



## **HUBUNGAN EFIKASI DIRI DAN KOPING PERAWAT DENGAN BURNOUT PERAWAT DI UPTD PUSKESMAS KETAPANG KOTA PROBOLINGGO**

**Setyowati<sup>1</sup>, Rizka Yunita<sup>2</sup>, Achmad Kusyairi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> STIKes Hafshawaty Pesantren Zainul Hasan Probolinggo, Indonesia

Email Korespondensi: [setyo.060284@gmail.com](mailto:setyo.060284@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Perawat merupakan profesi yang memiliki risiko mengalami *burnout*. Hal ini dikarenakan tugas rutin dan tuntutan pekerjaan untuk bertindak cepat dalam upaya penyelamatan pasien, Perawat yang memiliki efikasi diri tinggi dan koping yang baik akan mampu mengatasi kelelahan/*burnout* yang dialami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan Efikasi Diri Dan Koping Perawat Dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo. Jenis penelitian ini analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi perawat di Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo berjumlah 31 orang, penentuan sampel menggunakan teknik *Total sampling* sebanyak 31 responden. Instrumen yang digunakan kuesioner efikasi diri, koping perawat dan *burnout* perawat. Pengolahan data dengan proses Editing, Coding, Scoring dan Tabulating, selanjutnya dianalisis menggunakan *Spearman Rank Test*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Efikasi Diri yang terbanyak adalah kelompok Efikasi diri tinggi yaitu sejumlah 14 responden (45,2%). Koping Perawat yang terbanyak adalah kelompok Koping perawat sedang sebanyak 14 responden (45,2%). *Burnout* Perawat yang terbanyak adalah kelompok *Burnout* perawat rendah sebanyak 15 responden (48,4%). Hasil uji analisis menggunakan *Spearman Rank Test* Ada Hubungan Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo, nilai yaitu  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $0,05$  ( $p=0,000 \leq \alpha 0,05$ ). Dan ada Hubungan koping perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p < \alpha=0,05$ ). Untuk menghindari terjadi *burnout* pada perawat, pihak puskesmas diharapkan mampu merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi, Sehingga puskesmas akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan.

**Kata Kunci:** Perawat, Efikasi diri, Koping perawat, *Burnout* Perawat.

### **ABSTRACT**

*Nurse is a profession that has a risk of experiencing burnout. This is due to routine tasks and job demands to act quickly in an effort to save patients. Nurses who have high self-efficacy and good coping will be able to overcome the burnout they experience. This study aims*

to determine the relationship between Self-Efficacy and Nurse Coping with Nurse Burnout at the UPTD Ketapang Community Health Center, Probolinggo. This type of research is correlational analytic with a cross sectional approach. The population of nurses at the Ketapang Community Health Center in Probolinggo is 31 people, the sample determination uses a total sampling technique of 31 respondents. The instruments used were self-efficacy questionnaires, nurse coping and nurse burnout. Data processed with Editing, Coding, Scoring and Tabulating processes, then analyzed using the Spearman Rank Test. The results of this study indicated that the highest self-efficacy group is the high self-efficacy group, namely 14 respondents (45.2%). Coping with the most nurses was in the moderate coping group with 14 respondents (45.2%). The most nurse burnout was the low nurse burnout group of 15 respondents (48.4%). the results of the analysis test using the Spearman Rank Test There is a Relationship between Self-Efficacy and Nurse Burnout at the UPTD Ketapang Community Health Center Probolinggo, the value is  $p = 0.000$  with a significant level of 0.05 ( $p = 0.000 \leq \alpha 0.05$ ). And there is a relationship between nurse coping and nurse burnout at the UPTD. It was found that the value of  $p = 0.000$  with a significance level of  $\alpha = 0.05$  ( $p < \alpha = 0.05$ ). To avoid nurse burnout is hoped that Community Health Center can stimulate interest in personal development with the aim of increasing work output and achievement by providing feedback to them about their achievements. So that the Community Health Center will have capable and skilled staff for the development of nursing services in the future.

**Keywords:** Nurse, self-efficacy, nurse's coping, nurse burnout.

## PENDAHULUAN

Perawat merupakan pekerjaannya yang bersifat human service atau memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dituntut untuk memiliki keterampilan yang baik dalam bidang kesehatan (Buckley *et al.*, 2020). Perawat memiliki tanggung jawab untuk perawatan, perlindungan, dan pemulihkan pasien yang luka maupun pasien yang menderita penyakit akut ataupun kronis, dan dalam keadaan darurat yang dapat mengancam jiwa pasien, serta secara bergilir menjaga dan merawat pasien selama 24 jam (Tiffany *et al.*, 2020). Perawat berpotensi mengalami stres karena tuntutan pekerjaan yang *overload* yang berhubungan dengan pelayanan kepada orang lain. Keadaan seperti ini apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosi, dan mental, sehingga berdampak pada menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan, dan gagal (Tandilangi & Ticoalu, 2020).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa jumlah perawat di seluruh dunia pada tahun 2018 ada 20,3 juta perawat, Sedangkan di Indonesia per Februari 2022 jumlah perawat dengan STR aktif berjumlah sekitar 633.000 dengan rasio 2,46 per 1.000 penduduk (Kemenkes, 2022). Jumlah perawat dengan STR aktif di Jawa Timur pada tahun 2022 sekitar 71.849 (BPS Jatim, 2022). Sedangkan jumlah perawat dengan STR aktif di Kota Probolinggo pada tahun 2022 sekitar 519 perawat (PPNI Kota Probolinggo, 2022).

Menurut World Health Organization (WHO) mengatakan bahwa *Burnout* termasuk dalam revisi ke-11 dari *International Classification of Diseases (ICD-11)* sebagai fenomena kelelahan kerja. Berdasarkan sebuah studi systematic review mengenai prevalensi *burnout* pada perawat sekitar 450.698 individu di 45 negara dari tahun 2018. Prevalensi *burnout* pada perawat Indonesia pada tahun 2018 menunjukkan 82% mengalami *burnout* sedang dan satu persen mengalami *burnout* tinggi (Wiwin *dkk.*, 2021). Hasil penelitian dari Setyowati dan Kuswanto (2019), menunjukkan prevalensi *burnout* pada perawat di provinsi Jawa Timur pada 485 perawat ditemukan 34,8% mengalami kelelahan emosional, 24,3%, mengalami

depersonalisasi, dan 24,5% mengalami penurunan pencapaian pribadi. Menurut dinas kesehatan Kota Probolinggo pada tahun 2022 tercatat 15,7% perawat mengalami *burnout*.

Berdasarkan studi pendahuluan pada tanggal 27 Januari 2023, di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo dengan menggunakan metode wawancara dan observasi kepada 10 perawat UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo, didapatkan terdapat 6 perawat (60%) mengatakan pada shift malam dan sore mengalami beberapa keluhan dikarenakan harus merangkap menjadi admin dan farmasi, sehingga menimbulkan keluhan penurunan konsentrasi, lelah seluruh tubuh, lupa, daya pikir perawat menurun sehingga terkadang merasa emosinya tidak terkontrol dengan baik, dan terkadang dalam situasi tertentu merasa kurang yakin dengan kemampuan dirinya ketika menangani pasien dengan berbagai kondisi gawat darurat, sehingga merasa kurang puas terhadap pelayanan yang diberikan kepada klien dan merasa bahwa mereka memiliki kompetensi diri rendah. Dan Sebanyak 4 perawat (40%) mengatakan memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya dalam memberikan pelayanan kesehatan, maka apapun kesulitan dan masalah yang dihadapi selama melakukan pelayanan kesehatan akan dapat diselesaikan dengan baik dan jika mengalami kesulitan selalu meminta saran dan arahan pada rekan kerjanya sehingga kesulitan tersebut terpecahkan, untuk mengurangi rasa kelelahan saat bekerja yang dilakukan diwaktu senggang yaitu berbagi cerita dengan rekan kerja, senda gurau, dan mendengarkan musik.

Pada kenyataannya tidak semua perawat mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik, sering kali mereka mengalami kelelahan mental dan emosional akibat tugasnya yang harus selalu siap memberikan pelayanan yang maksimal bagi orang lain (Tiffany *et al.*, 2020). Hal ini akan menguras stamina dan emosi perawat serta menimbulkan tekanan yang mengakibatkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebut dengan gejala *burnout*. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Ora *et al.*, 2020).

Dampak yang timbul akibat *burnout* adalah menurunnya motivasi terhadap kerja, sinisme, timbulnya sikap negatif, frustrasi, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan dan gagal. Perawat mengalami *burnout* atau tidak, ditentukan oleh perawat itu sendiri. Ketika seorang perawat memiliki keyakinan yang tinggi akan kemampuannya, maka apapun kesulitan dan masalah yang dihadapi selama melakukan pelayanan kesehatan akan dapat diselesaikan dengan baik (Ora *et al.*, 2020). Kejadian *burnout* pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya efikasi diri. Efikasi diri mempunyai arti keyakinan individu mengenai kemampuannya memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif dan tindakan yang diperlukan agar berhasil melaksanakan tugas dalam konteks tertentu (Ester, 2020). Masih ada perawat yang memiliki efikasi diri kurang baik dalam menghadapi *burnout* di tempat kerja, mereka mengatakan bahwa ketika mereka mulai merasa lelah baik secara fisik maupun emosional terhadap tuntutan pekerjaan, mereka cenderung merasa kurang puas, dengan hasil yang mereka berikan. Ketika perawat mengalami *burnout syndrome* maka akan mempengaruhi profesional perawat. Perawat yang tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang baik kepada pasiennya akan menimbulkan ketidakpuasan pada pasiennya karena efikasi diri yang rendah dan cenderung merasa bergantung sehingga akibatnya terdapat perawat yang mengalami stres dalam pekerjaannya dan kinerja perawat semakin menurun.

Selain itu perawat perlu memiliki keterampilan memecahkan masalah dalam bekerja yang bertujuan untuk menghasilkan tindakan lalu mempertimbangkan rencana dengan melakukan tindakan yang tepat untuk mengatasi suatu masalah (J. Z. Huang *et al.*, 2020). Selain efikasi diri faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu dengan menggunakan koping. Koping akan membantu untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan keinginan yang akan dicapai dan respon terhadap situasi yang menjadi ancaman bagi diri individu. Koping merupakan tiap upaya yang dilakukan dalam melakukan penyelesaian masalah yang digunakan

sebagai pertahanan untuk melindungi diri (Fitri *dkk*, 2022). Koping Perawat untuk mengatasi *burnout* dapat berbeda-beda. Perawat dapat memanfaatkan fasilitas layanan konsultasi yang disediakan rumah sakit, memilih untuk bercerita dengan sesama perawat, memberikan sugesti positif kepada diri sendiri, mencari hiburan atau hal lain yang dapat membantu untuk membuat bersemangat, menjadi lebih tenang dan mengurangi *burnout* (Huang Long et al, 2020). Selain dari pihak perawat, institusi atau unit tempat perawat tersebut bertugas, juga mendukung untuk meningkatkan koping perawat (Fitri *dkk*, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tandilangi & Ticoalu (2020) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan *Burnout* dengan Kualitas Hidup pada Perawat. Hal ini berarti semakin rendah terjadinya *Burnout* maka tingkat kualitas hidup akan semakin tinggi. Penelitian lain yang dilakukan Ora *et al* (2020), pengaruh dari *burnout* pada perawat dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja kerja, kualitas keperawatan yang buruk, keselamatan pasien yang buruk, pengalaman yang negatif terhadap pasien, kesalahan pengobatan, peningkatan infeksi, risiko pasien jatuh, dan keinginan pasien untuk pulang.

Berdasarkan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Efikasi diri dan Koping Perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo”.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional. Populasi perawat di Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo berjumlah 31 orang, penentuan sampel menggunakan teknik *Total sampling* sebanyak 31 responden. Instrumen yang digunakan kuesioner efikasi diri, koping perawat dan *burnout* perawat. Pengolahan data dengan proses Editing, Coding, Scoring dan Tabulating, selanjutnya dianalisis menggunakan *Spearman Rank Test*.

## HASIL PENELITIAN

Data umum dari penelitian ini meliputi karakteristik responden tenaga kesehatan yang terdiri dari data umum yakni menampilkan karakteristik responden yang terdiri dari : Jenis Kelamin, Usia, lama bekerja, Pendidikan terakhir yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin pada Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Laki-laki	14	45,2
Perempuan	17	54,8
Total	31	100,0

Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Penelitian Berdasarkan Usia pada Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

Usia	Frekuensi (F)	Presentase (%)
25-30 tahun	2	6,5
31-36 tahun	9	29,0
37-42 tahun	7	22,6
43-48 tahun	13	41,9
Total	31	100

*Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023*

Tabel 3 Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja pada Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

Lama Bekerja	Frekuensi (F)	Presentase (%)
1-5 Tahun	5	16,1
6-10 Tahun	12	38,7
11-15 Tahun	12	38,7
16-20 Tahun	2	6,5
Total	31	100,0

*Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023*

Tabel 4 Distribusi Responden Penelitian Berdasarkan pendidikan pada Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

Pendidikan	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Diploma	13	41,9
Ners	18	58,1
Total	31	100,0

*Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023*

Berdasarkan tabel 1 diatas didapatkan bahwa jenis kelamin yang terbanyak adalah perempuan sebanyak 17 responden (54,8%), dan laki laki sebanyak 14 responden (45,2%). Berdasarkan tabel 2 diatas didapatkan bahwa kelompok usia yang terbanyak adalah 43-48 tahun sebanyak 13 responden (41,9%). dan Kelompok usia paling sedikit usia 25-30 tahun sebanyak 2 responden (6,5%). Berdasarkan tabel 3 diatas didapatkan bahwa lama bekerja yang terbanyak adalah 6-10 tahun sebanyak 12 responden (38,7%), sama dengan Kelompok lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 12 responden (38,7%), dan kelompok lama bekerja paling sedikit adalah 16-20 tahun sebanyak 2 responden (6,5%). Berdasarkan tabel 4 diatas didapatkan bahwa kelompok Pendidikan yang terbanyak adalah Ners sebanyak 18 responden (58,1%), dan kelompok diploma sebanyak 13 responden (41,9%).

Data Khusus dari penelitian ini meliputi karakteristik responden tenaga kesehatan yakni menampilkan karakteristik responden distribusi frekuensi berdasarkan efikasi diri, koping perawat, dan *burnout* perawat :

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Efikasi diri pada Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

No	Efikasi diri	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	Tinggi	14	45,2
2	Sedang	11	35,5
3	Rendah	6	19,4
	Jumlah	31	100

*Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023*

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Koping perawat di IGD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo

No	Koping perawat	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	Tinggi	12	38,7
2	Sedang	14	45,2

3	Rendah	5	16,1
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan *Burnout* perawat di IGD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo

No	<i>Burnout</i> perawat	Frekuensi (F)	Prosentase (%)
1	Tinggi	3	9,7
2	Sedang	13	41,9
2	Rendah	15	48,4
	Jumlah	31	100

Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023

Berdasarkan tabel 5 didapatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Efikasi diri yang terbanyak adalah kelompok Efikasi diri tinggi yaitu sejumlah 14 responden (45,2%), dan paling sedikit adalah kelompok Efikasi diri rendah yaitu sejumlah 6 responden (19,4%). Berdasarkan tabel 6 didapatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan Koping perawat yang terbanyak adalah kelompok Koping perawat sedang sebanyak 14 responden (45,2%), dan paling sedikit adalah kelompok Koping perawat rendah sebanyak 5 responden (16,1%). Berdasarkan tabel 7 didapatkan bahwa karakteristik responden berdasarkan *Burnout* perawat yang terbanyak adalah kelompok *Burnout* perawat rendah sebanyak 15 responden (48,4%), dan paling sedikit adalah kelompok *Burnout* perawat tinggi sebanyak 3 responden (9,7%).

Dari hasil penelitian analisa data berdasarkan Hubungan Efikasi Diri Dan Koping Perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

Tabel 8 Tabel silang Berdasarkan Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

		<i>Burnout</i> Perawat			
		Tinggi	Sedang	Rendah	Total
Efikasi Diri	Tinggi	0	2	12	14
	Sedang	0	8	3	11
	Rendah	3	3	0	6
Total		3	13	15	31

$p \text{ value} = 0,000; \alpha = 0,05$

Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023

Tabel 9 Tabel silang Berdasarkan Hubungan Koping perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo.

		<i>Burnout</i> Perawat			
		Tinggi	Sedang	Rendah	Total
Koping Perawat	Tinggi	0	0	12	12
	Sedang	0	11	3	14
	Rendah	3	2	0	5
Total		3	13	15	31

$p \text{ value} = 0,000; \alpha = 0,05$

*Sumber: Data Primer lembar kuesioner penelitian Juni 2023*

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada Hubungan Efikasi Diri dan koping perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo. Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha=0,05$ ).

## PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo. Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha=0,05$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Fimasari dan Triana (2019) yang 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*. Pamungkas (2018) menjelaskan ada beberapa indikator ketika seseorang dikatakan mengalami *burnout* yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, penurunan prestasi pribadi.

Ketika perawat mengalami *burnout syndrome* maka akan mempengaruhi profesional perawat. Profesionalisme perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pendidikan, pelatihan, lama kerja, motivasi dan efikasi diri perawat. Efikasi diri menjadi kunci penting yang mempengaruhi indikator profesionalisme perawat. Perawat yang tidak memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu dalam memberikan pelayanan dan perawatan yang baik kepada pasiennya akan menimbulkan ketidakpuasan pada pasiennya karena efikasi diri yang rendah serta cenderung merasa bergantung saat ada, akibatnya terdapat perawat yang mengalami stres dalam pekerjaannya dan kinerja perawat semakin menurun Arfarulana (2023).

Menurut pendapat peneliti menyatakan perawat yang bekerja di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo merasa yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan suatu pekerjaan. Seberat apapun tugas yang dihadapi, mereka akan berusaha untuk menyelesaikannya dengan baik meskipun ada beberapa dengan tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawatan. Ketika mereka dihadapkan dengan situasi dan kondisi lingkungan kerja serta tingkat kesulitan tugas yang beragam mereka akan tetap yakin dengan kemampuannya. Ketika seorang perawat merasa yakin dengan kemampuannya ia akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sehingga tidak akan mengalami kelelahan baik secara fisik, emosional, mental, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi. Akan tetapi jika perawat tidak yakin dengan kemampuannya dalam mengerjakan tugasnya, dengan berbagai tingkat kesulitan yang berbeda-beda, situasi dan kondisi ruangan serta pasien yang beragam maka ia akan mudah untuk mengalami kelelahan secara fisik, emosional, maupun mental, depersonalisasi dan akan berpengaruh terhadap penurunan prestasi pribadi.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa ada Hubungan koping perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo. Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha=0,05$ ). Hal ini sejalan dengan penelitian Afnan (2020) bahwa perawat perlu memiliki keterampilan memecahkan masalah dalam bekerja yang bertujuan untuk menghasilkan tindakan lalu mempertimbangkan rencana dengan melakukan tindakan yang tepat untuk mengatasi suatu masalah. Salah satu cara untuk mengatasi *burnout* yaitu dengan menggunakan koping. koping akan membantu untuk menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan keinginan yang akan dicapai dan respon terhadap situasi yang menjadi ancaman bagi diri individu (Priyoto, 2015). Penanganan kejenuhan pada perawat akibat bekerja memiliki banyak intervensi yang dapat dilakukan untuk

menghadapi situasi *burnout* pada perawat. Koping merupakan tiap upaya yang dilakukan dalam melakukan penyelesaian masalah yang digunakan sebagai pertahanan untuk melindungi diri (Afnuhazi, 2015). Koping perawat sangat penting digunakan untuk menghadapi situasi *burnout* pada perawat, yang dapat dilakukan dengan berbagai macam cara seperti latihan fisik, perilaku atau kognitif atau menggunakan mekanisme koping apapun (Singh, 2019).

Pencegahan dan penanganan terhadap berbagai dampak buruk tersebut perlu dilakukan untuk mengendalikan dan mengatasi *burnout* yang dialami perawat. Perawat perlu melakukan upaya untuk mengatasi masalah stres agar tidak mengganggu fungsional rumah sakit. Mengatasi *burnout* dapat dilakukan melalui pengendalian ego yang dikenal dengan “mekanisme pertahanan diri” sedangkan cara lainnya dengan strategi koping (Yuliarti et al., 2021). Perspektif perawat mengatasi *burnout* yaitu instropeksi diri dengan cara belajar dari pengalaman kesalahan, menumbuhkan kesadaran tanggung jawab, memikirkan kembali setiap tindakan yang telah dilakukan, berserah diri pada Tuhan; selanjutnya perawat fokus menyelesaikan stres dengan mencari informasi terkait penanganan stres yang dialami, memikirkan solusi yang sesuai untuk mengatasi masalah (Simamora et al., 2019). Hal tersebut di atas sejalan dengan hasil penelitian Kim et al., (2021) yang menemukan mayoritas strategi koping perawat Indonesia berfokus pada pendekatan agama sebagai koping yang paling umum digunakan perawat yang bekerja di rumah sakit.

Menurut pendapat peneliti menyatakan bahwa perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo menerapkan Teknik koping konstruktif dalam menyikapi *burnout* dengan menyalurkan hobi dan kreatifitas, memahami kondisi pasien dengan membangun pemikiran positif, saling membantu dan mendukung sesama tim, mengikuti kegiatan bersama-sama perawat, bermain game saat istirahat, bercerita dan berlibur bersama keluarga, dan perawat mengatasi *burnout* berfokus pada emosi yaitu dengan bercanda dengan teman tentang sikap pasien, bermain media sosial di HP, kabur dari kerjaan, mencari ketenangan sesaat dengan merokok dan merilekkan otot, melampiaskan kemarahan pada teman, mendengarkan music. Perawat juga menyatakan penerapan manajemen puskesmas tentang lingkungan kerja perawat yang efektif akan mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja, sehingga beberapa hal yang bersifat negatif dianggap sebagai suatu tantangan. Selain itu koping perawat yang bisa beradaptasi terhadap segala tekanan yang negatif akan mampu menghindarkan perawat dari stres kerja yang berdampak pada kualitas kerja perawat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: Efikasi Diri Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo yang terbanyak adalah kelompok Efikasi diri tinggi yaitu sejumlah 14 responden (45,2%), Koping Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo yang terbanyak adalah kelompok Koping perawat sedang sebanyak 14 responden (45,2%), *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo yang terbanyak adalah kelompok *Burnout* perawat rendah sebanyak 15 responden (48,4%), Analisis Hubungan Efikasi Diri dengan *Burnout* Perawat di UPTD Puskesmas Ketapang Kota Probolinggo Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha=0,05$ ), Analisis Hubungan koping perawat dengan *Burnout* Perawat di UPTD Didapatkan hasil bahwa nilai  $p=0,000$  dengan tingkat signifikansi  $\alpha=0,05$  ( $p<\alpha=0,05$ )

Saran Bagi Institusi Pendidikan Memperhatikan efikasi diri dan koping pada mahasiswanya yang menjalankan praktik dan memberikan informasi pentingnya meningkatkan efikasi diri dan koping untuk mengurangi terjadinya *burnout*, Selain itu menambah kepustakaan di perpustakaan jurusan keperawatan serta menambah pengetahuan dan wawasan tentang efikasi diri, koping perawat dengan *burnout* perawat dan tambahan referensi dalam

proses belajar mengajar baik untuk kalangan mahasiswa, pendidikan Ners maupun profesi. Bagi Profesi Keperawatan Mempertahankan atau meningkatkan efikasi diri yang dimiliki sehingga dapat mengurangi kecenderungan gejala *burnout* dengan dapat belajar dari keberhasilan orang lain, belajar dari pengalaman dalam penugasan sebelumnya, selalu berusaha dalam menghadapi tugas-tugas yang diberikan, terutama tugas yang sulit dan rumit untuk mengetahui tingkat kemampuan yang dimiliki, berpikiran positif terhadap diri sendiri bahwa mampu mencapai prestasi, dan selalu yakin atas apa yang menjadi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Bagi Tempat Penelitian Puskesmas mengatur mengumpulkan antar perawat untuk menciptakan suasana harmonis antara karyawan, Pendekatan dukungan sosial dan emosional, dilakukan melalui aktivitas yang bertujuan memberikan kepuasan sosial dan emosional kepada perawat, serta merangsang minat dalam pengembangan pribadi dengan tujuan meningkatkan hasil karya dan prestasi dengan cara memberikan umpan baik kepada mereka tentang prestasinya serta menyusun program pengembangan dan pelatihan staf. Sehingga puskesmas akan mempunyai tenaga yang cakap dan terampil untuk pengembangan pelayanan keperawatan dimasa depan, dan khususnya untuk profesi keperawatan hendaknya mampu menghindari *burnout* perawat sehingga keadaan kejenuhan dalam bekerja dapat dihindari, serta menggunakan profesionalismenya dalam meningkatkan kinerja dengan cara mengembangkan diri baik dari segi pengetahuan maupun keterampilan. Bagi Responden Mengeluarkan semua unek-unek, memendam perasaan, terutama perasaan yang mengganggu, bisa membuat stres yang berujung pada *burnout*, Olahraga. Selain membuat tubuh sehat, olahraga juga bisa meredakan stres maupun kelelahan emosional, Menjalani hobi. Memikirkan apa saja kegiatan yang disukai, bisa melakukan apa saja yang bisa membuat tubuh dan pikiran menjadi rileks, namun kegiatan itu harus positif agar tidak menimbulkan masalah baru. Bagi Peneliti Selanjutnya Meneliti lebih lanjut faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout*, seperti hasil penelitian ini kelelahan *emosional* perawat sangat mendominasi mempengaruhi *burnout* pada perawat, peneliti selanjutnya dapat menghubungkan variabel kelehan emosional atau dukungan *emosional* perawat terhadap tingkat *burnout* perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisyi M. Syndrome *Burnout* [Internet]. 2019. Available from: <https://dharmais.co.id/news/117/SindromBurnout>
- Astuti, L. C. W., Dwirandra, A. A. N. B., Astika, I. B. P., & Wirajaya, I. G. A. (2022). Moderating emotional intelligence and religiosity on the effect of *burnout* on turnover intentions of tax consultant employees in Bali. *Linguistic and Culture Review*, 6(August 2021), 480–493. <https://doi.org/10.21744/lingcure.v6ns1.2089>
- Buckley L., Berta, W., Cleverley, K., Medeiros, C., & Widger, K. (2020). What is known about pediatric nurse *burnout*: a scoping review. *Human Resources for Health*. doi: 10.1186/s12960-020-0451-8
- Cristandy, G. L., Cahya, Y. F., & Meilani, P. (2021). *The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction( Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya )*. 7707–7717.
- Derrick, D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(1), 29. <https://doi.org/10.24912/jmbk.v6i1.16350>
- Dewi Gita Safitri. Waode Suarni CM. Peran Dukungan Sosial Dalam Memprediksi *Burnout* perawat. *Sublimasi*. 2020;1(1):36–43.
- Ester, Y. (2020). Efikasi diri perawat dalam pemenuhan kebutuhan spiritual pasien. *Jurnal Keperawatan Vol 12 No1 Hal 63-70*, maret 2020 Kota Pekanbaru, Riau

- Hasanah, U. (2020). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*.
- Husna, Miftahul. (2020, Agustus 7). Kesehatan: Beban Kerja Mengakibatkan Stres Kerja Perawat di Masa Pandemi. Diakses dari. <https://www.kompasiana.com/hulsmr/5f2c1a8ed541df5fb9228ce3/beban-kerjamengakibatkan-stress-kerja-perawat-dimasa-pandemi?page=all>
- Imana, G. N., & Muhandi, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Kualitas Terhadap Turnover Intention Perawat Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(1), 34–43. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i1.2117>
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Lotus Indah. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4), 401–408. <http://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18357>
- Kusumawati & Istiqomahi, (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153-162. <https://doi.org/https://doi.org/10.32583/keperawatan.v13i1.1094>
- Laukhi Setyowati & Kuswanto, P. (2019). Prevalence of burnout syndrome among nurses in general hospitals in provincial east java: cross-sectional study. *Maternity Nursing Department*. doi: 10.1016/j.enfcli.2019.04.045
- Lasalvia, A., Amaddeo, F., Porru, S., Carta, A., Tardivo, S., Bovo, C., Ruggeri, M., & Bonetto, C. (2021). Levels of Burn-out among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic and Their Associated Factors: A Cross-sectional Study in a Tertiary Hospital of a Highly Burdened Area of North-east Italy. *BMJ Open*, 11, 1–20. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-045127>
- Mashabi, Sania. (2020, September 4). *Riset FKUI : 83 Persen Tenaga Kesehatan Alami Burnout*. <https://nasional.kompas.com/read/2020/09/04/22453271/riset-fkui-83-persentengah-kesehatan-alami-burnout>
- Notoatmodjo, S. 2012. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Nursalam. 2018 *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Edisi 3*. Jakarta Selatan: Salemba Medika.
- Ora C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). *Burnout* in nursing: a theoretical review. *Human Resources for Health*. doi: 10.1186/s12960-020-00469-9
- Tiffany W., Roger, H., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: a systematic review and meta-analysis. *Journal of Psychiatric Research*. doi:10.1016/j.jpsychires.2019.12.015
- WHO. (2019). *Burn-out an "occupational phenomenon": international classification of diseases*. Retrieved from World Health Organization: [https://www.who.int/mental\\_health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)
- Wowor, M. (2019). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Pasien Di Instalasi Gawat Darurat Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado, 7(1), 1–7