

PREVALENSI TERJADINYA *BURNOUT SYNDROME* DAN HUBUNGAN DENGAN FAKTOR PENYEBABNYA PADA DOSEN WANITA FAKULTAS KEDOKTERAN UNIVERSITAS UDAYANA

Dewa Ayu Intan Fridayanti, Susy Purnawati², Luh Made Indah Sri Handari Adiputra², Ketut Tirtayasa²

¹Program Studi Sarjana Kedokteran dan Profesi Dokter, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Denpasar, Bali

²Departemen/Bagian Fisiologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana, Denpasar, Bali
Email: s_purnawati@yahoo.com

ABSTRAK

Pekerja wanita memiliki tingkat kelelahan yang tinggi yang bisa mengakibatkan terjadinya *burnout syndrome*, khususnya pekerja wanita yang menjadi dosen pada Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prevalensi terjadinya *burnout syndrome* pada dosen wanita dan hubungan dengan faktor faktor penyebabnya. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan pendekatan potong lintang menggunakan 94 sampel penelitian. Hubungan antar variabel dianalisis menggunakan *Chi-square*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout syndrome* ($p=0,140$); tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status pernikahan dengan *burnout syndrome* ($p=0,780$); tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan *burnout syndrome* ($p=0,238$); tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *individual factors* dengan *burnout syndrome* ($p=0,347$); tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *organizational factors* dengan *burnout syndrome* ($p=0,331$); tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *work environment* dengan *burnout syndrome* ($p=0,202$). Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tidak ada hubungan antara usia, status pernikahan, masa kerja, *individual factors*, *organizational factors* dan *work environment* dengan terjadinya *burnout syndrome*.

Kata kunci: pekerja wanita, *burnout syndrome*, tingkat kelelahan

ABSTRACT

Female workers have a high level of fatigue which can lead to burnout syndrome, especially female workers who are lecturers at Faculty of Medicine Udayana University. This study aims to determine the prevalence of burnout syndrome in female lecturers and the relationship with the causative factors. This study is an analytical observational study with a cross-sectional approach using 94 research samples. The relationship between variables was analyzed using Chi-square. The results of this study indicate that there is no significant relationship between age and burnout syndrome ($p=0.140$); there is no significant relationship between marital status and burnout syndrome ($p=0.780$); there is no significant relationship between tenure and burnout syndrome ($p=0.238$); there is no significant relationship between individual factors and burnout syndrome ($p=0.347$); there is no significant relationship between organizational factors and burnout syndrome ($p=0.331$); there was no significant relationship between work environment and burnout syndrome ($p=0.202$). The conclusion of the study is that there is no relationship between age, marital status, tenure, individual factor, organizational factor and work environment with the occurrence of burnout syndrome

Keywords: female workers, burnout syndrome, fatigue level

PENDAHULUAN

Burnout merupakan suatu keadaan stress psikologis yang mencerminkan reaksi pada individu yang dapat merupakan akibat dari stress bekerja pada bidang kemanusiaan baik itu kelelahan fisik, mental, dan emosional dalam jangka waktu yang lama^{1,2}. Pekerja yang mengalami *burnout* mengakibatkan gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka³.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan terhadap dokter di Amerika Serikat perempuan terbukti 1,6 kali mengalami *burnout* dibandingkan dengan laki-laki dikarenakan pendapatan wanita yang lebih rendah dan fakta bahawa perempuan merupakan minoritas di dunia kedokteran⁴. Sedangkan di Indonesia penelitian yang dilakukan kepada perawat di RSAB Harapan Kita didapatkan *burnout* dengan kategori tinggi adalah perempuan hal ini dikarenakan mayoritas dari perawat didominasi oleh perempuan dibandingkan laki-laki⁵.

Burnout disebabkan oleh berbagai macam faktor baik itu faktor individu, lingkungan, dan budaya. Perempuan juga biasanya memiliki peran ganda dimana berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga hal ini yang berpotensi mengalami *burnout*. Faktor lainnya merupakan beban kerja, pengaturan, *reward*, komunitas, keadilan, dan nilai^{6,7}. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout*⁸.

Burnout yang berkelanjutan akan berdampak negatif bagi produktivitas dan juga kesehatan pekerja, dimana pekerja sering mengalami masalah gangguan mental, tekanan, kelesuan, ketidakpuasan kerja, *turnover* yang mempengaruhi prestasi kerja. Dimana hal ini dapat mempengaruhi dan menurunnya tahap produktivitas kehidupan pekerja, keletihan emosi yang mengakibatkan rendahnya kualitas pencapaian kerja dan menurunnya prestasi individu, dan mengalami kualitas kehidupan bekerja yang menurun⁹.

Berdasarkan aspek-aspek dan tahapan dalam terjadinya *burnout* banyak hal yang dapat dilakukan untuk mencegah *burnout* seperti *refreshing*, dan melakukan hal-hal yang menyenangkan seperti bermain, membaca buku, maupun hal-hal yang bisa membuat diri terhibur. Selain itu faktor utama untuk mencegah *burnout* itu sendiri dengan melakukan pekerjaan dengan nyaman dan memastikan pekerjaan benar-benar pekerjaan yang terbaik untuk kita. Maka penelitian ini penting untuk mengetahui gambaran prevalensi *burnout* pada dosen perempuan khususnya di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dan mengingatkan faktor-faktor yang dapat menyebabkan *burnout* agar bisa melakukan pencegahan terjadinya *burnout*.

BAHAN DAN METODE

Rancangan penelitian menggunakan desain *cross sectional* dengan pendekatan penelitian observasional dalam mengumpulkan data informasi tanpa adanya intervensi atau perlakuan pada populasi. Penelitian ini telah disetujui oleh Komisi Etik Penelitian Fakultas Kedokteran Universitas Udayana/ Rumah Sakit Umum

Pusat Sanglah Denpasar dengan nomor protokol 864/UN14/2/2/VII/14/LT/2021. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *consecutive sampling* sebanyak 94 dosen perempuan di Fakultas Kedokteran Universitas Udayana dan sudah memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang sudah ditetapkan.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang diisi langsung dengan menggunakan *link google form*. Data yang yang diperoleh kemudian dikumpulkan selanjutnya dianalisa dengan menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) dan akan disajikan dengan tabel dan narasi singkat.

HASIL

Karakteristik responden berdasarkan usia, Pendidikan terakhir, status pernikahan, agama, suku bangsa, masa kerja dan *burnout syndrome* dengan mayoritas berusia >40 tahun (73,4%), berlatarbelakang Pendidikan S2 (68,1%), sudah menikah (94,7%), beragama hindu (93,6%), suku bangsa bali (97,9%), dengan masa kerja <15 tahun (52,1%), dan tidak memiliki tanda-tanda *burnout syndrome* (59,8%). Seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah Responden (n)	Persentase (%)
Usia		
<40 tahun	25	26,6
>40 tahun	69	73,4
Pendidikan Terakhir		
S1	2	2,1
S2	64	68,1
S3	28	29,8
Status Perkawinan		
Menikah	89	94,7
Belum Menikah	3	3,2
Cerai Hidup	2	2,1
Cerai Mati	0	0,00
Agama		
Hindu	88	93,6
Islam	4	4,3
Katolik	1	1,1
Buddha	1	1,1
Suku Bangsa		
Bali	92	97,9
Non Bali	2	2,1
Masa Kerja		
<15 tahun	49	52,1
>15 Tahun	45	47,9
Burnout Syndrome		
No sign	56	59,8
Little sign	36	38,3
Severe risk	2	2,1
Very Severe	0	0,0

Pada hasil penelitian ini setiap faktor yang mempengaruhi dibagi menjadi 2 kelas yaitu pada *individual factors* dengan batasan <25 dan >25 dengan hasil 3,2% responden yang memenuhi kriteria, sedangkan *organizational factors*

dengan batasan <35 dan >35 dengan hasil 9,6% yang memenuhi kriteria dan untuk *work environment* dengan batasan <10 dan >10 dengan hasil 44,7% yang memenuhi kriteria (Tabel 2).

Tabel 2. Distribusi Karakteristik *Individual factors*, *Organizational factors*, *Work environment*

Karakteristik	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Individual factors		
Ya	3	3,2
Tidak	91	96,8
Organizational factors		
Ya	9	9,6
Tidak	85	90,4
Work Environment		
Ya	42	44,7
Tidak	52	55,3

Analisis Bivariat Terhadap Usia, Status Pernikahan, Masa Kerja dengan *Burnout Syndrome*

Pada penelitian ini dengan dilakukan analisis *chi-square* dari usia, status pernikahan, masa kerja, *individual factors*, *organizational factors*, dan *work environment* dengan *burnout syndrome* ditemukan bahwa usia ≥ 40 tahun 44,9 % mengalami *burnout syndrome* dengan hasil uji *Chi-square* p value 0,140 ($p>0,05$) menandakan tidak terdapat hubungan antara usia dengan *burnout syndrome*. Pada status pernikahan sebanyak 40,2% dosen perempuan yang sudah menikah mengalami *burnout syndrome* hasil uji *Chi-square* antara status pernikahan dengan *burnout syndrome* hasil p value 0,780 ($p>0,05$) yang menandakan tidak terdapat hubungan. Pada masa kerja ditemukan 21 dosen perempuan (46,7%) yang sudah bekerja <15 tahun mengalami *burnout syndrome* dengan hasil p value 0,238 ($p>0,05$) sehingga tidak ada hubungan antara masa kerja dengan *burnout syndrome* (Tabel 3).

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi *Chi-Square* dan Tabulasi Silang Usia, Status Pernikahan, Masa Kerja dengan *Burnout Syndrome*

Variabel	<i>Burnout Syndrome</i>		p value	Prevalence Ratio (PR)	IK 95% (Interval Kepercayaan)
	Ya (%)	Tidak (%)			
Usia					
≥ 40 tahun	31 (44,9)	38 (55,1)	0,140	2,098	0,777-5,666
<40 tahun	7 (28,0)	18 (72,0)			
Status Pernikahan					
Menikah	37 (40,2)	55 (59,8)	0,780	0,673	0,041-11,096
Belum Menikah	1 (50,0)	1 (50,0)			
Masa Kerja					
≥ 15 Tahun	17 (34,7)	32 (65,3)	0,238	0,607	0,265-1,392
<15 Tahun	21 (46,7)	24 (53,3)			

Uji Signifikansi *Chi-Square* dan Tabulasi Silang *Individual Factors*, *Organizational Factors*, dan *Work Environment* dengan *Burnout Syndrome*

Pada penelitian ini dosen wanita yang mengalami *burnout syndrome* mayoritas yang tidak dipengaruhi *individual factors* sebanyak 36 dosen perempuan (39,6%) sedangkan dosen wanita yang dipengaruhi oleh *individual factors* hanya 2 orang (66,7%) yang mengalami *burnout syndrome*, hasil uji *Chi-square* didapatkan dengan p value **0,347** ($p>0,05$) sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara *individual factors* dengan *burnout syndrome*. Pada yang mempengaruhi *organizational factors* hanya sebanyak 5 orang yang mengalami *burnout syndrome* sedangkan yang tidak dipengaruhi *organizational factors* 33

dosen perempuan (38,3%) yang mengalami *burnout syndrome*, hasil uji *Chi-square* didapatkan p value 0,331 ($p>0,05$) sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara *organizational factors* dengan *burnout syndrome*. Pada faktor terakhir yang mempengaruhi yaitu *work environment* ditemukan bahwa 20 dosen perempuan (40,9%) mengalami *burnout syndrome* sedangkan dosen perempuan yang tidak dipengaruhi *work environment* didapatkan 18 orang (34,9%) yang mengalami *burnout syndrome*, hasil uji *Chi-Square* didapatkan p value 0,202 ($p>0,05$) sehingga tidak ada hubungan yang signifikan antara *work environment* dengan terjadinya *burnout syndrome* (Tabel 4).

Tabel 4. Hasil Uji Signifikansi *Chi-Square* dan Tabulasi Silang *Individual Factors*, *Organizational Factors*, dan *Work Environment* dengan *Burnout Syndrome*

Variabel	<i>Burnout Syndrome</i>		p value	Prevalence Ratio (PR)	IK 95% (Interval Kepercayaan)
	Ya (%)	Tidak (%)			
Individual Factors					
Ya	2 (66,7)	1 (33,3)	0,347	0,327	0,029 – 3,743
Tidak	36 (39,6)	55 (60,4)			
Organizational Factors					
Ya	5 (55,6)	4 (44,4)	0,331	0,508	0,127 – 2,029
Tidak	33 (38,3)	52 (61,2)			
Work Environment					
Ya	20 (47,6)	22 (52,4)	0,202	0,582	0,253 – 1,339
Tidak	18 (34,6)	34 (65,4)			

Analisis Multivariat Tekad dan Kepatuhan, Etos Kerja Tinggi, Pimpinan Selalu Mendukung, Pimpinan Cakap dalam Bimbing dan Pimpinan Memberikan Bantuan dengan *Burnout Syndrome*

Pada penelitian ini menggunakan uji *Logistic Regression* yang bertujuan untuk memeriksa pola dalam multidimensi dengan mempertimbangkan lebih banyak variabel sehingga dapat memeriksa fenomena yang lebih kompleks dan menemukan pola data yang mewakili dengan lebih akurat. Berdasarkan variabel tekad dan kepatuhan ($p=0,972$) tidak

memiliki pengaruh yang signifikan dengan terjadinya *burnout syndrome*. Hasil dari nilai B didapatkan negative yang dimana memiliki arti setiap terjadi peningkatan tekad dan kepatuhan akan terjadi penurunan *burnout syndrome* akan tetapi hal ini tidak signifikan dikarenakan nilai p nya lebih besar dari 0,05 yaitu 0,972. Hal ini juga berlaku pada etos kerja yang tinggi ($p=0,081$), pimpinan selalu mendukung ($p=0,571$), pimpinan cakap dalam membimbing ($p=0,479$), dan pimpinan memberikan bantuan ($p=0,135$) (Tabel 5).

Tabel 5. Hasil Uji *Logistic Regression* Tekad dan Kepatuhan, Etos Kerja Tinggi, Pimpinan Selalu Mendukung, Pimpinan Cakap dalam Bimbing dan Pimpinan Memberikan Bantuan dengan *Burnout Syndrome*

Variabel	Pseudo R-Square	Koefisien Regresi (B)	OR (Exp. B)	p value
Tekad dan Kepatuhan		-0,021	0,979	0,972
Etos Kerja Tinggi		-1,153	0,316	0,081
Pimpinan Selalu Mendukung		-0,293	0,746	0,571
Pimpinan Cakap dalam Membimbing	0,240	-0,433	0,649	0,479
Pimpinan Memberikan Bantuan		-0,898	0,408	0,135

PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dosen perempuan tidak mengalami tanda-tanda dari *burnout syndrome* dimana *burnout syndrome* itu sendiri merupakan kapasitas umum dan konstruk multidimensi yang terdiri dari kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, dan penurunan prestasi diri yang terjadi akibat emosional yang berlebihan di tempat kerja⁹.

Pada hasil analisis hubungan antara usia dengan *burnout syndrome* yang disajikan di tabel 3 yang dimana menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout syndrome* hal ini sesuai

dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Atma Husada Samarina didapatkan bahwa usia tidak berhubungan dengan terjadinya *burnout syndrome* ($p\ value = 0,426$), bahwa seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih stabil, lebih matang, dan lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis¹⁰. Hubungan antara status pernikahan dengan *burnout syndrome* yang sudah disajikan di tabel 3 menunjukkan hasil yang tidak signifikan, hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Wayanti, et al., di Jurusan Kebidanan Poltekkes Kemenkes Surabaya yang dimana mendapatkan hasil $p\ value$ 0,350 ($p>0,05$) yang mengatakan bahwa terdapat hasil

penelitian lain yang menunjukkan bahwa guru yang berstatus belum menikah cenderung lebih tinggi mengalami *burnout* dibandingkan dengan sudah menikah. Hal ini dikaitkan dengan dukungan sosial yang diperoleh bahwa dosen yang sudah menikah mendapat dukungan dari pasangannya untuk membantu mengurangi dan mengatasi *burnout* yang dialami¹¹.

Pada hasil analisis antara masa kerja dengan *burnout syndrome* yang sudah disajikan di tabel 3 dimana menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan di antara masa kerja dengan *burnout syndrome*. Hal ini memiliki kesesuaian dengan penelitian yang dilakukan kepada perawat di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2015 dimana seseorang yang bekerja pada satupekerjaan dengan waktu yang lama akan memiliki pandangan yang realistis terhadap situasi yang dihadapi¹².

Hasil analisis antara *individual factors* dengan *burnout syndrome* yang sudah disajikan di tabel 4 didapatkan bahwa tidak adanya hubungan signifikan antara *individual factors* dengan *burnout syndrome*. Hal ini sepertinya dengan berfikir dan berperilaku yang kreatif akan memusatkan perhatian pada kepribadiannya, atau pekerjaannya sehingga mereka dapat berkonsentrasi pada tanggung jawab dan juga meningkatkan capaian prestasi diri^{13,14}.

Pada hasil analisis *organizational factors* dengan *burnout syndrome* yang sudah disajikan di tabel 4 menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Labiib di Rumah Sakit Jiwa dr. Amino Gondohutomo Semarang bahwa *organizational factors* dan *organizational atmosphere* merupakan salah satu sumber penyebab *burnout* yang termasuk dalam faktor lingkungan organisasi kerja⁵.

Pada hasil analisis antara *work environment* dengan *burnout syndrome* yang sudah disajikan di tabel 4 menunjukkan bahwa tidak adanya hubungan antara *work environment* dengan *burnout syndrome*. Hal ini sejalan dengan penelitian Gifariani dkk¹⁶ bahwa *work environment* berpengaruh terhadap terjadinya kepuasan kerja pada karyawan sehingga semakin tinggi *work environment* atau lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan dan menurunkan tingkat terjadinya *burnout syndrome*.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap prevalensi terjadinya *burnout syndrome* dan hubungan dengan faktor-faktor penyebab pada dosen wanita. Mayoritas dosen wanita tidak mengalami *burnout syndrome* (59,8%), dan tidak terdapat hubungan antara faktor-faktor penyebab pada dosen wanita dengan terjadinya *burnout syndrome*.

Diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui lebih detail mengenai prevalensi terjadinya *burnout syndrome* pada dosen wanita Fakultas Kedokteran Universitas Udayana, diperlukan untuk meningkatkan jumlah sampel untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dan bagi dosen wanita yang mengalami *burnout syndrome* sebaiknya melakukan

aktivitas yang dapat mengurangi *burnout syndrome* utk meminimalisir penurunan kualitas hidup.

DAFTAR PUSTAKA

1. King, L. A. *Psikologi Umum (Buku 2)*. Jakarta: Salemba Humanika. 2010.
2. Rizka, Z. Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan *Burnout* pada Karyawan. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2013 Vol. 01, No.02. (hlm 50-56)
3. Davis, Keith & Jhon W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 2014
4. Wiederhold, B. Cipresso, P. Pizzolo, D. Wiederhold, M. & Riva, G. *Intervention for Physican Burnout: A Systematic Review*. [Online]. 2018. doi: 10.1515/med-2018-0039 [Accessed 25 April 2019].
5. Mariyanti, S., Citrawati, A. *Burnout* pada Perawat yang Bertugas di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan RSAB Harapan Kita. *Jurnal Psikologi*. 2011. Vol 09, No 02. (hlm 72-76)
6. Spector, P. E. *Industrial and Organizational Psychology USA*: John Wiley and Sons Inc. 2008.
7. Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 2012.52(2);397-442.
8. Allarcon, G.M. *A meta analysis of burnout with job demand resources and attitude*. *Journal of Vocational Behavior*. 2011.79.549- 562.
9. Schaufeli, W.B., Bakker, A.B. *Job demands, job resources, and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-sample study*. *Journal of Organizational Behavior*. 2004; 25(3):293-315.
10. Ramdan, I. Fadly O. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat Kesehatan Jiwa. Universitas Mulawarman. 2016.04(02);68-70
11. Wayanti, S., Suryaningsih., Esyuananik. Kelelahan Kerja (*Burnout syndrome*) pada Dosen Berdasarkan Karakteristik Demografi, Harapan, Penghargaan dan Kontrol. *Bangkalan: Poltekkes Kemenkes Surabaya*. 2016.07(01);56-60
12. Eliyana. "Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015". Jakarta: UniversitasIndonesia. 2015.
13. Bektas, Cetin., Peresadko, Galyna. *Frame of Workplace Guidance How to Overcome Burnout Syndrome: a mode suggestion. Social and Behavioral Sciences*. 2013. 84 (2013) 879 – 884.
14. Iqra. Hubungan Beban Kerja dan Motivasi Kerja dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUP Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Universitas Hasanudin: Repository. 2014.
15. Labiib, Akhmad. Analisis Hubungan Dukungan Sosial dari Rekan Kerja dan Atasan dengan Tingan *Burnout* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 2014.44(2):112-118
16. Gifariani, N.S & Arsuni. Pengaruh Faktor *Burnout Syndrome: Individual Effort, Organizational Effort Factors* dan *Work Environment Factors* terhadap Job

Satisfaction pada Perawat di RSUD Ratu Zalecha
Martapura (Masa Pandemi COVID-19).
Banjarmasin: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Pancasetia. 2019. Vol 17, No 1. (hlm 45-48)