HUBUNGAN ANTARA EFIKASI DIRI DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT COVID-19 DI RSUD LABUANG BAJI KOTA MAKASSAR

Nuryanti Thahir¹, A. Saputri Mulyana², Fhirawati³, Sainah⁴, Misra Alfadilah⁵

^{1,2,3,4,5} Prodi S1 Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Patria Artha, Gowa

* E-mail: nuryantithahir@gmail.com

Public Health and Medicine Journal (PAMA)
2023. Vol. 1(2), 06-23
issn: 2987-0054
Reprints and permission:
<http://>

Abstrak

Efikasi Diri merupakan suatu sikap atau perasaan yakin atas kemampuan diri sendiri sehingga tidak terlalu cemas dalam melakukan tindakan. *Burnout* adalah kondisi dimana seorang mengalami kelelahan, baik secara fisik, emosional, juga mental yang berkembang ketika dalam waktu yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan sehingga menyebabkan turunnya motivasi kerja, performa dalam pekerjaan juga menurun. Tujuan : Untuk mengetahui Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Metode : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif memakai rancangan penelitian hubungan menggunakan pendekatan cross sectional dan analisis uji chi square untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang baji nyawa RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar memiliki efikasi diri tinggi sebanyak 110 responden (89,4%) dan perawat yang memiliki *burnout* ringan sebanyak 95 responden (77,2%). Terdapat hubungan yang signifikan antara Efikasi Diri dengan *burnout* pada perawat di ruang COVID-19 Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar sebanyak 123 responden dengan nilai p value 0,040.

Kata Kunci: 1; *Burnout*, 2; Efikasi diri, 3; Perawat

Abstract

Self-efficacy is an attitude or feeling confident about one's own abilities so that they are not too anxious to take action. *Burnout* is a condition in which a person experiences fatigue, both physically, emotionally, and mentally which develops when at the same time experiencing too much pressure and too few sources of satisfaction, causing a decrease in work motivation, performance at work also decreases. Objective: To find out the relationship between Self-Efficacy and *Burnout* in COVID-19 Nurses at Labuang Baji Hospital, Makassar City.

Methods: This research is a quantitative study using a relationship research design using a cross sectional approach to determine the relationship between self- efficacy and *burnout* in nurses in the Baji Nyawa Room at Labuang Baji Hospital, MakassarCity.

The results showed that nurses who worked in the Baji Nyawa COVID-19 room at Laburan Baji Hospital Makassar had high self-efficacy as many as 110 respondents (89.4%) and nurses who had mild *burnout* were as many as 95 respondents (77.2%). There was a significant relationship between Self-efficacy with *burnout* in nurses in the Baji Life COVID-19 room at Laburan Baji Makassar Hospital as many as 123 respondents with a p value of 0.040.

Keywords: 1; Burnout, 2; Self-efficacy, 3; Nurse

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 yang pertama kali terjadi pada bulan Desember tahun 2019. Awalnya hanya terjadi di Negara China kemudian menyebar hampir ke setiap negara, termasuk Indonesia. Berdasarkan data global pada 25 November 2020, prevalensi COVID-19 mencapai 60.250.141 kasus. Negara Amerika Serikat menempati peringkat pertama dengan angka kejadian 12.958.805. Selanjutnya disusul oleh Negara India dengan jumlah 9.225.045.

Jumlah kasus terkonfirmasi di Indonesia per tanggal 2 maret tahun 2020 berada di angka 511.836. (Gugus Tugas Penanganan Covid-19 Indonesia, 2020; WHO, 2020). Sedangkan data tanggal 10 April 2022 telah mencapai 64.084 orang (Analisis data Covid-19 Indonesia, 2022) Wilayah dengan jumlah kasus COVID-19 tertinggi di Sulawesi Selatan per tanggal 12 Agustus 2021 adalah kota Makassar dengan jumlah mencapai 44.540 kasus. Covid-19 di Kota Makassar pada 13 April 2022, berada pada urutan ke-17 dengan prevalensi covid-19 mencapai 64.084 orang (Andrafarm, 2022).

Rumah sakit menjadi garda terdepan dalam memutus mata rantai penularan COVID-19. RSUD Labuang Baji merupakan salah satu rumah sakit rujukan yang memberikan pelayanan pada pasien COVID-19 di Kota Makassar. Sebelumnya jumlah pasien COVID-19 pada bulan Juli mencapai

276 jiwa dan melonjak menjadi 332 jiwa pada bulan Agustus 2021 di RSUD Labuang Baji. Jumlah keseluruhan pasien COVID-19 pada bulan Januari 2021 hingga maret 2022 mencapai 1.160 jiwa (SDM Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji, 2022).

RSUD Labuang Baji memiliki ruangan khusus untuk pasien yang terinfeksi virus COVID-19. Jumlah perawat di RSUD Labuang Baji sebanyak 231 orang. Jumlah perawat yang khusus menangani pasien COVID-19 ada 123 orang. Hasil wawancara dengan Kabid Keperawatan RSUD Labuang Baji pada tanggal 2 Juni 2022 mengemukakan bahwa penetapan RSUD Labuang Baji sebagai rumah sakit rujukan COVID-19 membuat lahirnya kebijakan baru, termasuk pada bidang keperawatan. Berbagai pertimbangan dilihat dari umur, fisik, kemampuan dalam pelayanan dan faktor lain yaitu riwayat kesehatan perawat. Setelah mendapatkan perawat yang sesuai maka dibentuk tim, awalnya hanya ada 30 perawat dibentuk menjadi tiga tim yang terdiri dari 8, 10 dan 12 orang. Pada bulan Juni dan Agustus merupakan puncaknya COVID-19 di RSUD Labuang Baji maka menambah tenaga lagi sebanyak 93 orang.

Terjadinya peningkatan pasien COVID-19 yang cukup signifikan dan terjadi secara tiba-tiba ini ternyata berdampak pada tenaga kesehatan, termasuk perawat. Pada penelitian yang dilakukan oleh

Nimas dan Tiara (2020) tentang kondisi mental perawat RS di Banjarnegara menunjukkan bahwa 20 orang (91%) berada dalam kategori normal. Sementara itu, terdapat 2 orang (9%) dengan kategori sedang dan 22 orang (100%) dengan kategori *anxiety*. Perawat dengan pekerjaan yang dinamis perlu berada dalam kondisi fisik yang baik, sehat, dan memiliki energi yang cukup. Kondisi tubuh perawat yang kurang sehat mengakibatkan seseorang mudah patah semangat apabila saat bekerja ia mengalami kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental (Harnida, 2015).

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat, perawat menjadi tulang punggung dalam kesembuhan pasien yang menyebabkan perawat menjadi mudah stres. Stres dapat diartikan sebagai ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang (Abraham 1996). Apabila keadaan stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi maka ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, sehingga mengakibatkan perawat mengalami gejala *burnout* (Leatz dan Stolar dalam Rosyid & Farhati, 1996).

Burnout berhubungan dengan kesehatan fisik dan mental perawat dan memengaruhi kualitas dan keamanan perawat. *Burnout* terjadi akibat stres dan kelelahan dari pekerjaan cukup menguras tenaga dan pikiran (Mo et al., 2020). Dampak yang ditimbulkan akibat *burnout* yaitu dapat mengurangi produktivitas dan menguras banyak energi yang membuat seseorang itu menjadi lemah dan cepat marah. Juga perawat dalam memberikan asuhan keperawatan tidak maksimal karna apabila terjadi *burnout* yang tinggi maka memengaruhi kinerja perawat dan apabila kinerjanya menurun maka dapat memengaruhi kepuasan pasien (SDM Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji, 2022)

Beberapa hasil penelitian sebelumnya dengan judul *Self Efficacy* berhubungan dengan *Burnout* perawat menunjukkan bahwa terdapat *burnout* sedang (37,5%) sedangkan *self efficacy* (87,8%). Ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat merujuk pada hasil koefisien korelasi sebesar $r = -0.470$ dan tingkat signifikansi 0,003 ($p < 0.05$). Jadi, apabila tingkat *self efficacy* tinggi maka semakin *burnout* menjadi rendah. Hasil, terdapat hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Khusus Bedah BIMC Kuta (Sherlyna & Rismawati, 2020).

Efikasi diri adalah penilaian seseorang terhadap kompetensi atau kemampuan dirinya untuk dapat melakukan tugas guna mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan yang dialami (Baron & Byrne, 1991). Adanya efikasi diri yang unggul dalam diri memungkinkan perawat untuk meningkatkan motivasi dan emosi positif mereka, terlepas dari keterbatasan yang mereka hadapi, untuk lebih menuju tujuan yang telah mereka tetapkan. Seseorang dapat meningkatkan kepercayaan dirinya dalam melakukan sesuatu (Bandura, 2010). Manfaat lain yang diuntungkan perawat apabila memiliki efikasi diri yang bagus adalah mereka dapat mengendalikan situasi yang sulit serta dapat meningkatkan kinerja yang maksimal terhadap pasien sehingga pasien merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Jadi, orang yang memiliki efikasi diri dapat memaksimalkan diri mereka sendiri, mengurangi rasa takut, stres, dan mengurangi kecenderungan mereka untuk depresi (Merolla, 2017; Zulkosky, 2009).

Hasil penelitian sebelumnya tentang efikasi diri (Suhamdani, 2020) berdasarkan hasil yang didapatkan $p = 0,006$ ($<0,05$), artinya ada hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan tingkat kecemasan perawat pada saat merawat pasien COVID-19 di Provinsi NTB. Perawat dengan tingkat kecemasan yang tinggi

cenderung memiliki kemampuan efikasi diri yang rendah. Perawat dengan efikasi diri yang rendah memengaruhi intervensi yang diberikan kepada pasien. Perawat merasa ragu dan khawatir dalam menangani pasien (Xiong, dkk., 2020). Penelitian ini berbeda dengan penelitian yang saya lakukan, dikarenakan penelitian ini hanya meneliti kecemasan perawat dimasa pandemi dan bukan ditujukan pada perawat COVID-19. Sedangkan penelitian yang saya lakukan meneliti tentang hubungan efikasi diri dengan *burnout* perawat COVID-19, dimana respondennya khusus untuk perawat COVID-19 saja.

Hasil wawancara pada perawat di RSUD Labuang Baji pada tanggal 2 bulan Juni tahun 2020 menyimpulkan bahwa beberapa penyebab terjadinya stres yaitu adanya perasaan gelisah karena takut terinfeksi dan menginfeksi orang-orang lain. Jumlah perawat hanya 123 orang dan ini tidak sebanding dengan jumlah pasien. Selain itu, penggunaan hazmat/ alat pelindung diri yang membatasi perawat ke toilet, makan dan minum, peran pimpinan atau koordinator dalam mengatur jam kerja perawat juga berpengaruh terhadap stres perawat. Semakin baik koordinator tim dalam mengatur jam kerja, maka semakin rendah stres yang dialami perawat.

Penelitian yang dilakukan Marwani (2021) tentang tingkat kecemasan perawat di RSUD Labuang Baji menunjukkan sebanyak 50 responden yang mengalami tingkat kecemasan ringan (71,4%), kecemasan sedang sebanyak 14 responden (20,0), dan kecemasan berat sebanyak 6 responden (8,6%).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian “Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar”.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif memakai rancangan penelitian

hubungan menggunakan pendekatan *cross sectional* untuk mengetahui hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang baji nyawa RSUD Labuang Baji Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Kota Makassar pada bulan Juli 2022. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang pernah ataupun sedang merawat pasien COVID-19 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar yang berjumlah 123 orang. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebagai responden menggunakan total sampling besarnya populasi dimana sampelnya adalah perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji yang berjumlah 123 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan analisis bivariat.

HASIL

1. Karakteristik Responden

Dibawah ini merupakan data umum tentang karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama kerja perawat di ruang COVID Baji Nyawa Labuang Baji Kota Makassar.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 1.1
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan usia di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji pada bulan Juli 2022.

Usia (Tahun)	Frekuensi	Presentase(%)
17-25	2	1,6
26-35	73	61
36-45	48	39
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Deskriptif

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 123 responden, kategori usia tertinggi berada pada 26-35 tahun sebanyak 73 responden (61 %) dan kategori usia terendah berada pada 17- 25 tahun sebanyak 2 responden (1,6 %).

b. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1.2
Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji pada bulan Juli 2022.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase(%)
Laki-laki	51	41,5
Perempuan	72	58,5
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Deskriptif

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari 123 responden, sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 72 responden (58,5 %).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 1.3
Karakteristik responden berdasarkan pendidikan diruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji pada bulan Juli 2022

Pendidikan	Frekuensi	Presentase(%)
D3 Keperawatan	43	35
S1	20	16,3
D4	1	1
Profesi Ners	58	47,2
S2	1	1
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Deskriptif

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari 123 responden, sebagian besar pendidikan terakhir responden adalah Profesi Ners sebanyak 58 responden (47,2 %).

d. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja

Tabel 1.4
Karakteristik responden berdasarkan lama kerja di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji pada bulan Juli 2022.

Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
<10 tahun	61	49,6
10-20 tahun	52	42,3
>20 tahun	10	8,1
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Deskriptif

Tabel 1.4 menunjukkan bahwa dari 123 responden sebanyak 61 responden (49,6 %) bekerja dengan rentang waktu dibawah

dari 10 tahun dan 10 responden (8,1 %) sudahbekerja lebih dari 20 tahun.

2. Analisis Univariat

Pada bagian ini merupakan tabel tentang Efikasi Diri dan Burnout pada Perawat di COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

a) Efikasi Diri Perawat

Tabel 1.5
Efikasi Diri Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar pada bulan Juli 2022

Efikasi Diri	Frekuensi	Presentase(%)
Efikasi Diri Rendah	4	3,3
Efikasi Diri Sedang	9	7,3
Efikasi Diri Tinggi	110	89,4
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Deskriptif

Berdasarkan tabel 1.5 diperoleh hasil sebagian besar responden memiliki Efikasi diri sedang yaitu 9 responden (7,3%), efikasi diri rendah sebanyak 4 responden (3,3%), dan efikasi diri tinggi sebanyak 110 responden (89,4%).

b) Burnout Perawat

Tabel 1.6
Burnout pada Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Kota Makassar pada bulan Juli 2022.

Burnout	Frekuensi	Presentase(%)
Burnout Ringan	95	77,2
Burnout Sedang	28	22,8
Total	123	100

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan tabel 1.6 diperoleh hasil sebagian besar responden mengalami Burnout Ringan yaitu 95 responden (77,2%). Burnout sedang yaitu 28 responden (22,8 %) dan Burnout berat yaitu 0 responden (0 %).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout pada perawat

Tabel 1.7
 Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji pada bulan Juli 2022.

Tingkat Efikasi Diri	Tingkat <i>Burnout</i>		Total	p value
	Ringan	Sedang		
Efikasi diri Rendah	1	3	4	0,040
Efikasi diri Sedang	7	2	9	
Efikasi diri Tinggi	87	23	110	
Total	95	28	123	

Sumber: Data Primer 2022 *Uji Chi Square

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 1.7, pada kolom pertama terdapat 1 perawat yang mengalami *burnout* ringan dengan tingkat efikasi diri rendah, 7 perawat mengalami *burnout* ringan dengan tingkat efikasi diri sedang dan terdapat juga 87 perawat mengalami *burnout* ringan dengan tingkat efikasi diri tinggi. Pada kolom kedua terdapat 3 orang perawat mengalami *burnout* sedang dengan tingkat efikasi rendah, 2 perawat mengalami *burnout* sedang dengan tingkat efikasi diri sedang dan terdapat 23 perawat hanya mengalami *burnout* sedang dengan tingkat efikasi diri tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian setelah dilakukan uji *chi square* didapatkan nilai *sig* atau *p value* yaitu sebesar 0,040. Karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, selanjutnya akan diuraikan secara detail terkait hubungan tingkat efikasi diri perawat dengan tingkat *burnout* perawat melalui hasil penelitian-penelitian sebelumnya, teori yang mendukung dan opii atau asumsi peneliti sendiri

1. Gambaran Efikasi diri Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar

Hasil penilaian efikasi diri perawat yaitu responden yang memiliki efikasi rendah yaitu 4 orang (3,3%), tingkat efikasi diri sedang berjumlah 9 orang (7,3%) dan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi berjumlah 110 orang (89,4%). Dari hasil observasi langsung oleh peneliti terhadap perawat yang bekerja di ruang Covid Baji Nyawa bahwa efikasi diri perawat sebagian besar sudah berada di tingkat tinggi dan yang memiliki tingkat efikasi diri rendah dan sedang hanya sedikit dari total jumlah perawat covid di ruang baji nyawa.

Berdasarkan jenis kelamin, dari 51 responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 41 orang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 8 orang memiliki efikasi diri sedang dan 2 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pada responden dengan jenis kelamin perempuan dari total 72 orang, 59 orang dari responden perempuan memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi, 10 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 3 orang memiliki efikasi diri yang rendah.

Jika dilihat berdasarkan kelompok umur, pada kelompok umur 17-25 tahun hanya memiliki efikasi diri yang tinggi, untuk kelompok usia 26-35 tahun dari jumlah total responden terdapat

58 orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, 11 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 4 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pada kelompok usia 36-45 tahun dari total 48 responden terdapat 40 orang memiliki efikasi diri yang tinggi, 7 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 1 orang memiliki efikasi diri yang rendah.

Pada tingkat pendidikan, dari total 43 responden yang berpendidikan D3, terdapat 36 orang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan 7 orang memiliki efikasi diri yang sedang. Pada responden dengan latar pendidikan D4 hanya memiliki 1 kategori efikasi diri yang sedang dengan jumlah 1 orang. Pendidikan S1 dari jumlah total 20, terdapat 13 orang

memiliki efikasi diri yang tinggi, 6 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 1 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pada kelompok pendidikan Ners dari 58 total jumlah responden, terdapat 50 orang memiliki efikasi diri yang tinggi, 4 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 4 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pada kelompok pendidikan S2 hanya terdapat 1 kategori efikasi diri yaitu tingkat rendah dengan jumlah 1 orang.

Jika dilihat dari lama bekerja, dari total 61 responden yang bekerja kurang dari 10 tahun yaitu 47 orang memiliki efikasi diri yang tinggi, 10 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 4 orang memiliki efikasi diri yang rendah. Pada responden yang bekerja dengan rentan waktu 11-19 tahun dari total 52 responden terdapat 45 orang yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi dan 7 orang memiliki efikasi diri yang sedang. Pada responden yang bekerja lebih dari 20 tahun terdapat 8 orang yang memiliki efikasi diri yang tinggi, 1 orang memiliki efikasi diri yang sedang dan 1 orang memiliki efikasi diri yang rendah dari total 10 responden.

2. *Burnout* pada Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar

Hasil penilaian *burnout* perawat yaitu responden yang mengalami *burnout* rendah yaitu 95 orang (77,2%) dan tingkat *burnout* sedang berjumlah 28 orang (22,8%). Dari hasil observasi langsung oleh peneliti terhadap perawat yang bekerja di ruang Covid Baji Nyawa bahwa *burnout* perawat sebagian besar sudah berada di tingkat rendah dan yang mengalami tingkat *burnout* sedang hanya sedikit dari total jumlah perawat covid di ruang baji nyawa.

Berdasarkan jenis kelamin, dari 49 responden yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 10 orang mengalami tingkat *burnout* sedang dan 39 orang mengalami *burnout* rendah. Pada responden dengan jenis kelamin perempuan dari total 72 orang hanya terdapat 18 orang dari

responden perempuan mengalami tingkat *burnout* sedang dan 54 orang mengalami *burnout* rendah. Jika dilihat berdasarkan kelompok umur, pada kelompok umur 17-25 tahun hanya mengalami *burnout* yang sedang yaitu 2 orang, untuk kelompok usia 26-35 tahun dari jumlah total 72 responden terdapat 15 orang yang mengalami *burnout* sedang dan 57 orang mengalami *burnout* rendah. Pada kelompok usia 36-45 tahun dari total 47 responden terdapat 11 orang yang mengalami *burnout* sedang dan 36 orang mengalami *burnout* rendah.

Pada tingkat pendidikan, dari total 43 responden yang berpendidikan D3, terdapat 9 orang yang mengalami *burnout* sedang dan 34 orang mengalami *burnout* rendah. Pada responden dengan latar pendidikan D4 hanya 1 kategori yang mengalami *burnout* rendah dengan jumlah 1 orang. Pendidikan S1 dari jumlah total 19, terdapat 5 orang mengalami *burnout* sedang dan 14 orang mengalami *burnout* rendah. Pada kelompok pendidikan Ners dari 57 total jumlah responden, terdapat 14 orang mengalami *burnout* sedang dan 43 orang mengalami *burnout* rendah. Pada responden dengan pendidikan S2 hanya 1 orang dan mengalami *burnout* rendah.

Jika dilihat dari lama bekerja, dari total 60 responden yang bekerja kurang dari 10 tahun yaitu 14 orang mengalami *burnout* sedang dan 46 orang mengalami *burnout* rendah. Pada responden yang bekerja dengan rentan waktu 11-19 tahun dari total 52 responden terdapat 10 orang yang mengalami *burnout* sedang dan 42 orang mengalami *burnout* rendah. Pada responden yang bekerja lebih dari 20 tahun terdapat 4 orang yang mengalami *burnout* sedang dan 5 orang yang mengalami *burnout* rendah dari total 10 responden.

3. Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat di ruang COVID Baji Nyawa RSUD Labuang Baji Makassar.

Dari hasil penelitian setelah dilakukan uji *chi square* didapatkan nilai *sig* atau *p value* yaitu sebesar 0,040. Karena nilai *sig* lebih kecil dari nilai 0,05, maka dasar pengambilan kesimpulan diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

Hasil penelitian didapatkan 87 responden yang mengalami burnout sedang dengan efikasi diri tinggi yaitu terdiri responden yang berusia 26-35 tahun dan 17-25 tahun, dari tingkat pendidikan yaitu D3 dan Ners, sedangkan dari usia kerja yaitu yang bekerja kurang dari 10 tahun dan dengan rentang 11 tahun sampai dengan 19 tahun, dari beberapa variable dapat dilihat bahwasanya usia responden yang menjadi titik fokus adanya hubungan burnout dengan efikasi diri, yang stabil dalam tekanan kerja yaitu responden yang berusia 17-25 tahun dan 26- 35 tahun. Rentang usia ini adalah puncak produktivitas seorang individu dan akan menurun setelah diatas usia 35 tahun.

Hasil penelitian yang menunjukkan 28 orang yang mengalami burnout tinggi dengan efikasi diri tinggi yaitu kategori yang bekerja kurang dari 10 tahun (1 tahun). Hal ini disebabkan proses adaptasi perawat dengan lingkungan Rumah sakit (perawat baru) responden yang berjenis kelamin perempuan disebabkan beberapa dalam kondisi hamil dan punya anak menyusui. Responden yang memiliki tingkat pendidikan ners dengan beban kerja dan tugas yang banyak. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori karena ada factor-faktor yang menggaganggu, namun mereka masih memiliki efikasi diri yang tinggi.

Hasil penelitian berdasarkan karakteristik kelompok usia responden, yang memiliki efikasi diri yang tinggi dan *burnout* rendah dialami oleh kelompok usia 26-35 tahun. Pada jenis kelamin yang mengalami efikasi diri yang tinggi dan

burnout rendah yaitu pada responden berjenis kelamin perempuan. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan, yang mengalami efikasi diri yang tinggi dan *burnout* rendah terjadi pada responden yang berlatar belakang pendidikan Profesi Ners. Namun jika ditinjau dari lama bekerja perawat, yang mengalami efikasi diri yang tinggi dan *burnout* rendah dialami oleh responden yang bekerja kurang dari 10 tahun dan 11 - 19 tahun.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Arfarulana Dkk (2023), bahwa terdapat hubungan antara *burnout* dengan efikasi diri pada perawat *Intensive Care Unit*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan kerja yang dialami oleh perawat, yang disebabkan oleh faktor personal, keluarga, dan lingkungan kerja. Keadaan ini akan membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang performan dan prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya (Arfarulana, Sholehah, & Munir, 2023).

Sedangkan Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuan yang dimiliki oleh untuk dapat mengontrol dirinya sehingga ia mampu mengatasi berbagai kegiatan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan tertentu. Parmin (2010) menjelaskan bahwa seseorang memiliki efikasi diri baik jika ia mampu mengatasi tingkat kesulitan tugas, memiliki kekuatan dalam menjalankan tugasnya dengan tingkat keluasaan bidang tugasnya tersebut. Jika individu memiliki efikasi diri yang rendah maka dia akan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga individu tersebut cenderung mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang mengarah kepada kejenuhan kerja atau yang disebut dengan *burnout* (Parmin, 2010).

Pamungkas (2018) menjelaskan ada beberapa indikator ketika seseorang dikatakan mengalami *burnout* yaitu:

kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi. Penelitian yang dilakukan oleh Wowor, M (2019) tentang Hubungan antara self efficacy dengan *burnout* pada perawat RSUD Kota Bekasi didapatkan semakin tinggi tingkat self efficacy perawat maka semakin rendah *burnout* (Wowor, 2019).

Hal ini sejalan dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Juniartha & Chandra (2016) tentang hubungan efikasi diri dengan tingkat *burnout* pada perawat di IGD RSUD Badung Mangusada menunjukkan ada hubungan yang kuat antara self-efficacy dengan *burnout*. Sebagian besar responden memiliki tingkat *burnout* ringan yaitu sebanyak 20 orang (64,5%) (Juniartha, 2016). Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor baik faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal diantaranya meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja maupun latar belakang pendidikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putri Dkk (2022) yaitu ada hubungan tingkat *self efficacy* dengan *burnout* pada perawat selama pandemic Corona Virus Disease 2019 setelah dilakukan analisis menggunakan Uji *Pearson Product Moment* dengan nilai *p value* 0,000. Kejadian *burnout* dapat dipengaruhi oleh faktor situasional. *Burnout* menjadi permasalahan serius saat pandemi COVID-19 di rumah sakit karena menimbulkan berbagai dampak negatif bagi perawat. Hal tersebut mengakibatkan individu memiliki keinginan untuk menarik diri dari pekerjaan. Lingkungan pekerjaan menjadi salah satu sumber stressor perawat yang dapat mengembangkan *burnout*. Stressor ini meliputi tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kualitas perawatan yang kurang baik, sehingga memungkinkan perawat dapat mengalami kelelahan (Juniartha & Candra, 2016). *Burnout* yang dihadapi perawat selama pandemi COVID-19 dapat disebabkan oleh adanya konflik internal antara ego yang tidak saling berkontribusi dan adanya konflik antara teman sejawat (Pratiwi, Andriany &

Pratiwi, 2020). Perawat yang mengalami *burnout* merasa dirinya lelah baik secara fisik maupun emosional, cemas, merasa tertekan terhadap pekerjaannya, dan tidak nyaman ketika bekerja (Imallah & Kurniasih, 2021). Dapat disimpulkan bahwa kelelahan emosional pada perawat IGD mengacu pada kelelahan yang disebabkan oleh faktor beban kerja yang berlebihan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diuraikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Gambaran tingkat efikasi diri perawat yaitu responden yang memiliki efikasi rendah yaitu 4 orang (3,3%), tingkat efikasi diri sedang berjumlah 9 orang (7,3%) dan yang memiliki tingkat efikasi diri yang tinggi berjumlah 110 orang (89,4%).
- b. Gambaran hasil penilaian *burnout* perawat yaitu responden yang mengalami *burnout* rendah yaitu 95 orang (77,2%) dan tingkat *burnout* sedang berjumlah 28 orang (22,8%)
- c. Hasil penelitian setelah dilakukan uji chi square didapatkan nilai sig atau *p value* yaitu sebesar 0,040. Karena nilai sig lebih kecil dari nilai 0,05, maka dasar pengambilan kesimpulan diatas, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat diartikan bahwa ada Hubungan antara Efikasi Diri dengan *Burnout* pada Perawat COVID-19 di RSUD Labuang Baji KotaMakassar

SARAN

- a. Bagi Praktik Pelayanan Keperawatan Diharapkan skripsi ini menjadi sumber informasi dasar tentang efikasi diri perawat dan kondisi *burnout* perawat yang bekerja di rumah sakit.
- b. Bagi Perkembangan Ilmu Keperawatan Diharapkan skripsi ini menjadi referensi dalam mengembangkan Ilmu Manajemen Keperawatan khususnya pada ruang baji nyawa agar perawat yang bekerja dapat terhindar dari *Burnout* dan memiliki Efikasi Diri yang

- baik.
- c. Bagi Riset Keperawatan
Diharapkan peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang dapat memengaruhi efikasi diri maupun *burnout* perawat .

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, M. S., Trisnadewi, N. W., Oktaviani, P. W., Munthe, S. A., Hulu, V. T., Buduastutik, I., et al. (2021). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Alidosti, D. M. (2016). Relationship between self efficacy and *burnout* among nursis in behbahan city. *Women's Health Bull Vol 3 (4) Hal 1-5*.
- Arfarulana, Sholehah, B., & Munir, Z. (2023). Kelelahan/*burnout* Berhubungan dengan efikasi diri pada perawat intensive care unit. *Jurnal Penelitian Perawat Professional*, 27-36.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. New York: *Freeman and Company*.
- Fikri. (2017). *Perilaku Caring Perawat Pelaksana Di Ruang Gelatik Dan Rajawali RSAU Dr.M.Salamun Bandung*. Bandung: STIKes Dharma Husada.
- Fismasari, Z. (2013). Hubungan antara efikasi diri dan dukungan keluarga dengan kinerja pada perawat. *Program magister Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta*.
- Igaa sherlyna prihandhani, N. r. (2020, April). Self Efficacy berhubungan dengan *Burnout* Perawat. *Jurnal Ilmiah permas: Jurnal ilmiah Stikes Kendal Volume 10 No 2, Hal 149-156*.
- Kalsum, U. (2016). *Hubungan Perilaku Caring Perawat dengan Kepuasan Pasien di Ruang Perwatan Teratai Rumah Sakit Umum Pusat Fatmawati*. Jakarta: Skripsi UIN Syarif Hidayatullah.
- Kurra, P. N. (2015). Hubungan efikasi diri (self efficacy) dengan kinerja perawat pelaksana di ruang instalasi gawat darurat (IGD) RSUD Prof. Dr. W. Z. johannes kupang. *Program studi keperawatan STIKES citrahusada mandiri kupang*.
- Kusnanto. (2019). *Perilaku Caring Perawat Profesiional*. Surabaya: Pusat Penerbitan dan Percetakan Universitas Airlangga (AUP).
- Lailani, F. (2012). *Burnout* pada perawat ditinjau dari efikasi diri dan dukungan sosial. *Talenta Psikologi New York: Freeman and Company* 1 (1) Hal 66-86.
- Nursalam. (2016). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*, Ed 4. Surabaya: Salemba Medika Lumongga, Namora.
- Depresi: *Tinjauan Psikologis*, Jakarta: Kencana.
- Pagestu. (2017). Hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat. *universitas muhammadiyah surakarta*.
- Pamungkas, D. N. (2018). Hubungan antara Self Efficacy dengan *Burnout* terhadap Perawat Rumah sakit Jiwa. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Parmin. (2010). Hubungan pelaksanaan fungsi managemen kepala ruangan terhadap motivasi perawat pelaksana. *e-journal keperawatan*.
- Paun, R. (2016). *Ilmu Sosial dan Perilaku Kesehatan*. Kupang: Lima BintangKupang.
- Shah, A. A. (2012). Relationship of self efficacy and burbout among physicians. *Academic Research International, Vol 2 No 2, Hal 539- 548*.
- Silvianingrum, T. (2021, Agustus). Hubungan Self Efficacy dan Academic *Burnout* di masa Pandemi pada Mahasiswa Program Studi Teknik Informatika

Universitas Widya Dharma Fase Quarter
Life Crisis. Hal1-8.

Simbolon, S. M., Setiawan, & Fathi, A.
(2015). Pengembangan Caring Code Dalam
Pendidikan Ners Tahap Akademik di Stikes
Santa Elisabeth Medan. *Idea Nursing
Jurnal*, 21-29.

Tawale, E. d. (2011). Hubungan antara
Motivasi Kerja Perawat dengan
Kecenderungan Mengalami *Burnout* pada
Perawat di RSUS Serui- Papua. *Surabaya:
Universitas Hang-Tuah dalam
<http://dspace.hangtuah.oc.id>*.

Watson. (2009). *Theory of Human Caring*.
Canada: Mosby Company. Wowor, M.
(2019). Hubungan kinerja perawat dengan
kepuasan pasien di

Instalasi Gawat Darurat RSU GMIM
Pancaran Kasih Manado. 1-7.