



Peran dukungan sosial rekan kerja terhadap *burnout* pada perawat

Afini Freudwi Asri, Chagi Mauluddy, Shinta Febrina

Program Studi S1 Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Jenderal Achmad Yani

How to cite (APA)

Asri, A. F., Mauluddy, C., & Febrina, S. (2023). Peran dukungan sosial rekan kerja terhadap burnout pada perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 14(02), 232-241.

<https://doi.org/10.34305/jikbh.v14i02.790>

History

Received: 18 Juni 2023

Accepted: 1 November 2023

Published: 1 Desember 2023

Corresponding Author

Afini Freudwi Asri, Program Studi S1 Psikologi, fakultas Psikologi Universitas Jenderal Achmad Yani; afini.freudwi@lecture.unjani.ac.id



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) / **CC BY 4.0**

ABSTRAK

Latar Belakang: Tuntutan kerja yang tinggi pada disertai dengan waktu kerja yang panjang dapat menimbulkan *Burnout*. Berdasarkan hasil wawancara awal, 7 dari 10 perawat mengalami *Burnout*. Hal tersebut mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh perawat: tidak teliti, mudah marah, dan meninggalkan tugas tanpa alasan. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa dukungan dari rekan kerja dapat menurunkan tingkat stress yang dialami oleh perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimanakah pengaruh dari masing-masing bentuk dukungan sosial rekan kerja terhadap *burnout* pada perawat.

Metode: Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif non-eksperimental dengan desain penelitian *Causal Comparative Research*. Jumlah responden sebanyak 35 perawat aktif. Data diolah menggunakan metode regresi linier sederhana

Hasil: Masing-masing bentuk *Social Support* berpengaruh terhadap *Burnout*: *Emotional Support* (26.8%, arah pengaruh negatif), *Tangible Support* (28%, arah pengaruh negatif), *Informational Support* (28.9%, arah pengaruh negatif), dan *Companionship Support* (59.2%, arah pengaruh negatif)

Kesimpulan: Seluruh bentuk *Social Support* memiliki pengaruh terhadap *Burnout* dengan arah negatif, namun dari keempat bentuk dukungan sosial, bentuk *Companionship Support* merupakan bentuk yang paling berkontribusi diantara ketiga bentuk lainnya.

Saran: Pihak instansi bisa memberikan penyuluhan mengenai manajemen kelelahan dalam berkerja terutama bagi para perawat. Selain itu, jika memungkinkan lakukan acara kebersamaan secara rutin, agar kekeluargaan dalam organisasi semakin terbentuk.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, *Burnout*, Perawat

Pendahuluan

Dalam mengerjakan tugas-tugas dan kewajiban sebagai perawat, dibutuhkan komitmen yang tinggi, karena dengan begitu seseorang akan mendedikasikan dirinya untuk membantu orang lain agar kesehatannya kembali pulih. Para perawat ini tidak hanya dituntut untuk bekerja secara profesional, mereka juga diharapkan dapat memberikan bantuan secara medis maupun secara emosional. Selain komitmen yang tinggi, seorang perawat juga dituntut untuk memiliki pengetahuan, pemahaman, keahlian, daya tahan dan konsentrasi untuk menjalankan tugasnya. Kondisi tersebut menuntut seorang perawat harus memiliki kondisi kesehatan dan energi yang optimal, karena tugas yang dilakukannya menyangkut kehidupan orang lain.

Tuntutan yang diterima dan lingkungan kerja seorang perawat penuh dengan situasi *High Tension* yang dimana hal ini akan memudahkan seorang perawat mengalami stres (Leiter & Maslach, 2011). Seseorang yang mengalami stress bisa memunculkan berbagai sikap seperti menjadi pendiam, murung atau bahkan menjadi sensitif. Jika seorang perawat terpapar stresor secara terus-menerus dan tidak menangani stresnya bisa mengakibatkan dampak jangka panjang, yang dimana pada akhirnya stres tersebut menyebabkan *Burnout* (Maslach et al., 2001)

Menurut Maslach, dkk (2001), *Burnout* merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja yang banyak ditemukan pada profesi melayani manusia, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut keterlibatan emosi yang tinggi yaitu seperti psikolog klinis, tenaga pengajar, pekerja sosial, pekerja industri, karyawan rumah sakit, dokter, dan perawat (Leiter & Maslach, 2011). Kondisi ini dikarenakan mereka dihadapkan pada kebutuhan untuk menjalin hubungan emosional dengan pasien yang sedang sakit dan memperlakukan dengan baik dan kesulitan dalam menghadapi klien-klien dan perilaku klien (Maslach et al., 2001).

Maslach, dkk (2001) menyatakan bahwa seseorang yang mengalami *Burnout* akan memunculkan tahapan kondisi-kondisi yang merupakan Dimensi dari *Burnout*. Ketiga dimensi tersebut yaitu :

Exhaustion : Dimensi yang pertama ditandai dengan seseorang merasa kelelahan, baik secara fisik maupun emosional karena bekerja terlalu berat. Pada temuan di lapangan, perilaku yang menunjukkan dimensi tersebut yaitu pada saat bekerja seorang perawat mengalami reaksi fisik seperti pegal – pegal pada bahu, sakit kepala dan merasa mual seperti sakit lambung.

Cynicism : Yang kedua seseorang yang mengalami *Burnout* akan memunculkan sikap sinis dan cenderung menarik diri dari lingkungan kerja. Pada temuan di lapangan, perilaku yang menunjukkan dimensi tersebut yaitu ada pada pernyataan kepala perawat yang mengatakan saat dalam keadaan lelah jika ada perawat lain yang melakukan kesalahan, maka dirinya merasa mudah kesal dan marah kepada perawat tersebut. Selain temuan di lapangan hal ini juga sejalan dengan temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Mona Saparwati, dkk (2020) ditemukan bahwa jika seorang perawat telah bekerja diatas 5 jam dan menghadapi banyak pasien ia akan lebih mudah tersinggung dan marah kepada rekan kerjanya, selain itu ada juga yang menjadi pasif dan memilih untuk diam dan tidak banyak berbicara.

Ineffectiveness : Dimensi yang ketiga ini ditandai dengan munculnya perasaan tidak berdaya, tidak mampu menyelesaikan tugas dan tugas yang diberikan terasa berat atau banyak. Temuan di lapangan, perilaku yang menunjukkan dimensi tersebut dapat ditemukan pada keterangan yang diberikan oleh sumber wawancara, yang dimana sumber mengatakan jika dalam keadaan lelah atau melebihi waktu *shift* terkadang muncul perasaan sudah tidak memiliki energi untuk menyelesaikan tugas yang lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada 10 perawat di RS "X" Kota Cimahi, 7 dari 10 perawat mengalami *burnout* di tempat kerja yang terlihat melalui beberapa hal yaitu respon fisik seperti sakit badan dan sakit kepala. Selain itu gejala lain yang muncul adalah menjadi lebih sensitif dan mudah muncul rasa kesal saat merasa lelah dalam bekerja. Para perawat yang mengalami *burnout* ini merasa khawatir bahwa upaya yang dilakukannya menjadi tidak maksimal.

Saat seseorang berada di tempat kerja salah satu cara untuk mengurangi stress adalah dengan mendapatkan dukungan sosial (Robbins et al., 2017). Dukungan sosial merupakan bantuan yang didapatkan dari orang lain, dukungan sosial ini memiliki banyak sumber. Seseorang akan merasakan dirinya mendapatkan dukungan sosial ketika dukungan tersebut tepat. Seperti yang disampaikan oleh Agustinus Chrissang Maha Putra & Darmawan Muttaqin dalam penelitiannya tahun 2020 menjelaskan bahwa banyaknya dukungan sosial yang diterima tidak efektif dan berhubungan terhadap muncul atau tidaknya *Burnout*, sedangkan kualitas dukungan sosial memiliki hubungan (Chrissang et al., 2020).

Dibandingkan dengan faktor-faktor lain, dari hasil-hasil penelitian sebelumnya didapatkan hasil bahwa dukungan sosial secara konsisten memiliki korelasi yang negatif dengan *burnout* (Adawiyah & Blikololong, 2018), (Eastburg et al., 1994), (Daghash, 2022) Hal tersebut menunjukkan semakin besar dukungan sosial yang didapatkan oleh individu, maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan.

Dukungan sosial memiliki banyak jenis, berikut dibawah ini merupakan bentuk dukungan sosial yang dijelaskan oleh (Sarafino & Smith, 2016):

Emotional Support: Bentuk dukungan ini bisa diartikan seperti menyampaikan empati, kepedulian, perhatian, hal positif, dan dorongan terhadap orang tersebut. Hal ini membuat orang yang menerima dukungan sosial

mendapatkan kenyamanan dan kepastian, dengan rasa memiliki dicintai pada saat stres. Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bentuk dukungan ini didapatkan dari rekan kerja, namun hal ini tidak dari semua rekan kerja, melainkan hanya pada rekan kerja yang dekat saja. Jika seseorang tidak mendapatkan dukungan yang efektif atau maksimal, pada beberapa temuan menunjukkan seseorang yang mengalami stres di lingkungan kerja, maka individu tersebut akan merasa sendirian saat mengalami masalah, hal ini tentu bisa berdampak pada keputusan pengunduran diri dari pekerjaan. Hal ini didukung pula oleh hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan keinginan untuk pindah kerja (*turnover*) pada perawat terutama pada masa masa pandemic COVID-19 (Basri & Abdillah, 2022).

Tangible or instrumental support: Bentuk dukungan ini melibatkan bantuan yang dilakukan secara langsung pada permasalahan yang sedang dihadapi bisa berupa barang, jasa atau finansial. Temuan di lapangan perilaku yang menunjukkan bentuk ini bisa dijelaskan melalui hasil wawancara yang disampaikan kepala ruangan, saat perawat sedang mengerjakan suatu tugas, disaat yang bersamaan perawat tersebut mendapatkan tugas yang harus segera dilakukan, maka pada beberapa waktu terdapat perawat lain yang berkenan untuk menggantikan tugas perawat yang menerima tugas lebih dari satu. Namun terkadang bentuk dukungan ini kurang terpenuhi, hal ini dikarenakan keterbatasan perawat dan perawat lain pun memiliki tugas yang harus diselesaikan.

Informational Support: Bentuk dukungan informasional bukan merupakan bantuan yang dilakukan secara langsung, melainkan bantuan ini seperti memberikan nasihat, arahan, saran, atau umpan balik tentang bagaimana tugas yang orang tersebut lakukan. Temuan perilaku di lapangan yang menunjukkan bentuk dukungan ini saat seorang perawat sedang *shift* malam dan kebingungan cara

menggunakan alat medis yang tidak biasa digunakan, maka perawat lain atau yang lebih senior memberi tahu cara menggunakannya.

Companionship Support: Bentuk dukungan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu dengan orang tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam sekelompok orang yang memiliki minat dan kegiatan sosial yang sama. Berdasarkan hasil wawancara bentuk dukungan sosial seperti ini biasanya ditemukan pada perawat yang dekat atau akrab satu sama lainnya. Selain itu bentuk dukungan ini bisa dilihat pada aktivitas yang dilakukan antar sesama perawat, seperti acara *Family Gathering*, namun karena adanya pandemi Covid-19 acara kebersamaan tersebut tidak dilakukan lagi.

Berdasarkan bentuk-bentuk dari dukungan sosial beserta contohnya diatas, keempat bentuk dukungan sosial tersebut memiliki hubungan dengan *Burnout* itu sendiri. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat bagaimana peran dukungan rekan kerja terhadap *burnout* pada perawat.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian Kuantitatif non-eksperimental dengan desain penelitian *Causal Comparative Research* yang berusaha mencari hubungan sebab-akibat dari dua variabel atau lebih, antara variabel independen dan variabel dependen (Sugiyono, 2014).

Populasi dari penelitian ini yaitu Perawat di RS TK II Dustira Cimahi yang ditugaskan pada bagian Instalasi Rawat Inap multi kasus. Teknik sampling yang digunakan yaitu *Total Sampling* dari jumlah keseluruhan perawat di Instalasi Rawat Inap

multi kasus, sehingga jumlah sampelnya adalah 35 perawat.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada perawat. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur variabel *Social Support* merupakan kuesioner yang peneliti kembangkan sendiri berdasarkan 4 bentuk *Social Support* menurut Sarafino & Smith, 2016 yaitu *Emotional Support, Tangible or Instrumental Support, Informational Support & Companionship Support*. Begitu pula untuk alat ukur variabel *Burnout*, peneliti memodifikasi alat ukur yang disusun oleh Maslach yang telah diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia dan di uji validitasnya (Yulianto, 2020).

Pada penelitian ini teknik pengolahan data yang digunakan yaitu dengan Regresi Linier Sederhana. Regresi Linier Sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2014). Teknik analisa ini digunakan karena pada penelitian ini memiliki satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Penelitian ini dilakukan untuk mencari kontribusi dari masing-masing bentuk *Social Support* terhadap *Burnout*.

Hasil

Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi dari setiap dimensi *Social Support*, hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap dimensi, arah pengaruh dan pembuktian hipotesis. Berikut merupakan tabel hasil pengujian regresi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi dari setiap dimensi *Social Support* :

Tabel 1 Hasil perhitungan kontribusi dimensi *social support* terhadap *burnout*

Hipotesis	Bentuk <i>Social Support</i>	P - Value	R ²	Coefficients	Keterangan
1.	<i>Emotional</i>	0.001	0.268	- 0.518	HA
2.	<i>Tangible</i>	0.001	0.280	- 0.529	HA
3.	<i>Informational</i>	< .001	0.289	- 0.538	HA
4.	<i>Companionship</i>	< .001	0.592	- 0.769	HA

Berikut merupakan keterangan dan maksud dari data-data pada tabel diatas:

- Hipotesis 1 :

Berdasarkan tabel diatas nomor 1 dapat diketahui hasil dari uji regresi *Emotional Support* terhadap *Burnout* diperoleh nilai p-value sebesar 0.001 ($p < 0.005$). Dengan demikian hipotesis statistik H_0 ditolak dan H_A diterima, yang dimana artinya terdapat pengaruh *Emotional Support* terhadap *Burnout* pada perawat. Pada kolom R^2 diperoleh nilai sebesar 0.268. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi *Emotional Support* terhadap *Burnout* yaitu sebesar 26.8%. Pada kolom berikutnya didapatkan nilai koefisien sebesar -0.518 . Jika dilihat nilai koefisien *Emotional Support* memiliki muatan negatif, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dimiliki *Emotional Support* terhadap *Burnout* berupa negatif, yang dimana artinya jika *Emotional Support* mengalami peningkatan maka *Burnout* mengalami penurunan.

- Hipotesis 2 :

Berdasarkan tabel diatas nomor 2 dapat diketahui hasil dari uji regresi *Tangible Support* terhadap *Burnout* diperoleh nilai p-value sebesar 0.001 ($p < 0.005$). Dengan demikian hipotesis statistik H_0 ditolak dan H_A diterima, yang dimana artinya terdapat pengaruh *Tangible Support* terhadap *Burnout* pada perawat. Pada kolom R^2 diperoleh nilai sebesar 0.280. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi *Tangible Support* terhadap *Burnout* yaitu sebesar 28%. Pada kolom berikutnya didapatkan nilai koefisien sebesar -0.529 . Jika dilihat nilai koefisien *Tangible Support* memiliki muatan negatif, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dimiliki *Tangible Support* terhadap *Burnout* berupa negatif, yang dimana artinya jika *Tangible Support* mengalami peningkatan maka *Burnout* mengalami penurunan.

- Hipotesis 3 :

Berdasarkan tabel diatas nomor 3 dapat diketahui hasil dari uji regresi *Informational Support* terhadap *Burnout* diperoleh nilai p-value sebesar $< .001$ ($p < 0.005$). Dengan demikian hipotesis statistik H_0 ditolak dan H_A diterima, yang dimana artinya terdapat pengaruh *Informational Support* terhadap *Burnout* pada perawat. Pada kolom R^2 diperoleh nilai sebesar 0.289. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi *Informational Support* terhadap *Burnout* yaitu sebesar 28.9%. Pada kolom berikutnya didapatkan nilai koefisien sebesar -0.538 . Jika dilihat nilai koefisien *Informational Support* memiliki muatan negatif, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dimiliki *Informational Support* terhadap *Burnout* berupa negatif, yang dimana artinya jika *Informational Support* mengalami peningkatan maka *Burnout* mengalami penurunan.

- Hipotesis 4 :

Berdasarkan tabel diatas nomor 4 dapat diketahui hasil dari uji regresi *Companionship Support* terhadap *Burnout* diperoleh nilai p-value sebesar $< .001$ ($p < 0.005$). Dengan demikian hipotesis statistik H_0 ditolak dan H_A diterima, yang dimana artinya terdapat pengaruh *Companionship Support* terhadap *Burnout* pada perawat. Pada kolom R^2 diperoleh nilai sebesar 0.592. Hal ini menunjukkan bahwa presentase kontribusi *Companionship Support* terhadap *Burnout* yaitu sebesar 59.2%. Pada kolom berikutnya didapatkan nilai koefisien sebesar -0.769 . Jika dilihat nilai koefisien *Companionship Support* memiliki muatan negatif, hal ini menjelaskan bahwa pengaruh yang dimiliki *Companionship Support* terhadap *Burnout* berupa negatif, yang dimana artinya jika *Companionship Support* mengalami peningkatan maka *Burnout* mengalami penurunan.

Tabel 2 Tabulasi silang *emotional support* dengan *burnout*

<i>Emotional Support</i>		<i>Burnout</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Rendah	Jumlah	2	1	3
	Persentase	5.7%	2.9%	8.6%
Sedang	Jumlah	5	2	7
	Persentase	14.3%	5.7%	20%
Tinggi	Jumlah	19	6	25
	Persentase	54.3%	17.1%	71.4%
Total	Jumlah	26	9	35
	Persentase	74.3%	25.7%	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut, pada responden dengan *Emotional Support* rendah terdapat 2 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 1 responden pada kategori tinggi. Selain itu

responden dengan *Emotional Support* sedang terdapat 5 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 2 responden pada kategori tinggi. Kemudian responden dengan *Emotional Support* tinggi terdapat 19 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 9 responden pada kategori tinggi.

Tabel 3 Tabulasi silang *tangible support* dengan *burnout*

<i>Tangible Support</i>		<i>Burnout</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Rendah	Jumlah	3	1	4
	Persentase	8.6%	2.9%	11.4%
Sedang	Jumlah	6	5	11
	Persentase	17.1%	14.3%	31.4%
Tinggi	Jumlah	17	3	20
	Persentase	48.6%	8.6%	57.1%
Total	Jumlah	26	9	35
	Persentase	74.3%	25.7%	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut, pada responden dengan *Tangible Support* rendah terdapat 3 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 1 responden pada kategori tinggi. Selain itu responden dengan

Tangible Support sedang terdapat 6 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 5 responden pada kategori tinggi. Kemudian responden dengan *Tangible Support* tinggi terdapat 26 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 9 responden pada kategori tinggi.

Tabel 4 Tabulasi silang informational support dengan burnout

<i>Informational Support</i>		<i>Burnout</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Rendah	Jumlah	3	0	3
	Persentase	8.6%	0%	8.6%
Sedang	Jumlah	1	2	3
	Persentase	2.9%	5.7%	8.6%
Tinggi	Jumlah	22	7	29
	Persentase	62.9%	20%	82.9%
Total	Jumlah	26	9	35
	Persentase	74.3%	25.7%	100%

Berdasarkan table di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut, pada responden dengan *Informational Support* rendah terdapat 3 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 0 responden pada kategori tinggi. Selain itu

responden dengan *Informational Support* sedang terdapat 1 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 2 responden pada kategori tinggi. Kemudian responden dengan *Informational Support* tinggi terdapat 22 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 7 responden pada kategori tinggi.

Tabel 5 Tabulasi Silang Companionship Support Dengan Burnout

<i>Companionship Support</i>		<i>Burnout</i>		Total
		Rendah	Tinggi	
Rendah	Jumlah	2	0	2
	Persentase	5.7%	0%	5.7%
Sedang	Jumlah	5	8	13
	Persentase	14.3%	22.9%	37.1%
Tinggi	Jumlah	19	1	20
	Persentase	54.3%	2.9%	57.1%
Total	Jumlah	26	9	35
	Persentase	74.3%	25.7%	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari 35 responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini, diperoleh hasil sebagai berikut, pada responden dengan *Companionship Support* rendah terdapat 2 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 0 responden pada kategori tinggi. Selain itu responden dengan *Companionship Support* sedang terdapat 5 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 8 responden pada kategori tinggi. Kemudian responden dengan *Companionship Support* tinggi terdapat 26 responden mengalami *Burnout* pada kategori rendah dan 9 responden pada kategori tinggi.

Pembahasan

Social Support atau dukungan sosial memiliki empat bentuk yaitu, *Emotional, Tangible, Informational* dan *Companionship*. Meskipun terdapat banyak bentuk namun pada kenyataannya tidak semua dukungan sosial dapat terpenuhi secara bersamaan, hal ini dikarenakan setiap individu memiliki kebutuhan akan bentuk dukungan sosial yang berbeda. Selain itu setiap bentuk dukungan sosial tentu memiliki kontribusi yang berbeda-beda terhadap suatu hal, yang dimana dalam penelitian ini peneliti ingin mencari tahu mengenai kontribusi bentuk dukungan sosial terhadap *Burnout*.

Berdasarkan pengujian statistik menggunakan aplikasi JASP, ditemukan hasil bahwa setiap bentuk dari dukungan sosial

memiliki kontribusi terhadap *Burnout*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian dari Chang & Cho (2021) yang menyatakan bahwa dukungan sosial yang didapatkan dari rekan kerja memiliki pengaruh terhadap kesehatan emosional perawat. Dukungan sosial dari rekan kerja ini dapat mengurangi *burnout*, masalah tidur, depresi, dan kecemasan yang dirasakan oleh perawat.

Berdasarkan hasil pengujian dengan JASP ditemukan nilai kontribusi sebagai berikut *Emotional Support* sebesar 26.8%; *Tangible Support* sebesar 28%; *Informational Support* sebesar 28.9% dan yang terakhir *Companionship Support* sebesar 59.2%. Seluruh bentuk dari *Social Support* terhadap *Burnout* memiliki pengaruh negatif, yang dimana artinya semakin tinggi bentuk dukungan sosial didapatkan maka semakin rendah pula seseorang mengalami *Burnout*. Jika dilihat secara keseluruhan maka dapat diketahui dukungan sosial bentuk *Companionship* memiliki kontribusi paling besar terhadap *Burnout*.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diketahui bahwa diantara keempat bentuk dukungan sosial, bentuk yang paling besar pengaruh atau kontribusinya terhadap *Burnout* yaitu *Companionship Support*, bentuk dukungan ini mengacu pada ketersediaan orang lain untuk menghabiskan waktu dengan orang tersebut, sehingga memberikan perasaan keanggotaan dalam sekelompok orang yang memiliki minat dan kegiatan sosial yang sama. Banyaknya tekanan dan tugas yang sulit dalam pekerjaan namun tetap orang di lingkungan sekitar tersedia untuk diajak berdiskusi mengenai permasalahan yang dihadapi di tempat kerja.

Seseorang yang mendapatkan dukungan sosial dalam bentuk *Companionship* yang tinggi, bisa membuat individu tersebut merasa diterima di lingkungan kerjanya, sehingga seberat apapun tugas dan tekanan yang didapatkan, individu tersebut memiliki keyakinan bahwa, dirinya tidak sendiri dan akan ada seseorang yang bisa membantu dirinya ketika mengalami kesulitan. Selain itu bentuk

dukungan ini dapat meminimalisir konflik antar pegawai, karena dengan terpenuhinya dukungan ini maka seseorang akan merasa memiliki keterikatan dan kekeluargaan dengan anggota organisasinya, dalam hal ini yaitu rekan kerja sesama perawat. Disisi lain bentuk dukungan ini bisa membuat seseorang lebih nyaman di tempat kerja yang dimana tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja dalam berkelompok maupun individual.

Jika seseorang memiliki dukungan sosial dalam bentuk *Companionship* yang kurang atau tidak terpenuhi maka besar kemungkinan individu tersebut tidak akan efektif dalam berkerja, hal ini karena individu tersebut akan merasa bahwa dirinya berkerja sendirian dan tidak akan ada yang mau membantu, selalu muncul rasa persaingan yang tidak sehat antar rekan kerja, mudah munculnya konflik karena kurangnya rasa percaya terhadap sesama rekan kerja, sering merasa tidak betah di lingkungan perkerjaan karena muncul perasaan tidak diterima di lingkungan kerja. Kinerja dalam kelompok akan berkurang dan tidak efektif karena setiap individu berkerja secara masing-masing.

Pada tabel *Informational Support* terdapat 7 responden mengalami *Burnout* dengan kategori tinggi. Sedangkan pada tabel *Companionship Support* hanya terdapat 1 responden yang mengalami *Burnout* dengan kategori tinggi. Dengan ini maka dapat dijelaskan bahwa jumlah responden yang berada pada kategori tinggi lebih banyak tidak menentukan besaran kontribusi dari suatu bentuk dukungan sosial. Melainkan hasil persilangan dengan variabel lainnya memiliki pengaruh terhadap kontribusi dari bentuk dukungan sosial.

Dalam penelitian ini dari 35 responden terdapat 9 (25.7%) mengalami *Burnout* pada tingkat tinggi, sedangkan sisanya sebanyak 26 (74.3%) mengalami *Burnout* pada kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi pekerjaan yang memiliki banyak tekanan, belum tentu membuat seseorang mengalami *Burnout*. Selain itu aspek yang

menjadi perhatian bagi peneliti yaitu lamanya berkerja di tempat responden ditugaskan, dari 9 responden yang mengalami *Burnout* 7 responden diantaranya memiliki pengalaman berkerja 5 tahun, bahkan terdapat 3 responden yang baru bertugas selama 1 tahun. Sedangkan pada responden yang tidak mengalami *Burnout* hampir seluruhnya memiliki pengalaman berkerja diatas 5 tahun, bahkan ada yang sampai 20 tahun. Hal ini dapat menunjukkan mengenai waktu berkerja dapat menggambarkan penyesuaian diri dengan tekanan dan beban kerja yang dihadapi.

Dalam penelitian ini responden yang mengalami *Burnout* pada kategori tinggi sebanyak 25.7%. *Burnout* merupakan suatu permasalahan yang harus dihindari, karena jika seorang individu mengalami *Burnout* tingkat tinggi maka akan banyak dampak negatif bagi individu itu sendiri maupun bagi organisasi dimana ia berkerja. Beberapa gambaran seseorang yang mengalami hal tersebut diantaranya, individu tidak bisa berkerja secara efektif, tidak bersemangat dalam berkerja, menjadi sinis dan mudah tersinggung terhadap orang di lingkungan kerja atau rumah, tidak nyaman ditempat kerja dan bahkan dapat membuat konflik dengan rekan kerja lainnya.

Dengan dipaparkannya penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa setiap bentuk dari dukungan sosial memiliki pengaruh dan kontribusi terhadap *Burnout*. Hal tersebut dapat menjadi gambaran bahwa dukungan sosial dari rekan kerja itu penting dan dibutuhkan pada saat kondisi seperti ini, yang dimana banyak dan tingginya tekanan dapat melelahkan secara fisik, disamping itu dapat pula melelahkan secara emosional, yang dimana jika tidak diperhatikan maka akan merugikan individu maupun organisasi.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian Kontribusi Bentuk *Social Support* Terhadap *Burnout* Pada Perawat dapat disimpulkan hasil sebagai berikut :

Terdapat pengaruh negatif bentuk-bentuk *Social Support* yaitu *Emotional Support*, *Tangible Support*, *Informational Support* dan *Companionship Support* terhadap *Burnout* pada perawat. Dari seluruh bentuk *Social Support*, bentuk *Companionship Support* merupakan bentuk yang paling berkontribusi diantara ketiga bentuk lainnya.

Saran

Bagi instansi yang berkaitan dapat memberikan penyuluhan mengenai manajemen kelelahan dalam berkerja, agar perawat yang tidak mengalami *Burnout* dapat mempertahankan kondisinya, sedangkan bagi perawat yang mengalami *Burnout* dapat meregulasi permasalahannya.

Jika memungkinkan lakukan acara kebersamaan secara rutin, agar kekeluargaan dalam organisasi semakin terbentuk, karena jika dilihat dari setiap bentuk *Social Support*, *Companionship* lah yang paling besar kontribusinya.

Bagi perawat diharapkan dapat tetap mempertahankan kebersamaannya di lingkungan kerja agar terhindar dari fenomena *Burnout* meskipun seberat dan sebesar apapun tekanan yang diterima.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial dan *Burnout* pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 190–199. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Basri, B., & Abdillah, H. (2022). Peran Remunerasi, Kompensasi, Kenyamanan Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Pengembangan Karir Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Terhadap Keinginan Pindah Kerja (Turnover) Perawat Pada Masa Pandemi COVID-19 Di Rumah Sakit Sekarwangi Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada: Health Sciences Journal*, 61–74. <https://doi.org/10.34305/jikbh.v13i1.4>

- 26
- Chang, H. E., & Cho, S. (2021). The Influence Of Social Support On The Relationship Between Emotional Demands And Health Of Hospital Nurses: A Cross-Sectional Study. , 115. *Healthcare*. <https://doi.org/10.3390/healthcare9020115>
- Chrissang, A., Putra, M., & Muttaqin, D. (2020). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan Burnout Pada Perawat di Rumah Sakit X. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 9(2).
- Daghash, H. (2022). *Personal Resilience, Social Support, And Organizational Support Impact Burnout Among Nurses During COVID-19*. <https://doi.org/10.1101/2022.01.05.22268637>
- Eastburg, Williamson, Gorsuch, & Ridley. (1994). Social Support, Personality, And Burnout In Nurses. *Journal of Applied Social Psychology*, 1233–1250. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1994.tb00556.x>
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2011). *Banishing Burnout: Six Strategies for Improving Your Relationship with Work*. United States of America: John Wiley & Sons, Inc.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Robbins, S. P., Judge, T., & Campbell, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Harlow, Essex Pearson Education Limited.
- Saparwati, M., Galih, Y., Sukarno, Aniroh, U., R, M. I., Purwaningsih, H., Rosalina, & Raharjo Apriyatmoko. (2020). *Buku Panduan Profesi Ners Stase Keperawatan Dasar*. Fakultas Keperawatan Universitas Ngudi Waluyo.
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2016). *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. John Wiley & Sons.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan: (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Alfabeta.
- Yulianto, H. (2020). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 19–29. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>