

## ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEJADIAN *BURNOUT SYNDROME* PERAWAT DI RS DARMO SURABAYA

Okte Citra Indiwati<sup>1</sup>, Hidayatus Sya'diyah<sup>2</sup>, Dhian Satya Rachmawati<sup>3</sup>, A.V. Sri  
Suhardiningsih<sup>4</sup>  
Stikes Hang Tuah Surabaya  
Email : mahisyah\_sht@yahoo.com

### ABSTRAK

Stress pada perawat terjadi karena tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif dan profesional. Tujuan penelitian adalah menganalisis faktor yang mempengaruhi *Burnout syndrome* pada perawat di RS Darmo Surabaya. Peneliti menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi diambil dari 140 perawat RS Darmo, dengan teknik *proporsional random sampling* didapatkan sampel sebanyak 104 perawat. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner beban kerja perawat, IPC, OCQ, MBI HSS dengan penghitungan analisis statistik Spearman rho pada tingkat signifikansi  $\alpha < 0,05$ . Hasil penelitian didapatkan perawat RS Darmo Surabaya sebagian besar mengalami *burnout syndrome* sedang dengan presentase 71,15 %. Hasil analisis statistik menunjukkan semua variabel bernilai  $p = 0,01$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, beban kerja, *locus of control*, dan komitmen terhadap *Burnout Syndrome* perawat. Faktor yang paling berpengaruh adalah komitmen dengan koefisien korelasi sebesar -0,804 yang berarti semakin tinggi komitmen perawat terhadap rumah sakit maka *burnout syndrome* semakin menurun. Implikasi penelitian yaitu untuk menurunkan *burnout syndrome* yang terjadi pada perawat dapat dilakukan dengan cara memberikan dukungan kepada rekan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dengan suasana kekeluargaan.

**Kata kunci :** Faktor Demografi, Beban Kerja, *Locus of Control*, Komitmen, *Burnout Syndrome*.

### ABSTRACT

*Nurse stress occurs due to the increasingly complex duties of nurses in providing comprehensive and professional nursing services. The research objective was to analyze the factors that influence Burnout syndrome among nurses at Darmo Hospital Surabaya. Researcher used analytic observational method with cross sectional approach. The population was taken from 140 nurses at Darmo Hospital. With a proportional random sampling technique, a sample of 104 nurses was obtained. The measuring instrument used was a nurse workload questionnaire, IPC, OCQ, MBI HSS with the calculation of the Spearman rho statistical analysis at a significance level of  $\alpha < 0.05$ . The results showed that most nurses at Darmo Hospital Surabaya had moderate burnout syndrome with a percentage of 71.15%. The results of statistical analysis showed that all variables had a value of  $p = 0.01$  so that it could be concluded that there was an effect of age, gender, education level, marital status, years of service, workload, locus of control, and commitment to nurse's Burnout Syndrome. The most influential factor is commitment with a correlation coefficient of -0.804, which means that the higher the nurse's commitment to the hospital, the lower the burnout syndrome. The research implicated to reduce burnout syndrome*

*that occurs in nurses by providing support to colleagues, creating a comfortable work environment with a family atmosphere.*

**Keywords:** *Demographic Factors, Workload, Locus of Control, Commitment, Burnout Syndrome.*

## **LATAR BELAKANG**

Stress pada perawat terjadi karena tugas perawat yang semakin kompleks dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif dan profesional baik kepada pasien, keluarga pasien maupun menghadapi konflik dengan tenaga kesehatan lain (Saparwati & Apriatmoko, 2020). *Syndrome burnout* adalah periode stress yang berkepanjangan, kejenuhan akan aktivitas yang monoton dan tuntutan yang besar menimbulkan terjadinya penurunan energi mental dan fisik (Tinambunan and Tampubolon, 2018). Fakta menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Darmo Surabaya sering mengalami kelelahan secara fisik dan emosional sehingga berpengaruh terhadap pelayanan pasien saat menghadapi keluhan pasien maupun keluarga dibuktikan dengan adanya 17 komplain di tahun 2019 dan 13 komplain di tahun 2020 terkait pelayanan tentang tindakan keperawatan yang dinilai kurang sesuai prosedur.

*Burnout Syndrome* dikalangan profesi perawat banyak diteliti di luar negeri. Di Andalusia Spanyol dilaporkan dari 674 (80 %) perawat yang diteliti rata-rata memiliki tingkat *burnout syndrome* yang tinggi (Cañadas-De la Fuente *et al.*, 2015). Di Indonesia hasil penelitian hasil penelitian (Saparwati and Apriatmoko, 2020) juga menunjukan sebagian besar perawat di RSUD Ungaran mengalami kejadian *burnout syndrome* dengan persentase 50,8%. Permasalahan *burnout syndrome* juga ditemukan peneliti di Rumah Sakit Darmo Surabaya. Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 19 september 2020 pada 10 orang perawat pelaksana yang berjaga di ruang Rawat Inap, didapatkan hasil 100% dari responden menyatakan sering mengalami keletihan secara fisik, 75% menyatakan sering mengalami keletihan secara emosional, 50% menyatakan sering mengalami gangguan pola tidur, gangguan pola makan dan sakit kepala serta 50% menyatakan sesekali ingin beralih ke profesi selain perawat. Data perawat yang Resign mulai tahun 2019 hingga 2020 mengalami kenaikan yang fluktuatif, yaitu sebanyak 4,7 % pada 2019 dan 9,3% ditahun 2020.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* secara garis besar dibagi menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan faktor internal. Lee dan Ashfort (1996) dalam (Sari, 2014) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor eksternal yang mempengaruhi burnout syndrome yaitu ambiguitas peran, konflik peran, beban kerja, motivasi dan dukungan sedangkan faktor internal terdiri dari faktor demografis (jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan masa kerja) serta faktor kepribadian (tipe kepribadian, harga diri, dan locus of control). Burnout syndrome yang dialami perawat dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta dapat menyebabkan efektifitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan, dan tempat kerja perawat. Pada keadaan yang sudah parah, akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain. Jika hal ini dibiarkan dan tidak diidentifikasi secara komprehensif, maka rumah sakit tempat perawat tersebut bekerja akan mengalami penurunan kualitas pelayanan. Lebih dari itu, citra perawat sebagai salah satu petugas kesehatan yang terdekat dengan pasien akan rusak di mata masyarakat (Tawale, 2011) dalam (Sari, 2014)

## METODE

Peneliti menggunakan metode observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi diambil dari 140 perawat RS Darmo, dengan teknik *proporsional random sampling* didapatkan sampel sebanyak 104 perawat. Penelitian dilakukan pada tanggal 23-31 Januari 2020. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner beban kerja perawat, IPC, OCQ, MBI HSS yang disebar menggunakan *link google forms* yang telah diuji validitas dan reliabilitas, dengan penghitungan analisis statistik Spearman rho pada tingkat signifikansi  $\alpha < 0,05$ .

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. *Burnout Syndrome* Perawat

Tabel 5.16 *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya tanggal 23-30 Januari 2021 (n=104)

Burnout Syndrome Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Burnout Syndrome Rendah	0	0
Burnout Syndrome Sedang	74	71,1
Burnout Syndrome Tinggi	30	28,9
Total	104	100

Berdasarkan tabel 5.16 didapatkan data *Burnout Syndrome* perawat di Rumah Sakit Darmo Surabaya dengan hasil *Burnout Syndrome* sedang 74 orang (71,1%), dan *Burnout Syndrome* tinggi sebanyak 30 orang (28,9%). Ketika menjalankan pekerjaannya, seorang perawat tidak hanya berhadapan dengan pasien yang sedang dirawatnya, tetapi juga dengan dokter, sesama perawat, keluarga pasien, dan bagian-bagian lain dalam rumah sakit seperti laboratorium, radiologi, dan sebagainya. Tingkat interaksi dengan orang lain yang tinggi, beban kerja (*workload*) yang berat, menjadi tekanan tersendiri bagi perawat rumah sakit.

Tabel 5.17 *Burnout Syndrome* perawat di Ruang Covid Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

No		<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Jumlah	%
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	Paviliun 7	0	0	16	69,6	7	30,4	23	100
2	ICU	0	0	14	77,8	4	22,2	18	100
3	IGD	0	0	8	61,5	5	38,4	13	100
	Total	0	0	38	70,3	16	29,7	54	100

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.17 responden yang berdinis di ruang rawat inap iso covid (pavilyun 7) mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 16 orang (69,6%) dan sebanyak 7 orang (30,4%) mengalami *burnout syndrome* berat. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap mereka bekerja dibagi menjadi tiga shift, delapan jam untuk shift pagi, delapan jam untuk shift siang, dan delapan jam untuk shift malam. Petugas kesehatan berpotensi terinfeksi karena pajanan mereka pada pasien COVID-19 selama shift kerja, sehingga petugas kesehatan mengalami kondisi yang rentan memicu stress.

Berdasarkan hasil penelitian responden dalam tabel 5.17 yang berdinis di ICU isolasi covid mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 14 orang (77,8%) dan sebanyak 4 orang (22,2%) mengalami *burnout syndrome* berat. Perawat yang bekerja di ruang ICU memiliki tanggung jawab yang berat untuk menangani pasien dalam kondisi

kritis sehingga perawat dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanan serta pengawasan terhadap kondisi pasien yang dapat mengakibatkan kelelahan dan berujung terjadinya stres kerja. Tuntutan untuk memiliki tingkat pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik dari perawat yang lain dalam menangani pasien dan faktor psikologis seperti beban kerja lebih berat yang dialami perawat ICU akan menimbulkan kelelahan kerja yang berujung pada stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.17 responden yang berdinasi di IGD isolasi covid mengalami burnout syndrome sedang sebanyak 8 orang (61,5%) dan sebanyak 5 orang (38,4%) mengalami burnout syndrome berat. Stres yang dialami perawat yang bekerja di ruang IGD merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan untuk menangani pasien dalam kondisi gawat maupun pasien yang tidak mengalami kondisi gawat karena pelayanan awal dilakukan juga di ruang IGD. Dalam pengambilan keputusan klinis, perawat harus mampu memprioritaskan perawatan pasien atas dasar pengambilan keputusan yang tepat serta kunjungan pasien yang sangat banyak pada siang hingga malam hari juga berkontribusi terhadap stres kerja perawat.

## 2. Tabulasi Silang Pengaruh Usia Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.18 Tabulasi Silang Pengaruh Usia Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Usia	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
20-30	0	0	24	44,4	30	54,5	54	100
31-40	0	0	27	100	0	0	27	100
41-50	0	0	23	100	0	0	23	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,581)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.18 menunjukkan responden dengan usia 20-30 tahun (dewasa awal) yang mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 24 orang (44,4%), sedangkan responden dengan usia 20-30 tahun yang mengalami *burnout syndrome* berat dengan sebanyak 30 orang (54,5%). Usia dewasa awal (20-30 tahun) dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis. *Burnout syndrome* umumnya terjadi pada karyawan yang lebih muda karena belum siap menjalani pekerjaan, kurangnya adaptasi, ketidakamanan di lingkungan kerja ataupun persepsi tentang ambiguitas peran.

Berdasarkan tabel 5.18 didapatkan hasil responden dengan usia 31-40 tahun (dewasa pertengahan) yang mengalami burnout syndrome sedang 27 orang (100%) hal ini karena usia berpengaruh terhadap kemampuan mengatasi masalah dalam pekerjaan yang berpengaruh terhadap *burnout* seperti yang dikemukakan oleh Maslach (1982 dalam Caputo 1991) mengatakan usia dewasa pertengahan memiliki kemungkinan mengalami *burnout syndrome* lebih dari pada usia di bawah 30 tahun, yang mempunyai pengalaman pekerjaan yang relatif sedikit Maslach (1996 dalam Cooper et al., 2003). Menurut Maharani (2012) kejenuhan kerja ringan juga dapat dirasakan pada usia 31-40 tahun, semua responden dalam rentang usia ini mengalami kejenuhan sedang, hal ini dapat diakibatkan adanya beban pikiran yang dirasakan, adapun beban tersebut antara lain (keluarga, anak, kebutuhan keluarga, ataupun lingkungan yang kurang sesuai).

Berdasarkan tabel 5.18 pengaruh usia terhadap *burnout syndrome* didapatkan hasil bahwa responden dengan usia 41-50 tahun dan mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 23 orang (100%). Perawat yang lebih tua biasanya lebih menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dan keinginan agar mencapai kinerja lebih baik daripada perawat yang berusia lebih muda. Perawat dengan usia produktif cenderung menggunakan koping efektif dalam keterlibatan emosional, sehingga perawat melayani dengan sikap sabar dan memahami orang lain yang sedang dalam keadaan menghadapi kritis, ketakutan dan kesakitan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2014) di RSUP Sanglah dengan sampel yaitu 53 orang perawat pelaksana Ruang IRD yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara variabel usia dengan *burnout syndrome*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Chakraborty, Chatterjee and Chaudhury, 2012) menunjukkan hasil bahwa usia memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout syndrome*. Namun hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayanto (2014) di BRSU Tabanan menunjukkan hasil tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan tingkat burnout pada perawat di BRSU Tabanan.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = 0.581$  dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0.51-0.75$  hubungan kuat, maka menunjukkan hubungan yang kuat dan secara statistik ada hubungan yg signifikan antara usia dengan *burnout syndrome* perawat.. Semakin tinggi usia seseorang maka *burnout syndrome* akan semakin meningkat. Sari (2014) mengungkapkan perawat yang lebih tua biasanya lebih menguasai pekerjaan yang mereka lakukan dan keinginan agar mencapai kinerja lebih baik daripada perawat yang berusia lebih muda sehingga kecenderungan *burnout syndrome* lebih tinggi.

### 3. Tabulasi Silang Pengaruh Jenis Kelamin Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.19 Tabulasi Silang Pengaruh Jenis Kelamin terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Jenis Kelamin	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
Laki-Laki	0	0	0	0	11	100	11	100
Perempuan	0	0	74	79.6	19	20,4	93	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,540)

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.19 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki 11 orang ( 100% ) mengalami *burnout syndrome* berat. Menurut Farber (1991) menemukan bahwa pria lebih rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. Orang berkesimpulan bahwa wanita lebih lentur jika dibandingkan dengan pria, karena dipersiapkan dengan lebih baik atau secara emosional lebih mampu menangani tekanan yang besar. Maslach (dalam Schaufeli dkk, 1993) menemukan bahwa pria yang burnout cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang burnout cenderung mengalami kelelahan emosional.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.19 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin perempuan yang mengalami burnout syndrome sedang sebanyak 74 orang (79,6%) dan responden perempuan yang mengalami *burnout syndrome* berat

sebanyak 19 orang ( 20,4%). Karena mayoritas perawat dirumah sakit Darmo lebih banyak didominasi oleh perawat perempuan dari pada perawat laki-laki. Menurut peneliti *burnout* tinggi pada perawat perempuan besar kemungkinan karena mereka juga mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara professional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Perawat perempuan terkadang harus meninggalkan keluarga mereka yang sedang sakit yang membutuhkan pertolongannya dan disisi lain mereka juga harus bersikap professional yaitu harus mengutamakan menolong dan menghibur pasien.

Hal yang sama diungkapkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Prihantoro, 2014) di Rumah Sakit Islam Surakarta dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 perawat yang menunjukkan hasil bahwa ada perbedaan kecenderungan burnout antara laki-laki dan perempuan. Hasil perbedaan ditunjukkan hasil independent samples test dengan  $p = 0,001$  atau  $p < 0,05$ . Namun berdeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi and Paramita, 2012) yang berjudul “Tingkat Burnout Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya” yang menunjukkan hasil bahwa tidak ada hubungan yang signifikan jenis kelamin ( $p$  value=0,283) terhadap burnout syndrome.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = 0,540$  dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0.51-0.75$  hubungan kuat, maka menunjukkan hubungan yang kuat dan secara statistik ada hubungan yg signifikan antara jenis kelamin dengan *burnout syndrome* perawat. Dalam penelitian ini meskipun semua perawat laki-laki mengalami *burnout syndrome* berat, namun dari segi jumlah perawat perempuan lebih mendominasi dan mengalami *burnout syndrome* sedang- berat. Iwan (2016) menyatakan tingginya *burnout* pada perawat perempuan disebabkan karena perawat wanita mengalami konflik antara mengurus keluarga dan menolong pasien secara professional yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Tidak jarang perawat perempuan harus meninggalkan keluarga yang sedang sakit atau membutuhkan perhatian lebih dan disisi lain mereka juga harus bersikap professional mengutamakan menolong dan menghibur pasien.

#### 4. Tabulasi Silang Pengaruh Status Pernikahan Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Rumah Sakit Darmo surabaya

Tabel 5.20 Tabulasi Silang Pengaruh Status Pernikahan Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo surabaya 23-30 Januari 2021 ( n=104)

Status Pernikahan	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
Menikah	0	0	55	100	0	0	55	100
Belum Menikah	0	0	19	38,8	30	61,2	49	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 ( $r=0,675$ )

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.20 menunjukkan responden yang sudah menikah mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 55 orang (100%). Perawat yang telah menikah cenderung untuk mengalami *burnout* dibanding perawat yang belum menikah. Hasil ini sejalan dengan hasil yang diungkapkan dalam penelitian (Liana, 2020) menunjukkan bahwa perawat yang sudah menikah lebih rentan mengalami *burnout syndrome* berat dibandingkan dengan perawat yang belum menikah. Hal ini dimungkinkan terjadi karena seseorang yang sudah menikah lebih banyak memiliki tanggung jawab dan tuntutan daripada seseorang yang belum menikah, sehingga orang

yang sudah menikah lebih banyak memiliki beban pikiran. Orang yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan berbeda dengan seseorang yang belum menikah yang bisa fokus terhadap pekerjaannya (Prayanto, 2014). Seseorang yang sudah menikah dan berkeluarga pada umumnya berusia lebih tua, stabil, matang secara psikologis, dan keterlibatan dengan keluarga dan anak dapat mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.20 menunjukkan responden yang belum menikah mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 19 orang (38,8%). Menurut Farber dan Maslach dalam Fatmawati (2012) dibandingkan antara seseorang yang memiliki anak dan yang tidak memiliki anak, maka seseorang yang memiliki anak cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah. Menurut Maslach, Schaufeli, Leither (2001) status pernikahan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Seseorang yang tidak menikah (yang paling utama yaitu laki-laki) akan lebih mudah terkena *burnout* dibandingkan dengan yang sudah menikah. Seseorang yang belum menikah berdasarkan pengalaman mengalami level *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan dengan orang yang sudah menikah. Karena pada seseorang yang belum menikah tidak ada keterlibatan dengan keluarga dan anak dalam mempersiapkan mental seseorang dalam menghadapi masalah pribadi dan konflik emosional. Kasih sayang dan dukungan sosial dari keluarga dapat membantu seseorang dalam mengatasi tuntutan emosional dalam pekerjaan. Profesional yang berstatus lajang lebih banyak yang mengalami *burnout* daripada yang telah menikah. Profesional yang berstatus lajang tidak memiliki sistem pendukung yang baik dalam mendukung dan menunjang pekerjaan.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho diperoleh nilai  $r = 0,675$ , dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0.51-0.75$  hubungan kuat, maka menunjukkan hubungan yang kuat dan secara statistik ada hubungan yg signifikan antara status pernikahan dengan *burnout syndrome*. Dalam penelitian ini mayoritas perawat sudah menikah dan mengalami *burnout syndrome* sedang karena perawat yang sudah menikah seseorang yang sudah menikah lebih banyak memiliki tanggung jawab dan tuntutan daripada seseorang yang belum menikah, sehingga orang yang sudah menikah lebih banyak memiliki beban pikiran. Menurut (Prayanto, 2014) Orang yang sudah menikah akan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga dan pekerjaan berbeda dengan seseorang yang belum menikah yang bisa fokus terhadap pekerjaannya sehingga tingkat *burnout syndrome* akan lebih tinggi.

5. Tabulasi Silang Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.21 Tabulasi Silang Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Tingkat Pendidikan	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
D3 Keperawatan	0	0	74	77,1	22	22,9	96	100

S1 Keperawatan	0	0	0	0	8	100	8	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,453)

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.21 menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir D3 yang mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 74 orang (77,1%) sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1/Ners mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak orang (100%). Tingkat pendidikan yang rendah jika dihadapkan dengan tugas dan beban kerja yang melebihi kapabilitasnya cenderung akan meningkatkan stres dan mengalami *burnout*. Kerja seseorang berkaitan erat dengan tingkat pendidikan yang telah ditetapkan untuk ditempuh oleh seseorang sebagai tenaga perawat. Tenaga perawat yang memiliki tingkat pendidikan yang memadai sesuai dengan profesinya akan mempunyai kemampuan yang baik dalam melaksanakan pelayanan medis atau melakukan tindakan perawatan terhadap pasien (Astriana, 2014). Tingkat pendidikan yang rendah jika dihadapkan dengan tugas dan beban kerja yang melebihi kapabilitasnya cenderung akan meningkatkan stres dan mengalami *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.21 menunjukkan responden dengan pendidikan terakhir S1/Ners mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak orang (100%). Menurut Maslach (1982) bahwa profesional yang latar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka muncullah *burnout syndrome*. Siagian (2009) mengemukakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta semakin besar pula tuntutan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Perawat yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho diperoleh nilai  $r = 0,453$ ,  $p = 0,01$  dengan nilai  $r = 0,51-0,75$  hubungan cukup, maka menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan secara statistik ada hubungan yg signifikan antara status pernikahan dengan *burnout syndrome*. Semakin tinggi pendidikan seorang perawat maka *burnout syndrome* semakin meningkat. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin besar keinginan untuk memanfaatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya serta semakin besar pula tuntutan pekerjaan sehingga berpengaruh terhadap *burnout syndrome*. Menurut Maslach (1982) bahwa profesional yang latar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout syndrome* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi.

#### 6. Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.22 Tabulasi Silang Pengaruh Masa Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Masa Kerja	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
<5 Tahun	0	0	16	35,6	29	64,4	45	100

6-9 Tahun	0	0	14	93,4	1	6,6	15	100
>9 Tahun	0	0	44	100	0	0	44	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100
Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,659)								

Berdasarkan hasil penelitian pada dalam 5.22 menunjukkan responden dengan masa kerja selama <5 tahun atau perawat junior yang mengalami burnout syndrome sedang sebanyak 16 orang (35,6%) dan burnout syndrome berat yaitu 29 orang (64,4%). Maslach (1982) dalam (Ayudytha and Putri, 2019) menjelaskan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) ini cenderung dirasakan pada karyawan dengan lama kerja yang dini, karena semakin lama karyawan bekerja ia akan semakin terbiasa dengan pekerjaannya, sedangkan untuk karyawan yang baru memulai menguasai pekerjaannya dan mulai belajar menguasai pekerjaan secara tidak langsung dapat menjadi beban dan stres pada pegawai baru yang pada akhirnya dapat menyebabkan kejenuhan dalam bekerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayudytha and Putri, 2019) bahwa perawat yang masa kerjanya kurang dari 10 tahun memiliki nilai rata-rata burnout lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dengan masa kerja lebih dari 10 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.22 menunjukkan responden dengan masa kerja 6-9 tahun dan mengalami *burnout syndrom* sedang sebanyak 14 orang (93,4%) dan responden dengan masa kerja >9 tahun yang mengalami burnot syndrome sedang sebanyak 44 orang (100%). Walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan perawat yang monoton dan bersifat human service justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada *burnout syndrome* (Pangastiti, 2011). Perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit lebih rentan mengalami stres dibandingkan masa kerja yang lebih lama yang sudah bisa beradaptasi (Peterson, 2009).

Menurut peneliti perawat di Rumah Sakit Darmo Surabaya yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun memiliki tingkat *burnout* tinggi lebih kecil jika dibandingkan dengan perawat kontrak yang memiliki masa kerja relatif baru. Pengalaman kerja yang lebih lama akan menjadikan perawat memiliki adaptasi yang lebih baik terhadap pekerjaannya. Berbagai persoalan dalam pekerjaannya akan menjadi mudah diatasi sehingga lebih jarang mengalami *burnout*. Hasil penelitian sesuai dengan teori Farber dalam (Sari, 2015) yang menyatakan bahwa semakin banyak pengalaman kerja semakin rendah tingkat burnout yang dialami seseorang, sebaliknya minimnya pengalaman kerja maka semakin tinggi tingkat burnout yang dialami.

Masa kerja adalah panjangnya waktu terhitung mulai pertama kali masuk kerja hingga saat penelitian. Tekanan melalui fisik (beban kerja) pada suatu waktu terbentuk mengakibatkan berkurangnya kinerja otot, gejala yang ditunjukkan juga berupa pada makin rendahnya gerakan. Keadaan ini tidak hanya disebabkan oleh suatu sebab tunggal seperti terlalu kerasnya beban kerja, namun juga oleh tekanan–tekanan yang terakumulasi setiap harinya pada suatu masa yang Panjang.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = 0,659$  dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0,51-0,75$  hubungan kuat, dan secara statistik ada hubungan yg signifikan antara masa kerja dengan *burnout syndrome* perawat Rumah Sakit Darmo Surabaya. Semakin tinggi masa kerja perawat maka burnout syndrome semakin meningkat. Sejalan dengan (Pangastiti, 2011) Walaupun dengan masa kerja yang lama seorang perawat mendapatkan pengalaman kerja yang banyak, namun pola pekerjaan

perawat yang monoton dan bersifat human service justru menimbulkan kelelahan fisik, emosi dan psikologi yang mengarah pada *burnout syndrome*.

7. Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.23 Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Beban kerja	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
Ringan	0	0	0	0	0	0	0	100
Sedang	0	0	46	100	0	0	46	100
Berat	0	0	28	48,3	30	51,7	58	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,567)

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.23 menunjukkan responden dengan beban kerja sedang dan mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 46 orang (100%). Beban Kerja dipengaruhi oleh banyaknya pasien yang masuk dalam satu hari dan kondisi pasien atau tingkat ketergantungan pasien. Hal ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Gillies (1998) yang menyatakan bahwa komponen yang mempengaruhi beban kerja perawat antara lain banyaknya pasien yang masuk ke dalam satu unit perawatan per hari, per bulan serta per tahun, kondisi pasien dalam satu unit perawatan atau tingkat ketergantungan pasien, rata-rata pasien yang menginap dalam sehari, tindakan keperawatan yang dilakukan perawat, frekuensi masing-masing tindakan keperawatan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan tindakan keperawatan.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.23 menunjukkan perawat dengan beban kerja berat mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 28 orang (48,3%) dan beban kerja berat yang mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak 30 orang (51,7%). Tingginya beban kerja sangat mempengaruhi *burnout syndrome* pada perawat. Kelelahan fisik yang terjadi secara terus menerus dalam jangka waktu yang lama akan berdampak pada kelelahan psikologis. Berdasarkan hasil penelitian sebagian besar responden menjawab beban kerja berat karena Melakukan observasi ketat selama jam kerja, banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien, beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan klien.

Beban kerja perawat semakin meningkat di Era pandemi Covid 19 karena banyaknya pasien yang infeksius ditambah tenaga keperawatan terbatas, dan harus menggunakan APD secara bergantian.

Hasil penelitian juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2014) analisis yang didapatkan adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout syndrome* Penelitian ini juga menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kejenuhan dan kelelahan. Hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Wardah and Tampubolon, 2020) yang berjudul “*Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat di Rumah Sakit Santa Maria Pekan baru*” penelitian ini menunjukkan hasil bahwa *burnout syndrome* memiliki hubungan yang signifikan dengan beban kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = 0,567$  dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0,51-0,75$  pengaruh kuat, maka menunjukkan pengaruh yang kuat dan secara statistik ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*

*syndrome* perawat di Rumah Sakit Darmo Surabaya. Semakin tinggi beban kerja perawat maka *burnout syndrome* semakin meningkat. Niluh putu (2015) menyatakan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan (*burnout*) yang akan menimbulkan stres kerja pada perawat yang kemudian akan berdampak pada penurunan kepuasan kerja

8. Tabulasi Tabulasi Silang Pengaruh Komitmen Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.24 Tabulasi Silang Pengaruh Komitmen Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

Komitmen	Burnout Syndrome Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	F	%	F	%	F	%	N	%
Rendah	0	0	0	0	28	100	28	100
Sedang	0	0	18	100	0	0	18	100
Tinggi	0	0	56	96,6	2	3,4	58	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r= - 0,804)

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 5.24 menunjukkan responden yang mempunyai komitmen tinggi dan mengalami *burnout syndrome* sedang 56 orang (96,6%), responden yang mempunyai komitmen tinggi dan mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak 2 orang (3,4%). Komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan berpikir positif sehingga rasa jenuh (*burnout*) ketika bekerja dapat berkurang. Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, dalam Melizawati, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.24 menunjukkan responden dengan komitmen rendah mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak 28 orang (100%). Komitmen organisasi memberikan manfaat yang besar bagi organisasi berupa rasa kecintaan yang baik akan organisasi sehingga membuat pekerjaan yang ada tidak menjadi beban bagi pegawai (Widodo, 2010). Atas dasar tersebut komitmen organisasi pada pegawai merupakan hal yang penting sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian fenomena *burnout* pada pegawai akan berkurang. Komitmen organisasi pegawai yang rendah dapat menyebabkan individu cepat merasa jenuh dengan pekerjaan. Kejenuhan (*burnout*) pada saat bekerja merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada pegawai, *burnout* dapat terjadi pada pegawai yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik, kejenuhan ini secara tidak langsung akan berefek pada kinerja pegawai yang rendah. Menurut Luthans (Melizawati, 2015) pegawai dengan komitmen yang rendah akan mengalami penurunan kinerja. Atas dasar tersebut diperlukan suatu komitmen yang tinggi pada pegawai terhadap organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dewi, 2018) mengemukakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada trainer Lso Mega Putih Outbound Provider. Hasil yang sama juga diperoleh oleh (MULYA, 2017) adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo. Dalam penelitian tersebut

didapatkan hasil bahwa, ketika pegawai yang memiliki komitmen organisasi dengan nilai yang tinggi, maka mereka akan memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian (Restiani, Aspin and Pambudhi, 2020) yang tidak menemukan adanya hubungan negatif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *burnout* pada pegawai. penelitiannya didapatkan bahwa justru komitmen organisasi memiliki hubungan positif dengan *burnout*.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = -0,804$  dengan nilai  $p = 0,01$  dengan nilai  $r = 0,76-0,99$  berhubungan sangat kuat, maka menunjukkan hubungan antara komitmen dengan burnout syndrome perawat RS Darmo Surabaya. Semakin tinggi komitmen perawat terhadap rumah sakit maka *burnout syndrome* akan menurun. (Luthans, dalam Melizawati, 2015) menyatakan komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan berpikir positif sehingga rasa jenuh (*burnout*) ketika bekerja dapat berkurang.

9. Tabulasi Silang Pengaruh *Locus of Control* Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya

Tabel 5.25 Tabulasi Silang Pengaruh *Locus Of Control* Internal Terhadap *Burnout Syndrome* Perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

<i>Locus of control</i> internal	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
Rendah	0	0	0	0	22	100	22	100
Tinggi	0	0	74	90,2	8	9,8	82	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r= -0,814)

Tabel 5.26 Tabulasi Silang Pengaruh *Locus Of Control* Eksternal Terhadap *Burnout Syndrome* perawat Di Rumah Sakit Darmo Surabaya 23-30 Januari 2021 (n=104)

<i>Locus of control</i> eksternal	<i>Burnout Syndrome</i> Perawat						Total	
	Ringan		Sedang		Berat		N	%
	F	%	F	%	F	%		
Rendah	0	0	19	39,6	29	60,4	48	100
Tinggi	0	0	55	98,2	1	1,8	56	100
Total	0	0	74	71,1	30	28,9	104	100

Nilai Uji korelasi Spearman' rho 0,01 (r=0,645)

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.25 didapatkan responden dengan *locus of control* rendah dan mengalami *syndrome burnout* berat sebanyak 22 orang (100%). Hal tersebut sesuai dengan pendapat (Kinichi, 2005) bahwa *locus of control* internal dapat menurunkan burnout. Dijelaskan lebih lanjut bahwa tingkatan rendah, *locus of control* internal dapat menghambat perawat dalam pengambilan resiko, sehingga mereka lebih cenderung stabil dalam karir, mengupayakan masa depan yang lebih baik, juga telah terbukti bahwa perawat yang burnout lebih menunjukkan kinerja yang buruk.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.25 didapatkan *locus of control* internal tinggi dengan *burnout syndrome* sedang sebanyak 74 orang (90,2%) dan responden

dengan *locus of control* internal tinggi dan mengalami *burnout syndrome* berat sebanyak 8 orang (9,8%). Adanya *locus of control* internal yang baik di Rumah Sakit karena kondisi di tempat kerja yang cukup menyenangkan, sehingga para perawat mempunyai motivasi kerja yang tinggi yang mana motivasi kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor yang dapat mempertinggi *locus of control* internal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Burnout* menurut Maslach (2001) adalah *Locus of control*. *Locus of control* internal di definisikan sebagai kepercayaan pada umumnya adalah keberhasilan dan kegagalan seseorang di kendalikan oleh perilaku seseorang itu sendiri (internal). Ia juga menyatakan harapan untuk mengendalikan diri di dalam kehidupan baik di kendalikan dengan tindakan sendiri internalisasi. Mereka percaya bahwa mereka memiliki kemampuan mengendalikan atas nasib mereka sendiri. Mereka percaya dan yakin bahwa kemampuan dirinya sendiri maupun menentukan sebagian besar pengalaman hidupnya (Spector, dalam Rash I & Marwa M, 2014) dalam (PUSPITA and Dwityanto, 2017)

Adapun penelitian terdahulu dengan judul “Burnout pada perawat ditinjau dari *locus of control*” ini terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *locus of control* dengan burnout (TIARASARI, 2017). Selanjutnya Hubungan *Locus Of Control* dengan Burnout Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang” dengan hasil ada hubungan antara usia, masa kerja, *locus of control* internal, dan *locus of control* eksternal serta terdapat faktor yang paling dominan berhubungan dengan burnout adalah *locus of control* eksternal (PUSPITA and Dwityanto, 2017).

Berdasarkan penelitian dalam tabel 5.26 didapatkan hasil responden dengan *locus of control* eksternal rendah dan mengalami burnout syndrome sedang sebanyak 19 orang (39,6%) dan responden dengan *locus of control* rendah dan mengalami burnout syndrome berat sebanyak 29 orang (60,4%). *Locus of control* eksternal mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap variabel *burnout*. Individu dengan *locus of control* eksternal yang rendah cenderung membuat mereka lebih kuat dan mampu menangani stresor karena mereka berusaha untuk mengubah faktor yang menyebabkan stress di tempat kerja yang pada akhirnya berdampak pada burnout. Koeske dan Kirk (1995) mengatakan bahwa seseorang dengan *locus of control* eksternal yang rendah akan lebih mungkin untuk memikul tanggung jawab situasional dan menggunakan pemecahan masalah serta strategi koping praktis lainnya dengan cara yang positif.

Berdasarkan hasil penelitian dalam tabel 5.26 didapatkan responden dengan *locus of control* eksternal tinggi dan mengalami *burnout syndrome* sedang sebanyak 55 orang (98,2) sedangkan responden yang mengalami *locus of control* eksternal tinggi dan *burnout syndrome* berat sebanyak 1 orang (1,8%). *locus of control* yang bersifat eksternal ketika mereka percaya bahwa kekuatan atau kekuatan di luar diri mereka sebagian besar mengendalikan masa depan dan lingkungan mereka. Kekuatan eksternal ini mungkin orang lain (orang yang cukup kuat untuk mengendalikan bagaimana masa depan terungkap bagi yang lain) atau mungkin terpikir dari segi keberuntungan, kebetulan, atau nasib (McCormack & Cotter, 2013). Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Kalantarkousheh *et al.*, 2013) yaitu karyawan produksi PT. Semacom Integrated memiliki *locus of control* eksternal yang rendah dan pada burnout berada pada kategori rendah.

Berdasarkan hasil uji Spearman rho menunjukkan nilai  $r = 0,679$  dengan nilai  $p = 0.01$  dengan nilai  $r = 0,51-0,75$  berhubungan kuat, maka menunjukkan hubungan antara *locus of control* dengan *burnout syndrome* perawat Rumah Sakit Darmo Surabaya. Semakin tinggi *locus of control* internal dan eksternal perawat maka tingkat burnout

syndrome semakin meningkat. Seseorang dengan *locus of control* internal cenderung mempunyai level kerja yang lebih tinggi, promosi yang lebih cepat dan mendapatkan penghasilan yang lebih. Selain itu, *locus of control internal* cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi dengan pekerjaan mereka dan terlihat lebih mampu menahan stres dibandingkan dengan *locus of control* eksternal (Menezes, 2009) dalam (Saputra, 2014)

#### 10. Analisis Faktor Yang Paling Berpengaruh

Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh menggunakan nilai r atau koefisiensi korelasi tertinggi. Berdasarkan penelitian dapat dibuat tabel berikut :

Tabel 5.27 Nilai Kofisiensi Korelasi Tiap variabel

Variabel	Koefisien Korelasi (r)
Usia	0,581
Jenis Kelamin	0,540
Status Pernikahan	0,675
Pendidikan	0,453
Masa Kerja	0,659
Beban Kerja	0,567
Komitmen	-0,804
<i>Locus Of control</i>	0,679

Berdasarkan tabel 5.27 nilai paling tinggi dan memiliki pengaruh paling kuat yaitu komitmen. Dengan pengaruh negative maka semakin tinggi komitmen maka kejadian *burnout syndrome* akan menurun. Komitmen memberikan manfaat yang besar bagi organisasi berupa rasa kecintaan yang baik akan organisasi sehingga membuat pekerjaan yang ada tidak menjadi beban bagi pegawai (Widodo, 2010). Atas dasar tersebut komitmen pada pegawai merupakan hal yang penting sehingga kinerja karyawan akan meningkat ketika komitmen organisasi tinggi terhadap organisasi, yang kemudian fenomena *burnout* pada pegawai akan berkurang.

Komitmen pegawai yang rendah dapat menyebabkan individu cepat merasa jenuh dengan pekerjaan. Kejenuhan (*burnout*) pada saat bekerja merupakan salah satu fenomena umum yang kerap terjadi pada pegawai, *burnout* dapat terjadi pada pegawai yang melakukan pekerjaan secara monoton, berulang-ulang, serta pelaksanaan atau kegiatan yang cenderung tidak menarik, kejenuhan ini secara tidak langsung akan berefek pada kinerja pegawai yang rendah.

Menurut Luthans (Melizawati, 2015) pegawai dengan komitmen yang rendah akan mengalami penurunan kinerja. Atas dasar tersebut diperlukan suatu komitmen yang tinggi pada pegawai terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi secara langsung akan mendorong pegawai untuk berusaha mencapai tujuan organisasi, berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi organisasinya dan berpikir positif sehingga rasa jenuh (*burnout*) ketika bekerja dapat berkurang.

Pegawai yang berkomitmen tinggi akan memiliki produktivitas tinggi (Luthans, dalam Melizawati, 2015). Penelitian dengan variabel yang sama pernah dilakukan sebelumnya. Dewi (2018) mengemukakan adanya hubungan negatif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada trainer Lso Mega Putih Outbound Provider dengan nilai korelasi sebesar (r=-0,596) dan nilai signifikansi sebesar p 0,001. Hasil yang sama juga diperoleh oleh Mulya (2017) adanya hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dengan *burnout* pada perawat di RSJD Dr Amino Gondohutomo. Dalam penelitian tersebut didapatkan hasil bahwa, ketika pegawai yang memiliki

komitmen organisasi dengan nilai yang tinggi, maka mereka akan memiliki kecenderungan *burnout* yang rendah.

## **KETERBATASAN**

Keterbatasan merupakan kelemahan dan hambatan dalam penelitian. Pada penelitian ini beberapa keterbatasan yang dihadapi oleh peneliti adalah :

1. Pengumpulan data dengan kuesioner, memungkinkan responden menjawab pertanyaan dengan tidak jujur atau tidak mengerti dengan pertanyaan yang dimaksud sehingga hasilnya kurang mewakili secara kualitatif.
2. Pada penelitian ini dalam beban kerja perawat hanya dinilai melalui lembar kuesioner saja, seharusnya juga melalui observasi sehingga nilai yang didapatkan lebih obyektif

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil temuan penelitian dan hasil pengujian pada pembahasan yang dilaksanakan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
2. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
3. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara status pernikahan terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
4. Ada pengaruh yang cukup kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara pendidikan terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo.
5. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
6. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
7. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan signifikan antara komitmen terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
8. Ada pengaruh yang kuat dan secara statistik ada hubungan signifikan antara *Locus Of Control* terhadap *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya
9. Komitmen merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kejadian *burnout syndrome* perawat RS Darmo Surabaya

### **Saran**

Berdasarkan temuan hasil penelitian, beberapa saran yang disampaikan pada pihak terkait adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan agar perawat RS Darmo dapat menurunkan tingkat *burnout syndrome* yang tinggi dengan cara mengeksplorasi kemampuan individu perawat, memberikan kesempatan kepada perawat untuk menyampaikan ide-ide kreatif dan melakukan aktualisasi diri.
2. Diharapkan agar RS Darmo dapat mempertahankan tingkat kepuasan kerja perawat dengan mempertahankan dukungan dari manajemen untuk perawat.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel lain gaya kepemimpinan dan dukungan keluarga perawat yang dapat mempengaruhi *burnout syndrome* perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayudytha, A. U. and Putri, D. A. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat Diruang Rawat Inap RS PMC', *Real in Nursing Journal*. doi: 10.32883/rnj.v2i3.548.
- Cañadas-De la Fuente, G. A. *et al.* (2015) 'Risk factors and prevalence of burnout syndrome in the nursing profession', *International Journal of Nursing Studies*. doi: 10.1016/j.ijnurstu.2014.07.001.
- Chakraborty, R., Chatterjee, A. and Chaudhury, S. (2012) 'Internal predictors of burnout in psychiatric nurses: An Indian study', *Industrial psychiatry journal*.
- Wolters Kluwer--Medknow Publications, 21(2), p. 119 dan Kinichi, K. (2005) 'Organization Behavior'. Irwin: Mc. Graw-Hill, Boston.
- Dewi, N. F. (2018) 'Hubungan komitmen organisasi dengan Burnout pada Trainer LSO Mega Putih Outbound Provider 2018'. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Dewi, S. L. and Paramita, P. P. (2012) 'Tingkat Burnout Ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya', *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Perkembangan*, 1(02).
- Kalantarkousheh, S. M. *et al.* (2013) 'Locus of control and academic burnout among Allameh Tabataba'i University students', *International Journal of Physical and Social Sciences*. International Journals of Multidisciplinary Research Academy, 3(12), p. 309.
- Liana, Y. (2020) 'Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat', in *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan*, pp. 108–115.
- Mulya, C. L. (2017) 'Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pada Perawat Di Rsjd Dr Amino Gondohutomo Semarang'. Unika Soegijapranata Semarang.
- Prihantoro, S. (2014) 'Kecenderungan Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Jenis Kelamin dan Usia Dewasa di Rumah Sakit Islam Surakarta'. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Puspita, P. I. R. A. and Dwityanto, A. (2017) 'Hubungan Antara Locus Of Control Internal Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Amal Sehat Sragen'. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Restiani, R., Aspin, A. and Pambudhi, Y. A. (2020) 'Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Pada Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Kendari', *Sublimapsi*, 1(2).
- Saparwati, M. and Apriatmoko, R. (2020) 'Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di RSUD Ungaran', *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 2(2), pp. 82–86.
- Sari, I. K. (2015) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat di RSUD Haji Makassar'. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2014) 'Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana di Ruang Intermediet RSUP Sanglah', *Jurnal Dunia Kedokteran*.
- Tiarasari, D. E. (2017) 'Burnout Pada Perawat Ditinjau Dari Locus Of Control Internal Dan Eksternal'. Unika Soegijapranata Semarang.
- Tinambunan, E. M. K. and Tampubolon (2018) 'Burnout syndrome pada perawat diruangan rawat inap rumah sakit santa elisabeth medan', *Jurnal Keperawatan Priority*.
- Wardah, W. and Tampubolon, K. (2020) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan

Kejadian Burnout Perawat di Rumah Sakit Santa Maria Pekanbaru', *Jurnal Kesehatan Medika Sainika*, 11(1), pp. 74–84.



