
**HUBUNGAN EFIKASI DIRI DENGAN BURNOUT PADA PERAWAT DI RUANG
RAWAT INAP RUMAH SAKIT SWASTA PALEMBANG**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY AND BURNOUT AMONG
NURSES IN INPATIENT WARD OF A PRIVATE HOSPITAL
IN PALEMBANG***

Info Artikel Diterima: 17 Juni 2026

Direvisi: 24 Juni 2026

Disetujui: 30 Juni 2026

Essy Lintang Kusumaningrum¹, Efroliza², Sri Yulia³

^{1,2,3}Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Muhammadiyah
Ahmad Dahlan Palembang, Sumatera Selatan, Indonesia
(E-mail penulis korespondensi: yuliadoc0310@gmail.com)

ABSTRAK

Latar Belakang : Perawat memiliki peran penting dalam pelayanan rumah sakit, khususnya di ruang rawat inap yang menuntut asuhan keperawatan berkelanjutan. Beban kerja dan tuntutan emosional yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout pada perawat, sementara efikasi diri berperan sebagai faktor psikologis yang membantu perawat mengelola stres kerja dan menurunkan risiko burnout. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan efikasi diri dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Palembang.

Metode: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Palembang pada tanggal 19 – 21 Januari 2026. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* dengan jumlah responden sebanyak 47 responden. Instrumen yang digunakan adalah *General Self-Efficacy Scale* (GSES) untuk mengukur efikasi diri dan *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey* (MBI-HSS) untuk mengukur tingkat *burnout*. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dengan No:000049/KEP/UMAD Palembang/2026 serta uji statistik menggunakan uji *Chi Square*.

Hasil : Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 47 responden, perawat dengan efikasi diri kategori tinggi sebanyak 25 responden (53,2%). Tingkat burnout perawat berada pada kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 18 responden (38,3%). Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Palembang.

Kesimpulan : Terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Palembang dengan nilai *p-value* = 0,001.

Kata kunci : efikasi diri, *burnout*, perawat

ABSTRACT

Background: Nurses play an important role in hospital services, especially in inpatient wards that require continuous nursing care. High workloads and emotional demands can increase the risk of burnout in nurses, while self-efficacy acts as a psychological factor that helps nurses manage work stress and reduce the risk of burnout. This study aims to determine the relationship between self-efficacy and burnout among nurses in the inpatient ward of a private hospital in Palembang.

Methods: This study used a quantitative approach with a correlational descriptive design and a cross-sectional approach. The study was conducted in the inpatient ward of a private hospital in Palembang on January 19-21, 2026. The sampling technique used total sampling with a total of 47 respondents. The instruments used were the General Self-Efficacy Scale (GSES) to measure self-efficacy and the Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey (MBI-HSS) to measure burnout levels. This study obtained ethical approval No: 000049/KEP/UMAD Palembang/2026 and used the Chi-square test for statistical analysis.

Results: *The results showed that of the 47 respondents, 25 respondents (53.2%) were nurses with high self-efficacy. The burnout level of nurses was in the high and moderate categories, with 18 respondents (38.3%) in each category. There was a significant relationship between self-efficacy and burnout among nurses in the inpatient ward of a private hospital in Palembang.*

Conclusion: *There is a significant relationship between self-efficacy and burnout among nurses in the inpatient ward of Palembang Private Hospital with a p-value of 0.001.*

Keywords : *self-efficacy, burnout, nurse*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan perseorangan secara menyeluruh, meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif, serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.⁸ Di dalam sistem pelayanan tersebut, perawat memegang peranan yang sangat penting karena menjadi tenaga kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien dalam berbagai kondisi. Tugas seorang perawat tidak hanya terbatas pada pemberian asuhan keperawatan, tetapi juga mencakup tanggung jawab yang dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, seperti kecepatan dalam mengambil keputusan, kesiagaan menghadapi situasi darurat, serta kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja bergilir atau *shift*.³

Menurut Undang-undang RI Nomor 26 tahun 2019 tentang keperawatan, Perawat adalah tenaga kesehatan profesional yang telah menempuh pendidikan tinggi di bidang keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, serta memperoleh pengakuan resmi dari pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dalam praktiknya di ruang rawat inap, perawat memikul tanggung jawab besar untuk memberikan asuhan yang intensif dan berkesinambungan kepada pasien dengan berbagai tingkat keparahan. Tingginya tuntutan kerja ini tidak hanya membutuhkan keterampilan teknis, tetapi juga kesiapan emosional dan sosial, sehingga sering menimbulkan tekanan fisik maupun psikologis yang berujung pada *burnout*, ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan kinerja.⁵

Burnout merupakan suatu kondisi kelelahan kerja yang bersifat kompleks, yang dialami individu baik dalam aspek fisik, emosional, maupun kognitif. Pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, *burnout* dipahami sebagai sindrom psikologis yang muncul secara progresif akibat akumulasi stres kerja kronis

yang tidak tertangani dengan baik. Kondisi ini bukan sekadar rasa lelah biasa, melainkan suatu fenomena multidimensional yang mencakup kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), serta penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*).⁴

Burnout merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor personal maupun kontekstual, seperti jenis kelamin, karakteristik pekerjaan, dukungan sosial, serta kepribadian. *Burnout* juga dapat diartikan sebagai respons pekerja terhadap stres yang bersifat kronis, terutama pada pekerjaan yang menuntut intensitas interaksi tinggi dengan orang lain.¹²

Burnout pada perawat dipengaruhi oleh dua kelompok faktor utama, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal berkaitan dengan karakteristik pribadi dan kondisi individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja, kondisi kesehatan, kepribadian, *locus of control*, serta tingkat komitmen terhadap pekerjaan.⁷

Sementara itu, faktor eksternal mencakup kondisi lingkungan dan aspek pekerjaan yang memengaruhi beban fisik maupun psikologis perawat. Rotasi *shift* yang tidak teratur, terutama *shift* malam, dapat mengganggu ritme sirkadian dan berdampak pada keseimbangan fisik serta mental. Beban kerja yang berat, ambiguitas peran, kurangnya dukungan sosial, serta konflik peran di tempat kerja turut memperburuk tingkat stress.⁷

World Health Organization (WHO) telah mengakui *burnout* sebagai fenomena yang berkaitan erat dengan dunia kerja dan mengklasifikasikannya dalam *International Classification of Diseases* edisi ke-11 (ICD-11) sebagai salah satu masalah kesehatan kerja yang signifikan, sehingga menegaskan bahwa *burnout* tidak semata-mata merupakan persoalan psikologis individual, melainkan juga masalah kesehatan masyarakat yang

berdampak luas terhadap produktivitas serta kualitas layanan.

Hasil survei *National Alliance On Mental Illness* 2024 menunjukkan bahwa *burnout* masih menjadi perhatian serius di dunia kerja, terutama pada kelompok perempuan, pekerja muda, serta karyawan level menengah. Data memperlihatkan bahwa sekitar 52% karyawan melaporkan merasa *burnout* akibat pekerjaannya dalam satu tahun terakhir, dan 37% di antaranya merasa kewalahan hingga kesulitan menjalankan tugas. Tingkat *burnout* lebih tinggi pada karyawan berlevel “experienced” dan manajerial (54%) dibandingkan level pemula (40%).

Efikasi diri (*self-efficacy*) adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam mengatur, mengelola, dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Konsep ini memengaruhi bagaimana seseorang membuat pilihan, seberapa besar usaha yang dicurahkan, serta sejauh mana ketahanan yang ditunjukkan ketika menghadapi hambatan atau tekanan.

Sejumlah penelitian di Indonesia konsisten menunjukkan bahwa efikasi diri berhubungan erat dengan tingkat *burnout* pada perawat, khususnya di unit intensif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohman et al. (2023) menunjukkan adanya hubungan signifikan antara efikasi diri dan *burnout* pada perawat IGD dan ICU, dengan kekuatan korelasi negatif sedang ($\tau = -0,523$; $p < 0,001$). Hal ini berarti semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki perawat, semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami, khususnya pada unit dengan tingkat stres tinggi. Sementara itu, penelitian Arfarulana et al. (2023) menemukan bahwa dari

34 perawat ICU, sebanyak 65% mengalami *burnout* berat dan 35% *burnout* sedang, dengan efikasi diri terbukti berhubungan signifikan terhadap tingkat *burnout* ($p = 0,025$). Temuan dari kedua penelitian tersebut menguatkan bahwa efikasi diri berperan sebagai faktor protektif terhadap *burnout*, sehingga peningkatan efikasi diri perawat dapat menjadi strategi penting dalam menurunkan risiko *burnout* di unit pelayanan kritis.

Oleh karena itu, pemilihan objek penelitian di salah satu RS tipe c wilayah kota Palembang menjadi relevan. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit swasta sosial ekonomi dengan ruang rawat inap yang menampung pasien dengan berbagai kondisi medis dan

beban pelayanan yang tinggi, sehingga perawatnya sangat rentan mengalami *burnout*. Dengan memfokuskan penelitian pada hubungan efikasi diri dengan *burnout* di ruang rawat inap Rumah Sakit ini, diharapkan dapat memberikan gambaran kontekstual yang lebih komprehensif sekaligus melengkapi literatur yang ada.

Berdasarkan pemaparan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Efikasi Diri Dengan *Burnout* Pada Perawat di RS swasta Palembang”.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif korelasional dan pendekatan cross sectional. Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Swasta Palembang pada tanggal 19 – 21 Januari 2026. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling dengan jumlah responden sebanyak 47 responden.

Data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner terstruktur yang digunakan untuk mengukur efikasi diri dan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap. Selain itu, wawancara terarah dilakukan untuk memperdalam pemahaman terhadap pengalaman responden dalam menghadapi tekanan kerja. Data sekunder diperoleh dari sumber yang telah terdokumentasi, seperti profil rumah sakit, laporan tahunan, data jumlah perawat, serta literatur ilmiah yang relevan. Data ini digunakan sebagai informasi pendukung untuk memberikan gambaran umum mengenai kondisi rumah sakit dan memperkuat analisis penelitian Instrumen yang digunakan adalah *General Self-Efficacy Scale* (GSES) untuk mengukur efikasi diri dan *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey* (MBI-HSS) untuk mengukur tingkat *burnout*. Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dengan No:000049/ KEP/UMAD Palembang/2026. Uji statistik menggunakan uji Chi Square.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Unit Kerja, Status Kepegawaian dan Status Pernikahan di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Variabel	Jumlah	Persentase (%)
Karakteristik Pekerja :		
Jenis Kelamin		
- Laki-laki	2	4,3
- Perempuan	45	95,7
Tingkat Pendidikan		
- D3 Keperawatan	36	76,6
- Ners	11	23,4
Unit Kerja		
- Perawatan Intensif	22	46,8
- Perawatan Umum	14	29,8
- Perawatan Padma	11	23,4
Status Kepegawaian		
- Tetap	47	100,0
Status Pernikahan		
- Menikah	14	29,8
- Belum Menikah	33	70,2

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dengan jumlah 45 orang (95,7%). Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden pendidikan D3 Keperawatan dengan jumlah 36 orang (76,6%). Unit kerja responden mayoritas di unit perawatan intensive dengan jumlah 22 orang (46,8%). Status kepegawaian mayoritas adalah pegawai tetap sebanyak 47 orang (100,0%). Status pernikahan mayoritas belum menikah sebanyak 33 orang (70,2%).

Tabel 2. Karakteristik Responden Perawat Berdasarkan Umur dan Lama Kerja Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Variabel	N	Mean Median	Min	Max	Persentase (%)
Umur	47	25,57 25,00	21	35	3,161
Lama Kerja	47	2,32 2,00	1	8	1,721

Berdasarkan tabel diatas bahwa rata-rata umur responden 25,57 dan median 25,00 dengan umur terendah 21 tahun dan tertinggi 35 tahun serta standar deviasi 3,161. Berdasarkan tabel didapatkan hasil bahwa dari 47 responden rata-rata lama bekerja 2,32 dan median 2,00 terendah adalah 1 tahun dan lama bekerja 8 tahun.

Tabel 3. Efikasi Diri Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Efikasi Diri Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	25	53,2
Rendah	22	46,8
Total	47	100

Berdasarkan analisa univariat distribusi frekuensi responden berdasarkan efikasi diri perawat diatas dapat dilihat bahwa Efikasi Diri perawat yang tinggi sebanyak 25 responden (53,2%), dan rendah sebanyak 22 responden (46,8%).

Tabel 4. Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Burnout Perawat	Jumlah	Persentase (%)
Tinggi	18	38,3
Sedang	18	38,3
Rendah	11	23,4
Total	47	100

Berdasarkan tabel 5.5 analisa univariat distribusi frekuensi responden berdasarkan burnout perawat diatas dapat dilihat bahwa burnout perawat yang tinggi sebanyak 18 responden (38,3%), sedang sebanyak 18 responden (38,3%) dan rendah sebanyak 11 responden (23,4%).

Tabel 4. Burnout Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Efikasi Diri	Tinggi	Burnout Sedang	Rendah	Total	P-Value
Tinggi	4 16,00	11 44,00	10 40,00	25 100	0,001
Rendah	14 63,6	7 31,8	1 4,5	22 100	
Total	18 38,3	18 38,3	11 23,4	47 100	

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi yang mengalami *burnout* kategori tinggi sebanyak 4 orang (16,0%), kategori *burnout* sedang sebanyak 11 orang (44,0%), dan kategori *burnout* rendah sebanyak 10 orang (40,0%). Sementara itu, perawat dengan efikasi diri rendah yang mengalami *burnout* kategori tinggi sebanyak 14 orang (63,6%), kategori *burnout* sedang sebanyak 7 orang (31,8%), dan kategori *burnout* rendah sebanyak 1 orang (4,5%).

Hasil uji statistik menggunakan uji Chi-Square menunjukkan nilai p value = 0,001 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha diterima berarti terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap RS Swasta Palembang.

PEMBAHASAN

Efikasi Diri Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 47 responden, didapatkan hasil bahwa efikasi diri dengan kategori tinggi sebanyak 25 responden (53,2%), dan kategori rendah sebanyak 22 responden (46,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian perawat di ruang rawat inap RS Hermina Opi Jakabaring memiliki tingkat efikasi diri cenderung sedikit lebih banyak berada pada kategori tinggi.

Efikasi diri merupakan keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu, terutama dalam menghadapi situasi yang menantang. Dalam konteks keperawatan, efikasi diri menggambarkan sejauh mana perawat percaya bahwa dirinya mampu menjalankan tugas keperawatan, mengatasi permasalahan klinis, mengambil keputusan yang tepat, serta menghadapi tekanan kerja di lingkungan rumah sakit. Efikasi diri memengaruhi cara perawat berpikir, bersikap, dan bertindak dalam menyelesaikan tugas, sehingga menjadi aspek psikologis penting dalam menunjang kinerja dan kesiapan perawat menghadapi tuntutan kerja.⁶

Tingginya efikasi diri pada perawat dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain pengalaman kerja, penguasaan keterampilan keperawatan, keberhasilan dalam menyelesaikan tugas sebelumnya, serta dukungan dari rekan kerja dan atasan. Pengalaman positif yang berulang dapat memperkuat keyakinan perawat terhadap kemampuannya sendiri, sedangkan dukungan organisasi dapat meningkatkan rasa aman dan kepercayaan diri dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut berperan penting dalam membentuk efikasi diri perawat secara berkelanjutan.¹³

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. menyatakan bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tuntutan kerja dan tekanan psikologis. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu perawat mengendalikan stres kerja, mengatur emosi, serta mempertahankan fokus dalam memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat tidak mudah merasa kewalahan terhadap beban kerja yang dihadapi.⁹

Penelitian oleh Cabrera-Aguilar et al. menunjukkan bahwa efikasi diri merupakan sumber daya psikologis penting yang membantu perawat dalam menghadapi tuntutan pekerjaan dan mempertahankan keterlibatan kerja. Perawat dengan efikasi diri tinggi memiliki keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas, mengatasi hambatan, serta menghadapi tekanan kerja, sehingga lebih mampu menyesuaikan diri dengan beban kerja dan perubahan situasi kerja yang dinamis di lingkungan rumah sakit. Efikasi diri juga mendorong perawat untuk bersikap aktif dalam mencari solusi, mengatur strategi kerja, serta memandang tantangan kerja sebagai sesuatu yang dapat diatasi, bukan sebagai ancaman.²

Dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang memengaruhi efikasi diri, dapat dipahami bahwa efikasi diri perawat tidak terbentuk secara alami, tetapi merupakan hasil interaksi antara pengalaman individu dan dukungan lingkungan kerja. Oleh karena itu, rumah sakit memiliki peran penting dalam menciptakan kondisi yang mampu memperkuat efikasi diri perawat melalui penyediaan pelatihan dan pendidikan berkelanjutan, supervisi yang jelas dan suportif, serta sistem kerja yang mendorong rasa percaya diri dan kompetensi perawat.

Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 47 responden, diketahui bahwa tingkat *burnout* perawat kategori tinggi sebanyak 18 responden (38,3%), kategori sedang sebanyak 18 responden (38,3%), dan kategori rendah sebanyak 11 responden (23,4%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori *burnout* sedang hingga tinggi, yang mengindikasikan adanya kelelahan kerja yang cukup signifikan di kalangan perawat ruang rawat inap.

Burnout pada perawat merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang muncul akibat paparan stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Kondisi ini sejalan dengan konsep *burnout* yang dikemukakan oleh Maslach, yang menjelaskan bahwa *burnout* terjadi akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berkelanjutan, khususnya pada profesi pelayanan seperti perawat. Tingginya proporsi perawat dengan *burnout* sedang dan tinggi dalam penelitian ini dapat dipengaruhi

oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang tinggi, tuntutan pelayanan yang terus-menerus, tekanan emosional dalam menghadapi pasien dan keluarga, serta keterbatasan sumber daya dan waktu kerja.⁵

Perawat dengan tingkat *burnout* sedang umumnya masih mampu menjalankan tugas keperawatan, namun mulai menunjukkan tanda-tanda kelelahan seperti menurunnya motivasi kerja, mudah merasa lelah, dan berkurangnya kepuasan terhadap pekerjaan, sedangkan perawat dengan *burnout* tinggi berisiko mengalami kelelahan emosional yang lebih berat, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta penurunan kinerja yang nyata.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Li et al. menunjukkan bahwa perawat yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan dalam kualitas pelayanan keperawatan, berkurangnya tingkat keselamatan pasien, serta menurunnya kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan. *Burnout* yang dialami perawat berdampak pada kelelahan emosional dan fisik, sehingga memengaruhi konsentrasi, ketelitian, serta kemampuan perawat dalam menjalankan tugas keperawatan secara optimal.¹⁰

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Im et al. menjelaskan bahwa *burnout* pada perawat dapat meningkatkan kejadian kesalahan pemberian obat akibat menurunnya konsentrasi dan ketelitian, terutama ketika diperparah oleh jam kerja yang panjang dan waktu istirahat yang tidak memadai. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* merupakan kondisi serius yang perlu mendapat perhatian dalam upaya menjaga mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Hubungan Efikasi Diri dengan Burnout Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RS Swasta Palembang

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan terhadap 47 responden menunjukkan bahwa perawat dengan efikasi diri tinggi yang mengalami *burnout* kategori tinggi sebanyak 4 orang (16,0%) 10 orang (40,0%), kategori *burnout* sedang sebanyak 11 orang (44,0%), dan kategori *burnout* rendah sebanyak 10 orang (40,0%). Sementara itu, perawat dengan efikasi diri rendah yang mengalami *burnout* kategori tinggi sebanyak 14 orang (63,6%), kategori *burnout* sedang sebanyak 7 orang (31,8%), dan kategori *burnout* rendah sebanyak 1 orang (4,5%). Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value*

= 0,001 (*p value* < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis *H_a* diterima berarti terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *burnout* pada perawat di ruang rawat inap Rs Hermina Opi Jakabaring.

Perawat dengan efikasi diri tinggi umumnya memiliki rasa tanggung jawab yang besar, keterlibatan kerja yang tinggi, serta kecenderungan untuk mengambil lebih banyak peran dan beban kerja. Kondisi ini membuat perawat dengan efikasi diri tinggi lebih sering terpapar tuntutan kerja yang berat dan tekanan emosional yang berkelanjutan. Apabila tuntutan tersebut tidak diimbangi dengan dukungan lingkungan kerja, pengelolaan beban kerja yang baik, serta waktu pemulihan yang memadai, maka perawat tetap berisiko mengalami *burnout* meskipun memiliki efikasi diri yang tinggi.¹¹

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri et al. yang menyatakan bahwa efikasi diri merupakan salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan *burnout*, namun bukan satu-satunya faktor penentu. *Burnout* pada perawat merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja, tuntutan pelayanan, dukungan organisasi, dan sistem manajemen keperawatan. Efikasi diri yang tinggi tanpa dukungan organisasi yang memadai justru dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja.¹¹

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari et al. menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara efikasi diri dan *burnout* pada perawat.⁹ Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat dengan efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja dan kelelahan emosional, sehingga tingkat *burnout* yang dialami lebih rendah. Penelitian ini menegaskan bahwa efikasi diri berperan sebagai sumber daya psikologis yang membantu perawat menghadapi tuntutan kerja yang berat, terutama dalam situasi kerja yang menuntut kesiapsiagaan dan ketahanan emosional yang tinggi.

Sebaliknya, perawat dengan efikasi diri rendah dalam penelitian ini lebih banyak berada pada kategori *burnout* rendah. Kondisi ini dapat mencerminkan keterlibatan kerja yang relatif lebih rendah, ekspektasi terhadap pekerjaan yang tidak terlalu tinggi, atau kecenderungan

untuk membatasi peran dan tanggung jawab kerja. Meskipun kondisi tersebut dapat menurunkan risiko burnout dalam jangka pendek, efikasi diri yang rendah tetap perlu mendapat perhatian karena dapat berdampak pada kualitas kinerja, motivasi kerja, serta pengembangan profesional perawat dalam jangka panjang.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa hubungan antara efikasi diri dan *burnout* pada perawat tidak bersifat sederhana. Efikasi diri merupakan salah satu faktor psikologis yang berkaitan dengan burnout, namun bukan satu-satunya faktor penentu. *Burnout* pada perawat merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh interaksi antara faktor individu dan faktor lingkungan kerja, seperti beban kerja, tuntutan pelayanan, dukungan organisasi, dan sistem manajemen keperawatan. Oleh karena itu, upaya pencegahan burnout perlu dilakukan secara komprehensif dengan memperhatikan penguatan efikasi diri perawat serta perbaikan kondisi dan dukungan lingkungan kerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 47 responden, diketahui bahwa perawat dengan efikasi diri kategori tinggi sebanyak 25 responden (53,2%) dan perawat dengan efikasi diri kategori rendah sebanyak 22 responden (46,8%). Tingkat *burnout* perawat menunjukkan bahwa kategori tinggi dan sedang masing-masing sebanyak 18 responden (38,3%), sedangkan kategori rendah sebanyak 11 responden (23,4%). Hasil uji statistik Chi-Square menunjukkan nilai p value = 0,001 (p value < 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara efikasi diri dengan burnout pada perawat di ruang rawat inap RS Swasta Palembang.

Rumah sakit diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap kondisi psikologis perawat, khususnya terkait efikasi diri dan burnout, melalui pengelolaan beban kerja yang seimbang, pemberian supervisi yang efektif, serta penyediaan program pelatihan dan pengembangan diri guna meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat. Manajemen keperawatan juga diharapkan mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif,

mendukung kerja tim, serta memperhatikan kebutuhan istirahat dan pemulihan perawat, sehingga risiko burnout dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan keperawatan tetap terjaga. Bagi institusi pendidikan keperawatan diharapkan dapat memperkuat pembelajaran terkait manajemen stres, pengembangan efikasi diri, dan kesiapan psikologis mahasiswa sebelum memasuki dunia kerja, sehingga lulusan keperawatan lebih siap dan adaptif dalam menghadapi tuntutan profesi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan serta kontribusi dalam proses penyusunan manuskrip ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada para pihak yang telah memberikan masukan, saran, dan bantuan selama proses penelitian hingga penyelesaian penulisan artikel ini. Penulis juga menghargai berbagai bentuk dukungan yang memungkinkan penelitian ini dapat dilaksanakan dan disusun dengan baik. Semoga kontribusi yang telah diberikan menjadi bagian penting dalam pengembangan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Arfarulana, Sholehah, B., & Munir, Z. (2023). Kelelahan/Burnout Berhubungan Dengan Efikasi Diri Pada Perawat Intensive Care Unit. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(1), 27–37. <http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
2. Cabrera-Aguilar, E., Zevallos-Francia, M., Morales-García, M., Ramírez-Coronel, A. A., Morales-García, S. B., Sairitupa-Sanchez, L. Z., & Morales-García, W. C. (2023). Resilience And Stress As Predictors Of Work Engagement: The Mediating Role Of Self-efficacy In Nurses. *Frontiers in Psychiatry*, 14, 1–11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2023.120048>
3. Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat. 4(10), 909–922.

4. Dinibutun, S. R. (2020). Factors associated with burnout among physicians: An evaluation during a period of COVID-19 pandemic. *Journal of Healthcare Leadership*, 12, 85–94. <https://doi.org/10.2147/JHL.S270440>
5. Fatimah, F. S., & Yugistiyowati, A. (2022). Burnout pada Perawat di Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Dr. Soetarto Yogyakarta : Studi Deskriptif. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 5(2), 90–94. <http://ejournal.almaata.ac.id/index.php/IJHAA>
6. Helitty, & Hasna, D. (2023). *Self-Efficacy Dalam Perspektif Health Behavior Model* (M. Isrul (ed.); Issue April). PENERBIT MANDALA WALUYA PRESS.
7. Indiawati, O. C., Sya'diyah, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. V. S. (2022). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat Di Rs Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan Dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25–41. <https://doi.org/10.31596/jcu.v11i1.1037>
8. Kemenkes RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. 3, 1–80. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/152506/permenkes-no-3-tahun-2020>
9. Lestari, I. A. P. P., Manangkot, M. V., Krisnawati, K. M. S., & Kamayani, M. O. A. (2024). Hubungan Efikasi Diri Dengan Burnout Pada Perawat. *Community of Publishing in Nursing (COPING)*, 12(6), 649–655.
10. Li, L. Z., Yang, P., Singer, S. J., Pfeffer, J., Mathur, M. B., & Shanafelt, T. (2024). Nurse Burnout and Patient Safety, Satisfaction, and Quality of Care: A Systematic Review and Meta-Analysis. *JAMA Network Open*, 7(11), 1–19. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2024.43059>
11. Putri, S. D., Purwadhi, & Handayani, N. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Perawat Rsud Kota Bandung Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewi-rausahaan MASSARO*, 6(2), 91–100. <https://doi.org/10.37476/massarov6i2.770>
12. Raju, A. V., Emmanuel, A., Shaji, D., Faizal, M. R., & Aranha, P. R. (2021). *Effect of Vitex trifolia Linn and Solanum nigrum Linn on oxidative*. 14(1), 80–83. <https://doi.org/10.4103/kleuhsj.kleuhsj>
13. Sajodin, & Yualita, P. (2025). Hubungan antara Resiliensi dan Self-Efficacy dengan Burnout Syndrome pada Perawat Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Faletehan Health Journal*, 12(2), 154–159. www.journal.lppm-stikesfa.ac.id/ojs/index.php/FHJ