

**HUBUNGAN ANTARA KEPERIBADIAN *HARDINESS* DENGAN  
*BURNOUT* PADA PERAWAT GAWAT DARURAT  
DI RUMAH SAKIT PANTIWILASA CITARUM**

**Ferawati Asih dan Lucia Trisni**

**Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Tipe Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan negatif antara Tipe Kepribadian *Hardiness* dengan *Burnout* pada Perawat Gawat Darurat di Rumah Sakit Pantiwilasa. Populasinya adalah perawat di Pantiwilasa Citarum bagian ICU, HCU, IGD, usianya antara 21-39 tahun. Subjek penelitian menggunakan *studi populasi*. Jumlah subjek penelitian yang diambil yaitu 38 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode skala. Analisa data yang digunakan adalah teknik *Product Moment*. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa kepribadian *hardiness* berkorelasi negatif dengan *burnout* pada perawat gawat darurat dengan sebesar  $-0,890$  ( $p < 0,01$ ), dengan demikian hipotesis penelitian diterima. Sumbangan efektif kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada perawat gawat darurat sebesar 79,2%.

**Kata kunci:** *burnout*, perawat gawat darurat, tipe kepribadian *hardiness*.

**LATAR BELAKANG MASALAH**

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi sosial yang melayani tentang proses kesehatan bagi seluruh kalangan individu. Bertolak dari itu banyak individu

yang memiliki ketergantungan terhadap Rumah Sakit untuk pengobatan, pemeriksaan, menjaga kesehatan, hingga mengikuti perkembangan kesehatan dari penyakit, pengobatan bahkan sampai

teknologi untuk pencegahan dan pengobatannya. Kegiatan yang ada dalam Rumah Sakit tersebut tidak lepas dari mutu pelayanan yang ditawarkan kepada para pengguna.

Pelayanan kesehatan dalam Rumah Sakit tergantung dari Sumber Daya Manusia yang ada dalam rumah sakit, karena Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah organisasi begitu pula untuk mewujudkan mutu pelayanan terhadap penggunanya (Anna dan Efendi, 2012, h.30). Sumber Daya Manusia dalam Rumah Sakit yang terbanyak jumlahnya dan terdepan dalam memberikan layanan kesehatan adalah perawat. Hal ini dikarenakan asuhan keperawatan berlangsung selama 24 jam. Perawat harus tetap ada untuk melakukan berbagai hal berkaitan dengan perawatan pasien (Priyono dan Nagib, 2008, h.189).

Kepmenkes RI No.1239 tahun 2001 tentang registrasi dan

praktik perawat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Pekerjaan perawat yang lebih kompleks dalam pelayanannya membuat tuntutan pekerjaan yang ditanggung akan lebih banyak lagi sehingga apabila tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan sebagai seorang perawat akan sulit melepaskan diri dari tekanan yang dihadapi akan menimbulkan stres. Stres kerja terjadi ketika ada ketidakseimbangan antara tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki perawat untuk memenuhinya.

Stres yang ditimbulkan oleh perawatpun akan berdampak berkepanjangan. Stres yang berkepanjangan dapat mengakibatkan *burnout* pada perawat (Davis dan Newstroom, 1996, h.197). Keadaan ketika perawat menunjukkan perilaku

seperti memberikan respon yang tidak menyenangkan kepada pasien, menunda pekerjaan, mudah marah disaat rekan kerja ataupun pasien bertanya hal yang sederhana, mengeluh jika cepat lelah dan pusing serta lebih parahnya tidak mempedulikan pekerjaan dan keadaan disekitarnya. Menurut Ivancevich (2006, h.316) perilaku tersebut merupakan efek dari stres yang dapat berakibat positif maupun negatif pada diri individu dan organisasi. Efek negatif stres pada individu seperti, rentan terhadap kecelakaan, konsentrasi yang buruk, penyalahgunaan obat terlarang, alkohol dan *burnout*.

Sebuah sumber yang diungkapkan oleh Kleiber dan Enzmann ( dalam Scaufely dan Buunk, 1996, h.313) menyatakan bahwa dari 2946 publikasi mengenai *burnout*, presentase terbanyak terjadi pada bidang kesehatan dan pekerja sosial sebesar 43%. Hasil penelitian Kleiber dan Enzmann, perawat

memiliki presentase yang tinggi karena perawat merupakan dalam kelompok pekerja kesehatan dan pekerja sosial. Hasil penelitian Laschinger, et al (2009, h. 302-311) tentang *burnout* pada perawat juga memberikan kontribusi pengaruh pada kinerja perawat.

Bagian perawat yang mudah mengalami *burnout* adalah perawat yang menangani pasien gawat darurat. Perawat yang menangani pasien gawat darurat diantaranya adalah ICU (intensif care unit), HCU (high care unit), dan IGD (instalasi gawat darurat), dikarenakan tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dibanding perawat inap lain yaitu selalu memonitoring keadaan pasien agar tidak terjadi komplikasi dan sigap dalam keadaan pasien yang darurat setiap saat dengan jumlah pasien yang menumpuk. Perawat gawat darurat adalah perawat yang berkompenten untuk memberikan asuhan keperawatan di ruangan gawat darurat guna mengatasi

masalah pasien secara bertahap maupun mendadak (Musliha, 2010, h. 43). Selain itu perawat gawat darurat juga dapat dikategorikan perawat krisis, yaitu kegiatan asuhan keperawatan yang dilakukan untuk menangani pasien atau klien dengan keadaan kritis dan tanggap dalam kondisi yang kritis untuk ditangani saat itu juga (Musliha, 2010, h. 6).

Kepribadian menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *burnout*, karena kepribadian menentukan reaksi yang ditimbulkan oleh stres yang berdampak pada *burnout*. Menurut Watson dan Clark (dalam Miner, 1992, h. 162) bahwa perbedaan kepribadian seseorang dalam mengalami berbagai tingkat emosi negatif dan tertekan dapat mengarahkan kecenderungan seseorang mengalami stres atau tidak.

*Burnout* di tempat kerja merupakan keadaan yang tidak bisa

dihindarkan. Kenyataan menunjukkan ada individu yang bisa bertahan dan mengatasi situasi yang menekan tersebut, namun ada juga yang tidak bisa bertahan. McCranie (dalam Scaufely dan Buunk, 1996, h.322) menyatakan bahwa karakteristik kepribadian yang diasosiasikan dengan *burnout* adalah kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*). Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa perawat yang memiliki kepribadian *hardiness* kuat dapat berhubungan dengan rendahnya *burnout*, sebaliknya *burnout* tinggi akan dialami oleh perawat yang memiliki kepribadian *hardiness* lemah.

## **HUBUNGAN ANTARA KEPRIBADIAN *HARDINESS* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT**

Perawat dibagian IGD, ICU, dan HCU mempunyai beban tugas yang lebih dibandingkan dengan

perawat yang lain. Memonitoring keadaan pasien setiap saat jika ada perubahan dan kemungkinan terjadinya komplikasi menuntut perawat ICU dan HCU untuk bekerja lebih intens, serta memberikan tindakan yang tepat sasaran dan kritis kepada pasien juga merupakan tugas dari perawat IGD. Kejadian yang seperti ini dapat menimbulkan stres pada perawat. Stres berkepanjangan yang terjadi pada perawat dapat mempermudah terjadinya *burnout* (Davis dan Newstroom, 1996, h.197).

*Burnout* sendiri memberikan efek bagi perawat yang bersangkutan maupun terhadap hasil kerja dari perawat. Efek dari *burnout* tidak hanya berakibat pada psikis saja akan tetapi fisik akan ikut serta menjadi imbasnya. Keadaan psikis secara emosi marah, frustrasi, perasaan bersalah, kurang mempedulikan dirinya maupun orang lain yang memerlukan pelayanan ( Fabella, 1993, h.119).

Selain itu, fisik yang mudah letih, merasakan badan makin lemah, mengalami gangguan pencernaan, berat badan naik turun, sukar tidur, napas pendek. Hal ini dikarenakan perawat mengalami *burnout* memberikan efek pada fisik dan psikis.

*Burnout* yang terjadi pada perawat menurut beberapa tokoh yaitu Dessler, Farber, Baron dan Greenberg dipengaruhi oleh: usia, jenis kelamin, tipe kepribadian, inteligensi, sikap terhadap pekerjaan, masa kerja, karakteristik pekerjaan.

Kepribadian merupakan suatu ciri khusus yang dimiliki setiap orang. Keunikan seorang perawat juga terlihat dari tipe kepribadiannya. Perawat juga mempunyai watak, temperamen, cita-cita, keinginan yang berbeda-beda, yang mengakibatkan perilaku dari setiap anggota organisasi berbeda-beda pula. (Wursanto, 2003, h. 265). Kreitner (2005, h. 375) menyebutkan bahwa *hardiness*

melibatkan kemampuan untuk secara sudut pandang atau secara keperilakuan mengubah stressor yang negatif menjadi tantangan yang positif. Tuntutan dan tantangan pekerjaan perawat dalam menjalankan fungsinya sering diiringi oleh stressor yang mengakibatkan stres pada diri perawat. kepribadian *hardiness* yang identik dengan tahan akan tantangan dan mengubahnya menjadi suatu kesenangan akan memberikan efek yang baik bagi perawat.

Perawat IGD, HCU, ICU yang memiliki kepribadian *hardiness* akan mempermudah dalam meminimalisir terjadinya *burnout* saat bekerja karena mampu mengontrol dan mengatasi terjadinya stres. Sebaliknya bagi perawat IGD, HCU, dan ICU yang memiliki kepribadian *hardiness* rendah akan cenderung mudah mengalami stres dan sulit untuk mengolah stres dengan baik, kemudian akan

berdampak panjang dan mengakibatkan perawat rentan mengalami *burnout*.

## **HIPOTESIS**

Ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* perawat. Hal ini berarti semakin kuat kepribadian *hardiness* yang dimiliki perawat, maka semakin tidak mudah mengalami *burnout* pada , begitupun sebaliknya.

## **METODE PENELITIAN**

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif adalah metode yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistik. Melalui metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti (Azwar, 2010, h.5).

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di

rumah sakit Citarum Semarang. Perawat ICU, HCU, dan IGD di rumah sakit Pantiwilasa Citarum Semarang dengan usia 21-39 tahun. Variabel tergantung penelitian ini adalah *burnout*, sedangkan variabel bebasnya adalah kepribadian *hardiness*.

Subjek penelitian menggunakan *studi populasi*. yaitu suatu penelitian yang objeknya atau populasinya kecil, sehingga sangat memungkinkan dilakukan penelitian untuk semua objek (sukandarrumidi, 2006, h.50).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil hipotesis penelitian yaitu ada hubungan negatif antara kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada perawat gawat darurat, dengan nilai sebesar  $-0,890$  ( $p < 0,01$ ), yang berarti semakin kuat kepribadian *hardiness* semakin rendah *burnout* yang dialami oleh perawat gawat darurat dan

sebaliknya semakin lemah kepribadian *hardiness* maka semakin tinggi *burnout* yang dialami perawat.

Dengan demikian nampak bahwa *burnout* yang terjadi pada perawat ICU, HCU, IGD ketika mengalami perasaan lelah secara berkepanjangan terhadap tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan. Sebaliknya, bila perawat ICU, HCU, IGD merasa bahwa mereka kuat atau tahan untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan, maka mereka akan dapat meminimalisir perasaan lelah yang dihadapinya tergantikan dengan perasaan bahwa mereka termasuk orang yang mampu dan tahan dalam setiap kondisi pekerjaan. Sumbangan kepribadian *hardiness* terhadap *burnout* pada perawat dapat dilihat pada sumbangan efektif (SE) yang diberikan sebesar 79,2%.

Hasil empirik dari penelitian ini untuk data variabel *burnout* pada perawat gawat darurat diperoleh nilai mean empirik (ME) sebesar 30,92 dengan standar deviasi

empirik sebesar 5,758. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *burnout* yang dialami oleh perawat ICU, HCU, IGD masih berada dibawah mean hipotetiknya (MH) yaitu sebesar 37,5. Hal ini berarti bahwa subjek penelitian yaitu perawat ICU, HCU, IGD memiliki kelelahan berkepanjangan yang masih rendah. Dalam penelitian ini, *burnout* pada perawat ICU, HCU, IGD rendah dikarenakan adanya dukungan dari rekan kerja dan dokter yang baik yaitu ketika jumlah pasien menumpuk rekan kerja yang lain senantiasa sigap untuk membantu dan memberikan dukungan dalam bentuk candaan dan perhatian sesama rekan kerja. Jadi stress yang selalu dialami oleh perawat tidak mudah tinggi.

Perawat di bagian ICU, HCU dan IGD harus memiliki sertifikat khusus dalam menangani pasien di bagian kritis dan gawat darurat, maka dari itu perekrutan perawat

baru harus melalui seleksi yang ketat dengan pengalaman di bidangnya sesuai ketentuan rumah sakit.

Penghargaan yang tinggi bagi perawat bagian ICU, HCU, dan IGD merupakan salah satu hal yang membuat perawat ICU, HCU dan IGD rendah mengalami *burnout*. Tuntutan pekerjaan yang tinggi diimbangi dengan dengan tingginya penghargaan yang diterima oleh perawat bagian. Hal yang terpenting dimiliki oleh perawat sehingga *burnout* mereka rendah adalah karena perawat sejak awal berminat dan bercita-cita untuk menjadi perawat agar dapat melayani kesehatan masyarakat pada umumnya.

Sementara dari hasil deskripsi variabel kepribadian *hardiness* diperoleh mean empirik (ME) sebesar 52,95 dengan standar deviasi empirik sebesar 6,621. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepribadian *hardiness* yang dimiliki oleh

perawat ICU, HCU, IGD menunjukkan lebih tinggi dibanding mean hipotetiknya (MH) yaitu 45. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat ICU, HCU, dan IGD memiliki kepribadian *hardiness* yang kuat. Kelemahan yang terdapat dalam penelitian ini yaitu peneliti tidak memperhatikan faktor jenis kelamin perawat yang dapat mempengaruhi perawat mengalami *burnout*, karena berdasarkan teori perempuan lebih rentan mengalami *burnout*. Peneliti dapat menggunakan subjek penelitian perempuan saja. Masa kerja perawat juga tidak diperhatikan oleh peneliti hal ini dapat mempengaruhi sikap perawat dalam menghadapi *burnout*, sebab semakin banyak pengalaman perawat juga dapat menghadapi *burnout* dengan baik.

## KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan negatif yang

signifikan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat. Artinya semakin kuat kepribadian *hardiness* maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat dan sebaliknya, jadi hipotesis penelitian ini diterima.

## SARAN

### 1. Bagi perawat:

Bagi perawat kuat kepribadian *hardiness*nya diharapkan dapat mempertahankan kepribadian *hardiness* yang dimiliki, serta bagi yang lemah kepribadian *hardiness*nya dapat dibangun lagi dengan cara bimbingan atau training agar dapat menghadapi setiap tuntutan ataupun tekanan dalam pekerjaan dengan baik. Bagi manajemen personalia dalam merekrut perawat yang baru yang memiliki kepribadian *hardiness*.

### 2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara kepribadian *hardiness* dengan *burnout* pada perawat, kiranya perlu lebih menentukan ciri-ciri subyek penelitian secara lebih spesifik seperti lamanya bekerja, yaitu pengalaman bekerja sebagai perawat. Peneliti juga diharapkan untuk memperhatikan dimensi atau aspek lain yang mempengaruhi *Burnout* dan kepribadian *hardiness*. Peneliti dapat menggunakan *try out* untuk penelitian lebih lanjut.

#### DAFTAR PUSTAKA

Asmadi. 2005. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta : Buku Kedokteran EGC.

Azwar, S. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: pestaka Pelajar Offset.

-----2002.*Sikap Manusia: Teori dan*

*Pengukurannya Edisi Kedua*. Yogyakarta: pustaka Pelajar Offset.

-----2000. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: pustaka pelajar offset.

Contrada, R. J. 1989. Type A behavior, Personality Hardiness, and Cardiovasculer Responses to Stress. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 895-903

Davis, K and Newstroom, J.W. 1996. *Perilaku dalam Organisasi: Jilid 2. Edisi ketujuh*. Penterjemah: Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.

Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*. Alih Bahasa : Agus Dharma. Jakarta: Indonesia

Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Jilid 2. Edisi Kesepuluh*. Alih Bahasa : Paramita Rahayu. Jakarta: PT. Indeks

Fabella, A T. 1993. *You Can Cope With Stress, Anda Sanggup Mengatasi*

- Stres.** Alih Bahasa: Panjaitan dan Lintang. Jakarta: Indonesia Publishing House. Farber, B.A. 1991. ***Crisis in Education: Stress and Burnout in The American Teacher.*** California: Jossey Bass Publisher.
- Febrianti, E. 2005. Kepercayaan diri pada remaja penderitaan epilepsi ditinjau dari harga diri. ***Skripsi.*** Semarang: Fakultas Psikologi Unika Soegijapranata.
- Greenberg, F dan Baron, RA. 1995. ***Behaviour in Organization : Understanding and Managing the Human Side of Work. Edisi Kelima.*** Prentice Hall : New York.
- Greenberg, F dan Baron, RA. 1997. ***Behavior in Organizations, Understanding and Managing the Human Side of Work Sixth Edition.*** Prentice Hall international, inc
- Greenberg, J. 2011. ***Behaviour in Organization.*** Prentice Hall: England
- Gunarsa, S. 2008. ***Psikologi Perawatan.*** Jakarta: BPK Gunung Mulia
- Hadi, S. 1987. ***Statistika: Jilid 2.*** Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Hamalik, O. 1993. ***Psikologi Manajemen.*** Bandung: Trigenda Karya.
- Hurlock. 1980. Psikologi Perkembangan. Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan. Alih bahasa: Istiwidayanti dan Soejarwo. Jakarta: Erlangga.
- Laschinger, H.K.S, Michael, L, Arla, D & Debra, G. 2009. Workplace Empowerment, Incivility, and Burnout: Impact on Staff Nurse Recruitment and Retention Outcomes. ***Journal of Nursing Management.*** Canada: Blackwell Publishing Ltd. Vol. 17 (302-311)
- Ivancevich, J.M, Robert, K & Michael, T.M . 2006. ***Perilaku dan Manajemen Organisasi.***

- Alih Bahasa: Gina Gania.  
Jakarta : Erlangga.
- John, B. M. 1992. *Industrial Organisational psychology*, McGraw Hill Co-Singapore for Manufacture and Export.
- Kreitner, R dan Angelo K. 1995. *Organizational Behavior: Third Edition*. Boston: Irwin, R. D
- 2005. *Organizational Behavior: Third Edition*. Boston: Irwin, R. D
- Kurniati, A dan Ferry E. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kesehatan*. Jakarta : Salemba Medika
- Kusnanto. 2004. *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Buku Kedokteran EGC.
- Maslach, C & Susan E.J. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. USA: John Willey & Sons, Ltd. Vol. 2, (h. 99-113)
- Morrison, P & Philip B. 2002. *Caring and Communicating Hubungan Interpersonal dalam Keperawatan: Edisi Kedua*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC
- Musliha. 2010. *Keperawatan Gawat Darurat*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Nawawi, H dan Martini M. 1992. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nurtjahjanti, H dan Ika Z.R. 2011. Hubungan Kepribadian Hardiness dengan Optimisme pada Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) Wanita di BLKLN Disnakertrans Jawa Tengah. *Jurnal Psikologi Undip*. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro. Vol. 10, No. 2 Oktober 2011 (126-132)
- Oktarina, R.P. 2011. *Burnout* Ditinjau dari Persepsi terhadap Karakteristik Pekerjaan dan Harga Diri pada Karyawan CV. Mandiri Abadi Jepara. *Skripsi*. Semarang:

- Fakultas Psikologi Unika  
Soegijapranata.
- Prestiana, N dan Dewanti P. 2012. Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) dan Stres Kerja dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) pada Perawat IGD dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul*. Vol. 5, No. 2, September 2012 (1-14)
- Santrok, J.W. 2002. *Life Span Development: Jilid 2 Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga
- Schaufely, W. B. & Buunk, B. P. 1996. Professional Burnout. *Handbook of Work and Health Psychology*. England: John Willey & Sons Ltd.
- Sheard, M. 2009. Hardiness Commitmen, Gender, and Age Differentiate University Academic Performance. *British Journal of Education Psychology*. Vol. 79 (189-204)
- Shimizutani, M, Yuko O, Yumiko O, Teruichi S, Tage S.K, Toshimasa, M and Makio, I. 2008. Relationship of Nurse Burnout with Personality Characteristics and Coping Behaviors. *Journal Industrial Health*. Vol. 46 (326-335)
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: Grasindo.
- Spector, P.E. 2008. *Industrial and Organizational Psychology*. USA: John Wiley & Sons, Inc..
- Sukandarrumidi. 2006. *Metodologi Penelitian Petunjuk Praktis untuk Peneliti Pemula*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Tjiptoheriyanto, P dan Laila N. 2008. *Pengembangan Sumber Daya Manusia: Diantara Peluang dan Tantangan*. Jakarta : Lipi Press.
- Wursanto. 2003. *Dasar-dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi yogyakarta.