

## BAB IV

### PERSIAPAN PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kancha Penelitian

Tahap awal dalam penelitian ini adalah peneliti melaksanakan observasi berdasarkan karakteristik populasi. Peneliti melaksanakan penelitian di salah satu rumah sakit Pemerintah. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah para perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soewondo Kendal. Rumah sakit tersebut terletak di Jl. Laut No.21 Kendal, yang merupakan rumah sakit Tipe B.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soewondo Kendal menjadi sarana untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Kabupaten Kendal. Rumah sakit tersebut juga merupakan rumah sakit yang mendapat kunjungan terbesar dibanding rumah sakit yang lain, pada tahun 2016 mencapai 123.022 pasien rawat jalan dan 22.992 pasien rawat inap. Pemberian layanan kesehatan di rumah sakit tersebut didukung oleh lebih dari 50% tenaga perawat. Perawat sangat erat kaitannya dengan proses keselamatan dan kesembuhan pasien, tugas 24 jam memungkinkan perawat menghadapi berbagai permasalahan.

Perawat dalam melaksanakan tugasnya tidak hanya rentan mengalami kelelahan secara fisik saja, melainkan juga rentan terhadap kelelahan secara emosional. Tenaga perawat yang menjadi subjek penelitian terdiri dari 97 orang dari 133 perawat aktif, yang memiliki latar

Belakang pendidikandari Diploma III, Strata 1 dan Profesi (*Ners*). Perawat yang bekerja di RSUD dr. H. Soewondo Kendal memiliki rentang waktu bekerja bermacam-macam, dari yang kurang dari 4 tahun sampai dengan lebih dari 30 tahun. Berikut adalah tabel data demografis perawat Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soewondo Kendal:

**Tabel 3. Data Demografis Perawat**

Komponen	Jumlah	Presentase
<b>Usia:</b>		
31-40 Tahun	71	73.20%
41-50 Tahun	26	26.80%
<b>Tingkat Pendidikan:</b>		
Diploma	61	64.95%
S1	36	34.02%
S2	0	0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Pria	29	29.90%
Wanita	68	70.10%
<b>Masa Kerja:</b>		
5-10 Tahun	44	45.36%
11-20 Tahun	45	46.39%
21-30 Tahun	8	8.25%

Sumber: Rumah Sakit Umum Daerah dr. H. Soewondo Kendal, 2019

Sistem kerja perawat dibagi dalam 3 *shift* yaitu *shift* pagi mulai pukul 07.00-15.00 WIB, *shift* siang dari pukul 14.00-23.00 WIB dan *shift* malam dari pukul 22.00-07.00 WIB. Lama jam kerja perawat adalah 8 jam sehari, dengan siklus kerja terdiri dari 6 hari yaitu 2 hari kerja pagi, 2 hari kerja siang dan 2 hari kerja malam.

Alasan peneliti memilih RSUD dr. H. Soewondo Kendal sebagai tempat penelitian adalah:

- a. Rumah sakit milik Pemerintah yang menjadi sarana peningkatan kesejahteraan kesehatan masyarakat Kabupaten Kendal.
- b. Rumah sakit di Kendal yang memiliki jumlah pengunjung yang paling tinggi dibandingkan rumah sakit-rumah sakit yang lain.
- c. Penelitian mengenai hubungan antara usia dan *work engagement* dengan *burnout* perawat belum pernah dilakukan di rumah sakit tersebut.
- d. Lokasi penelitian yang mudah dijangkau oleh peneliti.
- e. Mendapat izin serta dukungan dari RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

## **B. Persiapan Pengumpulan Data**

Persiapan yang dilaksanakan oleh peneliti sebelum mengumpulkan data di lapangan adalah sebagai berikut:

### **1. Perijinan Penelitian**

Persiapan penelitian ini diawali dengan mengurus izin penelitian, peneliti meminta surat pengantar dari Fakultas Psikologi, Magister Profesi Psikologi, Universitas Katolik Soegijapranata Semarang untuk melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal.

Surat pengantar dari Universitas peneliti ajukan ke Kantor Kesbangpolinmas dengan tembusan kepada Bupati Kendal, untuk mendapatkan surat pengantar kepada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal. Peneliti berbekal dengan surat

pengantar surat nomor 147/B.3.2/MP/XII/2019, surat nomor 070/10/Baperlitbang, surat nomor 070/0025/I/2020 dan surat nomor 070/0070/RSUD/2020. Peneliti memulai penelitian di Rumah Sakit (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal.

## 2. Penyusunan Skala Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua skala yaitu skala *Burnout* dan skala *Work engagement*. Penyusunan dari masing-masing skala adalah sebagai berikut:

### a. Skala *Burnout*

*Burnout* dalam penelitian ini diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Maslach, Jackson dan Leiter, (1996) yaitu *The Maslach Burnout Inventory (MBI)* yang diadaptasi oleh Cristianty dan Widhianingtanti (2016) yang terdiri dari 22 item dan menggambarkan tiga dimensi yaitu kelelahan kerja, depersonalisasi dan *reduced personal accomplishment* (penurunan prestasi pribadi). Jumlah item dari skala asli adalah 22 item yang terdiri dari item *favorable* dan item *unfavorable*.

**Tabel 4. Sebaran Skala *Burnout***

No.	Dimensi	Favourable	Unfavourable	Jumlah
1.	Kelelahan Emosi	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9	-	9
2.	Depersonalisasi	10, 11, 12, 13, 14	-	5
3.	Penurunan prestasi pribadi	-	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22	8
Total		14	8	22

b. Skala *Work engagement*

*Work engagement* dalam penelitian ini diukur dengan alat ukur yang dikembangkan oleh Schaufeli, Salanova, Gonzales-Rom'a dan Bakker, (2002) yaitu *Utrecht Work Engagement Scale (UWES)* yang diadaptasi oleh Yuniatin, (2015) yang terdiri dari tiga dimensi yaitu vigor, dedikasi dan absorpsi. Jumlah item dari skala asli adalah 17 item yang terdiri dari item *favorable*.

**Tabel 5. Sebaran Skala *work engagement***

No.	Dimensi	Favourable	Jumlah
1.	Vigor	1, 4, 8, 12, 15, 17	6
2.	Dedikasi	2, 5, 7, 10, 13	5
3.	Absorpsi	3, 6, 9, 11, 14, 16	6
	Total		17

c. Usia

Instrumen yang digunakan untuk mengetahui usia responden, peneliti menggunakan instrument dalam daftar pertanyaan demografis. Adapun pertanyaan usia dibagi beberapa kelompok usia (Qu & Wang, 2015), yaitu

- 1) 31-40 Tahun
- 2) 41-50 Tahun

Evaluasi pada skala dibantu oleh dua dosen pembimbing selaku para ahli dari ahli pengukuran dan ahli dalam hal atribut yang akan diukur oleh skala yang disusun.

### C. Pelaksanaan Pengumpulan Data

Penelitian dilaksanakan pada tanggal 06 Januari – 05 Februari 2020. Skala penelitian diberikan kepada 97 subjek yang seluruhnya merupakan perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. H. Soewondo Kendal. Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti setelah meminta informasi mengenai jumlah perawat.

Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai, yaitu penelitian yang hanya sekali dilaksanakan dan subjek dalam uji coba penelitian sekaligus menjadi subjek penelitian. Pengambilan data penelitian hanya dilakukan satu kali untuk menguji daya beda dan uji reliabilitas alat ukur maupun untuk uji coba hipotesis. Pertimbangan menggunakan *try out* terpakai adalah prosedur kerja perawat ketat dan tugas yang padat, berkaitan dengan pengawasan dan pelayanan terhadap pasien, dan terbatasnya jumlah perawat yang bersedia penuh meluangkan waktu untuk dijadikan subjek penelitian.

Skala yang terisi oleh subjek yaitu skala *burnout* dan skala *work engagement*, yang selanjutnya dilakukan penyekoran kemudian dilakukan uji daya beda item dan uji reliabilitas. Data secara keseluruhan ada pada lampiran.

### D. Analisa Data

Berikut merupakan hasil pengujian data yang telah dilakukan sesuai dengan tujuan penelitian:



## 1. Uji Validitas dan Reliabilitas

*Maslach Burnout Inventory* (MBI) telah teruji valid dengan pernah diadaptasi oleh Cristianty dan Widhianingtanti (2016) yang teruji mampu mengukur untuk untuk mengukur *burnout* beserta tiga aspeknya yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalisasi*, dan *reduced personal accomplishment*. *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) telah teruji valid dengan pernah diadaptasi oleh Yuniatin (2015) yang teruji mampu untuk menguji *work engagement* dengan tiga aspeknya yaitu vigor, dedikasi dan absorpsi.

### a. Skala *Burnout*

*Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang terdiri dari 22 item yang mengukur *burnout* dengan internal konsistensi koefisien *Cronbach's alpha* sebesar 0.70, pada tiga dimensinya: *emotional exhaustion*, *depersonalisasi* dan *reduced personal accomplishment*. Memiliki konsistensi reliabilitas: 0.90, 0.79 dan 0.71.

### b. Skala *work engagement*

*Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) yang terdiri dari 17 item untuk mengukur *work engagement* memiliki daya beda tinggi. UWES memiliki koefisien Alpha Cronbach sebesar 0,70. Nilai UWES relatif stabil dengan nilai vigor 0.30, dedikasi 0.36 dan absorpsi 0.46.

## 2. Uji Asumsi

Data penelitian yang valid dan reliable dijadikan data penelitian, selanjutnya digolongkan berdasarkan kelompok kebutuhan masing-masing. Data yang tidak memenuhi syarat dieliminasi. Uji asumsi dilakukan dalam penelitian sebagai syarat untuk memenuhi uji-R dan uji-F yang merupakan uji normalitas, uji linearitas dan uji homogenitas.

### a. Uji Normalitas

Data dari variabel penelitian diuji normalitas sebarannya dengan menggunakan teknik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* pada program *Statistical Product and Service Solution (SPSS)*.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Uji Normalitas**

Variabel	Mean	Std Dev	KS-Z	Sig.	P	Keterangan
Usia	38,21	3,843	1,071	0,201	>0,05	Normal
WE	65,80	9,555	0,605	0,857	>0,05	Normal
BO	39,40	14,670	0,653	0,787	>005	Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap variabel *burnout* diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,653 dengan  $p = 0,787$  atau dengan kata lain  $p > 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *burnout* memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas terhadap variabel *work engagement* diperoleh nilai K-SZ sebesar 0,605 dengan  $p = 0,857$  ( $p > 0,05$ ), hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data *work*



*engagement* memiliki distribusi yang normal. Hasil uji normalitas pada variabel usia diperoleh nilai K-SZ 1,071 dengan  $p=0,201$  ( $p>0,05$ ), hasil tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data variabel usia memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Linearitas

Berdasarkan uji linearitas antara variabel usia dengan variabel *burnout* diperoleh  $F_{\text{linier}} = 1,605$  dengan  $p= 0,087$  ( $p>0,05$ ), nilai  $F_{\text{linier}}$  lebih kecil dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 1,79. Hal ini berarti hubungan antara kedua variabel bersifat linear. Uji linearitas selanjutnya adalah hubungan antara variabel *work engagement* dengan *burnout* diperoleh  $F_{\text{linier}}= 0,679$  dengan  $p= 0,000$  ( $p< 0,05$ ),  $F_{\text{linier}}$  kurang dari  $F_{\text{tabel}}$  sebesar 4,13. Hal ini berarti hubungan antara *work engagement* dengan *burnout* bersifat linear.

#### c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Berdasarkan uji yang telah dilakukan diketahui bahwa nilai *tolerance* skala *work engagement* dan usia adalah 0,990 lebih besar dari 0,10. nilai VIF yang terdapat dalam skala *work engagement* dan usia adalah 1,010 kurang dari 10,00. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antara variabel usia dan *work engagement*. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel D.

Aturannya yaitu dengan melipat duakan besar peluang galat  $\alpha$  (*probabilitay of alpha error p*) dari hasil ujnya atau menyatakan kesimpulan adanya perbedaan atau korelasi belum konklusif, tetapi baru indikatif, yang masih memerlukan konfirmasi dalam penelitian-penelitian selanjutnya. Hasil perhitungan uji multikolinearitas selengkapnya dapat dilihat di lampiran E.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Hipotesis Mayor

Uji korelasi untuk hipotesis mayor dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi regresi berganda atau analisis regresi dua prediktor. Teknik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara usia dan *work engagement* dengan *burnout*.

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan antara usia dan *work engagement* dengan *burnout* dengan teknik analisis regresi maka diperoleh  $R = 0,529$  dan  $F_{hitung} = 18,237$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara usia dan *work engagement* dengan *burnout*. Sumbangan efektif variabel usia dan *work engagement* terhadap *burnout* sebesar 28,0%, sisanya yaitu 72,0% dipengaruhi variabel lain di luar persamaan regresi. Hasil perhitungan selengkapnya mengenai uji regresi antara usia dan *work engagement* dengan *burnout* dapat dilihat di lampiran E.

b. Hipotesis Minor

Pengujian hipotesis minor dalam penelitian ini menggunakan teknik korelasi parsial. Korelasi ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dependen, di mana salah satu variabel independennya dibuat tetap atau dikendalikan. Hasil pengujian selengkapnya dapat dilihat pada lampiran E.

- 1) Berdasarkan hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan antara variabel usia dengan *burnout* diperoleh hasil  $r_{y1-2} = 0,123$  dengan  $p = 0,228$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara usia dengan *burnout*. Hasil ini berarti  $H_0$  diterima, atau tidak ada hubungan negatif antara usia dengan *burnout*. Hasil tersebut berarti bahwa semakin bertambah usia tidak diikuti dengan berkurangnya *burnout*.

Hasil uji korelasi *Product moment* usia 30 – 40 tahun dengan *burnout* diperoleh  $r = -0,037$  dengan  $p = 0,762$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan negatif yang signifikan antara usis 30 – 40 tahun dengan *burnout*.

Hasil uji korelasi *Product moment* antara usia 41 – 50 tahun dengan *burnout* diperoleh  $r = 0,265$  dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia 41 – 50 tahun dengan *burnout*.

2) Berdasarkan hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan antara variabel *work engagement* dengan *burnout* diperoleh hasil  $r_{y2-1} = -0,499$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara *burnout* dengan *work engagement*. Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal yang menyatakan bahwa ada hubungan antara *work engagement* dengan *burnout*. Hasil tersebut berarti semakin tinggi *work engagement* diikuti dengan semakin rendahnya *burnout*, begitu juga sebaliknya.

Berdasarkan Uji korelasi *Product moment* antara aspek *work engagement* dengan aspek *burnout* menunjukkan hasil sebagai berikut,  $r$  hitung untuk hubungan Vigor dengan *emotional exhaustion* (VI-EE) adalah sebesar  $-0,349 > r$  tabel  $0,202$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Maka ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara Vigor dengan *emotional exhaustion*. Hasil uji korelasi *Product moment* antara aspek dedikasi dengan depersonalisasi (DD-DP) adalah sebesar  $-0,545$  ( $r$  hitung  $> r$  tabel  $= 0,202$ ) dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), maka ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dedikasi dengan depersonalisasi. Uji korelasi *Product moment* antara absorpsi dengan *reduced personal accomplishment* (AB-RPA) adalah  $r$  hitung  $0,087$  ( $r$  hitung  $< r$  tabel  $0,202$ ) dengan  $p = 0,394$  ( $p > 0,05$ ), maka tidak ada hubungan negatif

yang signifikan antara absorpsi dengan *reduced personal accomplishment*.

#### 4. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data penelitian merupakan penjelasan mengenai data dari masing-masing variabel yang diukur secara hipotetik dan empirik. Deskripsi data digunakan untuk memberikan gambaran penting mengenai keadaan skor pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran, sekaligus menjadi sumber informasi mengenai keadaan subjek pada variabel yang diteliti. Untuk mengetahui data hipotetik dilakukan secara manual (Azwar, 2007) dan penghitungan empirik peneliti menggunakan bantuan *software SPSS 17.0*

**Tabel 7. Rumus Data Hipotetik**

Statistik	Rumus
Nilai minimum	Skor <i>item</i> terendah x $\sum$ <i>item</i>
Nilai maksimum	Skor <i>item</i> tertinggi x $\sum$ <i>item</i>
Mean	$\sum$ <i>item</i> x nilai tengah dari skor <i>item</i>
Standart Deviasi	$\frac{\text{Skor maksimum} - \text{skor minimum}}{6}$

Berikut adalah perbandingan data hipotetik dan data empirik usia, *work engagement* dengan *burnout* perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal.



**Tabel 8. Perbandingan Data Hipotetik dan Data Empirik usia, *work engagement* dengan *burnout***

Variabel	N	Data Hipotetik				Data Empirik			
		Nilai Min	Nilai Max	Mean	Std Dev	Nilai Min	Nilai Max	Mean	Std Dev
Usia	103	30	50	40	13,3	31	49	38,21	3,843
<i>Work engagement</i>		0	102	51	17	44	85	65,80	9,555
<i>Burnout</i>		0	132	66	22	11	79	38,21	14,670

Berdasarkan tabel di atas diketahui variabel usia memiliki skor hipotetik dengan nilai minimum 30, nilai maksimum 50, mean 40; dan standart deviasi 13,3; skor empirisnya yaitu nilai minimum 30, nilai maksimum 50, mean 38,21; dan standart deviasi 3,843. Data tersebut menunjukkan bahwa usia dalam penelitian ini berkategori sedang karena *mean* empirik sama dengan *mean* hipotetik (yaitu masuk range kategori sedang 32 - 47,5).

Variabel *work engagement* menghasilkan skor hipotetik dengan nilai minimum 0, nilai maksimum 102, mean 51, dan standart deviasi 17. Skor empirik variabel *work engagement* dengan nilai minimum 44, nilai maksimum 85, *mean* 65,80; dan standart deviasi 9,555. Hal ini menunjukkan bahwa *work engagement* dalam penelitian ini berkategori tinggi karena *mean* empirik lebih besar daripada *mean* hipotetik (yaitu  $65,80 > 51$  dan berada di range kategori tinggi 61 – 73,5).



Variabel *burnout* menghasilkan skor hipotetik dengan nilai minimum 0, nilai maksimum 132, *mean* 66 dan standart deviasi 22. Skor empirik variabel *burnout* dengan nilai minimum 11, nilai maksimum 79, *mean* 38,21 dan standart deviasi 14,670. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* pada penelitian ini berkategori rendah karena *mean* empirik lebih kecil dibandingkan dengan *mean* hipotetik (yaitu  $35,63 < 66$  dan masuk range kategori rendah 26,5 – 52,8).

#### E. Pembahasan

Berdasarkan uji korelasi yang dilakukan diketahui bahwa hipotesis mayor dan hipotesis minor kedua diterima, sedangkan hipotesis minor pertama dalam penelitian ini tidak diterima. Hasil pengujian pada hipotesis mayor dengan menggunakan uji statistik analisis regresi dua prediktor menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *work engagement* dengan *burnout* yang dibuktikan dengan nilai  $R = 0,529$  dan  $F_{hitung} = 18,237$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Hasil tersebut berarti semakin bertambah nilai usia dan *work engagement* maka akan memengaruhi nilai *burnout* pada perawat.

Hipotesis minor yang pertama diketahui tidak ada hubungan positif yang signifikan antara usia dengan *burnout*, yaitu dengan  $r_{y1-2} = 0,123$  dengan  $p = 0,228$  ( $p > 0,05$ ). Begitu juga hasil perhitungan di usia 30 – 40 tahun dengan *burnout* diperoleh  $r = -0,037$  dengan  $p = 0,0762$  ( $p > 0,05$ ), yang menunjukkan tidak ada hubungan negatif yang signifikan.

Hasil perhitungan pada usia 41 – 50 tahun dengan *burnout* diperoleh  $r = 0,265$  dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ), yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara usia 41 – 50 tahun dengan *burnout*.

Hipotesis minor yang kedua diketahui bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara *work engagement* dengan *burnout*, yaitu dengan  $r_{y2-1} = -0,539$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Adapun hubungan masing-masing aspek antara lain dengan hasil uji statistik *product moment* diperoleh hasil: antara vigor dengan *emotional exhaustion* (VI-EE) diperoleh  $r = -0,349$  ( $> r$  tabel) dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan; Dedikasi dengan depersonalisasi (DED-DEP)  $r = -0,545$  ( $> r$  tabel = 0,202) dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,001$ ) yang berarti adanya hubungan negatif yang sangat signifikan; dan hasil uji statistik antara Absorpsi dengan *reduced personal accomplishment* (AB-RPA)  $r = 0,087$  ( $< r$  tabel = 0,202) dengan  $p = 0,394$  ( $p > 0,05$ ) yang berarti tidak ada hubungan negatif yang signifikan.

Hasil pengujian hipotesis mayor menunjukkan bahwa usia dan *work engagement* memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Orang-orang yang mengalami *burnout* dicirikan dengan kelelahan secara emosi atau kehabisan sumber energi dari emosi tersebut; munculnya sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan klien, menarik dirinya dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli pada lingkungan atau orang-orang yang berada di sekitarnya; adanya

penilaian rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan dalam pekerjaan, ditandai dengan penurunan *self efficacy* yang dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan kerja (Maslach & Schaufeli, 2001).

Ciri-ciri perawat yang mengalami *burnout* juga memiliki gejala-gejala baik secara fisik, psikis dan perilaku (Rozman, Treven & Cingula, 2018). Hampir semua gejala fisik dapat mengindikasikan kelelahan, karena tanda pertama yang muncul di titik terlemah tubuh ketika kehilangan kemampuan untuk mengatur diri sendiri. Gejala fisik tersebut berbeda-beda di antara masing-masing perawat, yang paling sering muncul adalah adanya gangguan tidur, gangguan pencernaan, sakit kepala dan punggung, pusing, gangguan palpitasi nafsu makan, sistem kekebalan tubuh akhir pekan, dan demam. Gejala psikologis meliputi mudah marah, bosan, kurangnya motivasi, perasaan stagnasi, harga diri rendah, gelisah, perasaan kekosongan batin, adanya kecemasan, putus asa, perasaan sia-sia, tumpul, hilangnya rasa senang (kemauan untuk hidup dan bekerja untuk keluarga). Sedangkan gangguan perilaku meliputi berkurangnya konsentrasi, menurunnya kemampuan untuk membuat keputusan, mudah marah, hilangnya *performance*, perasaan stagnasi, harga diri rendah, meningkatnya perilaku mengkonsumsi kopi dan alkohol.

*Burnout* menjadi salah satu hal yang diperhatikan dalam lingkungan kesehatan berkaitan dengan gejala dan sikap kerja yang

menjadi konsekuensinya, sehingga banyak diukur dan dicari cara pencegahan atau cara menguranginya. Hasil pengukuran *burnout* pada perawat dengan menggunakan alat ukur *The Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan hasil 20,6% dalam kategori sangat rendah, 62,9% kategori rendah dan 16% kategori sedang. Nilai untuk masing-masing aspek yaitu *emotional exhaustion* 40,2% sangat rendah, 49,5% rendah, 5,2% sedang, 4,1% tinggi dan 1% sangat tinggi; depersonalisasi dengan level rendah sebesar 62,9%, level sangat rendah, 27,8% pada level rendah, 7,2% sedang, 1% tinggi dan 1% sangat tinggi; *reduced personal accomplishment* sebesar 17,5% sangat rendah, 40,2% rendah, 28,9% sedang, 9,3% tinggi dan 4,1% tinggi.

Hasil tersebut menunjukkan terdapat 20,6% perawat yang mengalami *burnout* level sangat rendah, 62,9% mengalami *burnout* rendah dan 16% perawat mengalami *burnout* sedang. Terdapat 16% pada level sedang dan dengan rincian di beberapa aspek terdapat beberapa orang perawat yang mengalami kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), depersonalisasi serta penurunan penilaian prestasi yang berada di level tinggi. Hal tersebut menjadi perhatian tersendiri untuk lingkungan kerja RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Mengingat dampak sikap kerja yang akan muncul berdampak pada kinerja dan keselamatan pasien rumah sakit tersebut. Sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, perlu dilihat faktor-faktor yang dapat meningkatkan tinggi rendahnya level *burnout* pada perawat.

Faktor interpersonal pada perawat menjadi faktor yang tidak kalah penting dalam memengaruhi tinggi rendahnya *burnout* atau kejenuhan kerja, yang salah satunya adalah usia. Seiring bertambahnya usia pekerja, pada umumnya pekerja menjadi lebih fokus dalam memberikan upayanya, kualitas pengalaman yang berkaitan dengan emosinya, lebih bersemangat dan ulet dalam bekerja. Qu dan Wang, (2015), membuktikan bahwa usia memengaruhi *burnout* perawat, di mana perawat yang usianya lebih muda cenderung mengambil tugas lebih banyak. Jaworek dan Dylag, (2015) menyebutkan bahwa perawat yang lebih tua mengalami kelelahan yang lebih dibandingkan perawat yang lebih muda.

Hasil penelitian menunjukkan Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan positif yang signifikan antara *burnout* dengan usia. Hasil uji korelasi parsial yang telah dilakukan antara variabel usia dengan *burnout* diperoleh hasil  $r_{y1-2} = 0,123$  dengan  $p = 0,228$  ( $p > 0,05$ ), yang berarti bahwa semakin bertambah usia tidak diikuti dengan bertambah atau berkurangnya *burnout* pada perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Perhitungan dilakukan di dua kelompok usia, pada usia 30 – 40 tahun diperoleh  $r = -0,037$  dengan  $p = 0,762$  ( $p > 0,05$ ) dan untuk usia 41 – 50 tahun diperoleh  $r = 0,265$  dengan  $p = 0,200$  ( $p > 0,05$ ). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada usia 30 – 40 tahun dan usia 41 – 50 tahun tidak memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *burnout* pada perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal.



Hasil perhitungan hipotesis ini ada kaitannya dengan penelitian Eenwaji, Eseadi, Okide dan Nwosu, (2019), yang menyebutkan bahwa faktor sociodemografi tidak berkaitan secara signifikan dengan gejala *burnout*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil yang diperoleh Ramdan dan Fadly, (2016) yang membuktikan juga bahwa umur tidak berhubungan dengan *burnout*. Hasil tidak ada perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan usia juga diperoleh Dewi dan Paramita, (2012) yang menyebutkan bahwa tidak ada perbedaan yang signifikan tingkat *burnout* pada usia, jenis kelamin dan masa kerja.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Stategic dan Tesanovic, (2013) yang menyimpulkan bahwa usia memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Begitu juga hasil penelitian dari Qu dan Wang (2015) yang menemukan bahwa usia memengaruhi *burnout* perawat, di mana perawat yang usianya lebih muda cenderung mengambil tugas lebih banyak. Usia perawat yang lebih muda memiliki tingkat *burnout* yang lebih tinggi dibandingkan usia yang lebih tua.

Hasil penelitian usia tidak ada korelasi secara signifikan dalam penelitian ini disebabkan oleh beberapa hal, salah satunya adalah usia perawat yang lebih banyak kurang dari 40 tahun. Ada 71% perawat yang berusia kurang dari 41 tahun yang menjadi dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil statistik variabel usia memiliki sumbangan efektif sebesar 2,15% terhadap variabel *burnout*. Nilai tersebut memiliki arti



bahwa usia memiliki kontribusi sebesar 2,15% terhadap *burnout* perawat RSUD dr. H Soewondo Kendal. Melihat nilai tersebut berarti ada peran serta dari faktor-faktor yang lain untuk menentukan tinggi rendahnya *burnout* perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Salah satu faktor lain yang turut serta memengaruhi tinggi rendahnya *burnout* perawat adalah faktor *work engagement*. Hasil pada penelitian ini hubungan antara usia dan *burnout* tidak ditemukan, ada kemungkinan upaya diarahkan untuk meningkatkan komunikasi antar perawat lebih nyaman dan energi bisa meningkat.

Hipotesis minor yang kedua dalam penelitian ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang sangat signifikan antara *work engagement* dengan *burnout* perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi atau rendahnya tingkat *work engagement* berpengaruh terhadap makin rendah atau makin tingginya *burnout* perawat di RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Nilai statistik dengan nilai  $r_{y2-1} = -0,499$  dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ). Adapun sumbangan efektif sebesar 43,56% terhadap variabel *burnout*.

Hasil uji korelasi antara vigor dengan *emotional exhaustion* diperoleh hasil  $r$  hitung  $-0,349$  ( $> r$  tabel) dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), dedikasi dengan depersonalisasi  $r = -0,545$  ( $> r$  hitung)  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ), absorpsi dengan *reduced personal accomplishment*  $r = 0,087$  ( $< r$  tabel)  $p = 0,394$  ( $p > 0,05$ ). Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara

vigor dengan *emotional exhaustion*, begitu juga antara dedikasi dengan depersonalisasi. Namun tidak untuk hubungan antara aspek absorpsi dengan *reduced personal accomplishment*, yang diperoleh hasil tidak ada hubungan negatif yang signifikan.

Hasil perhitungan dalam penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakanen, Baker dan Schaufeli, (2006) yang membuktikan bahwa pengajar yang sehat dan terikat/*engaged* cenderung akan tampil dan dapat mencapai tujuan dibandingkan kolega yang *burnout*. Terdapat rute penting dan paralel yang terdiri dari aktivitas meningkatkan sumber daya pekerjaan yang berpotensi mengarahkan keterlibatan kerja yang lebih tinggi, sehingga kelelahan kerja lebih rendah. Ketika sumber energi hilang atau terancam, seperti ketika seorang pekerja menghadapi beban tugas yang lebih dan lebih yang mengakibatkan kelebihan peran, kondisi *work engagement* seseorang akan mengulai tergerus.

Pembuktian hipotesis minor didukung dengan pembuktian hubungan antar aspek, bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara vigor dengan *emotional exhaustion* dan antara dedikasi dengan depersonalisasi. Terdapat satu hubungan antara aspek *work engagement* dan *burnout* yang tidak memiliki hubungan negatif yang signifikan yaitu antara absorpsi dengan *reduced personal accomplishment*. Hal ini berkaitan dengan pendapat Schaufeli dan Bakker (2004) yang menyebutkan bahwa langsung dari aspek ketiga

burnout, ketidakefektifan profesional (yang biasa disebut *reduced personal accomplishment*) tidak termasuk dalam konsep engagement. Yang memiliki keterkaitan dan berlawanan dalam satu kontinum adalah antara vigor dengan *emotional exhaustion* yang biasa diberi label “energi” dan antara dedikasi dengan *cynicism*/depersonalisasi biasa diberi label “identifikasi”.

Penemuan oleh Ayub, (2015) yang hasilnya menyebutkan bahwa *work engagement* yang menurun meningkatkan kemungkinan berkembangnya *burnout*, pekerja yang *engage* memiliki *burnout* lebih rendah. Penemuan tersebut dapat menjadi pertimbangan untuk menyusun intervensi dalam rangka mencegah perilaku *burnout* dengan memberikan perhatian untuk meningkatkan perilaku-perilaku yang lebih positif, seperti *work engagement* sebagai salah satunya. *Work engagement* sebagai sesuatu yang lebih mengacu pada hubungan karyawan dengan pekerjaannya (Bakker & Leiter, 2010). Sehingga menjadi satu konsep terbaik dan dikarakteristikkan dengan energi tingkat tinggi dan cenderung dapat mengurangi tingkat *burnout* perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal.

*Work engagement* sebagai suatu pengalaman positif dan keadaan psikologis positif yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang cenderung diwujudkan pada perilaku yang semangat, tulus, penuh dengan energi, total dalam memberikan tenaganya pada pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. *Work engagement* lebih mengacu

pada keadaan kognitif-perasaan yang lebih persisten dan lebih dalam. *Work engagement* seperti yang disebutkan sebelumnya menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mengurangi *burnout* perawat dalam menjalankan tugas-tugasnya terhadap pasien dan mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil hipotesis mayor yang menunjukkan hasil adanya hubungan yang signifikan antara usia yang bersama dengan *work engagement* dengan *burnout* perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Hal ini mengacu pada penelitian yang telah dilakukan oleh dari Johnson, Machowski, Holdsworth, Kern dan Zapf, (2017) yang menunjukkan tidak menemukan bukti bahwa pekerja yang lebih tua lebih buruk dari pada pekerja yang lebih muda, dengan pekerja yang lebih tua menggunakan strategi regulasi emosi positif, menjadi lebih terikat (*engage*) dan *burnout* pun menurun. Perawat yang usianya lebih muda memiliki kemungkinan mengalami *burnout* yang lebih besar dibandingkan perawat yang lebih tua (Ramdan & Fadli, 2016). Keterlibatan tinggi dalam, identifikasi dengan, atau komitmen terhadap pekerjaan atau profesi seseorang dalam prasyarat yang diperlukan untuk terjadinya *burnout* (Triandis, Dunette & Hough, 2002). Oleh karena itu hasil penelitian ini menjadi bukti empiris terkait hubungan ketiga variabel tersebut ketika dikaji secara bersamaan.

Ketika usia dikaitkan secara mandiri dengan *burnout* memiliki hasil yang berbeda ketika bersama-sama dengan *work engagement* dalam

kaitannya dengan *burnout*. Hal tersebut seperti yang disampaikan oleh Bezuidenhout dan Cilliers, (2011) bahwa seiring bertambahnya usia pekerja, mereka lebih fokus dalam menginvestasikan upaya atau energi mereka ke dalam proses, kualitas pengalaman yang berhubungan dengan emosi, lebih semangat, energik, dan ulet saat bekerja. Bahkan ketika menghadapi kesulitan.

Begitu juga dengan perawat RSUD dr. H. Soewondo Kendal yang cenderung lebih terikat, lebih bersemangat, ulet saat bekerja, lebih menginvestasikan usahanya dalam menjalankan tugas seiring bertambahnya usia dan pengalamannya. Diharapkan adanya perhatian pada kegiatan promosi kesehatan kerja yang disesuaikan, sehingga perawat RSUD dr. H. Soewondo bisa cenderung lebih terikat dan bisa menurunkan tingkat *burnout*. Sehingga kualitas pelayanan dapat meningkat dan tercapai tujuan organisasi.

Data perhitungan secara statistik variabel usia dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rerata empiris subyek yaitu 38,21 (berdasarkan *mean* empirik), sedangkan rerata hipotetik skor subyek dalam penelitian ini adalah 40 (berdasarkan *mean* hipotetik). Hal ini menunjukkan bahwa subyek dalam penelitian ini pada usia dengan kategori sedang.

Hasil perhitungan secara statistik variabel *work engagement* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rerata empiris skor subyek pada skala *work engagement* yaitu 65,80 (berdasarkan *mean* empirik), sedangkan rerata hipotetik skor subyek dalam penelitian ini adalah 51



(berdasarkan *mean* hipotetik). Hal ini menunjukkan bahwa subyek dalam penelitian ini memiliki tingkat *work engagement* yang tinggi.

Hasil perhitungan secara statistik variabel *burnout* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa rerata empiris skor subyek pada skala *burnout* yaitu 38,21 (berdasarkan *mean* empirik), sedangkan rerata hipotetik skor penelitian ini yaitu 66 (berdasarkan *mean* hipotetik). Hal tersebut menunjukkan bahwa subyek pada penelitian ini memiliki tingkat *burnout* yang rendah.

Melihat nilai *burnout* secara keseluruhan berada pada level rendah, namun untuk setiap aspeknya terdapat 4,1% tinggi dan 1% sangat tinggi pada *emotional exhaustion*, 1% tinggi dan 1% sangat tinggi pada *depersonalisasi*, 9,3% tinggi dan 4,1% sangat tinggi untuk *reduced personal accomplishment* menjadi sesuatu yang perlu mendapatkan perhatian bagi RSUD dr. H. Soewondo Kendal. Jika hal tersebut dibiarkan tidak menutup kemungkinan *burnout* akan bisa meningkat ke level yang lebih tinggi.