

## Kontribusi Dukungan Sosial Keluarga Terhadap *Burnout* Perawat Kesehatan di RSUD Muara Labuh

Vidya Aljunianti

Jurusan Manajemen STIE STEMBI  
vidyaaljunianty04@gmail.com

### Abstrak

**Tujuan** penelitian ini bertujuan [1] untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap burnout perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara simultan. [2] untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap burnout perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara parsial.

**Desain/Metode** Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sample penelitian ini menggunakan teknik sample jenuh dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner.

**Temuan** Secara simultan, dukungan social keluarga berpengaruh signifikan terhadap burnout perawat sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% di pengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Secara parsial, dukungan social keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout perawat. Artinya jika dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informative ditingkatkan secara parsial, maka tingkat burnout perawat akan semakin rendah.

**Implikasi** Penelitian ini memberikan implimentasi praktik bagi RSUD Muara Labuah dengan meningkatkan dukungan social keluarga maka tingkat burnout perawat akan menurun.

**Originalitas** penelitian mengenai peningkatan dukungan social keluarga dan burnout perawat di RSUD Muara Labuah baru pertama kali dilakukan.

**Tipe Penelitian** Studi Empiris

**Kata kunci** : Dukungan Sosial Keluarga, Burnout

### I. Pendahuluan

Rumah sakit sebagai organisasi sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap pengguna yang memanfaatkannya. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dibidang medis, dewasa ini digunakan sepenuhnya sebagai usaha untuk meningkatkan pelayanan kesehatan, baik di unit-unit rumah sakit maupun masyarakat luas. Oleh sebab itu rumah sakit melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanannya terutama dibidang pelayanan keperawatan.

Perawat merupakan sebuah profesi di bidang kesehatan yang memiliki kemampuan tanggung jawab dan wewenang dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada klien yang mengalami masalah kesehatan. Memang, disiplin ilmu perawat dengan dokter hampir sama. Namun, berbeda dalam pendalaman ilmunya. Dokter tentu lebih mendalami hal-hal kesehatan secara menyeluruh.

Namun seiring dengan perkembangan jaman perawat dituntut untuk mampu menjadi mitra kerja dokter yang baik, melalui pelayanan keperawatan yang berkualitas. Sesuai dengan profesinya perawat diharapkan dapat bersikap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Namun pada kenyataannya sering dijumpai perawat yang kurang bertanggung jawab dalam bekerja, enggan masuk kerja, dan bahkan ingin beralih ke profesi lain yang lebih baik.

Ketidak mampuan perawat untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres pada perawat. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan, dengan sumber daya atau kemampuan yang dimiliki perawat untuk memenuhinya. Perawat yang

mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis. Hal tersebut terjadi karena terkurasnya energi untuk menghadapi stres yang dialami terus menerus dalam pekerjaannya sebagai perawat, maka dalam kondisi itulah *burnout* pertama kali muncul (**Haryanto F. Rosyid, 1995**).

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis pada tahun 1974. *Burnout* adalah suatu kondisi psikologis yang dialami seseorang akibat stress yang disertai kegagalan meraih harapan dalam jangka waktu yang relative panjang. *Burnout* banyak ditemui dalam profesi *human service*, yaitu orang-orang yang bekerja pada bidang yang berkaitan langsung dengan banyak orang dan melakukan pelayanan kepada masyarakat umum, seperti guru, perawat, polisi, konselor, dokter dan pekerja sosial. Meskipun tidak menutup kemungkinan akibat *burnout* dapat terjadi juga pada profesi non *human service*.

Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Mereka menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditujukan kepada mereka (**Schultz & Schultz, 2002**).

*Burnout* yang terjadi pada diri seorang perawat tentu saja akan menghambat kinerja perawat tersebut. Hal yang menarik dalam fenomena *burnout* adalah bahwa *burnout* merupakan sindrom dalam dunia kerja yang justru mengenai orang yang berprestasi dan berdedikasi dalam pekerjaannya. Hal ini juga diungkap oleh Kreitner dan Knicki (2006) yaitu bahwa *burnout* dapat terjadi pada orang-orang yang berprestasi tinggi.

Menurut Lee dan Asforth (1996) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu: ambiguitas, konflik peran ganda, stres kerja, beban kerja dan kurangnya dukungan sosial.

Seseorang terkadang tidak dapat mengatasi problem yang disebabkan oleh tekanan yang mereka alami. Mereka tidak dapat mengambil tindakan harus "menghadapi atau menghindari" (*fight or flight*) untuk mengurangi tekanan tersebut. Akibatnya ketegangan yang dialami dapat mengganggu kondisi emosional, proses berpikir dan kondisi fisik individu yang mengalami tekanan (**Indarjati, 1997**).

Dalam menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial (Taylor, 1999). Salah satu sumber dukungan sosial adalah keluarga. Keluarga merupakan tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan (**Irwanto, 2002**). Keluarga merupakan tempat yang paling nyaman untuk seseorang dalam menghadapi segala persoalan hidup, berbagi kebahagiaan dan tempat tumbuhnya harapan-harapan akan hidup yang lebih baik.

Dukungan sosial keluarga bekerja sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang penuh stres. Melalui dukungan sosial keluarga, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri. Dukungan sosial keluarga dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang tahan terhadap tekanan yang menimbulkan *burnout* (**Rita L. Atkinson, 1993**).

Kanner, dkk (dalam Rita Andarika, 2004) mengatakan bahwa dukungan sosial berhubungan secara langsung dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial keluarga, maka semakin rendah *burnout*. Corrigan, dkk (1994) mengatakan bahwa dukungan sosial keluarga merupakan variabel penting yang berpengaruh terhadap *burnout*. Lebih lanjut dikatakan bahwa dukungan sosial yang diterima keluarga akan mengurangi resiko *burnout*. Sehingga dari beberapa penelitian sebelumnya dapat dikembangkan dalam penelitian ini mengenai pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap *burnout* pada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh dukungan social keluar terhadap Burnout pada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh. penelitian ini bertujuan [1] untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap burnout perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara simultan. [2] untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap burnout perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara parsial.

## II. Kajian Teori

### Burnout

Baron & Greenberg (1997) mengatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya terhadap pekerjaan.

Freudenberger (dalam Farber, 1991) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya.

*Burnout* merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal (Pines dan Aronson, 1989).

Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor eksternal yang menyebabkan *burnout*, yaitu:

#### 1. Tekanan pekerjaan, seperti:

- a. Ambiguitas, yaitu keadaan dimana karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung, dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan.
- b. Konflik peran, yaitu suatu perangkat harapan atau lebih berlawanan dengan lainnya sehingga dapat menjadi penekanan yang penting bagi sebagian orang.
- c. Stres kerja, apabila tekanan yang dialami karyawan bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka akan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi pemicu stres.
- d. Beban kerja, apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

#### 2. Dukungan, seperti:

- a. Dukungan sosial, yaitu tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan untuk memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan.
- b. Dukungan keluarga, keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik.
- c. Dukungan teman sekerja, teman sekerja yang suportif memungkinkan karyawan menanggulangi tekanan pekerjaan.
- d. Kekompakan suatu kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi.

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout*:

1. *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun dan sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.
2. *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.
3. *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak respek terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan.
4. *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar dimasa lalu, dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

### **Dukungan Sosial Keluarga**

Menurut Sarafino (1998) dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan penghargaan, dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang meyakini bahwa dirinya diurus dan disayang.

Salah satu bentuk dari dukungan sosial adalah dukungan sosial keluarga, keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu. Kebutuhan fisik dan psikologi mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita, dan tempat mengeluarkan keluhan-keluhan bila individu mengalami persoalan (Irwanto, 2002).

House (dalam Smet, 1994) menyebutkan jenis-jenis dukungan sosial keluarga meliputi:

- a. Dukungan emosional  
Dukungan emosional mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b. Dukungan penghargaan  
Dukungan penghargaan terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif orang itu, dorongan untuk maju atau persetujuan gagasan.
- c. Dukungan instrumental  
Dukungan instrumental meliputi bantuan langsung sesuai dengan yang dibutuhkan oleh individu tersebut, misalnya batuan uang.
- d. Dukungan informatif  
Dukungan informasi mencakup pemberian saran, nasihat, petunjuk, dan umpan balik.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan jenis-jenis dukungan sosial antara lain adalah dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif.

### **Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap *Burnout***

Seseorang dapat mengalami tekanan tersebut di lingkungan manapun salah satunya di lingkungan pekerjaan. Sebagai profesi yang berhubungan langsung dengan masyarakat seorang perawat yang mengalami stres berkepanjangan akan dapat menimbulkan suatu keadaan yang disebut *burnout*.

*Burnout* merupakan sindrom yang berisikan gejala kelelahan fisik, emosional, mental dengan perasaan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri akibat dari stres yang

berkepanjangan, oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.

Dalam menghadapi masalah yang menekan, individu membutuhkan dukungan sosial. Salah satu sumber dukungan sosial adalah keluarga, keluarga merupakan tempat pertumbuhan dan perkembangan individu. Kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis mula-mula terpenuhi dari lingkungan keluarga. Keluarga merupakan tempat melepas lelah setelah setelah seseorang sibuk dengan aktivitas pekerjaan diluar rumah. Individu akan menjadikan keluarga sebagai tumpuan harapan, tempat bercerita dan mengeluarkan keluhan-keluhan jika individu mengalami persoalan (Irwanto, 2002). Keluarga merupakan tempat yang paling nyaman untuk seseorang dalam menghadapi berbagai persoalan hidup, berbagai kebahagiaan dan tempat tumbuhnya harapan- harapan akan hidup yang lebih baik. Bila seseorang sedang mengalami *burnout* maka individu akan membutuhkan kehadiran orang lain (Rakhmat, 1995).

### III. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Unit analisisnya adalah seluruh perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh. Pengambilan sample pada penelitian ini menggunakan sample jenuh yaitu mengambil semua populasi menjadi sample. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner sebagai data primer. Data dikumpulkan dengan pengumpulan kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert yang terdiri dari lima kategori jawaban. Teknik analisis data ini menggunakan asosiatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Dalam konteks ini, penulis mengumpulkan pertama, pustaka yang terkait dengan analisis pengaruh hubungan dukungan social keluarga terhadap burnout pada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh . Kedua, dengan hasil dari data penyebaran kuesioner pada seluruh Perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh.

**Tabel 3.1**  
**Operasionalisasi Variabel**

Variabel	Dimensi	Indikator
Dukungan Sosial Keluarga Adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun secara non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang menyakini bahwa dirinya diurus dan di sayang. (Hamaideh & Noordin, 2011)	1. Dukungan emosional (Emotional Support)	- Rasa empati - kepedulian
	2. Dukungan Penghargaan (Self-Esteem Support)	- ucapan hotmat - merasa dihargai
	3. Dukungan Intrumental (Intrumental Support)	- bantuan langsung
	4. Dukungan Imformatif (Informative Support)	- Nasihat
Burnout Adalah suatu sindrom kelelahan emosional, fisik dan mental, berhubungan dengan rendahnya perasaan harga diri, disebabkan oleh penderitaan stress yang intens dan berkepanjangan. Pekerja yang mengalami burnout menjadi berkurang	1. Kelelahan Emosional (Emotional Exhaustion)	- Adanya perasaan Frustrasi - Adanya Perasaan Putus Asa - Adanya Perasaan Terkekan
	2. Depersonalisasi (Depersonalization)	- Adanya Sikap Yang Negatif - Adanya Sikap Sinis

Variabel	Dimensi	Indikator
energy dan ketertarikannya terhadap pekerjaan. (Baron & Greenberg, 1997)	3. Kelelahan Fisik (Physical Exhaustion)	- Adanya rasa capek

#### IV. Hasil dan Pembahasan

Unit analisis penelitian ini adalah perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 50 responden namun hanya 37 responden yang bersedia mengisi kuesioner dengan lengkap. Berikut identitas responden penelitian ini :

**Tabel 1**  
**Data Responden Menurut Jenis Kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase
Pria	17	46%
Wanita	20	54%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas menurut jenis kelamin menunjukkan bahwa frekuensi data tersebut berjumlah 37, dari 37 data sampel di atas Pria berfrekuensi sebanyak 17 dengan presentase 46%, sedangkan wanita berfrekuensi sebanyak 20 dengan persentasi 54%.

**Tabel 2**  
**Data Responden Menurut Umur**

Umur	Frekuensi	Prezentase
< 19 Tahun	-	-
20 – 25 Tahun	12	32%
26 – 30 Tahun	18	49%
>30 Tahun	7	19%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 2 di atas menurut umur menunjukkan bahwa frekuensi data tersebut berjumlah 37. Dari 37 data sampel diatas yang berumur 20-25 Tahun berfrekuensi sebanyak 12 dengan presentase 32%, yang berumur 26-30 tahun berfrekuensi sebanyak 18 dengan presentase 49%, sedangkan yang berumur >30 tahun berfrekuensi sebanyak 7 dengan presentase 19%.

**Tabel 3**  
**Data Responden Berdasarkan Status**

Status	Frekuensi	Persentase
Pelajar	-	-
Mahasiswa	8	22%
Pekerja	29	78%
Jumlah	37	100%

Sumber : Data Primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 3 di atas menurut status menunjukkan bahwa frekuensi data tersebut berjumlah 37. Dari 37 data sampel diatas yang berstatus sebagai Mahasiswa berfrekuensi sebanyak 8 dengan

presentase 22%, sedangkan berstatus sebagai pekerja berfrekuensi sebanyak 29 dengan prosentase 78%.

**Pengaruh Simultan**

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel dukungan social keluarga dapat menjelaskan variasi variabel burnout perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh.

**Tabel 4**  
**Koefisien Determinasi**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,892 <sup>a</sup>	,795	,770	3,129

- a. Predictor : (Constant), Dukungan Informatif, Dukungan Penghargaan, Dukungan Intrumental, Dukungan Emosional

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,770. Hal ini berarti 77% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif. Sedangkan sisanya 23% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Pengaruh Parsial**

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan analisis regresi linier berganda antara variable dukungan social keluarga yang terdiri dari dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif terhadap *burnout* perawat kesehatan dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 5**  
**Uji Model Regresi**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	105,598	6,876		15,357	,000
Dukungan Emosional	-,701	,307	-,256	-2,284	,029
Dukungan Penghargaan	-,717	,225	-,311	-3,191	,003
Dukungan Instrumental	-,908	,276	-,361	-3,287	,002

Dukungan Informatif	-,526	,232	-,209	-2,271	,030
---------------------	-------	------	-------	--------	------

a. Dependent Variable:

Burnout

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari hasil yang diperoleh pada tabel 4, dapat disajikan kedalam bentuk persamaan regresi standardized sebagai berikut:

$$Y = -0,256 X_1 - 0,311 X_2 - 0,361 X_3 - 0,209 X_4$$

Hasil dari persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian sebagai berikut:

Variabel dukungan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,256. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan emosional, maka *burnout* akan semakin rendah.

Variabel dukungan penghargaan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,311. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan penghargaan, maka *burnout* akan semakin rendah.

Variabel dukungan instrumental ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,361. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan instrumental, maka *burnout* akan semakin rendah.

Variabel dukungan informatif ( $X_4$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,256. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan informatif, maka *burnout* akan semakin rendah.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian

terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan.

Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2009).

$H_0$  :  $b_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1, H_2, H_3, H_4$  :  $b_i < 0$ , artinya variabel independen (dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif) berpengaruh yang terhadap variabel dependen (*burnout*).

**Tabel 5**  
**Uji t**

Variabel Independen	t hitung	Signifikansi
Dukungan Emosional	-2.284	0,029
Dukungan Penghargaan	-3,191	0.003
Dukungan Instrumental	-3,287	0.002
Dukungan Informatif	-2,271	0,030

Sumber : Data Primer yang dilah 2020

1. Uji Hipotesis Dukungan Emosional terhadap *Burnout*.  
 Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung  $X_1$  sebesar -2,284 dengan probabilitas sebesar 0,029. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1, 687) dan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis 1 ( $H_1$ ) diterima.  
 **$H_1$  : Dukungan Emosional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.**
2. Uji Hipotesis Dukungan Penghargaan terhadap *Burnout*.  
 Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_2$  sebesar -3,191 dengan probabilitas sebesar 0,003. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,687) dan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_2$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis 2 ( $H_2$ ) diterima.  
 **$H_2$  : Dukungan Penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.**
3. Uji Hipotesis Dukungan Instrumental terhadap *Burnout*.  
 Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_3$  sebesar -3,287 dengan probabilitas sebesar 0,002. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel (1,687) dan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis 3 ( $H_3$ ) diterima.  
 **$H_3$  : Dukungan Instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.**
4. Uji Hipotesis Dukungan Informatif terhadap *Burnout*.  
 Dari hasil perhitungan yang diperoleh t hitung untuk  $X_4$  sebesar -2,271 dengan probabilitas sebesar 0,030. Karena t hitung lebih besar dari t table (1,687) dan menggunakan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05, berarti  $H_4$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Dengan demikian berarti hipotesis 4 ( $H_4$ ) diterima.

**$H_3$  : Dukungan Informatif berpengaruh negatif terhadap *Burnout*.**

Untuk mengetahui tingkat signifikansi berpengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen dilakukan dengan menggunakan uji F test yaitu dengan cara membandingkan antara F hitung dengan F tabel.

**Tabel 6**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1217,601	4	304,400	31,100	,000 <sup>a</sup>
	Residual	313,209	32	9,788		
	Total	1530,811	36			

a. Predictors : (Constant), Dukungan Informatif, Dukungan Penghargaan, Dukungan Instrumental, Dukungan Emosional

b. Dependent Variable : Burnout

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan statistik dengan menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 6, diperoleh nilai F sebesar 31,100 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai F

hitung yang dihasilkan lebih besar dari F tabel (2,69) dan nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *burnout*.

### Interpretasi Hasil

Penelitian ini dilakukan di RSUD Muara Labuah mengenai pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap *burnout* yang terjadi pada perawat kesehatan di rumah sakit tersebut. Variabel yang digunakan dalam penelitian adalah dukungan sosial keluarga berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif. Yang keempat variabel tersebut memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout*.

Pernyataan hipotesis pertama bahwa dukungan emosional berpengaruh negatif terhadap *burnout* **diterima**. Semakin tinggi dukungan emosional yang diberikan keluarga kepada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuah maka akan semakin rendah *burnout* yang akan dialami oleh perawat tersebut. Hal ini dikarenakan keluarga yang paling memperhatikan ketika perawat tersebut mengalami masalah, keluarga juga yang paling mengerti dan memahami perawat. Selain itu keluarga adalah tempat pertama yang didatangi perawat ketika perawat tersebut memerlukan nasehat.

Bentuk dukungan emosional melibatkan rasa empati, ada yang selalu mendampingi, adanya suasananya kehangatan, dan rasa diperhatikan akan membuat individu memiliki perasaan nyaman, yakin, diperdulikan dan dicintai oleh sumber dukungan sosial sehingga individu dapat menghadapi masalah dengan lebih baik. Dukungan ini sangat penting dalam menghadapi keadaan yang dianggap tidak dapat dikontrol (Sarafino, 1998).

Pernyataan hipotesis kedua bahwa dukungan penghargaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* **diterima**. Semakin tinggi dukungan penghargaan yang diberikan keluarga kepada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuah maka akan semakin rendah *burnout* yang akan dialami oleh perawat tersebut. Hal ini dikarenakan keluarga tidak pernah keberatan dengan profesi yang dijalani perawat tersebut, keluarga juga yang selalu memberi pujian sehingga dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat. Selain itu keluarga sangat menghargai usaha yang dilakukan para perawat untuk membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Bentuk dukungan penghargaan menurut Cohen dan Wilis (dalam Bishop, 1994) berupa pernyataan rasa cinta dan penerimaan diri individu dengan segala kesalahan dan kekurangan sehingga dapat menimbulkan kepercayaan diri seseorang. Juga bisa dalam bentuk penghargaan positif pada individu, pemberian semangat, persetujuan pada pendapat individu dan perbandingan yang positif dengan individu lain. Bentuk dukungan ini membantu individu dalam membangun harga diri dan kompetensi (Sarafino, 1998).

Pernyataan hipotesis ketiga bahwa dukungan instrumental berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* **diterima**. Semakin tinggi dukungan instrumental yang diberikan keluarga kepada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuah semakin rendah *burnout* yang akan dialami oleh perawat tersebut. Hal ini dikarenakan keluarga merupakan sebuah sumber pertolongan yang selalu dapat perawat datangi ketika diperlukan. Misalnya: untuk menjaga kesehatan, membantu dalam hal pekerjaan, kebutuhan untuk beristirahat sehingga terhindarnya perawat tersebut dari kelelahan yang mengakibatkan *burnout*.

Bentuk dukungan instrumental merupakan penyediaan materi yang dapat memberikan pertolongan langsung seperti pinjaman uang, pemberian barang, makanan serta pelayanan. Bentuk dukungan ini dapat mengurangi kecemasan karena individu dapat langsung memecahkan masalahnya yang berhubungan dengan materi. Dukungan instrumental sangat diperlukan dalam mengatasi masalah yang dianggap dapat dikontrol (Sarafino, 1998).

Pernyataan hipotesis keempat bahwa dukungan informatif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* **diterima**. Semakin tinggi dukungan informatif yang diberikan keluarga kepada perawat kesehatan di RSUD Muara Labuah maka akan semakin rendah *burnout* yang akan dialami oleh perawat tersebut. Hal ini dikarenakan keluarga berfungsi sebagai sumber informasi yang diperlukan perawat. Keluarga dapat memberi saran, informasi dan juga petunjuk-petunjuk yang dapat digunakan untuk mengatasi suatu masalah. Dalam penelitian ini dukungan informatif hal yang dilakukan keluarga untuk perawat berupa pemberian umpan balik, seperti bersedia mendengar dan juga membesarkan perawat ketika perawat tersebut memiliki masalah.

Bentuk dukungan informatif melibatkan pemberian informasi, pengetahuan, petunjuk, saran atau umpan balik tentang situasi dan kondisi individu. Jenis informasi seperti ini dapat menolong individu untuk mengenali dan mengatasi masalah dengan lebih mudah (Sarafino, 1998).

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dari variabel dukungan sosial keluarga dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh terbesar terhadap *burnout* adalah variabel dukungan instrumental ( $X_3$ ) yang memiliki nilai koefisien regresi (beta) lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya yaitu sebesar -0,361, selanjutnya diikuti oleh variabel dukungan penghargaan ( $X_2$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,311, selanjutnya variabel dukungan emosional ( $X_1$ ) dengan nilai koefisien regresi sebesar -0,256, dan variabel dukungan informatif ( $X_4$ ) memiliki koefisien regresi terkecil yaitu sebesar -0,209.

Hasil uji menunjukkan bahwa koefisien determinasi *Adjusted R Square* sebesar 0,770. Nilai koefisien determinasi yang besar menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat kuat. Artinya dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif dapat mempengaruhi *burnout* sebesar 77%, sedangkan sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain.

## V. Penutup

### Kesimpulan

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap *burnout* perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara simulta adalah Dari hasil perhitungan dengan program SPSS dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang dapat dilihat dari *Adjusted R Square*, diperoleh sebesar 0,770. Hal ini berarti 77% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental dan dukungan informatif. Sedangkan sisanya 23% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan social keluarga terhadap *burnout* perawat kesehatan di RSUD Muara Labuh secara simulta adalah Variabel dukungan emosional ( $X_1$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,256. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan emosional, maka *burnout* akan semakin rendah. Variabel dukungan penghargaan ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,311. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan penghargaan, maka *burnout* akan semakin rendah. Variabel dukungan instrumental ( $X_3$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,361. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan instrumental, maka *burnout* akan semakin rendah. Variabel dukungan informatif ( $X_4$ ) berpengaruh negatif terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar -0,256. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik dukungan informatif, maka *burnout* akan semakin rendah. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan pengujian secara simultan. Pada dasarnya uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (Imam Ghozali, 2009).  
 $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya suatu variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

$H_1, H_2, H_3, H_4 : b_i < 0$ , artinya variabel independen (dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, dan dukungan informatif) berpengaruh yang terhadap variabel dependen (*burnout*).

### Saran

untuk mengurangi terjadinya burnout yang lebih tinggi, sebaiknya pihak rumah sakit lebih memperhatikan aspek dukungan social terutama dukungan informative. Karena pengaruh dukungan social mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap burnout jika dibandingkan faktor-faktor lain yang hanya bernilai 23%.

### Daftar Pustaka

- Andarika, Rita. 2004. "Burnout Pada Perawat Putri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial". Jurnal PSYCHE Vol.1 No.1.
- Atkinson, R.L. 1993. Pengantar Psikologi. Jakarta: Erlangga.
- Baron, R.A. dan J. Greenberg. 1997. Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work. 5th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Bishop, George D. 1994. Health Psychology: Integrating Mind And Body. Boston: Allyn And Bacon.
- Farber, B.A. 1991. Crisis in Education: Stress and Burnout in The American Teacher. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J.L, J.M. Ivancevich, dan J.H. Donelly. 1997. Organization and Behavior, Structure, Processes. 8th Edition. Boston: IRWIN.
- Gunarsa, S.D dan Y.S.D. Gunarsa. 1995. Psikologi Keperawatan. Jakarta: PT. BPK Gunung Mulia.
- Indarjati, A. 1997."Stres Kerja dan Dukungan Sosial". Jurnal Psikologi Kesehatan. Semarang: UNIKA Soegijapranata.
- Irwanto. 2002. Psikologi Umum. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Kreitner, R dan A. Kinicki. 2006. Organization Behavior. Arizona: McGraw.
- Lee, R.T dan B.E. Asforth. 1996. "A Media Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimention of Burnout". Journal of Aplied Psychology Vol.81 No.2 (123-133). The American Psychology Ass.Inc.
- Niken, Fransiska R. 2001. "Tingkat Burnou t pada Perawat Jiwa Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja dan Copin Stres". Skripsi. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Kristen Soegijapranata. Tidak dipublikasikan.
- Pines, A dan E.Aronson. 1989. Career Burnout: Causes and Cures. New York: A Divition of Macmillan.Inc.
- Rakhmat, J. 1995. *Psikologi Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Resdakarya.
- Rosyid, Haryanto.F. 1996. "*Burnout*: Penghambat Produktivitas Yang Perlu Dicermati". Buletin Psikologi. Tahun IV.No.1. Agustus P 19-24.
- Sarafino, E.P. 1998. Health Psychology Biopsychosocial Interactions. Toronto: John Wiley and Sons.
- Schultz, Dyane P. dan S.E. Schultz. 2002. Psychology and Work Today. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Smet, B. 1994. Psikologi Kesehatan. Yogyakarta: Gramedia Widia Sarana.
- Taylor, Shelley E. 1999. *Social Psychology. 10<sup>th</sup> Edition*. Prentice Hall College Div