

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH R. A. KARTINI KABUPATEN JEPARA

R Hartono Rezky Selapaif¹
15000121140367

¹Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50725
E-mail: hartonorezky@gmail.com

ABSTRAK

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang banyak dialami oleh perawat akibat tuntutan kerja yang tinggi di lingkungan rumah sakit, dan dukungan sosial dari rekan kerja diduga berperan sebagai faktor protektif dalam menekan kondisi tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah R. A. Kartini Kabupaten Jepara, dengan hipotesis bahwa terdapat hubungan negatif antara kedua variabel tersebut, yaitu semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja maka semakin rendah *burnout* yang dialami, begitu pula sebaliknya. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang terdaftar di RSUD R. A. Kartini per Desember 2025 dengan masa kerja minimal satu tahun ($N = 333$), dengan sampel berjumlah 182 perawat yang dipilih menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Data dikumpulkan menggunakan dua skala psikologi, yaitu Skala *Burnout* yang disusun berdasarkan aspek Maslach dkk. (2001) dengan 21 aitem valid ($\alpha = 0,892$), serta Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja yang disusun berdasarkan aspek Sarafino dan Smith (2012) serta Tews dkk. (2013) dengan 28 aitem valid ($\alpha = 0,946$). Analisis data dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana melalui program JASP versi 0,96. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* ($r = -0,633$; $p < 0,001$), dengan kontribusi sebesar 40% ($R^2 = 0,400$) terhadap variasi *burnout* pada perawat. Desain penelitian yang bersifat korelasional membatasi penarikan kesimpulan sebab-akibat antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*, sehingga penelitian selanjutnya perlu mempertimbangkan desain longitudinal atau eksperimental. Penggunaan skala self-report juga berpotensi menimbulkan bias *social desirability*, sehingga pendekatan pengukuran tambahan (misalnya penilaian dari atasan atau observasi) dapat dipertimbangkan untuk memperkuat validitas temuan.

kata kunci: dukungan sosial rekan kerja; *burnout*; perawat

***The Relationship between Co-worker Social Support and Burnout among Nurses at
R. A. Kartini Regional Hospital in Jepara***

R Hartono Rezky Selapaif¹
15000121140367

¹Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50725
E-mail: hartonorezky@gmail.com

ABSTRACT

Burnout is a condition of emotional, physical, and mental exhaustion widely experienced by nurses due to high job demands in hospital settings, and social support from coworkers is thought to serve as a protective factor in reducing this condition. This study aims to examine the relationship between coworker social support and burnout among nurses at RSUD R. A. Kartini Hospital, Jepara Regency, with the hypothesis that there is a negative relationship between the two variables, meaning that the higher the coworker social support, the lower the burnout experienced, and vice versa. The study population consisted of all nurses registered at RSUD R. A. Kartini as of December 2025 with a minimum of one year of service (N = 333), with a sample of 182 nurses selected using proportionate stratified random sampling. Data were collected using two psychological scales: the Burnout Scale, developed based on Maslach et al.'s (2001) aspects, consisting of 21 valid items ($\alpha = 0.892$), and the Coworker Social Support Scale, developed based on the aspects of Sarafino and Smith (2012) and Tews et al. (2013), consisting of 28 valid items ($\alpha = 0.946$). Data analysis was conducted using simple linear regression through JASP version 0.96. The results showed a significant negative relationship between coworker social support and burnout ($r = -0.633$; $p < 0.001$), with a contribution of 40% ($R^2 = 0.400$) to the variance in burnout among nurses. The correlational design of this study limits the ability to draw causal conclusions about the relationship between coworker social support and burnout, so future research should consider longitudinal or experimental designs. The use of self-report scales may also introduce social desirability bias, so additional measurement approaches (such as supervisor ratings or direct observation) could be considered to strengthen the validity of the findings.

Keywords : coworker social support; burnout; nurses

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam kehidupan manusia karena berkaitan langsung dengan aktivitas sehari-hari. Berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 23 Tahun (1992), kesehatan diartikan sebagai kondisi sejahtera baik secara fisik, mental, maupun sosial yang memungkinkan setiap individu dapat hidup secara produktif, baik dari segi sosial maupun ekonomi. Salah satu isu kesehatan yang masih menjadi perhatian besar di dunia adalah kesehatan jiwa. *World Health Organization* mendefinisikan kesehatan mental sebagai suatu kondisi kesejahteraan yang memungkinkan seseorang untuk mengatasi tekanan hidup sehari-hari, menyadari kemampuan dirinya, dapat belajar dan bekerja dengan baik, serta mampu memberikan kontribusi bagi komunitasnya (*World Health Organization*, 2025b). Gangguan jiwa muncul apabila perkembangan individu tidak sejalan dengan kondisi dirinya (Kementerian Kesehatan, 2016). Di Indonesia, jumlah kasus gangguan jiwa terus mengalami peningkatan, baik dalam bentuk gangguan ringan maupun berat, sehingga menjadi isu penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam bidang kesehatan.

Selain profesi dokter yang berada di rumah sakit, terdapat perawat yang memegang peranan penting untuk melayani dan merawat pasien secara langsung. Dalam melaksanakan tugas sehari-hari, seorang perawat sering dihadapkan pada situasi

yang berkaitan dengan upaya penyelamatan nyawa seseorang. Berdasarkan ruang lingkup kerjanya, perawat kerap berhadapan dengan pekerjaan yang monoton dan rutin, ruang kerja yang sesak bagi yang bertugas di bangsal dan harus berhati-hati dalam menangani peralatan di ruang operasi, serta dituntut mampu bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien (Tawale dkk., 2011). Perawat sebagai tenaga kesehatan yang bekerja selama 24 jam harus selalu memberikan perawatan secara maksimal. Namun, tidak semua perawat mampu menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Sering kali mereka mengalami kelelahan mental dan emosional akibat tuntutan untuk selalu siap memberikan pelayanan terbaik bagi pasien. Kondisi tersebut dapat menguras stamina dan emosi perawat, sehingga menimbulkan tekanan yang berujung pada kejenuhan kerja atau *burnout* (Prestiana & Purbandini, 2012).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Namun, pelayanan yang diberikan oleh perawat masih kerap dikeluhkan masyarakat. Kinerja perawat yang rendah dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, sehingga membuat pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas (Aprilia dkk., 2017). Dalam menjalankan tugas yang kompleks, perawat menghadapi berbagai tekanan fisik dan psikologis yang dapat menyebabkan kelelahan kerja dan stres. Jika tidak segera ditangani, kondisi ini berpotensi memicu *burnout* (Wulandari, 2025). *Burnout* pada perawat bukan hanya konsekuensi dari beban kerja yang tinggi, tetapi juga dipengaruhi

oleh kualitas lingkungan sosial di tempat kerja, khususnya dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

Berdasarkan penelitian Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2016), kesehatan jiwa menjadi salah satu topik utama yang banyak diperbincangkan, khususnya di Indonesia. Data tersebut menunjukkan bahwa Indonesia termasuk negara dengan angka kasus yang cukup tinggi. *Burnout* pada tenaga kesehatan, khususnya perawat, telah menjadi perhatian secara global karena tingginya tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Profesi perawat memiliki risiko lebih tinggi mengalami burnout akibat beban kerja yang berat, tuntutan emosional dalam memberikan pelayanan kepada pasien, serta tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien (Woo et al., 2020). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa *burnout* merupakan salah satu permasalahan yang perlu mendapat perhatian dalam lingkungan pelayanan kesehatan karena dapat memengaruhi kesejahteraan perawat maupun kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Burnout pada perawat penting untuk diteliti karena dapat berdampak pada menurunnya kualitas layanan kesehatan, meningkatnya risiko kesalahan medis, hingga berkurangnya kepuasan pasien (Miller, 2011). Kondisi ini bukan hanya merugikan perawat secara pribadi, tetapi juga memengaruhi efektivitas organisasi rumah sakit secara keseluruhan. *Burnout* pada perawat merupakan isu krusial yang perlu mendapat perhatian serius karena dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu perawat, tetapi juga berimbas langsung pada kualitas layanan kesehatan dan efektivitas organisasi

rumah sakit (Albishri, 2023). Penelitian menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat burnout tinggi cenderung mengalami penurunan performa kerja yang dapat memicu penurunan mutu pelayanan, meningkatnya risiko terjadinya kesalahan medis, hingga timbulnya kejadian merugikan seperti *medication errors* dan infeksi nosokomial (Johnson & Brown, 2021; Sovárióvová Soósová, 2021). Kondisi ini pada akhirnya berdampak pada menurunnya keselamatan pasien serta kepuasan pasien terhadap layanan yang diberikan. Lebih jauh, burnout yang tidak tertangani pada perawat juga berisiko berkembang menjadi gangguan psikologis yang lebih serius. Penelitian menunjukkan bahwa perawat yang mengalami burnout memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami gejala kecemasan dan depresi (Koutsimani dkk., 2019). Hal ini mengindikasikan bahwa burnout bukan hanya permasalahan kelelahan kerja semata, melainkan juga merupakan faktor risiko awal yang dapat memperburuk kondisi kesehatan mental perawat secara keseluruhan apabila tidak segera mendapat perhatian dan penanganan yang tepat.

Tingkat burnout pada perawat juga dipengaruhi oleh karakteristik unit kerja tempat perawat bertugas. Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dituntut memberikan tindakan secara cepat dan tepat pada kondisi kegawatdaruratan, sedangkan perawat di *Intensive Care Unit* (ICU) menghadapi pasien dengan kondisi kritis yang membutuhkan pemantauan intensif selama 24 jam. Di sisi lain, perawat di ruang rawat inap maupun rawat jalan menghadapi karakteristik pelayanan yang berbeda dengan kebutuhan pasien yang beragam. Perbedaan karakteristik pekerjaan

pada setiap unit menyebabkan tingkat tuntutan kerja dan tekanan psikologis yang dihadapi perawat menjadi berbeda sehingga dapat memengaruhi tingkat burnout yang dialami.

Pada penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perawat yang tidak mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja cenderung mengalami *burnout* lebih cepat (Kesworowati dkk., 2023). Hal ini mengindikasikan bahwa *burnout* bukan hanya masalah individu, melainkan fenomena pada lingkungan kerja yang memerlukan perhatian. Penelitian yang dilakukan oleh Sinurat (2025) terhadap 10 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan menunjukkan bahwa 7 perawat mengalami *burnout*, yang disebabkan antara lain oleh kurangnya dukungan dari rekan kerja, kecenderungan melimpahkan pekerjaan kepada anggota tim lain, serta tuntutan emosional saat berinteraksi dengan pasien dan keluarganya. Sementara itu, 3 perawat yang tidak mengalami *burnout* melaporkan bahwa mereka memperoleh dukungan sosial yang baik dari lingkungan kerja, mampu mengelola emosi, serta saling memberikan semangat dalam menjalankan tugas (Sinurat dkk., 2025).

Kejenuhan kerja (*burnout*) merujuk pada kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang timbul akibat stres yang intens dan berlangsung terus menerus (Dewi & Riana, 2019). *Burnout* umumnya terjadi pada pekerja yang menjalani tugas yang monoton atau *repetitive*. Pada perawat, *burnout* memiliki efek jangka Panjang. Masalah yang teridentifikasi adalah kelelahan perawat yang dirasakan secara terus-menerus akibat beban kerja yang berat (Richemond dkk., 2022). Perawat yang

mengalami kejenuhan kerja atau *burnout* cenderung memiliki tanggung jawab pribadi yang rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka sering mengerjakan tugas tidak sesuai dengan rencana maupun tujuan, kurang percaya diri, bersikap acuh, ragu dalam mengambil keputusan, serta tidak bersemangat saat bekerja.

Menurut *World Health Organization* (2019), *burnout* syndrome merupakan bentuk stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama di tempat kerja dan belum ditemukan solusi penanganan yang pasti. Di Indonesia, kondisi serupa juga terjadi. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (dalam Maisury, 2021) melaporkan bahwa sekitar 50,9% perawat mengalami tingkat stres kerja yang cukup tinggi. Temuan ini konsisten dengan data PPNI sebelumnya (dalam Wulandari, 2017) yang menunjukkan persentase yang sama, yaitu 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja. *Burnout* terjadi ketika seseorang terpapar stres yang berkelanjutan dalam jangka waktu lama, yang berdampak pada hilangnya energi dan menyebabkan kelelahan (Maslach & Leiter, 2016). Pada perawat, *burnout* dapat menurunkan kualitas pelayanan rumah sakit serta efektivitas kerja, sehingga kinerja yang dirasakan oleh pasien sebagai penerima layanan ikut terdampak. Kondisi ini muncul akibat ketidakmampuan individu dalam mengatasi tekanan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres kerja berkepanjangan dan ditandai dengan sikap sinis, sering bolos, serta terlambat (Matussilmiyuliyani, 2022).

Burnout ditandai dengan dampak negatif yang muncul, antara lain kelelahan emosional yang menguras energi, depersonalisasi yang mengurangi kepedulian

terhadap orang lain, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang tercermin melalui penurunan produktivitas kerja (Mustikasari & Prakoso, 2018). Salah satu faktor yang memengaruhi terjadinya *burnout* adalah lingkungan kerja, khususnya hubungan sosial dengan rekan kerja. Menurut Maslach dan Jackson (1981), *burnout* memiliki tiga dimensi utama, yaitu *emotional exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (sikap sinis dan menjaga jarak terhadap orang lain), serta *reduced personal accomplishment* (perasaan menurunnya prestasi diri dan ketidakmampuan dalam bekerja). Ketiga dimensi ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak hanya memengaruhi energi emosional, tetapi juga hubungan interpersonal dan persepsi individu terhadap kinerjanya. Selain itu, Pines dan Aronson (1988) menekankan bahwa *burnout* ditandai oleh kelelahan yang meliputi tiga aspek: kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental. Teori ini menegaskan bahwa *burnout* merupakan kondisi kelelahan menyeluruh yang memengaruhi tubuh, perasaan, dan pikiran individu akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan.

Dukungan sosial yang tinggi berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja perawat (Polat dan Terzi, 2021). Ketika perawat memperoleh dukungan sosial baik dari atasan, rekan kerja, maupun keluarga dalam berbagai bentuk seperti perhatian emosional, penghargaan terhadap kontribusi, bantuan langsung dalam tugas, maupun dukungan tidak langsung berupa dorongan moral hal ini akan memperkuat kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas profesional (Maijefri dan Rizal., 2022). Kepercayaan diri yang meningkat ini akan mendorong perawat untuk

bekerja lebih efektif, proaktif, dan bertanggung jawab, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Matussilmiyuliyani dkk., 2022). Khususnya, dukungan sosial dari atasan berperan sebagai bentuk *feedback* positif yang tidak hanya memotivasi, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana perawat merasa dihargai dan diarahkan dengan baik. Hal ini selaras dengan temuan Adnyaswaari dan Adyani (2017) yang menyatakan bahwa dukungan dari atasan memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan, karena menciptakan rasa aman psikologis dan kejelasan peran dalam organisasi.

Individu yang memiliki persepsi adanya dukungan sosial akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai, atau terbantu oleh orang-orang di sekitarnya. Perasaan ini muncul bukan hanya karena keberadaan orang lain secara fisik, tetapi karena individu tersebut yakin bahwa ia dapat mengandalkan lingkungannya saat menghadapi kesulitan, baik secara emosional maupun praktis (Hobfoll, 2001). Keyakinan inilah yang kemudian membentuk fondasi psikologis yang kuat, di mana individu merasa tidak sendirian dan memiliki tempat untuk berbagi beban. Sebagai dampaknya, individu yang mendapatkan dukungan sosial yang baik cenderung memiliki rasa memiliki yang lebih tinggi, karena ia merasa diterima dan diakui keberadaannya dalam lingkungan sosialnya. Selain itu, dukungan sosial yang positif juga turut membangun harga diri yang lebih kuat, sebab individu merasa dirinya berharga dan mampu memberikan kontribusi yang bermakna bagi orang lain (Maharani & Junifa, 2024). Dengan rasa percaya diri dan keterikatan sosial yang kuat ini, individu pun lebih

termotivasi untuk menjaga keseimbangan hidupnya, sehingga cenderung mengembangkan gaya hidup yang lebih baik dan sehat baik dalam hal pola pikir, pengelolaan emosi, maupun kebiasaan sehari-hari yang mendukung kesejahteraan fisik dan mental ketika menjali peran nya sebagai perawat (Eliyana, 2016).

Dukungan sosial merupakan bantuan atau bentuk perhatian yang diperoleh seseorang dari orang lain atau lingkungan sosialnya, baik secara verbal maupun nonverbal, yang dapat berupa saran, motivasi, penghargaan, kehadiran emosional, maupun bantuan nyata. Dukungan ini bersumber dari berbagai pihak, seperti keluarga, teman, pasangan atau orang yang dicintai, rekan kerja, anggota organisasi, maupun profesional psikologis. Seseorang akan merasakan manfaat dari dukungan sosial ketika bentuk dukungan tersebut relevan dan tepat sasaran terhadap kebutuhannya (Asri dkk., 2023).

Di konteks kerja, dukungan sosial merujuk pada bantuan yang diberikan oleh rekan kerja atau lingkungan organisasi untuk membantu individu mengurangi dampak stres kerja yang dihadapinya. Menurut Sarafino & Smith (2012), dukungan sosial mencakup penghargaan, perhatian, kesenangan, dan bantuan praktis yang dapat dirasakan oleh individu dari orang lain atau kelompok di tempat kerja. Dukungan ini tidak hanya bersifat instrumental, tetapi juga emosional, yang pada akhirnya dapat memengaruhi perilaku dan kesejahteraan psikologis penerimanya (Clarita, 2021). Menurut House (1981) dan Sarafino & Smith (2012), dukungan sosial dari rekan kerja dapat diwujudkan dalam beberapa aspek yang saling melengkapi dan berperan penting

dalam membantu individu menghadapi tekanan kerja. Dukungan emosional (*emotional support*) merupakan bentuk perhatian dan empati yang diberikan rekan kerja, termasuk dorongan moral yang membuat individu merasa dihargai, didengar, dan diperhatikan. Selanjutnya, dukungan praktis atau fisik (*instrumental/tangible support*) berupa bantuan nyata, seperti tenaga, waktu, atau sumber daya yang disediakan rekan kerja untuk meringankan beban tugas dan menyelesaikan pekerjaan secara efektif (Asri dkk., 2023).

Selain itu, dukungan informasional (*informational support*) meliputi pemberian saran, arahan, atau informasi yang dapat membantu individu memecahkan masalah pekerjaan serta membuat keputusan yang tepat. Terakhir, dukungan kebersamaan (*companionship support*) mencakup kehadiran rekan kerja sebagai teman atau mitra sosial, yang memberikan rasa kebersamaan dan mengurangi kesepian atau isolasi di tempat kerja. Keempat aspek ini secara keseluruhan berfungsi untuk memperkuat hubungan interpersonal di lingkungan kerja dan menjadi faktor penting dalam menurunkan risiko *burnout* serta meningkatkan kesejahteraan psikologis karyawan (Asri dkk., 2023)

Di antara berbagai faktor yang memengaruhi *burnout*, penelitian ini memfokuskan perhatian pada dukungan sosial rekan kerja karena faktor tersebut merupakan salah satu sumber daya psikologis yang tersedia secara langsung di lingkungan kerja. Dalam penelitian ini, dukungan sosial dipahami sebagai *perceived social support*, yaitu persepsi individu mengenai sejauh mana dukungan emosional,

instrumental, informasi, dan penghargaan tersedia serta dapat diperoleh dari rekan kerjanya ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Ketika perawat merasa memperoleh dukungan dari rekan kerja, mereka cenderung lebih mampu mengatasi tekanan kerja, mempertahankan kesejahteraan psikologis, serta menurunkan kemungkinan mengalami burnout.

Survey awal yang dilakukan peneliti melalui wawancara singkat terhadap tiga orang perawat di RSUD Kartini menunjukkan adanya gejala kelelahan kerja. Perawat pertama menyampaikan bahwa ia sering merasa lelah secara fisik dan emosional setelah menjalani shift panjang, sehingga semangat kerjanya menurun. Kondisi tersebut dapat memengaruhi pelaksanaan pelayanan kepada pasien, seperti menurunnya konsentrasi, berkurangnya energi dalam memberikan pelayanan, serta menurunnya motivasi untuk menjalankan tugas secara optimal. Selain itu, kelelahan emosional yang tidak segera ditangani dapat memunculkan sikap depersonalisasi, yaitu kecenderungan perawat untuk bersikap lebih dingin atau kurang empatik terhadap pasien sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri terhadap tekanan kerja yang dialami (Maslach dkk., 2001). Perawat kedua mengungkapkan bahwa dukungan dari rekan kerja, seperti saling membantu dalam menyelesaikan tugas dan memberikan motivasi, sangat membantunya menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, perawat ketiga menuturkan bahwa ketika dukungan dari rekan kerja kurang dirasakan, ia merasa lebih cepat jenuh, terbebani, dan mudah kehilangan motivasi dalam bekerja. Hasil survei awal tersebut menunjukkan bahwa burnout pada perawat RSUD R.A. Kartini tercermin

dalam bentuk kelelahan fisik dan emosional, kejenuhan, perasaan terbebani, serta menurunnya semangat dan motivasi kerja. Kondisi tersebut menjadi gambaran permasalahan *burnout* yang dialami perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan.

Permasalahan burnout pada perawat RSUD R.A. Kartini tidak terlepas dari berbagai tuntutan yang dihadapi dalam pelaksanaan pekerjaan. Perawat bekerja dengan sistem shift dan dituntut memberikan pelayanan kepada pasien secara berkelanjutan, yang membutuhkan kesiapan fisik dan emosional. Selain tuntutan pelayanan, perawat juga menghadapi pekerjaan administratif. Perubahan sistem administrasi di rumah sakit, yaitu penggabungan pelayanan administrasi per unit menjadi satu di bagian depan rumah sakit, menyebabkan perawat pada unit tertentu seperti rawat inap perlu mengurus administrasi pasien terlebih dahulu sebelum memberikan pelayanan. Kondisi tersebut menambah tuntutan dalam pelaksanaan pekerjaan dan mengharuskan perawat menyesuaikan diri dengan perubahan alur kerja. Berbagai tuntutan tersebut merupakan job demands yang memerlukan upaya fisik dan psikologis dari perawat dan dapat berkaitan dengan munculnya burnout (Bakker & Demerouti, 2007).

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Matussilmiyuliyani (2022) justru menemukan tidak ada hubungan yang signifikan di RSUD Muntilan Magelang. Sementara itu, Kartika dkk. (2024) menemukan adanya hubungan antara dukungan sosial dengan burnout pada perawat di RSUP Surakarta, serta Sinurat dkk. (2025) di RS Santa Elisabeth Medan menemukan ada hubungan yang

negatif. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan mengenai seberapa besar pengaruh dukungan sosial rekan kerja terhadap *burnout*. Oleh karena itu, penelitian di RSUD Kartini menjadi penting dilakukan, untuk memberikan gambaran baru pada konteks rumah sakit daerah dengan kondisi kerja dan dinamika tim yang berbeda. Selain menunjukkan adanya kesenjangan hasil penelitian, perbedaan karakteristik rumah sakit, sistem pelayanan, budaya organisasi, serta karakteristik responden memungkinkan hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan burnout memberikan hasil yang berbeda pada setiap konteks penelitian.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan karena *burnout* pada perawat merupakan permasalahan yang dipengaruhi oleh berbagai tuntutan pekerjaan dan karakteristik lingkungan kerja rumah sakit. Meskipun beberapa penelitian telah mengkaji hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*, hasil penelitian yang masih belum konsisten menunjukkan bahwa hubungan kedua variabel tersebut perlu dikaji kembali pada konteks yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena menguji hubungan antara dukungan sosial rekan kerja yang dipersepsikan (*perceived social support*) dengan *burnout* pada perawat di RSUD R.A. Kartini Kabupaten Jepara, sehingga diharapkan dapat memperkaya bukti empiris mengenai peran dukungan sosial rekan kerja dalam menurunkan *burnout* pada tenaga kesehatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disusun atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah R. A. Kartini.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dengan *burnout* pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah R. A. Kartini.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan informasi mengenai hubungan dukungan sosial rekan kerja dan *burnout* pada perawat untuk keilmuan psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara dukungan sosial dari rekan kerja dan *burnout* pada perawat.

b. Bagi Rumah Sakit Umum Daerah R. A. Kartini Kabupaten Jepara

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan antara dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*. untuk dapat dijadikan pertimbangan terkait kebijakan yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah R. A. Kartini Kabupaten Jepara.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan dukungan sosial rekan kerja dan *burnout*.