10.2147/JHL.S270440>