

Hubungan Dukungan Sosial Dan Penyesuaian Diri dengan *Burnout* Pada Perawat

Alfian Fajar Budi Nugroho¹, Siti Nurina Hakim²

^{1,2}Fakultas Psikologi/Universitas Muhammadiyah Surakarta;
email: alfianf102@gmail.com

Abstrak

Artikel INFO

Diterima :17 April 2023
Direvisi :18 Oktober 2025
Disetujui: 6 November 2025

DOI: <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i2.22456>

COVID-19 berdampak psikologis pada tenaga medis yang menangani Covid-19. Banyak tenaga medis mengalami *burnout* selama COVID-19. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi penelitian ini adalah perawat RS PKU Muhammadiyah Karanganyar sebanyak 86 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan terdapat hubungan sangat signifikan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat. Dukungan sosial dan Penyesuaian diri menyumbang pengaruh sebesar .492 (49.2%) terhadap variabel *burnout*. Untuk mengurangi *burnout* dalam dunia kerja diperlukan dukungan sosial dari rekan kerja, atasan serta penyesuaian diri yang baik.

Kata kunci: *Burnout*, Dukungan Sosial, Penyesuaian Diri, Perawat

The Association Between Social Support, Self- Adjustment, and *Burnout* among Nurses

Abstract

COVID-19 has had a psychological impact on medical personnel treating COVID-19 patients. Many medical personnel experience fatigue during COVID-19. This study aims to determine the relationship between social support and self-adjustment with burnout in nurses. This study used a quantitative correlational method. The study population was 86 nurses at PKU Muhammadiyah Karanganyar Hospital, using saturated sampling. The data analysis technique used multiple linear regression. The results of the data analysis showed a highly significant relationship between social support and self-adjustment with burnout in nurses. Social support and self-adjustment had an influence of 0.492 (49.2%) on the burnout variable. To reduce burnout in the workplace, social support from colleagues and superiors, as well as good self-adjustment, are needed.

Keywords: Burnout, Nurses, Self-Adjustment, Social Support

Pendahuluan

Adanya virus COVID-19 yang menyerang sistem pernapasan manusia telah menyebar di berbagai belahan dunia membuat tenaga medis harus bekerja lebih berat dalam menangani virus tersebut. Pandemi COVID-19 tidak hanya berdampak pada masyarakat namun juga berdampak pada tenaga medis yang terjun langsung menangani COVID-19 yang menyebabkan beban tugas tenaga medis meningkat dan dimungkinkan mengalami *burnout*. Berbagai ahli menyepakati bahwa

perlu adanya keseimbangan dalam menjaga kesehatan fisik dan jiwa terutama dalam masa pandemi. Dampak dari adanya pandemi virus COVID-19, menyebabkan banyak masyarakat tidak sedikit yang mengalami kelelahan bekerja atau *burnout*.

Burnout pada seseorang dapat ditandai dengan berkurangnya energi seseorang, kelelahan emosional, tidak memiliki empati, sulit berkonsentrasi, mudah tersinggung, kehilangan idealisme, menarik diri, menurunnya produktivitas, tidak mampu menangani masalah, dan kurang bermoral (Maslach &

Leiter 2016). Selama pandemi ini banyak tenaga medis mengalami kelelahan dalam bekerja dalam menangani virus COVID-19. Survey yang dilakukan Magister Kedokteran Kerja UI kepada 1461 tenaga kesehatan yang rata-rata berusia 35 tahun, dengan masa bekerja 5 tahun. Hasil menunjukkan sebanyak 82% mengalami *Burnout* level sedang, 1% mengalami *burnout* level tinggi, dan 17% mengalami *burnout* level rendah (Damaledo, 2020). Sebanyak 55% perawat mengalami *burnout* dan 45% perawat tidak mengalami *burnout* di RS Embung Fatimah (Wardhani et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al (2020) terhadap 136 perawat di RSUD Kabupaten Tangerang mendapatkan hasil sebanyak 52,2% perawat mengalami *burnout* kategori tinggi dan 47,8% perawat mengalami *burnout* kategori rendah. Dari hal tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya angka kelelahan bekerja atau *burnout* selama pandemi ini. Penelitian oleh Kelly et al (2021) di 3 rumah sakit di Amerika Serikat menunjukkan dari total 1.834 responden perawat sebanyak 54% mengalami *burnout*. Dengan 28% perawat mengalami *burnout* level tinggi. *Burnout* yang dialami perawat dapat mengakibatkan dampak negatif, kinerja perawat menjadi buruk, keselamatan pasien menjadi terancam, kualitas pelayanan memburuk.

Semenjak kasus pertama COVID-19 di Indonesia banyak tenaga medis yang turun untuk turut menangani COVID-19, dari berbagai latar belakang, dokter, ahli gizi, ahli farmasi, khususnya perawat yang senantiasa mendampingi pasien. Hal tersebut harusnya sangat di dukung oleh seluruh elemen masyarakat di Indonesia supaya perawat tidak mengalami *burnout*. Saat pandemi dalam kurun waktu yang telah lama ini harusnya perawat sudah dapat menyesuaikan diri dengan keadaan dan mendapat dukungan sosial dari masyarakat sehingga angka *burnout* dapat menurun.

Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan

burnout adalah gangguan psikologis yang timbul sebagai respon dari stress di tempat kerja. *Burnout* memiliki 3 aspek sebagai berikut : (1) Perasaan kelelahan, digambarkan sebagai terkurasnya sumber daya energi seseorang secara emosional dan fisik; (2) Perasaan sinisme, digambarkan sebagai depersonalisasi, sikap negatif yang tidak pantas, hilang konsentrasi, mudah tersinggung, kehilangan idealisme dan menarik diri; (3) Ketidakaktifan dan rendahnya pencapaian diri, digambarkan sebagai kurangnya produktivitas maupun kapabilitas, bermoral rendah, dan tidak mampu mengatasi masalah.

Dukungan sosial didefinisikan sebagai sebagai bentuk seseorang memperoleh kenyamanan, kepedulian, dan bantuan apabila dibutuhkan (Sarafino & Smith, 2014). Schiller, Dorstyn, Taylor., (2021) mengemukakan dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan, anak, saudara, keluarga, teman sejawat, dukungan kelompok (lingkungan). Dari hasil penelitian tersebut dukungan dari pasangan paling banyak berpengaruh dalam kehidupan individu. Sedangkan dukungan dari teman sejawat berada di urutan ke empat.

Penyesuaian diri merupakan proses yang melibatkan mental dan perilaku seseorang untuk mengatasi kebutuhan, tekanan, frustrasi dan konflik dalam dirinya dan dapat mencapai keharmonisan antara dalam dirinya dengan lingkungannya (Schneiders, 1964).

Definisi lain dari penyesuaian diri adalah proses psikologis seseorang dalam mengelola dan mengatasi tuntutan dan tantangan kehidupan sehari-hari (Weiten et al., 2015). Sedangkan menurut Desmita (2009) penyesuaian diri adalah proses mental dan tingkah laku seseorang dalam mengatasi kebutuhan, ketegangan, konflik dan frustrasi dari dalam dirinya sehingga mencapai keselarasan dan harmoni dari dalam diri dengan harapan dari lingkungannya. Dapat disimpulkan penyesuaian diri adalah proses seseorang untuk mengatasi keadaan lingkungan sosial

dengan tujuan menyelaraskan dirinya dengan lingkungan sehingga tercipta hubungan sosial dengan lingkungan yang harmonis.

Penelitian mengenai hubungan dukungan sosial dengan *burnout* sebelumnya dilakukan oleh Adawiyah & Blikololong, (2018) terhadap 75 karyawan rumah sakit menunjukkan adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -.601$, $p = .000^{**}$). Penelitian serupa juga dilakukan oleh Suprapti, (2020) terhadap 202 TNI AD menunjukkan ada hubungan negatif dari dukungan sosial dengan *burnout* ($r = -.482$, $p = .000^{**}$). Penelitian tersebut menunjukkan hasil apabila dukungan sosial yang diberikan pada prajurit tinggi, maka *burnout* yang akan dialami akan semakin rendah. Sebaliknya jika prajurit menerima dukungan sosial yang rendah maka *burnout* yang dialami prajurit akan tinggi. Hasil penelitian dari Ong et al., (2020) pada tahun terhadap 170 perawat di RSUD Permana Bunda Medan. Semakin tinggi dukungan sosial maka *burnout* akan semakin rendah, sebaliknya apabila dukungan sosial rendah, maka *burnout* akan tinggi. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial yang diterima maka semakin rendah *burnout* yang dialami.

Dukungan sosial merupakan bentuk perilaku yang bersifat membantu. Dengan memperoleh dukungan sosial seseorang dapat mengatasi masalah dan menghadapi kesulitan sehingga terhindar dari *burnout* (Rohman dalam Adawiyah & Blikololong, 2018). Dengan mendapatkan dukungan sosial, seseorang merasa jika dirinya dihargai, diperhatikan, dan disayangi, hal tersebut membuat seseorang merasa bersemangat dan meningkatkan kinerja (Suprapti, 2020).

Sedangkan penelitian mengenai penyesuaian diri dengan *burnout* pernah dilakukan oleh Kholifah et al., (2016) pada Tahun 2016 terhadap 40 perawat menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara

penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat ($r = -.523$, $p = .000^{**}$). Semakin baik penyesuaian diri seseorang maka *burnout* yang dialami seseorang akan semakin rendah, sebaliknya apabila penyesuaian diri seseorang rendah maka semakin tinggi *burnout* yang dialami. Sehingga dapat disimpulkan ada hubungan antara penyesuaian diri dengan *burnout*. Seseorang yang memiliki penyesuaian diri yang positif dapat memberikan kepuasan bagi keidupan dan memperlancar fungsi efektifitas seperti belajar, menentukan arah hidup dan membantu mengatasi masalah (Kholifah et al, 2016).

Dalam situasi COVID-19 ini perawat termasuk posisi penting dalam menangani COVID-19. Banyaknya tuntutan dan tanggung jawab yang diemban dan banyaknya pasien yang harus ditangani membuat beban kerja perawat menjadi bertambah sehingga membuat profesi perawat sangat rentan mengalami *burnout*. Hal ini akan berdampak pada penilaian kelayakan pelayanan rumah sakit dari masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan *burnout* adalah komunitas yang meliputi konflik seseorang dengan orang lain, bentuk dukungan yang diberikan, kedekatan dengan orang lain dan kerjasama tim. Selain itu faktor yang mempengaruhi *burnout* adalah ketidaksesuaian seseorang dengan pekerjaannya, persepsi kesesuaian antara individu dengan lingkungannya berpengaruh terhadap *burnout*. Semakin besar ketidaksesuaian atau ketidakcocokan individu terhadap lingkungannya maka semakin besar kemungkinan individu tersebut mengalami *burnout*. *Burnout* pada perawat mengakibatkan berbagai dampak negatif, kinerja perawat menjadi buruk, keselamatan pasien menjadi terancam, kualitas pelayanan memburuk (Bakhamis et al., 2019).

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat, (2) Mengetahui hubungan antara

dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat, (3) Mengetahui hubungan antara penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat. Hipotesis dalam penelitian ini adalah (1) Ada hubungan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat; (2) Ada hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat; (3) Ada hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat.

Metode

Subjek

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar. Sampel yang diambil pada bangsal IGD, Isolasi COVID-19, ICU, Perinatologi, Shofa, Marwah, dan Poliklinik. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Jumlah keseluruhan sampel yang dapat diambil sejumlah 86 orang.

Pengukuran

Alat ukur untuk mengukur variabel *Burnout* menggunakan skala *Burnout* yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Maslach & Leiter (2016) yang meliputi perasaan kelelahan, perasaan sinisme, ketidakaktifan dan rendahnya pencapaian diri dengan jumlah 35 aitem. Alat ukur *Burnout* menggunakan 5 alternatif jawaban dengan penskoran (1 = sangat tidak sesuai) hingga (5 = sangat sesuai). Alat ukur *burnout* memiliki nilai reliabilitas ($\alpha = .767$).

Variabel dukungan sosial diukur menggunakan skala Dukungan Sosial yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Sarafino & Smith (2014) yang meliputi dukungan emosional, dukungan informasi, dukungan instrumental dan dukungan pertemanan dengan jumlah 40 aitem. Alat ukur Dukungan sosial menggunakan 5 alternatif jawaban dengan penskoran (1 = sangat tidak sesuai) hingga (5 = sangat sesuai). Alat ukur Dukungan sosial pada penelitian ini memiliki

nilai reliabilitas ($\alpha = .937$).

Variabel penyesuaian diri diukur menggunakan skala Penyesuaian Diri yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek menurut Schneiders (1964) yang meliputi mampu mengatasi emosi yang berlebihan, mampu mengatasi mekanisme psikologis, mampu mengatasi frustrasi diri, mampu berfikir rasional dan memimpin diri sendiri, mampu belajar, dapat memanfaatkan pengalaman, bersikap realistis dan objektif dengan jumlah 38 aitem. Alat ukur Penyesuaian Diri menggunakan 5 alternatif jawaban dengan penskoran (1 = sangat tidak sesuai) hingga (5 = sangat sesuai). Alat ukur Penyesuaian Diri pada penelitian ini memiliki nilai reliabilitas ($\alpha = 0.922$).

Analisis Data

Metode analisis data untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen adalah regresi linier berganda menggunakan aplikasi *Jamovi*.

Hasil

Uji Asumsi

Uji asumsi yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan multikolinearitas. Uji normalitas menggunakan metode *skewness*. Pada uji normalitas didapatkan *Skewness* (*Burnout*=.596; Dukungan Sosial=-.138; Penyesuaian Diri=-.544), dapat disimpulkan data terdistribusi normal. Kemudian pada uji multikolinearitas pada variabel dukungan sosial didapatkan *VIF*=2.77; variabel penyesuaian diri *VIF*=2.77, dari hasil tersebut menunjukkan tidak ada bias dalam penelitian ini. Dari hasil uji asumsi dapat disimpulkan tidak ada masalah dalam model regresi.

Table 1. Uji Hipotesis

Model	R	R ²	Ajusted R ²
1	.701	.492	.480

Sumbangan efektif yang diberikan variabel dukungan sosial dan penyesuaian diri terhadap *burnout* sebesar 49.2%, sedangkan 50.8% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Dengan rincian variabel dukungan sosial menyumbang pengaruh sebesar 22.7% terhadap variabel *burnout*, sedangkan variabel penyesuaian diri menyumbang pengaruh sebesar 26.53% terhadap variabel *burnout*.

Table 3. Hasil Uji Regresi Parsial

<i>Predictor</i>	<i>r</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Dukungan Sosial	-.242	.0916	.010
Penyesuaian Diri	-.272	.0895	.003

Korelasi dukungan sosial dan *burnout* diperoleh nilai ($r = -.242$) dan *sig. p* = .010 ($p < .05$) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Variabel penyesuaian diri dan *burnout* diperoleh nilai ($r = -.272$) dan *sig. p* = .003 ($p < .05$) yang menunjukkan terdapat hubungan negatif signifikan antara penyesuaian diri dengan *burnout*. Dengan demikian hipotesis minor peneliti dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan terdapat hubungan sangat signifikan antara dukungan sosial dan penyesuaian diri dengan *burnout*. Dalam situasi COVID-19 ini layanan kesehatan dibenturkan dengan situasi yang lebih kompleks, perawat termasuk pihak yang bertanggung jawab penuh terhadap kondisi pasien baik yang terpapar COVID-19 maupun tidak. Hal tersebut memberikan tekanan psikologis bagi perawat selama menjalankan perannya. Beberapa hal yang menjadikan perawat rentan mengalami *burnout* antara lain beban kerja yang meningkat, kondisi kesehatan dan penyakit pasien yang bermacam-macam, kondisi gawat yang membutuhkan ketekukan perawat rumah sakit (Adawiyah &

Blikololong, 2018). Pandemi COVID-19 juga mempengaruhi kondisi emosional yang dapat memicu terjadinya *burnout* pada perawat seperti ketakutan perawat membawa virus ke keluarga, minimnya APD, jam kerja yang tinggi, pasien yang sulit untuk bekerjasama (Cabrera et al., 2020).

Tingkat pendidikan terakhir perawat didominasi jenjang D3 Keperawatan yang berjumlah 69 orang (80.23%), disusul S1 Ners sejumlah 9 orang (10.46%), S1 Keperawatan sejumlah 7 orang (8.13%), dan terakhir D1 Keperawatan sejumlah 1 orang (1.16%). Perawat yang memiliki pendidikan tinggi lebih mudah mengalami *burnout*, dikarenakan perawat yang memiliki pendidikan tinggi memiliki idealisme atau harapan tinggi pada dunia pekerjaan. Namun saat memasuki dunia pekerjaan perawat tersebut baru dihadapkan dengan realita lapangan yang ada sehingga timbul kekecewaan dan kegelisahan yang dapat menimbulkan *burnout* (Mawarti & Yusnilawati, 2018). Semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka akan semakin besar keinginan individu tersebut untuk dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya, hal tersebut akan berpengaruh terhadap perilaku kerja. Dari hasil pengambilan data diperoleh sebanyak 74 (86.1%) perawat sudah menikah dan 12 (13.9%) perawat belum menikah. Seseorang yang sudah memiliki pasangan memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah dibandingkan seseorang yang belum memiliki pasangan. Seseorang yang sudah berpasangan memiliki seseorang yang dapat menjadi sistem pendukung atau *support system* yang memberikan dukungan terhadap dirinya (Mawarti & Yusnilawati, 2018). Ketika terdapat permasalahan dalam pekerjaan, pasangan dapat menjadi tempat berkeluh kesah untuk meluapkan emosi serta dapat memberikan motivasi terhadap pekerjaan, peluapan emosi negatif pada pasangan dapat menstabilkan kondisi emosional seseorang.

Mayoritas usia responden responden

26-30 tahun sejumlah 20 (23.25%) orang, kemudian 36-40 tahun sejumlah 18 (20.93%) orang, 31-35 tahun sejumlah 15 (17.44%) orang, 10-25 tahun sejumlah 13 (15.11%) orang, 41-45 tahun sejumlah 10 (11.62%) orang, 46-50 tahun sejumlah 7 (8.13%) orang. Perawat dengan usia tua memiliki kemampuan bekerja lebih rendah daripada perawat dengan usia muda Hatch et al., (2018). Seiring bertambahnya usia kemampuan fisik manusia akan menurun, untuk melakukan pekerjaan berat akan membutuhkan energi yang cukup banyak hal ini dapat mengakibatkan kelahan fisik dan dapat terjadi *burnout*. Namun perawat hasil penelitian dari Swasti et al., (2018) dengan usia muda memiliki sedikit pengalaman dibandingkan perawat dengan usia yang lebih tua, dikarenakan perawat dengan usia lebih muda masih rentan mengalami konflik dan mudah tertekan dalam pekerjaan dikarenakan masih dalam proses adaptasi.

Masa kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar di dominasi 0-5 tahun sejumlah 30 orang, kemudian 6-10 tahun sejumlah 23 orang, 16-20 tahun sejumlah 10 orang, 11-15 tahun sejumlah 9 orang, 21-25 tahun sejumlah 7 orang, dan 26-30 tahun sejumlah 3 orang. Perawat dengan masa kerja yang lebih sedikit akan lebih mudah mengalami *burnout*, dikarenakan perawat tersebut mulai belajar dan beradaptasi dengan lingkungan dan pekerjaan yang nyata yang secara tidak langsung dapat menimbulkan tekanan bagi perawat baru dan dapat menimbulkan *burnout*. Sedangkan perawat dengan masa kerja lebih lama memiliki pengalaman lebih banyak dan sudah dapat menyesuaikan dirinya dengan kondisi pekerjaan yang ada sehingga terbiasa dengan pekerjaan yang dihadapi (Putri et al., 2019).. Namun penelitian dari (Mawarti & Yusnilawati, 2018) menyatakan perawat merupakan pekerjaan layanan sosial (*social service*) yang memiliki pola pekerjaan yang monoton justru membuat seseorang merasa jenuh.

Dukungan Sosial dan *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis data antara variabel dukungan sosial dan *burnout* dapat diartikan terdapat hubungan negatif sangat signifikan antara dukungan sosial dengan *burnout*. Semakin banyak dukungan sosial yang didapatkan oleh perawat maka *burnout* yang akan dialami akan semakin rendah, begitu pula sebaliknya apabila perawat mendapat dukungan sosial rendah atau sedikit maka akan semakin tinggi *burnout* yang akan dialami oleh perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Ong et al (2020) dan Suprapti et al (2020) yang menunjukkan hasil adanya hubungan negatif antara dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat. Semakin tinggi tinggi dukungan sosial maka *burnout* akan semakin rendah, sebaliknya apabila dukungan sosial rendah maka *burnout* akan tinggi. Dukungan sosial membantu perawat mengurangi kecemasan serta memberikan emosi positif, hal tersebut dapat meredakan kelelahan emosional pada perawat selama pandemi COVID-19 (Labrague & De los Santos, 2020). Dukungan sosial perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar tergolong tinggi. Dukungan sosial dapat diperoleh dari pasangan, anak, saudara, keluarga, teman sejawat, dukungan kelompok (Schiller et al., 2021). Hubungan dukungan sosial antar karyawan yang kuat akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta mengurangi stres kerja yang dialami, sehingga *burnout* pada seseorang dapat rendah, hal ini akan berdampak positif bagi pelayanan yang diberikan (Kim & Lee, 2021).

Penyesuaian Diri dan *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis data antara variabel penyesuaian diri dengan *burnout* terdapat hubungan negatif sangat signifikan antara penyesuaian diri dengan *burnout*. Semakin baik penyesuaian diri pada perawat maka akan semakin rendah *burnout* yang akan dialami, begitu pula sebaliknya apabila penyesuaian diri pada perawat rendah maka akan semakin tinggi *burnout* yang dialami. Hal

ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kholifah, Soeharto, Supriati., 2016) yang menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara penyesuaian diri dengan *burnout* pada perawat. Semakin baik penyesuaian diri seseorang maka *burnout* yang dialami seseorang akan semakin rendah, sebaliknya apabila penyesuaian diri seseorang rendah maka semakin tinggi *burnout* yang dialami.

Penyesuaian diri perawat di RS PKU Muhammadiyah Karanganyar tergolong tinggi. Apabila seseorang mampu memenuhi kebutuhan pribadi dan lingkungannya serta mampu mengatasi permasalahan yang dihadapinya maka dapat dikatakan memiliki penyesuaian diri yang baik. Penyesuaian diri yang baik akan berdampak positif bagi individu itu sendiri memberikan ketenangan dan ketentraman dalam diri, dapat menentukan tujuan hidup, dapat menyelesaikan masalah dengan baik (Kholifah et al., 2016). Penyesuaian diri yang baik membuat beban pekerjaan perawat menjadi lebih rendah dikarenakan perawat tidak sudah terbiasa dengan situasi baru. Apabila rasa lelah di pekerjaan menjadi rendah maka dapat meminimalisir terjadinya *burnout*. Menurut Schneiders (1964) seseorang dapat dikatakan memiliki penyesuaian diri yang baik apabila (1) Dapat mengatasi emosi yang berlebihan, seperti tidak terlarut dalam kegagalan, dapat merespon permasalahan pasien dengan tenang (2) dapat mengatasi mekanisme psikologis seperti dapat mengakui kegagalan dan mencoba kembali, (3) tidak merasa frustrasi, seperti tidak bereaksi berlebihan ketika menangani pasien (4) dapat berfikir rasional dan mampu memimpin diri sendiri, seperti dapat mengatur waktu, dapat berpikir secara runtut (5) mampu belajar, seperti halnya memiliki rasa ingin tau dan ingin mengaktualisasikan dirinya (6) dapat memanfaatkan pengalaman masa lalu, seperti halnya menjadikan kegagalan masa lalu menjadi pelajaran agar tidak terulang kembali, (7) dapat bersikap realistis dan objektif, adalah pengambilan sikap yang memungkinkan untuk

dapat menilai situasi oleh pengalaman masa lalu, pembelajaran, cara berpikir rasional.

Dalam penelitian ini variabel dukungan sosial dan penyesuaian diri mempengaruhi variabel *burnout* sebesar 49.2% sedangkan 50.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Besaran sumbangan tiap variabel dengan rincian 22.7% dipengaruhi oleh variabel dukungan sosial, sedangkan 26.53% dipengaruhi oleh variabel penyesuaian diri. Hal tersebut sesuai dengan faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* yang yaitu; kelebihan pekerjaan, kontrol diri, penghargaan, dukungan komunitas, keadilan di lingkungan kerja, nilai seperti motivasi dan harapan, dan penyesuaian diri dengan lingkungan maupun pekerjaan (Maslach & Leiter 2008b). Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan yang dialami yaitu peneliti tidak mampu menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden dikarenakan terbatasnya akses peneliti menjangkau seluruh responden.

Kesimpulan

Dukungan sosial dan penyesuaian diri berkorelasi dengan *burnout* pada perawat. Dukungan sosial dan penyesuaian diri secara positif dapat memprediksi *burnout* pada perawat. Berdasarkan penelitian diatas peneliti memberikan saran kepada perawat diharapkan dapat mempertahankan sikap kerjasama dengan rekan kerja seperti membantu ketika rekan kerja menghadapi kesulitan, memberikan pujian kepada rekan kerja atas pencapaian yang diperoleh, jangan sungkan untuk meminta bantuan pada rekan kerja apabila mendapat kesulitan, meminjamkan barang apabila rekan kerja sedang membutuhkan, menjadi teman bercerita rekan kerja, bertukar informasi mengenai hal seputar pekerjaan, bercengkrama di waktu luang untuk membangun kedekatan dengan rekan kerja sehingga tercipta lingkungan kerja yang harmonis. Bagi instansi tempat penelitian diharapkan dapat memberikan motivasi bekerja untuk perawat, dapat memberikan

pujian atas proses maupun capaian hasil yang diperoleh perawat, mendorong perawat untuk berkarir. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian lainnya dengan meneliti variabel yang berhubungan dengan *burnout*, dukungan sosial maupun penyesuaian diri.

Daftar Pustaka

- Adawiyah, R., & Blikololong, J. B. (2018). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 190–199. <https://doi.org/10.35760/psi.2018.v11i2.2264>
- Ahmad, S. N. A., Wibisono, R. H., & Hasan, R. (2020). Motivasi Kerja dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 3(1), 65–80.
- Bakhamis, L., Paul, D. P., Smith, H., & Coustasse, A. (2019). Still an Epidemic: The Burnout Syndrome in Hospital Registered Nurses. *Health Care Manager*, 38(1), 3–10. <https://doi.org/10.1097/HCM.0000000000000243>
- Cabrera, M. A., Karamsetty, L., & Simpson, S. A. (2020). Coronavirus and Its Implications for Psychiatry: A Rapid Review of the Early Literature. *Psychosomatics*, 61(6), 607–615. <https://doi.org/10.1016/j.psych.2020.05.018>
- Damaledo, Y. D. (2020). *Mengenal Letih Mental Atau Burnout Saat Pandemi, Gejala & Penyebab*. <https://tirto.id/mengenal-letih-mental-atau-burnout-saat-pandemi-gejala-penyebab-f3ug>
- Desmita. (2009). Psikologi Perkembangan Peserta Didik. In *Rosdakarya*. Rosdakarya.
- Gąsiorowski, J., & Rudowicz, E. (2017). Functional Social Support for Hypertensive Patients in Primary Care Setting in Poland: What Is Expected and What Is Received? *Value in Health Regional Issues*, 13, 39–43. <https://doi.org/10.1016/j.vhri.2017.07.003>
- Kim, Y. B., & Lee, S. H. (2023). The Nursing Work Environment, Supervisory Support, Nurse Characteristics, and Burnout as Predictors of Intent to Stay among Hospital Nurses in the Republic of Korea: A Path Analysis. *Healthcare (Switzerland)*, 11(11). <https://doi.org/10.3390/healthcare11111653>
- Kelly, L. A., Gee, P. M., & Butler, R. J. (2021). Impact of nurse burnout on organizational and position turnover. *Nursing Outlook*, 69(1), 96–102. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.06.008>
- Kholifah, S., Soeharto, S., & Supriati, L. (2016). Hubungan Faktor-Faktor Internal Dengan Kejadian Kelelahan Mental (Burnout) Pada Perawat. *Jurnal Kesehatan Mesencephalon*, 2(4), 251–259. <https://doi.org/10.36053/mesencephalon.v2i4.4>
- Labrague, L. J., & De los Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among front-line nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008a). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008b). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.3.498>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016a). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016b). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Ong, W. C., Hartini, S., & Elvinawanty, R.

- (2020). Burnout Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Perawat Rumah Sakit Umum Permata Bunda Medan. *Psikologi*, 1(1), 22–32. <https://doi.org/10.36655/psikologi.v7i1.319>
- Putri, L. A. Z., Zulkaida, A., & Rosmasuri, P. A. (2019). Perbedaan Burnot Pada Karyawan Ditinjau Dari Masa Kerja. *Jurnal Psikologi*, 12(2), 157–168. <https://doi.org/10.35760/psi.2019.v12i2.2440>
- Sarafino, E. P., & Smith, T. W. (2014). *HEALTH PSYCHOLOGY Biopsychosocial Interactions*. WILEY.
- Sarafino, E., Smith, T. W., King, D., & Delongis, A. (2014). *Health Psychology : Biopsychosocial Interactions - Canadian Edition*. December, 2–4.
- Schiller, V. F., Dorstyn, D. S., & Taylor, A. M. (2021). The Protective Role of Social Support Sources and Types Against Depression in Caregivers: A Meta-Analysis. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 51(4), 1304–1315. <https://doi.org/10.1007/s10803-020-04601-5>
- Schneiders, A. A. (1964a). *Personal Adjustment and Mental Health*. HOLT, RINEHART AND WINSTON.
- Schneiders, A. A. (1964b). *Personal Adjustment and Mental Health*. HOLT, RINEHART AND WINSTON.
- Shanafelt, T. D., Boone, S., Tan, L., Dyrbye, L. N., Sotile, W., Satele, D., West, C. P., Sloan, J., & Oreskovich, M. R. (2012). Burnout and satisfaction with work-life balance among US physicians relative to the general US population. *Archives of Internal Medicine*, 172(18), 1377–1385. <https://doi.org/10.1001/archinternmed.2012.3199>
- Suprpti, D. D., Psikologi, F., & Malang, U. M. (2020). *Cognicia Peran Dukungan Sosial dalam Lingkungan Kerja terhadap Burnout Pada Prajurit TNI Cognicia*. 8(2), 252–261.
- Taylor, S. E. (2015). *Health Psychology*, Ninth Edition. In *McGraw-Hill Education*.
- Tzu, G., Bannerman, B., & Hill, N. (2017). From Grey Nothingness to Holistic Healing: A Non-Dual Approach to the Treatment of Burnout. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 15(3), 652–669. <https://doi.org/10.1007/s11469-016-9701-3>
- Wardhani, U. C., Sari, R., Muchtar, U., Farhiyani, A., Studi, P., Keperawatan, I., Awal, S., & Batam, B. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Kota Batam. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97. <https://doi.org/10.55866/JAK.V2I1.48>
- Weiten, W., Dunn, D. S., & Hammer, E. Y. (2015). *Psychology applied to modern life. Adjustment in the 21*. Cengage Learning.