

**HUBUNGAN ANTARA HOPE (HARAPAN) DENGAN
BURNOUT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANCUR
BATU DELI SERDANG**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area
Diajukan oleh**

SUTAN BADIA SIPAYUNG

178600239



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

2022

Document Accepted 5/12/22

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**HUBUNGAN ANTARA HOPE (HARAPAN) DENGAN
BURNOUT PADA PERAWAT DIRUMAH SAKIT
PANCURBATU DELI SERDANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan area



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

2022

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

HALAMAN PENGESAHAN

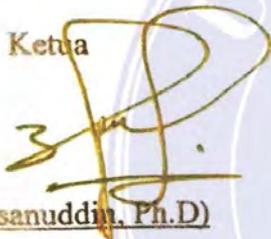
SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA HOPE (HARAPAN) DENGAN
BURNOUT PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANCUR
BATU DELI SERDANG**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Sutan Badia Sipayung
178600239

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 28 September 2022
Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Hasanuddin, Ph.D)

Sekretaris



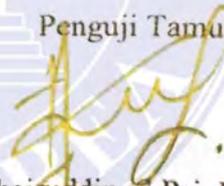
(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing



(Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si)

Penguji Tamu



(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal, 28 September 2022
Kepala Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sutan Badia Sipayung

NIM : 17.860.0239

Tahun Terdaftar : 2022

Program Studi : Psikologi Industri

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Sutan Badia Sipayung

17.860.0239

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/12/22

Access From (repository.uma.ac.id)5/12/22

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Sutan Badia Sipayung
NPM : 178600239
Program Studi : Psikologi Industri
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Hubungan Antara *Hope* (Harapan) Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Rumah Sakit Pancurbatu Deli serdang

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 28 September 2022

Yang Menyatakan



(Sutan Badia Sipayung)

Document Accepted 5/12/22

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran TUHAN YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini..

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul :**“Hubungan Antara *Hope* (Harapan) Dengan *Burnout* Pada Perawat Dirumah Sakit Pancurbatu Deli serdang”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia perkembangan dan pemerintahan.

Medan, 28 September 2022

(Sutan Badia Sipayung)

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis panjatkan atas kehadiran Tuhan YME yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sampai dengan saat ini penulis masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini.

Sejalan dengan penelitian karya ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Karya tulis ini berjudul : **“Hubungan Antara *Hope* (Harapan) Dengan *Burnout* Pada Perawat Dirumah Sakit Pancurbatu Deli serdang”**

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu dengan kerendahan hati penulis membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat, baik bagi perkembangan pengetahuan maupun bagi dunia usaha dan pemerintahan.

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, PhD. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M, Psi Psikolog. Selaku Wakil Dekan I Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, M.Si., Psikolog Selaku sebagai dosen pembimbing, segala kesabaran dan kebaikan yang diberikan selama proses

membimbing, serta memberikan motivasi serta arahan yang membangun selama penyusunan skripsi.

6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi, Selaku sebagai penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
7. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi, Selaku sebagai sekretaris yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
8. Seluruh dosen dan Staf Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan *performance* terbaik dalam membantu mahasiswa untuk urusan administrasi di Fakultas Psikologi Medan Area.
9. Kedua orang tua tercinta dan terkasih Bapak (Alm) Simon Sari Sipayung SE dan Mamak saya Mesra Purba S.S yang telah memberikan kasih sayang, dorongan, motivasi, semangat dan do'a tulus yang tiada henti bagi penulis.
10. Kepada Kakak dan Adik tercinta dan terkasih Sarah Yoka Sipayung dan Silvia Kristina Sipayung yang telah memberi semangat dan dorongan bagi penulis
11. Teman seperjuangan di kampus Santa, Melda, Rachel, Valen yang bersedia menjadi tempat bertanya penulis dalam proses studi di kampus maupun proses pengerjaan skripsi.
12. Seseorang terdekat dan terkasih Agnes Priccilia Br.Pakpahan yang selalu bersedia menjadi tempat curahan hati penulis, selalu memberikan dukungan, semangat dan membantu selama proses pengerjaan skripsi.

13. Untuk sahabat saya sejak SMP Gilbert Manalu yang bersedia meluangkan waktu di sela-sela kesibukannya untuk mendengarkan curahan hati penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
14. Para teman-teman seperjuangan kelas A4 stambuk 2017 yang tak bisa disebutkan namanya satu persatu, telah memberikan motivasi dan semangat dari awal perkuliahan sampai selesai studi.
15. Manchester United yang telah menemani dan menghibur penulis selama masa penyusunan skripsi ini meskipun penulis sering emosi menontonnya.
16. Semua pihak yang telah membantu selama penelitian dan penyusunan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu. Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Untuk itulah, kritik dan saran sifatnya mendidik dan membangun, senantiasa penulis terima. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat untuk semuanya khususnya penulis.

Medan, 28 September 2022

(Sutan Badia Sipayung)

17.860.0239

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Sutan Badia Sipayung

Jenis Kelamin : Laki-laki

Tempat Tanggal Lahir : Medan, 08 Juli 1993

Alamat : Jl . Gaharu No 199

Kode Pos : 20235

Nomor Ponsel : 0812-6034-9068

Email : sutanbadia08@gmail.com

Formal : -

- a. Taman Kanak – Kanak Methodist 8 Medan
- b. SD Swasta Methodist 8 Medan
- c. SMP Swasta Budi Murni 1 Medan
- d. SMAN 7 Medan

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR RIYAWAT HIDUP	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah	10
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. <i>Burnout</i>	12
1. Definisi <i>Burnout</i>	12
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	14
3. Dimensi <i>Burnout</i>	18
4. Dampak <i>Burnout</i>	19
B. <i>Hope</i>	20
1. Definisi <i>Hope</i>	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Hope</i>	21
3. Dimensi <i>Hope</i>	22
C. Perawat	24
D. Hubungan <i>Hope</i> dengan <i>Burnout</i>	26
E. Kerangka Konseptual	28
F. Hipotesis Penelitian	28

BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Tipe Penelitian	29
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	29
C. Definisi Operasional	29
D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel.....	30
E. Metode Pengumpulan Data.....	31
F. Alat Pengumpulan Data	32
G. Uji Validitas dan Reliabilitas	33
1. Uji Validitas	33
2. Uji Reliabilitas.....	33
H. Analisis Data.....	34
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	36
A. Orientasi Kanchah.....	36
B. Persiapan Penelitian	36
C. Pelaksanaan Penelitian.....	39
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	40
E. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	45
G. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....	50
A. Kesimpulan	50
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA.....	52

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Distribusi Aitem <i>Hope</i> Sebelum Uji Coba.....	38
Tabel 2 Distribusi Aitem <i>Burnout</i> Sebelum Uji Coba	39
Tabel 3 Distribusi Aitem <i>Hope</i> Setelah Uji Coba.....	41
Tabel 4 Distribusi Aitem <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba	42
Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas	43
Tabel 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan	44
Tabel 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Korelasi.....	44
Tabel 8 Rangkuman Hasil Rata-rata Hipotetik dan Empirik	46



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konseptual.....	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	56
Lampiran B Uji Validitas Dan Reliabilitas	65
Lampiran C Uji Normalitas	71
Lampiran D Uji Lenearitas.....	75
Lampiran E Uji Hipotesis	79
Lampiran F Skala Penelitian	82
Lampiran G Surat Keterangan Penelitian.....	88



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA *HOPE* DENGAN *BURNOUT* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PANCUR BATU DELI SERDANG

Oleh :

Sutan Badia Sipayung
NIM : 178600239

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *hope* dengan *burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pancur Batu Deli Serdang. Populasi penelitian ini adalah 70 perawat Rumah Sakit Pancur Batu Deli Serdang dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala *hope* dan skala *burnout* yang diukur dengan menggunakan bentuk skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Korelasi *Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi korelasi $p = 0,000 < 0,05$, artinya ada hubungan negatif antara *hope* dengan *burnout* pada Rumah Sakit Pancur Batu Deli Serdang, dengan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,313 atau 31,3%. Dengan kata lain, hipotesis diterima. *Hope* tergolong rendah (mean empiric = 45,54 < mean hipotetik = 55 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 7,335 dan untuk *burnout* tergolong sedang (mean empiric = 118,66 > mean hipotetik = 112,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 10,463).

Kata Kunci : *hope*, *burnout*

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN HOPE AND BURNOUT IN NURSES AT PANCUR BATU HOSPITAL DELI SERDANG

By :

Sutan Badia Sipayung
NIM : 178600239

This study aims to determine the relationship between hope and burnout in nurses at Pancur Batu Hospital Deli Serdang. The population of this study was 70 nurses Pancur Batu Deli Serdang Hospital and samples in this study amounted to 41 people, sampling techniques using purposive sampling. This research method uses quantitative methods. Data collection using the hope scale and burnout scale were measured using a form of likert scale. Data analysis technique used in this study is the correlation of Product Moment. The results showed a correlation significance value of $p = 0.000 < 0.05$, meaning that there is a negatif relationship between hope and burnout at Pancur Batu Deli Serdang Hospital, with a coefficient of determinant (r^2) of 0.313 or 31.3%. In other words, the hypothesis is accepted. Hope is low (empiric mean = 45.54 < hypothetical mean = 55 where the difference is more than $SD = 7.335$ and burnout is middle (empiric mean = 118.66 > hypothetical mean = 112.5 where the difference is more than $SD = 10.463$).

Keywords: *hope, burnout*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi perlu memiliki sumber daya dalam upaya mencapai tujuan tertentu. Sumber daya tersebut adalah sumber tenaga, sumber teknologi dan kekuatan yang berguna untuk menciptakan gerak, aktivitas, dan tindakan dalam organisasi. Bentuk sumber daya tersebut antara lain sumber daya teknologi, finansial, sumber daya manusia, dan sumber ilmu pengetahuan (Wirawan, 2009). Sumber daya tersebut memiliki peran dalam menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi.

Sebuah organisasi dikatakan efektif jika fungsi dari pihak manajerial (perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan) berjalan dengan baik serta unsur-unsur penunjang berperan dengan baik. Salah satu unsurnya adalah sumber daya manusianya (Mahyarni dan Meflinda, 2011). Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu organisasi. Apapun bentuk tujuannya, organisasi disusun berdasarkan visi untuk memenuhi kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya pasti melibatkan manusia. Dapat dikatakan manusia adalah salah satu faktor penting dalam kegiatan organisasi.

Rumah sakit merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan yang melaksanakan pelayanan kesehatan secara perorangan yang menyediakan perawatan inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Bramantoro, 2017). Tujuan rumah sakit adalah mempermudah akses masyarakat untuk memperoleh pelayanan

kesehatan dengan memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, lingkungan di rumah sakit, masyarakat, dan sumber daya manusia di rumah sakit, serta meningkatkan mutu dan berusaha mempertahankan standar pelayanan rumah sakit (UU RI No.44, 2009).

Berdasarkan pengertian tentang rumah sakit diatas terdapat satu kata kunci, yaitu memberikan pelayanan terbaik. Salah satu sumber daya manusia yang bertugas dalam memberikan pelayanan adalah perawat. Dewasa ini masalah kesehatan menjadi kebutuhan pokok bagi masyarakat, apalagi masih dalam kondisi pandemi *covid-19* yang sampai saat ini belum juga selesai. Dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan kualitas kesehatan (Andriana, 2017).

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan dalam memberikan pelayanan dan bertanggungjawab dalam meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit, serta melakukan pelayanan terhadap pasien (Asmadi, 2005). Perawat berkewajiban untuk merawat pasien dan tidak bebas meninggalkannya. Oleh karena itu, perawat harus profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas perawat dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja yang dialami.

Perawat yang memiliki tugas dalam memberikan pelayanan diharapkan mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pasiennya. Hal tersebut telah diatur dalam salah satu kode etik profesi yang mengatakan bahwa perawat harus menjaga standar pelayanan yang tinggi dalam kondisi apapun dan bersikap profesional.

Kecenderungan yang terjadi, masih sebagian perawat yang memberikan pelayanan terbaik dibuktikan dengan adanya keluhan-keluhan dari pasien-pasiennya (Baby, dkk, 2010).

Gobel (2016) telah melakukan penelitian dengan mewawancarai pasien di instalasi gawat darurat di RSUD GMIBM Monompia Kotamobagu Kabupaten Mongodow, terkait dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak rumah sakit tersebut. Terdapat 15 orang responden yang diwawancarai, bahwa ada 5 pasien yang memperoleh perawatan kurang puas dan 2 pasien merasa tidak puas terhadap pelayanan perawat di instalasi gawat darurat. Hal demikian juga dilaksanakan oleh Laksono (2008) yang melaksanakan penelitian di rumah sakit Dedy Jaya Brebes, menunjukkan bahwa dari 60 responden yang diambil dari rawat inap, terdapat 43% responden berada dalam kategori pasien tidak puas dan tidak loyal terhadap layanan yang diberikan oleh perawat.

Wangge, dkk (2013) telah melaksanakan penelitian mengenai gambaran kualitas pelayanan yang ada di rumah sakit umum Daya Makassar. Hasil penelitian telah menunjukkan bahwa kepuasan pasien terhadap profesionalitas perawat baru mencapai 58,3%. Dalam hal ini peneliti sudah melakukan wawancara untuk memperoleh data awal kepada 10 orang yang pernah terlibat dalam pelayanan perawat. Hasilnya 8 orang menyatakan pernah mendapatkan pelayanan tidak baik. Bentuk perilaku yang kurang ramah dan lambat dalam menindaklanjuti dalam menangani pasien.

Didukung dengan hasil wawancara peneliti pada tanggal 1 Juli 2021 dengan ibu L sebagai salah seorang pasien di rumah sakit pancurbatu. Beliau mengatakan

bahwa tingkat pelayanan yang diberikan perawat disini masih jauh dari harapan. Masih ada perawat yang bersikap tidak ramah, masih lambat dalam menangani pasien, serta tampilan yang diberikan tidak bersemangat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Ciri-ciri *burnout* yang ditemukan saat dilapangan antara lain rasa letih, sakit kepala, suka marah, jenuh, bosan, dan mudah tersinggung. Adapun sikap atau perilaku perawat yang diperlihatkan adalah menjaga jarak dari orang lain, suka marah kepada orang lain, tidak sabar, sering terlambat, dan memiliki keinginan untuk berhenti kerja.

Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara dengan salah seorang perawat (yang tidak dapat peneliti sebutkan namanya), dikatakan oleh narasumber I:

“sebagai perawat ya kita mesti siap siaga dalam waktu dan kondisi apapun. Karena kita gak tau apa yang terjadi di rumah sakit. Tuntutan itu mengacu pada profesionalisme kita sebagai perawat. Ketika ada masalah, kita harus selalu siap untuk menanganinya. Apalagi kalo pasien tiba-tiba manggil, ya kita langsung datang ke kamarnya. Apalagi kadang menghadapi celotehan pasien yang bawel. Hal ini buat saya terkadang merasa pusing kepala, capek, kurang semangat, ujung-ujungnya jadi malas kerja”. (C.M, Hasil Wawancara 1 Juli 2021).

Narasumber II mengatakan bahwa :

“aku sebagai perawat berusaha untuk kerja profesional aja. Apa yang jadi kerjaanku ya ku kerjakan. Terkadang kita harus siap selalu disini, kalau ada pasien atau keluarga pasien yang manggil, kita harus cepat ngelayani mereka. Repot la jadi perawat ini. Yang harusnya istirahat jadi berkurang waktu istirahat ku. Capek, sakit badan ini, letih, tapi ya mau gimana lagi namanya juga udah tuntutan pekerjaan gitu”. (A.T, Hasil Wawancara 1 Juli 2021).

Mengacu dengan hasil wawancara dengan Ibu R dan Ibu S dikatakan bahwa rasa jenuh dan tekanan yang dialami oleh perawat membuat mereka tidak merasa nyaman bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan hubungan kerja yang sifatnya mengikat antara satu dengan yang lainnya. Dalam bekerja lingkungan

yang baik memiliki arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, sebab akan mempengaruhi kepuasan individu dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dilapangan oleh peneliti pada beberapa perawat di rumah sakit Pancur Batu Medan, peneliti mengobservasi telah terjadi rasa lelah dan merasa ditekan yang sangat tinggi baik secara fisik maupun psikis dari pekerjaannya. Tekanan yang dialami tidak hanya dari pasien, keluarga pasien namun berasal dari teman kerja sendiri juga dan atasan, beberapa perawat terlihat letih dan lelah, terdengar juga nada bicara yang agak tinggi antar sesama perawat, serta tampilan perawat dalam memberikan pelayanan kepada para pasien masih belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Di dukung dengan data hasil observasi awal pada skala burnout perawat sebanyak 20 orang dengan memberikan angket dengan 20 butir pernyataan yang menunjukkan bahwa adanya kelelahan (burnout) yang terjadi oleh para perawat. Terdapat 5 orang (25%) partisipan berada pada kategori burnout tinggi, sebanyak 10 (50%) orang berada pada tingkat sedang, dan 5 orang (25%) dalam kategori burnout yang rendah.

Berdasarkan hasil observasi tersebut, peneliti menyimpulkan adanya kelelahan dan keletihan yang dirasakan oleh para perawat dalam menjalani pekerjaannya sebagai perawat.

Stress terjadi karena rasa tertekan yang dialami oleh perawat dan jika tidak segera ditangani dalam jangka waktu yang lam dan intensitas yang tinggi maka berpotensi terjadinya *burnout*. Burnout terjadi karena seseorang bekerja terlalu keras untuk mencapai harapan-harapannya tanpa memperhatikan kebutuhan sendiri.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara tersebut, dapat dikatakan tampilan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasiennya masih belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan. Ada banyak hal yang menjadi faktor baik buruknya tampilan perawat, diantaranya motivasi, kompensasi, persepsi, dan kepemimpinan. Selain itu, ada faktor lain yang menjadi ancaman dan tantangan bagi perawat dalam memberikan pelayanan adalah munculnya kondisi kelelahan fisik dan emosional dalam bekerja yang disebut dengan istilah *Burnout* (Maria, 2012).

Burnout merupakan suatu sindrom yang dihasilkan dari paparan stres kerja yang berkepanjangan yang arahnya pada penarikan diri dari suatu organisasi (Riggio, 2013).

Burnout di lingkungan perawat dipicu dengan adanya tuntutan kerja yang cukup tinggi (Mukherjee, dkk, 2009). Penelitian tersebut mengarah pada kesimpulan bahwa *Burnout* dikalangan perawat adalah persoalan penting sehingga menarik para peneliti untuk melakukan *study* tentang hal tersebut. Hal ini dikarenakan *Burnout* dianggap memiliki dampak negatif bagi tampilan perawat terutama dalam sikap profesionalisme memberikan pelayanan kepada para pasien. Schaufelli (2008) memberikan definisi bahwa *Burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari tiga aspek yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi.

Payne (2011) mengemukakan bahwa dari beberapa studi telah menunjukkan respon perawat yang berbeda-beda dalam menghadapi banyaknya tekanan dalam pekerjaannya. Beberapa perawat ada yang berhasil menghadapi kondisi tersebut

sehingga mereka tidak mengalami *Burnout*. Hal tersebut bisa terjadi karena mereka memiliki cara-cara yang unik untuk memberi motivasi kepada diri mereka sendiri dalam menjalankan tugasnya.

Pada penelitian Eliyana (2016) menunjukkan bahwa lama bekerja dibawah 4 tahun mengalami *burnout* sedang (28,2%). Penelitian sebelumnya yang dilaksanakan oleh Tumipsteed (Lee, 2007) mengatakan seseorang yang telah bekerja pada satu pekerjaan untuk waktu yang lama, maka pekerja tersebut telah memiliki pandangan realistik terhadap situasi yang dihadapi.

Penelitian-penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa tingginya tingkatan *Burnout* yang dialami oleh perawat di berbagai negara termasuk Indonesia. Salah satu yang menjadi pemicu adanya *Burnout* adalah kondisi tekanan baik itu beban kerja maupun kondisi lainnya. Salah satu prediksi yang mempunyai hubungan dengan *Burnout* adalah *Hope* atau harapan. Hal ini dikarenakan *Hope* dianggap dapat memunculkan *coping strategis* individu dalam kondisi yang memicu terjadinya *Burnout*.

Gustaffson, dkk (2010) mengatakan bahwa salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi tingkatan *Burnout* adalah *Hope* atau harapan. Snyder & Lopez (2012) menyatakan bahwa *Hope* merupakan salah satu kekuatan individu yang mampu menunjang penampilan seseorang. Lebih lanjut Snyder menyatakan bahwa *Hope* adalah suatu proses berpikir tentang suatu tujuan dengan bersamaan munculnya dorongan untuk menuju ke arah tujuan (*agency*) dan membuka jalan untuk memperoleh tujuan (*pathway*).

Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa *Hope* atau harapan memiliki kegunaan sebagai pencegah dari efek merugikan *Burnout* berupa kelelahan (*exhaustion*) dan *disengagement* terhadap pekerjaan pada *frontline bank employees* (Yavas, dkk, 2015). Dilanjut oleh Gustaffson, dkk (2010) mengemukakan bahwa *Hope* memiliki hubungan negatif terhadap *Burnout*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *agency thinking* (salah satu komponen *Hope*) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semua aspek *Burnout*. Reichard, dkk (2013) mengungkapkan bahwa sebanyak 45 studi tentang *Hope* yang dilakukan kurang lebih 20 tahun yang menunjukkan adanya bukti kontribusi *Hope*. Sebagian orang yang mempunyai tingkat *Hope* yang tinggi akan berhasil meraih kesuksesan di berbagai bidang, seperti bidang kesehatan, pekerjaan, dan atletik (Ciarrochi, dkk, 2015). Selain itu, hope yang tinggi dapat mencegah seseorang dari *emosional distress* (Maikranz, dkk, 2007).

Penelitian ini dilaksanakan dengan dua alasan, yakni fenomena dari hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yang didalamnya terdapat pengelompokan penelitian yang pada akhirnya membuat peneliti memutuskan untuk mengkaji ulang penelitian bertema hubungan *hope* (harapan) dengan *burnout*.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Hubungan Antara *Hope* dengan *Burnout* di Rumah Sakit Pancurbatu Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Rumah sakit adalah tempat orang berkumpul dengan tujuan yang sama namun dengan latarbelakang yang berbeda-beda. Maksudnya tujuan yang sama adalah memperoleh kesembuhan dari penyakit yang sedang dialami. Di rumah sakit selain dokter, ada perawat yang juga mempunyai peranan penting dalam hal melayani para pasien dan merawat orang sakit yang bisa dikatakan sebagai kaki tangan dokter yang bekerja di rumah sakit. Dalam menjalankan tugas sebagai perawat, mereka sering mengalami bentuk usaha untuk menyelamatkan hidup atau nyawa seseorang.

Terkait dengan lingkungan kerja yang tidak diharapkan, tidak jarang juga akan berhadapan dengan berbagai macam hal pada saat menjalankan tugasnya sebagai perawat. Namun para perawat juga mempunyai sebuah harapan agar setiap yang mereka alami dibayar lunas oleh suatu hal, yang nantinya membuat mereka akan lebih semangat dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada para pasien di rumah sakit. Berdasarkan latarbelakang diatas, dapat didefinisikan bahwa dampak dari *burnout* dapat berpengaruh terhadap rumah sakit dan perawat itu sendiri.

Dampak bagi rumah sakit terlihat dari perawat yang tidak masuk kerja dan semangat kerja yang rendah sedangkan bagi perawat sendiri akan mengalami depresi, cepat marah, kebosanan, dan kurang fokus. Perawat yang mengalami *burnout* akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien karena akan timbul perasaan negatif terhadap pasien. Seorang perawat yang

memiliki harapan (*hope*) akan menjalankan tugasnya dengan baik sehingga dapat mengurangi burnout yang dirasakan oleh perawat.

C. Batasan Masalah

Mengingat luasnya cakupan masalah dan keterbatasan peneliti, maka masalah yang disebutkan dalam identifikasi masalah diatas dibatasi pada Hubungan antara *Hope* dengan *Burnout* Perawat di Rumah Sakit Pancur Batu Medan. Perawat yang dijadikan sampel adalah perawat yang sudah bekerja selama 10 tahun, sudah menikah, dan berusia minimal 30 tahun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang telah dituliskan diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Hope* dengan *Burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pancur Batu Medan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Hope* dengan *Burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pancur Batu Medan.

F. Manfaat Penelitian

Berikut ini merupakan manfaat dari penelitian ini :

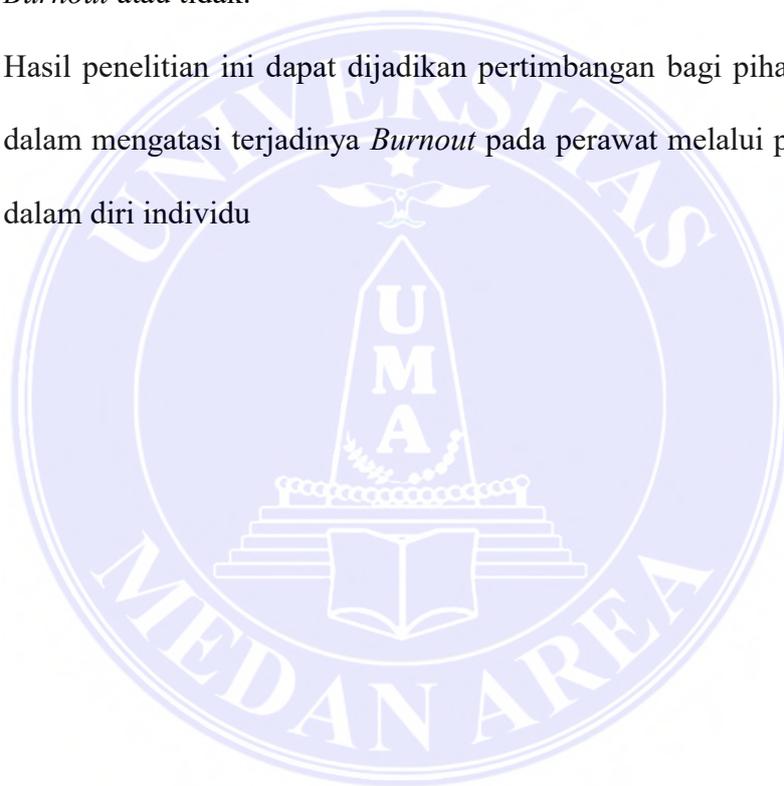
1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa digunakan sebagai dasar dalam penelitian lebih lanjut untk memperoleh wawasan dan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan

ilmu pengetahuan tentang psikologi industri, khususnya yang berhubungan dengan hope dan burnout pada perawat di rumah sakit.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan bahan evaluasi bagi perawat yang berada di rumah sakit terkait. Dalam hal ini mengalami *Burnout* atau tidak.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak rumah sakit dalam mengatasi terjadinya *Burnout* pada perawat melalui pelatihan *Hope* dalam diri individu



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Burnout*

1. Definisi *Burnout*

Burnout adalah sebuah sindrom yang terjadi pada individu yang ditandai dengan kondisi kelelahan, baik fisik maupun mental termasuk perkembangan konsep diri yang negatif, kurangnya tingkat kefokusannya dan perilaku-perilaku kerja yang negatif (Maslach, 1993). Situasi tersebut membuat kondisi kerja menjadi dingin, kurang menyenangkan, komitmen dan dedikasi berkurang, serta prestasi dan penampilan kerja juga kurang maksimal. Hal ini menjadikan adanya jarak antara pekerja dan rasa segan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja. Selain itu *Burnout* juga dapat dipengaruhi oleh ketidakcocokan usaha dengan apa yang telah diperoleh dari yang telah dikerjakan.

Burnout adalah sebuah istilah dalam kajian psikologi yang dipakai untuk menunjukkan keadaan kelelahan yang dialami oleh pekerja. Istilah tersebut pertama kali dikemukakan oleh Beandley pada tahun 1969, tapi tokoh yang menemukan dan memberi gagasan teori *Burnout* adalah Herbert Freudenberger dalam bukunya yang berjudul *Burnout : The High Cost of High Achievement* yang terbit pada tahun 1974. Dalam buku tersebut beliau mengatakan tentang ilustrasi bagaimana keadaan individu yang mengalami *Burnout* merupakan bagaikan sebuah gedung yang terbakar habis *burn-out*. Ibarat sebuah gedung yang awalnya berdiri tegak dan mewah dengan segala kesibukan didalamnya setelah terbakar

yang tersisa hanyalah kerangkanya saja. Hal tersebut sama dengan seorang yang mengalami sindrom *Burnout* tersebut, dilihat dari luar tampak utuh namun didalamnya kosong dengan dipenuhi banyak masalah.

Pines dan Aronsol mengemukakan bahwa *Burnout* adalah kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh terlibatnya dalam jangka panjang dengan kondisi yang penuh dengan tuntutan. Scaufelli dalam studinya telah mendefinisikan bahwa *Burnout* adalah sebuah sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yakni kelelahan, emosional, dan depersonalisasi, serta adanya penurunan pencapaian prestasi diri (Schaufelli, dkk, 2008).

Burnout merupakan sebuah kondisi dimana seorang individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosionalnya yang disebabkan oleh stres dalam waktu yang lama dalam kondisi yang menekan emosional cukup tinggi. Efek yang ditimbulkan dari adanya *Burnout* tersebut muncul sikap-sikap negatif, muncul persepsi penolakan oleh lingkungan, muncul sikap sinisme terhadap lingkungan, menurunnya motivasi untuk bekerja, dan berakibat kegagalan *self-esteem* rendah (Prihyugiarto, 2002). Sedangkan menurut Izzo (1987), *Burnout* menyebabkan seorang individu tidak mempunyai tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Menurut Schaufeli dan Enzmann (Llorens-Gumbau & SalanovaSoria, 2014) *Burnout* adalah suatu keadaan pikiran yang sifatnya negatif dan terus menerus berhubungan dengan pekerjaan, pada kondisi yang normal hal ini ditandai dengan kelelahan yang disertai dengan tekanan, kurangnya rasa berkompetisi, turunnya motivasi, dan pengembangan sikap difungsional di tempat kerja.

Berdasarkan paparan diatas, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah kelelahan yang dialami oleh seseorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan banyak tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan tersebut berupa kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang dapat menyebabkan penurunan kinerja dan gangguan pada pencapaian tujuan atau prestasi individu tersebut.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Ada beberapa faktor yang menyebabkan adanya *Burnout* pada seorang individu. Sullifan (1989) menjelaskan faktor-faktor penyebab *Burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut :

a. *Environmental factor*

Environmental factor atau faktor lingkungan adalah faktor yang berkaitan dengan beban kerja yang terlalu berlebihan, dukungan sosial kurang, tingkat keterlibatan terhadap pekerjaan, konflik sosial, dan tingkat fleksibilitas waktu kerja.

b. *Individual factor*

Faktor individu diantaranya : a) faktor-faktor demografik, seperti jenis kelamin, umur, etnis atau budaya, latar belakang pendidikan, dan status perkawinan; b) faktor *Burnout* seperti : konsep diri, tipe kepribadian (*intovert* atau *ekstovert*), motivasi, kebutuhan, dan kemampuan mengendalikan diri (*locus control*).

c. *Social cultural factor*

Faktor sosial budaya dalam *Burnout* berkaitan dengan norma dan nilai, kepercayaan dalam masyarakat sekitar yang berhubungan dengan pelayanan sosial.

Sementara McCornack dan Cotter (Marilitua, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi burnout syndrome adalah sebagai berikut :

a. Faktor individu dan Sosial Demografis

1. Usia

Beberapa penelitian telah menunjukkan bahwa usia yang lebih muda akan merasakan kelelahan emosional dan mengalami depersonalisasi dibanding dengan teman kerja yang lebih tua.

2. Kepribadian

Individu yang memiliki komitmen yang lebih dan melibatkan diri secara mendalam akan merasa kecewa apabila imbalan dan usahanya tidak seimbang.

3. Status pernikahan

Beberapa peneliti menunjukkan tingkat lebih rendah mengalami gejala burnout daripada teman-teman yang belum menikah.

4. Jenis kelamin

McCornack & Cotter (Marilitua, 2019) mengatakan bahwa pria cenderung mengalami burnout depersonalisasi sedangkan wanita yang burnout cenderung mengalami kelelahan emosional.

5. Harapan

Studi telah menyimpulkan adanya harapan yang lebih tinggi cenderung menghasilkan kelelahan. Harapan diartikan sebagai hal yang berbeda misalnya menginginkan hubungan positif kerja atau kepuasan kerja yang lebih besar.

b. Faktor organisasi dan lingkungan

1. Beban kerja

Beban kerja berlebihan, tuntutan, dan tekanan waktu berkontribusi terhadap burnout dan erat hubungannya dengan kelelahan emosional. Kelebihan beban kerja buruk bagi kedua pihak yakni individu dan organisasi.

2. Jenis pekerjaan

Penelitian burnout berasal dari studi individu dalam pekerjaan yang melibatkan orang bekerja secara khusus yakni orang-orang yang dalam kesulitan dan memerlukan empati (pasien, narapidana, pelajar, dan lain-lain).

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam burnout syndrome. Lingkungan fisik yang tidak nyaman dimana para pekerja mengalami keributan, berdebu, zat beracun, pencahayaan yang buruk, dan juga hubungan yang kurang baik antar sesama pekerja membuat pekerja lebih cenderung beresiko burnout.

4. Dukungan sosial

Dukungan sosial dari teman kerja memiliki pengaruh sebab terjadinya burnout. Sisi positif yang diperoleh bila mempunyai hubungan yang baik dengan teman kerja yaitu mereka merupakan sumber emosional bagi individu saat menghadapi masalah dengan klien.

3. Teori Perkembangan

Dewasa awal adalah masa peralihan dari masa remaja menuju masa dewasa. Peralihan dari ketergangguan baik dari ekonomi, kebebasan menentukan diri, dan pandangan masa depan lebih realistis. Secara hukum dikatakan seseorang sebagai orang dewasa pada saat berusia 21 tahun. Santrock (2011) mengatakan bahwa masa dewasa awal merupakan istilah yang dipakai untuk menunjuk masa transisi dari remaja menuju dewasa. Rentang usia ini berkisar 18 tahun hingga 25 tahun, masa ini ditandai dengan kegiatan eksperimen dan eksplorasi.

Masa awal dewasa merupakan masa pencarian, penemuan, pemantapan, dan masa reproduktif, yakni masa yang penuh dengan masalah dan ketegangan emosional. Sebagai seorang individu yang sudah tergolong dewasa, peran dan tanggungjawab tentunya makin bertambah besar. Sudah memulai untuk melepaskan diri dari ketergantungan terhadap orang lain terutama dari orangtua, baik secara ekonomis, sosiologis ataupun psikologis.

Seperti yang diungkapkan oleh Erksn (Monks, dkk, 2001) bahwa tahap dewasa awal adalah usia 20 tahun sampai 30 tahun. Pada tahap ini individu mulai menerima dan memikul tanggungjawab yang berat. Individu yang tergolong

dewasa awal adalah mereka yang berusia 20-40 tahun, mereka mempunyai peran dan tanggungjawab yang besar.

4. Dimensi Burnout

Maslach (Maslach, dkk, 2001) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi inti dari *Burnout*, yakni :

a. *Exhaustion*

Exhaustion merupakan dimensi *Burnout* yang ditandai dengan kelelahan yang berkepanjangan baik secara fisik, mental, maupun emosional. Seorang pekerja tidak mampu menyelesaikan masalah ketika merasa lelah (*exhaustion*). Seorang individu merasa tetap merasa lelah meski sudah beristirahat yang cukup, kurang energi dalam melakukan aktivitas.

b. *Depersonalisasi*

Depersonalisasi merupakan salah satu upaya untuk membuat jarak antara diri sendiri dan penerima layanan dengan aktif mengabaikan kualitas yang membuat mereka menjadi orang yang unik dan menarik. Seorang pekerja bersikap dingin, cenderung tidak mau terlibat dalam lingkungan kerjanya, dan menjaga jarak. Menjauh merupakan salah satu reaksi langsung dari kelelahan (*exhaustion*).

c. *Personal Accomplishment*

Adalah suatu kondisi dimana seseorang memberi evaluasi bagi dirinya sendiri. Pekerja yang mempunyai *Personal Accomplishment* yang tinggi maka akan mempunyai motivasi untuk berprestasi yang tinggi pula. Teori ini juga mengatakan bahwa menurunnya motivasi prestasi adalah keadaan

dimana seseorang sampai pada penilaian diri yang negatif. Ketika pekerja tidak merasa efektif, mereka cenderung mengembangkan rasa tidak mampu. Setiap pekerjaan terasa sulit dan tidak bisa dikerjakan, rasa percaya diri akan berkurang.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa dimensi *Burnout* terdiri dari kelelahan (*exhaustion*), *depersonalization*, dan *Personal accomplishment*.

5. Dampak *Burnout*

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (Hakanen & Koivumaki, 2014) mengungkapkan bahwa *Burnout* dapat menyebabkan kualitas kerja menurun terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan kurang optimis dalam bekerja, meningkatnya perilaku terlambat dan ketidakhadiran, serta menurunnya kinerja dan kualitas kerja. *Burnout* dapat berdampak bagi individu dengan adanya gangguan fisik, psikologi maupun perilaku (McShane & Glinow, 2003), antara lain :

- a. Gangguan fisik, stres berdampak pada tubuh seseorang. Banyak orang yang mengalami stres ditandai dengan sakit kepala. Penyakit jantung juga salah satu penyakit yang banyak mengganggu orang yang mengalami stres. Stroke dan tekanan darah tinggi juga bisa terjadi.
- b. Gangguan psikologi seperti rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan, kehilangan semangat dan dapat mengarah terjadinya depresi.
- c. Gangguan perilaku yakni seseorang yang terkena *Burnout* dapat mengakibatkan absensi kerja dengan membuat alasan pekerja tersebut sakit. Selain dari itu, juga mengakibatkan agresi bagi pekerja baik verbal maupun

non verbal. Perilaku agresi yaitu pekerja mengalami ketidakadilan, frustrasi dalam mengontrol diri, dan lingkungan kerja dengan banyaknya tekanan.

Berdasarkan paparan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak *Burnout* bagi pekerja yaitu dapat menyebabkan gangguan fisik, psikologis, dan perilaku sehingga seseorang pekerja dapat menarik diri dari pekerjaannya.

B. Hope (Harapan)

1. Definisi Hope

Hope yang dalam bahasa indonesia disebut dengan harapan. *Hope* dalam kajian ilmu psikologi telah banyak mencuri perhatian oleh para peneliti di bidang ini. Khususnya bila aliran psikologis positif muncul dan berkembang (Cheavens, dkk, 2006). Pada tahun 1991, Synder dan para rekannya mulai memperkenalkan dan terus mengembangkan konsep *Hope* ini melalui penelitian-penelitian yang dilaksanakan. Pada akhirnya, *Hope* menjadi teori yang cukup kuat. Seiring dengan perkembangan tersebut, berkembang pula definisi yang menggambarkan apa yang dimaksud dengan *Hope*.

Snyder (Carr, 2004) menyatakan bahwa *Hope* atau harapan merupakan keseluruhan dari kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menghasilkan jalur mencapai tujuan yang diinginkan, diiringi dengan motivasi yang dimiliki untuk menggunakan jalur-jalur tersebut. *Hope* dikonsepsikan dalam dua komponen, yaitu kemampuan untuk merencanakan jalur untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan *agency* atau motivasi untuk menggunakan jalur tersebut (Carr, 2004).

Teori harapan atau *Hope* menekankan peran dari hambatan, stressor, dan emosi. Ketika terjadi hambatan yang menghalangi tujuan, penilaian individu kondisi tersebut sebagai sumber stress. Mengacu pada teori *Hope*, emosi positif dihasilkan dari persepsi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan. Sebaliknya emosi negatif mencerminkan kegagalan pencapaian tujuan, baik yang mengalami hambatan ataupun tidak mengalami hambatan. Oleh karena itu, persepsi mengenai keberhasilan pencapaian tujuan akan mendorong munculnya emosi positif atau negatif. Kemudian emosi ini bertindak sebagai reinforcing *feedback* (Snyder, dkk, 2006).

Berdasarkan pada beberapa uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa *Hope* atau harapan adalah suatu kemampuan seseorang untuk menghasilkan motivasi atau dorongan serta cara tersendiri untuk mencapai sebuah tujuan yang diinginkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Hope*

Menurut Weil (2000) menyebutkan ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Hope*. Diantaranya adalah :

a. Dukungan sosial

Keluarga adalah sumber harapan bagi orang-orang yang sedang mengalami masalah, misalnya menghadapi penyakit, stres dalam pekerjaan, dan lain sebagainya. Bentuk-bentuk dukungan yang dapat diberikan berupa mendengarkan berbicara, memberikan dukungan secara fisik, dan lain-lain.

b. Kepercayaan Religius

Kepercayaan religius dijelaskan sebagai kepercayaan dan keyakinan seseorang pada hal positif atau menyadarkan individu bahwa terdapat sesuatu yang telah ditetapkan sebelumnya untuk situasi individu saat ini.

c. Kontrol

Menahan kontrol adalah salah satu bagian dari konsep *Hope*. Mempertahankan kontrol dapat dilakukan dengan cara tetap mencari informasi. Kemampuan individu yang dikontrol juga dapat meningkatkan persepsi individu terhadap kemampuannya akan dikontrol.

3. Dimensi *Hope*

Menurut pendapat Snyder, dkk (2012) mengatakan bahwa terdapat tiga dimensi *Hope* antara lain, *goals*, *pathways*, atau *waypower*, dan *agency thinking* atau *willpower*. Oleh karena itu berikut ini penjelasan secara rinci mengenai tiga dimensi tersebut.

a. *Goals*

Goal atau tujuan diartikan oleh Averill (Snyder, 2000) sebagai sasaran dari langkah untuk tindakan mental yang akan menghasilkan aspek kognitif. Tujuan menyediakan titik akhir dari tahapan perilaku mental individu, tujuan dapat berupa tujuan jangka pendek ataupun jangka panjang, namun tujuan harus cukup memiliki nilai untuk mengaktifkan pemikiran yang di sadari.

Lopez, dkk (2003) menyatakan bahwa tujuan dapat berupa *approach-oriented in nature* (misal sesuatu yang positif yang diharapkan terjadi) atau *prevenlative in nature* (misal sesuatu yang negatif akan diberhentikan agar tidak

terjadi). Tujuan sangat bervariasi ditinjau dari tingkat kemungkinan untuk mencapainya. Bahkan suatu tujuan yang kelihatannya tidak mungkin terjadi, bisa saja mungkin dengan rencana dan usaha yang keras.

b. Pathway Thinking

Pathway Thinking menurut Snyder (Lopez, dkk, 2003) merupakan sebuah proses untuk mencapai tujuan tertentu dengan melihat dirinya memiliki kemampuan untuk mengembangkan suatu jalan untuk mencapai tujuan. Proses *pathway thinking* ditandai dengan pernyataan pesan internal yang meyakinkan diri akan menemukan cara untuk menyelesaikan masalah.

Pathway thinking meliputi pemikiran tentang kemampuan untuk menghasilkan satu atau lebih cara yang berguna untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Beberapa jalur yang nantinya dihasilkan akan berguna ketika seseorang mendapat hambatan, dan orang yang mempunyai harapan yang besar mampu menemukan jalur lain dan umumnya mereka sangat efektif dalam menghasilkan jalur alternatif (Snyder, dkk, 2002).

c. Agency thinking

Komponen motivasional pada *Hope* adalah *agency*, *agency* dapat diartikan sebagai kapasitas untuk menggunakan suatu jalur untuk mencapai tujuan yang diinginkan. *Agency* mencerminkan anggapan seseorang bahwa mereka mampu mencapai tujuannya melalui jalur-jalur yang dipikirkannya, *agency* juga mencerminkan penilaian individu mengenai kemampuannya bertahan ketika menghadapi tantangan dalam mencapai tujuan.

Berbeda dengan efikasi diri, *agency thinking* berada di ranah kognitif, dimana *agency thinking* memunculkan kemauan untuk memotivasi diri, sedangkan efikasi diri memunculkan sikap dan perilaku atas kemampuan yang dimiliki. Dijelaskan oleh Snyder, dkk (2006) bahwa definisi *Hope* mengarah pada dua komponen yakni kemauan dan cara sesuai dengan ungkapan lama bahwa dimana ada kemauan di situ ada jalan.

C. Perawat

1. Pengertian Perawat

Menurut UU RI nomor 23 tahun 1992 tentang kesehatan, perawat merupakan seseorang yang mempunyai kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang didapatkan melalui pendidikan keperawatan. Menurut International Council of Nursing (Budiono & Pertami, 2016) perawat merupakan individu yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan yang memenuhi syarat, serta berwenang di negeri yang bersangkutan dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bertanggungjawab untuk meningkatkan kesehatan, pencegahan penyakit, dan pelayanan penderita sakit.

2. Peran Perawat

Menurut hasil lokal karya nasional keperawatan (Budiono & Pertami, 2016) peran perawat adalah sebagai berikut :

- a. Pelaksana pelayanan keperawatan, perawat memberikan asuhan keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dengan metode proses keperawatan

- b. Pendidik dalam keperawatan, perawat mendidik individu, keluarga, kelompok dan masyarakat, serta tenaga kesehatan yang berada di bawah tanggung jawabnya.
- c. Pengelola pelayanan maupun pendidikan keperawatan sesuai dengan manajemen keperawatan dalam kerangka paradigm keperawatan.
- d. Peneliti dan pengembang pelayanan keperawatan, perawat melaksanakan identifikasi masalah penelitian, menerapkan prinsip dan metode penelitian, serta memanfaatkan hasil penelitian untuk meningkatkan mutu asuhan atau pelayanan dan pendidikan keperawatan.

Nursalam (2014) mengatakan peran professional perawat adalah memberikan asuhan keperawatan pada manusia yang meliputi :

- a. Memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehiduoan dan kebutuhan klien
- b. Perawat menggunakan proses keperawatan untuk mengelompokkan masalah keperawatan, mulai dari pemeriksaan fisik, psikis, social dan spiritual.
- c. Memberikan asuhan keperawatan kepada klien (klien, keluarga, dan masyarakat) mulai dari yang sederhana sampai yang kompleks.

Pelayanan yang diberikan oleh perawat harus dapat mengatasi masalah fisik, psikis, dan social spiritual-spiritual pada klien dengan inti mengubah perilaku klien (pengetahuan, sikap dan keterampilannya) dalam mengatasi masalah sehingga klien bisa mandiri (Nursalam, 2014).

3. Fungsi Perawat

Menurut Budiono dan Pertami (2016) perawat memiliki fungsi yaitu suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi tersebut dapat disesuaikan dengan keadaan yang ada, perawat dalam melaksanakan perannya mempunyai beberapa fungsi, seperti berikut :

a. Fungsi Independen

Dalam fungsi ini, tindakan perawat tidak memerlukan perintah dokter, bersifat mandiri berdasarkan pada ilmu keperawatan. Perawat bertanggungjawab terhadap klien, akibat yang timbul dari tindakan yang telah dilakukan.

b. Fungsi dependen

Membantu dokter dalam memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilaksanakan oleh dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, dan melakukan suntikan.

c. Fungsi interpenden

Tindakan pada kerjasama dengan tim perawatan atau tim kesehatan.

D. Hubungan Antara *Hope* dengan Burnout Pada Perawat di RS Pancur Batu

Berdasarkan tinjauan pustaka, menunjukkan hubungan antara *Hope* dengan *Burnout*. *Hope* diketahui memberikan kontribusi negatif terhadap *Burnout* dalam bekerja. *Burnout* didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang ditandai dengan tiga hal, yakni kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi (*reduced self accomplishment*) atau disebut *cynism* (Schaufeli, dkk 2008). *Burnout* dipercaya dapat mengancam kinerja seseorang dan

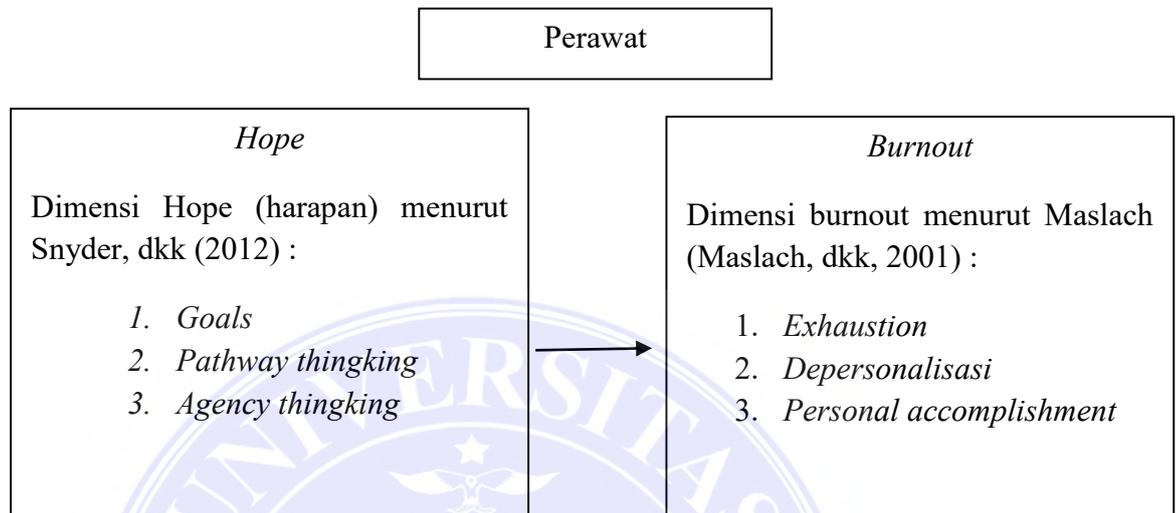
saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi pekerja, khususnya orang-orang yang bekerja sebagai seorang perawat (Maria, 2012).

Burnout yang mempunyai efek negatif berkaitan dengan *Hope*. Snyder, dkk (2003) menyatakan bahwa *Hope* adalah kekuatan individu yang diartikan sebagai kapasitas mental untuk mempersepsikan kapasitasnya dalam memperjelas konsep tujuan dalam bekerja kemudian mengembangkan cara untuk mencapainya sekaligus mempertahankan motivasi mereka. Mukherjee, dkk (2009) mengatakan bahwa *Hope* mampu membentuk *coping strategies* dalam diri individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan sehingga diperkirakan mampu menurunkan diri dan mencegah individu mengalami *Burnout*.

Terdapat beberapa penelitian yang memperlihatkan keterkaitan dua variabel tersebut. Gustafsson, dkk (2010), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *agency thinking* (salah satu komponen *Hope*) mempunyai pengaruh yang signifikan dari semua dimensi *Burnout*.. Hasil penelitian juga menunjukkan *Hope* mempunyai hubungan terhadap terjadinya *Burnout* pada perawat tersebut. Lebih jelasnya ketika responden memiliki level *Hope* yang tinggi, skor *Burnout* menjadi rendah. Hal ini membuktikan *Hope* berkorelasi terhadap rendahnya level *Burnout*.

Berdasarkan temuan-temuan dari penelitian tersebut dan juga yang telah diungkapkan oleh Snyder dalam teori *Hope*nya, semakin memperkuat anggapan peneliti bahwa ketika seseorang mempunyai *Hope* yang tinggi akan mampu mempengaruhi resiko munculnya *Burnout*. Melihat dari hasil penelitian-penelitian tersebut sudah cukup menunjukkan bahwa *Hope* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap terjadinya *Burnout* pada perawat, karyawan, dan juga pekerja.

E. Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara *Hope* (harapan) dengan *Burnout* dengan asumsi jika semakin tinggi *hope* (harapan) maka semakin rendah burnout dan sebaliknya jika semakin rendah hope maka semakin tinggi burnout pada perawat di Rumah Sakit Pancur Batu Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian noneksperimental dimana pendekatannya adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional untuk melihat hubungan antara *Hope* dengan *Burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pancurbatu Medan.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel-variabel tersebut adalah :

1. Variabel bebas : *hope* (harapan)
2. Variabel terikat : *burnout*

C. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah definisi yang berlandaskan pada karakteristik variable tersebut yang bisa diamati sehingga membuka kemungkinan bagi orang lain untuk melakukan hal yang sama dan dapat diuji orang lain.

Definisi operasional dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Burnout

Burnout yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bagaimana respon atau sikap perawat dalam melaksanakan pekerjaannya dengan melihat ciri-ciri seperti apakah perawat mengalami kelelahan, tidak peduli dengan pekerjaannya, dan juga tidak percaya diri dan orang lain. Tingkat burnout dalam penelitian ini

diukur berdasarkan tiga dimensi yang dikemukakan oleh Maslach, dkk (2001) yaitu : *exhaustion, depersonalization, dan personal accomplishment.*

2. *Hope* (harapan)

Hope yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan perawat dalam merealisasikan *goals* yang sudah dikonsepsikan dengan jelas dan matang melalui cara yang dianggap relevan dan diiringi dengan dorongan yang kuat untuk berjalan menuju *goals*. Tingkatan *hope* dalam penelitian ini diukur dengan mengacu pada tiga dimensi yang dikemukakan oleh Snyder, dkk (2012) diantaranya : *goal, pathway thinking, dan agency thinking.*

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut Azwar (2004) mengatakan bahwa populasi adalah sekelompok subjek yang akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian. Sugiyono (2010) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah general yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan kuantitas yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga perawat yang ada di Rumah Sakit Pancurbatu medan yang berjumlah 70 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). Apabila peneliti melakukan penelitian dengan populasi yang besar, sementara peneliti akan meneliti tentang populasi tersebut, peneliti mempunyai keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka dalam hal ini

peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel. Maknanya sampel yang diambil bisa mewakili atau representatif bagi populasi tersebut.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan berdasarkan pada yang memberikan kesempatan yang sama pada anggota populasi untuk dijadikan sampel (Suliyanto, 2018).

Jadi jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 41 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan 41 sampel dari 70 populasi adalah dengan menggunakan *purposive sampling*.

Untuk mengambil 41 sampel, maka peneliti menentukan melalui karakteristik sebagai berikut :

1. Lama bekerja
2. Sudah menikah
3. Usia (25-30 tahun)

Tabel 1. Jumlah Perawat di RSUD Pancur Batu

No	Nama Ruang Rawat Inap	Jumlah Perawat
1	Ruang Mawar	7 Perawat
2	Ruang Anggrek	8 Perawat
3	Ruang Melati	9 Perawat
4	Ruang Dahlia	8 Perawat
5	Ruang VIP	5 Perawat
6	Ruang ICU	7 Perawat
Total		41

E. Metode Pengumpulan Data

Skala yang digunakan dalam pengukuran variabel ini adalah skala likert.

Penggunaan skala ini dengan tujuan untuk mengukur setuju atau tidak setuju

responden untuk setiap pernyataan yang disampaikan oleh peneliti. Pengolahan data skala likert termasuk dalam skala interval.

Untuk memberikan skor skala kategori likert, jawaban diberi bobot atau disamakan dengan nilai kuantitatif 4,3,2,1 untuk empat pilihan pernyataan positif dan 1,2,3,4 untuk pernyataan bersifat negatif. Selain itu peneliti dapat menggunakan pilihan ganjil, seperti 5,4,3,2,1 atau pilihan genap seperti 4,3,2,1 (Sukardi, 2019).

Skala likert pada penelitian ini menggunakan pilihan ganjil 1,2,3,4,5 dengan arti 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju, dan 5 = sangat setuju.

F. Alat Pengumpulan Data

1. Skala *Burnout*

Alat ukur *Burnout* yang digunakan peneliti berasal dari instrumen yang berdasarkan pada teori *Burnout* yang dikembangkan oleh Maslach. Skala *Burnout* yang disusun oleh peneliti ini terdiri dari 30 item dan terbagi dalam tiga dimensi. Skala burnout ini berlandaskan pada teori burnout yang dikemukakan oleh Maslach. Alat ukur burnout ini akan diuji cobakan dulu untuk melihat validitas dan reliabilitas dari alat ukur ini. Peneliti juga akan melibatkan validator ahli untuk menguji validitas alat ukur ini.

2. Skala *Hope*

Variabel ini akan diukur dengan menggunakan skala *hope* (harapan), dimana data-data dalam penelitian ini akan dikembangkan dengan menggunakan

metode skala likert yang berisikan mengenai dimensi-dimensi *hope* menurut teori Snyder. Sebelum menggunakan alat ukur ini, peneliti terlebih dahulu melakukan *translete and back translete* dan melanjutkan dengan uji keterbacaan terhadap sepuluh orang mahasiswa keterbacaan. Selanjutnya peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas terhadap alat ukur ini.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Haynes, dkk (Azwar, 2016) mengemukakan bahwa makna validitas merupakan sejauhmana anggota-anggota dalam suatu instrumen ukur benar-benar relevan dan merupakan representasi dari kontras yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Teknik statistic yang dipakai adalah korelasi product moment dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Pearson (dalam Azwar, 2013) adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\}\left\{(\sum Y^2) - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = koefisien korelasi antara variable X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dan keseluruhan butir)
 $\sum XY$ = jumlah hasil perkalian antara variable X dan Y
 $\sum X$ = jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir
 $\sum Y$ = jumlah skor keseluruhan item pada subjek
 $\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor X
 $\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor Y
 N = Jumlah subjek

2. Uji Realibilitas

Instrumen atau alat ukur yang berkualitas salah satu cirinya adalah reliabel, yakni mampu menghasilkan skor yang cermat dengan tingkat kesalahan pengukuran yang kecil. Reliabilitas fungsi ukur skala diestimasi melalui komputasi dua macam statistik, yaitu koefisien reabilitas (r_{xy}) dan standar error dalam pengukuran (S_e).

Komputasi kedua statistik tersebut dapat dilakukan jika item-item yang terpilih melalui prosedur analisis telah digabung menjadi satu. Pada tahapan ini, jawaban respon yang dihasilkan dari pelaksanaan *field-test* (data empirik) digunakan perhitungan koefisien reliabilitas pertama kali (Azwar, 2016).

Skala yang akan diestimasi reliabilitasnya dalam jumlah yang sama banyak. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut :

$$\alpha = 2 \left[\frac{1 - S_1^2 = S_2^2}{S_x^2} \right]$$

Keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
 S_x^2 = varians skor skala

H. Analisis Data

Adapun rumusan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Hope* dengan *Burnout* pada perawat di Rumah Sakit Pancurbatu Medan? Oleh karena itu, untuk menjawab pertanyaan tersebut data yang diperoleh dianalisis nantinya dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS. Adapun teknik yang digunakan adalah teknik statistik parametrik khususnya korelasi pearson.

Sebelum hipotesis diuji dengan menggunakan korelasi product moment, akan dilakukan uji asumsi, yaitu uji normalitas dan uji linieritas :

- a. Uji normalitas, yakni untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel menyebar secara normal
- b. Uji linieritas, yakni untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan *hope* dengan *burnout*.

Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = -0,559$, $p = 0,000 < 0,05$ berarti semakin tinggi *hope* maka semakin rendah *burnout*. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dimana *hope* berkontribusi terhadap *burnout* sebesar 31,3 %.

2. Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan *hope* tergolong rendah (mean empirik = 45,54 > mean Hipotetik 55 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 7,335), dan untuk *burnout* tergolong sedang (mean empirik = 118,66 > mean hipotetik = 112,5 dimana selisihnya lebih dari bilangan SD = 10,463).

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut :

a. Subjek Penelitian

1. Diharapkan kepada perawat untuk menjaga komunikasi serta hubungan yang baik dengan atasan dan rekan kerja. Dengan menjalin hubungan yang baik, maka respon yang baik dalam bentuk apapun akan diperoleh
2. Diharapkan kepada perawat untuk mampu memotivasi diri sendiri dengan banyak mengikuti pelatihan, seminar, dan jenis-jenis pembinaan yang terkait dengan keperawatan.
3. Saat mengalami kelelahan dan kurang sehat lebih baik melakukan istirahat untuk menjaga stamina sehingga selalu fit dan bersemangat sehingga meminimalkan terjadinya kelelahan kerja yang mengarah terhadap terjadinya burnout.

b. Lembaga atau Instansi

1. Bagi pihak rumah sakit diharapkan dapat memberikan pembinaan dan pengembangan bagi para perawat.
2. Pihak rumah sakit juga memperbaiki dan menambah fasilitas di dalam rumah sakit yang dimana dapat menjadi salah satu cara dalam menekan tingkat burnout. Selain itu juga pihak terkait memperhatikan pergantian shift kerja dan banyak pasien yang ditangani oleh para perawat dalam satu ruang inap

c. Peneliti selanjutnya

1. Diharapkan dapat memperluas kajian mengenai *burnout* untuk memperkaya ilmu kajian peneliti dapat melihat faktor-faktor lain

yang kemungkinan mempunyai kontribusi lebih besar di lingkungan kerja.

2. Menyarankan agar penelitian ini di kualitatifkan untuk mengkaji lebih dalam mengenai *burnout* pada per individu perawat untuk mengetahui lebih rinci setiap tanda dan gejala *burnout*.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriana, A., 2017, *Gambaran Mutu Pelayanan Kesehatan dengan Kepuasan Pasien diruang Poli Umum Puskesmas Bukit Tinggi*, Jurnal. Sumatera barat: Stikes Yarsi.
- Asmadi., 2005, *Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta : Peberbit Buku Kedokteran EGC.
- Azwar, S., 2016, *Konstruksi Tes: Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar
- Azwar., 2004, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baby, P., Jaya, N., Subbaiyan, K., & Elizabeth, M., 2010, *Nursing Theory*, Chennai: Tamilnadu Tect Book Corporation
- Budiono dan Pertami, S., 2016, *Konsep Dasar Keperawatan Cetakan ke-2*, Jakarta : Bumi Medika.
- Bramantoro, T., 2017, *Pengantar Klasifikasi dan Akreditasi Pelayanan Kesehatan*, Surabaya : Airlangga University Press.
- Carr, A., 2004, *Positive Psychology :The Science of Happiness and Human Strengths*. Hove & New York: Brunner – Routledge Taylor & Francis Group.
- Cheavens, S.J., dkk., 2006, *Hope in Cognitive Psychotherapies: On Working Client Strengths*. Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly. 20 (2).
- Ciarrochi, J., dkk., 2015, *The Journal of Positive Psychology*, 1, 1-12.
- Eliyana. 2016. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015. Jurnal ASRI. Vol 3, No.3
- Gobel, M. G., dkk., 2016, *Hubungan Peran Perawat Sebagai Care Giver Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Instalasi Gawat Darurat Di RSU, GMIBM Monompia Kotamobagu Kabupaten Bolaang Mongondow*. Ejournal Keperawatan, 4 (2).
- Gustaffson, H., dkk., 2010, *Exploring the relationship between Hope and Burnout in competitive sport*. Journal of Sports Sciences, 28(14):

1495–1504.

- Hakanen, J. J & Koivumaki, J., 2014, *Engaged or exhausted how does it affect dentists' clinical productivity?*. *Burnout Research*, 1, 12-18.
- Izzo, J., 1987, *Organizational Behavior*, New York: Mc. Graw Hill.
- Laksono, N.I., 2008, *Analisis Kepuasan dan Hubungannya Dengan Loyalitas Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Dedi Jaya Kabupaten Brebes*, Tesis. Semarang. Universitas Dipenogoro.
- Lee, S. Y & Syed Akhtar. 2007. *Job Burnout among Nurses in Hongkong: Implication for Human Resources*. Hongkong
- Llorens-Gumbau, S., & Salanova-Soria, M., 2014, *Loss and gain cycles? A longitudinal study about Burnout, engagement and self-efficacy*. *Burnout Research*, 1, 3-11.
- Lopez, S. J., dkk., 2003, *Hope: Many Definitions, Many Measures*. Dalam S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds). *Positive Psychological Assessment, A Handbook of Models and Measures*. Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Mahyarni dan Meflinda, A., 2011, *Peran Strategis Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Produktifitas Kerja Karyawan*, Jurnal-- Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.
- Maria, N., 2012, *Burnout among staff nurses. Examining the causes, coping strategies and prevention*, Mengo hospital : School of nursing and midwifery.
- Marulitua, J. 2019. *Hubungan Lingkungan Kerja dengan Burnout Syndrome Pada Perawat RSUD Dr. Pringadi Kota Medan*. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Maslach.1993.*Burnout : A Multimedimensional perspective In W.B Schaufeli, C.Masliet & R. Marek (eds). Series US:Taylor & Francis.*
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter M.P., 2001, *Job Burnout. Annu. Rev. Psychol.* 52, 97-422.
- McShane, S. L., & Glinow, M. A., 2003, *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution (second edition)*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Mukherjee, A., dkk., 2009, *Job Resourcefulness, Symptoms Of Burnout And Service Recovery Performance: An Examination Of Call Centre Frontline Employees*, *Journal of Services Marketing*, 23 (5).
- Nursalam., 2011, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktik Keperawatan Profesional*, Jakarta : Salemba Medika.
- Payne, N., 2001, *Occupational Stressors and Coping as Determinants of Burnout in Female Hospice Nurses*, *Journal of Advanced Nursing*, 33(3), 396-405.
- Prihyugiarto, Irawat., 2002, *Factor-faktor yang mempengaruhi sikap terhadap perilaku seksual pra nikah pada remaja di Indonesia*, BKKBN.
- Reichard, R.J., dkk., 2013, *Having the will and finding the way: A review and meta-analysis of Hope at work*, *The Journal of Positive Psychology*.
- Schaufeli, W.B., dkk., 2008, *Burnout: 35 years of research and practice*, *Career Development International* Vol. 14 (3), pp. 204-220.
- Snyder, C.R., dkk., 2012, *Hope Theory: A Member of the Positive Psychology Family*.
- Snyder, D.K., Simpson, J.A., dan Hughes, J.N., 2006, *Emotion Regulation in Couples and Families : Pathways to dysfunction and health*, Washington, DC: American Psychological Association.
- Snyder, C. R., dkk., 2003, *Hope Theory, Measurements, and Applications to School Psychology. School Psychology Quarterly*, Vol. 18 (2), pp. 122–139.
- Snyder, dkk., 2002, *“False” Hope*. *Journal of Clinical Psychology*. Vol. 58(9), 1003–1022.
- Snyder, C.R., dkk., 2000, *The Role of Hope in Cognitive Behavior*. *Cognitive Therapy and Research*, Vol. 24, No. 6, 2000, pp. 747–762.
- Sugiyono., 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & RND*. Bandung:Alfabeta.
- Sullifan, Irene G., 1989, *Burnout- A Study of a Psychiatric Center*. New York: The Haworth press, Inc.
- Suliyanto., 2018, *Metode Penelitian Bisnis untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi*. Yogyakarta: Penerbit ANDI OFFSET.

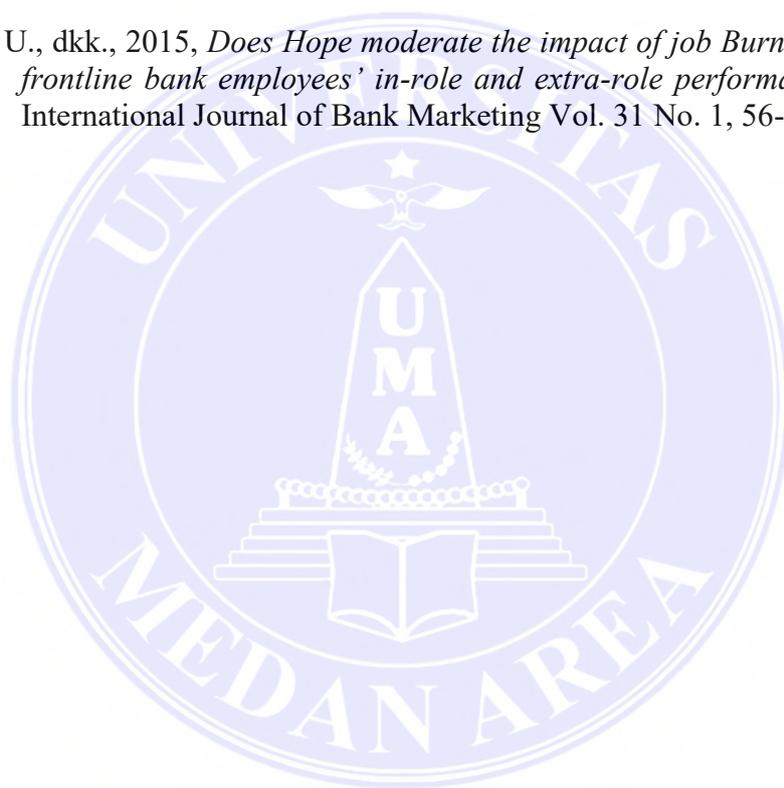
Undang-Undang Republik Indonesia No 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Wirawan., 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori Dan Aplikasi Penelitian*, Jakarta : Salemba empat.

Wangge, A.L., dkk., 2013, *Gambaran Kepuasan Pasien Umum Tentang Kualitas Pelayanan Pada Instalasi Rawat Inap RSUD Daya Makassar, Jurnal Kesehatan Masyarakat, 1*.

Weil, C.M., 2000, *Exploring Hope in Patients With End Stage Renal Disease on Chronic Hemodialysis. ANNA Journal, 27*.

Yavas, U., dkk., 2015, *Does Hope moderate the impact of job Burnout on frontline bank employees' in-role and extra-role performances? International Journal of Bank Marketing Vol. 31 No. 1, 56-70*





DATA PENELITIAN

SKOR HASIL HOPE SEBELUM UJI VALIDITAS

INISIAL PERAWAT	NO BUTIR SKALA HOPE/SKOR																														TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30										
N1	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	74								
N2	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	3	3	2	67									
N3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	65									
N4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	71									
N5	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	68									
N6	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	70									
N7	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66									
N8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	68									
N9	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	68									
N10	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	72									
N11	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	64									
N12	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	73									
N13	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	70									
N14	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	71									
N15	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71									
N16	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	68									
N17	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	71									
N18	2	2	4	4	2	2	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	68									
N19	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	69									
N20	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	70									
N21	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	70									
N22	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	69									
N23	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	69									
N24	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	70									
N25	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	71									
N26	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	68									
N27	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	71									
N28	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4	3	3	4	3	65									
N29	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	68									
N30	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	69									
N31	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	68									
N32	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	64									
N33	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	69									
N34	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	69									
N35	4	2	4	3	1	2	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	43									

N36	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	4	2	4	3	4	3	3	70
N37	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	71
N38	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	71
N39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	45
N40	2	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	69
N41	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	70



SKOR HASIL HOPE SETELAH UJI VALIDITAS

INISIAL PERAWAT	NO BUTIR SKALA BURNOUT/SKOR																					
	2	4	5	6	10	11	12	13	14	15	17	18	19	20	21	23	24	25	26	27	28	29
P1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3
P2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3
P3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
P4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4
P5	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3
P6	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3
P7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3
P8	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
P9	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	3
P10	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
P11	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3
P12	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
P13	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
P14	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
P15	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
P16	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
P17	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3
P18	2	4	2	2	2	2	1	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3
P19	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
P20	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	3
P21	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4
P22	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3
P23	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
P24	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3
P25	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3
P26	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4
P27	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3
P28	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	2	4	3	3	4
P29	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
P30	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
P31	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3
P32	3	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3
P33	4	3	3	4	2	3	2	4	3	1	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3
P34	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
P35	2	3	1	2	2	2	1	3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
P36	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	1	4	2	4	3	4	3
P37	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3

P38	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3
P39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2
P40	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3
P41	2	3	4	4	3	4	1	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4



SKOR HASIL BURNOUT SEBELUM UJI VALIDITAS

INISIAL PERAWAT	NO BUTIR SKALA BURNOUT/SKOR																																																							TOTAL								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55		56	57	58	59	60			
P1	1	4	1	4	3	4	3	3	1	3	4	1	3	3	1	2	4	2	3	1	1	1	1	3	1	3	1	2	2	1	3	4	2	3	4	3	2	3	4	2	4	3	3	2	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3	155			
P2	1	2	2	4	2	3	1	2	3	3	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	150				
P3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	201					
P4	2	2	3	3	1	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	154					
P5	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	132					
P6	1	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	4	198				
P7	1	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	1	4	3	1	3	3	1	3	4	4	1	3	3	4	1	3	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	3	1	4	3	1	4	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	2	2	2	137	
P8	3	4	3	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	132				
P9	2	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	159				
P10	3	4	2	4	2	2	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	183					
P11	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	169		
P12	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	198						
P13	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	197
P14	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	161
P15	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	164		
P16	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	159			
P17	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	162				
P18	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	161				
P19	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	167				
P20	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	164				
P21	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	168	

SKOR HASIL BURNOUT SETELAH UJI VALIDITAS

INISIAL PERAWAT	NO BUTIR SKALA BURNOUT/SKOR																																																
	1	3	6	7	8	9	10	11	12	14	16	17	20	21	22	23	27	28	29	30	31	33	34	37	38	39	40	41	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60			
P1	1	1	4	3	3	1	3	4	1	3	2	4	1	1	1	1	1	2	2	1	3	2	3	2	3	4	2	4	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	2	2	1	2	3	3	3				
P2	1	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	
P3	4	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	4	3	4	2	2	
P4	2	3	3	4	3	3	3	4	1	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2		
P5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4				
P6	1	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	3	4			
P7	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	4	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	2	2	2	2			
P8	3	3	1	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3
P9	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4		
P10	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	
P11	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
P12	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	3	
P13	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	2	4	2		
P14	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	4	
P15	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2		
P16	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4		
P17	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	
P18	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4

P19	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4		
P20	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2			
P21	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	4	4				
P22	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	2	3	2	4	3	4	3	4	4	4				
P23	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4			
P24	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3				
P25	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4			
P26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
P27	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	2	4	2	3	3	3	3	3				
P28	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4		
P29	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2			
P30	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4		
P31	1	3	4	1	1	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	4	4	3	3	3	3	4	1	1	1	1	2	3	3	3	3	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1		
P32	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2			
P33	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2		
P34	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	1	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
P35	1	3	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4
P36	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	3	4	3	4	1	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4		
P37	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
P38	2	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	
P39	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	1	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
P40	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4		
P41	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	

LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS SKALA



Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Hope*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

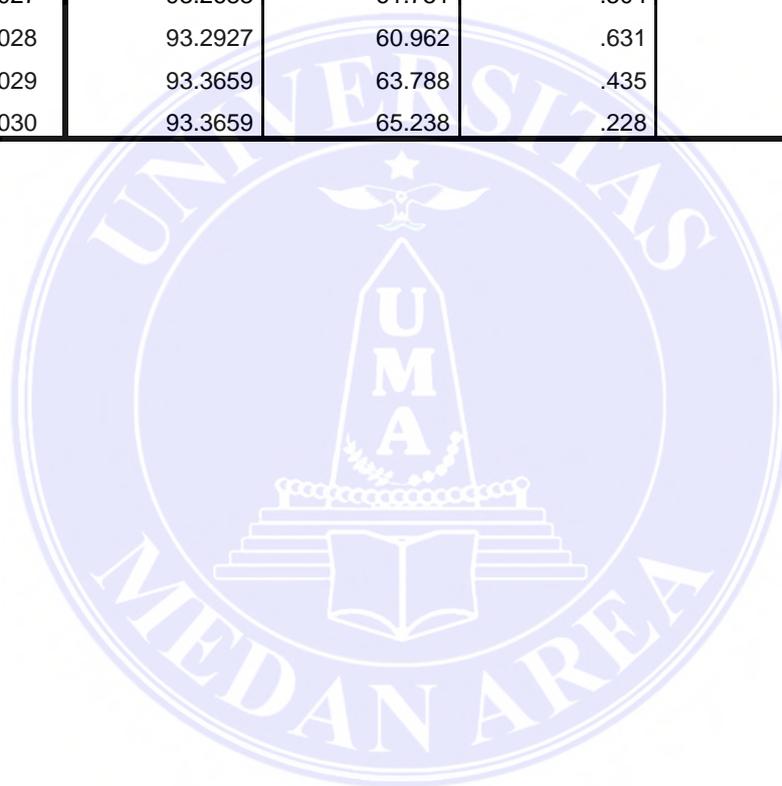
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	93.2439	65.889	.102	.862
VAR00002	93.4146	62.399	.462	.851
VAR00003	93.2439	66.889	.052	.861
VAR00004	93.1707	63.995	.382	.853
VAR00005	93.5122	61.256	.530	.849
VAR00006	93.4146	63.199	.448	.852
VAR00007	93.2683	67.051	.026	.862
VAR00008	93.1951	66.311	.115	.860
VAR00009	93.2683	66.651	.070	.861
VAR00010	93.5854	63.899	.315	.855
VAR00011	93.5366	63.305	.438	.852
VAR00012	93.7073	60.662	.467	.851
VAR00013	93.1220	64.410	.327	.855
VAR00014	93.1951	64.161	.333	.854
VAR00015	93.3171	62.172	.400	.853
VAR00016	93.1220	65.310	.224	.857
VAR00017	93.3659	64.738	.359	.854

VAR00018	93.4146	61.549	.637	.847
VAR00019	93.1951	61.311	.565	.848
VAR00020	93.4634	62.905	.471	.851
VAR00021	93.2927	60.662	.663	.845
VAR00022	93.4146	64.549	.232	.858
VAR00023	93.5854	63.299	.374	.853
VAR00024	93.0488	62.598	.456	.851
VAR00025	93.6341	62.688	.438	.852
VAR00026	93.2439	60.839	.626	.846
VAR00027	93.2683	61.751	.504	.849
VAR00028	93.2927	60.962	.631	.846
VAR00029	93.3659	63.788	.435	.852
VAR00030	93.3659	65.238	.228	.857



Uji Validitas dan Reliabilitas Burnout

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	41	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	41	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	186.3659	379.938	.457	.913
VAR00002	185.9024	395.740	.088	.916
VAR00003	185.9756	386.524	.413	.913
VAR00004	185.7561	393.289	.188	.915
VAR00005	186.1463	396.428	.043	.917
VAR00006	186.0732	388.870	.328	.914
VAR00007	185.7317	389.401	.306	.914
VAR00008	185.7561	383.539	.561	.912
VAR00009	185.9512	385.048	.505	.913
VAR00010	185.8049	390.961	.396	.914
VAR00011	185.7317	388.501	.372	.914
VAR00012	186.0000	384.350	.419	.913
VAR00013	185.7317	396.601	.110	.915
VAR00014	185.8780	386.560	.450	.913
VAR00015	185.9268	392.420	.204	.915
VAR00016	185.8049	388.261	.393	.914
VAR00017	185.8537	389.778	.325	.914

VAR00018	185.9024	393.190	.185	.915
VAR00019	185.8049	398.261	.035	.916
VAR00020	185.9268	385.070	.448	.913
VAR00021	185.7805	387.076	.330	.914
VAR00022	185.8049	389.211	.337	.914
VAR00023	185.8293	388.545	.347	.914
VAR00024	185.7317	393.101	.233	.915
VAR00025	185.8780	393.060	.177	.915
VAR00026	186.0000	393.000	.196	.915
VAR00027	185.7561	388.389	.360	.914
VAR00028	185.7561	389.839	.326	.914
VAR00029	186.0732	382.570	.432	.913
VAR00030	185.9512	386.348	.457	.913
VAR00031	185.6585	384.330	.493	.913
VAR00032	185.9024	390.140	.252	.915
VAR00033	185.9268	388.470	.335	.914
VAR00034	185.6585	388.630	.383	.914
VAR00035	186.0000	391.050	.196	.915
VAR00036	185.6341	393.288	.220	.915
VAR00037	185.8537	377.478	.653	.911
VAR00038	186.1220	377.610	.632	.911
VAR00039	185.9024	384.390	.512	.913
VAR00040	185.8293	376.645	.731	.911
VAR00041	185.9024	387.640	.374	.914
VAR00042	185.8780	392.060	.164	.916
VAR00043	185.8293	389.795	.389	.914
VAR00044	186.0732	389.420	.282	.914
VAR00045	185.7317	384.051	.510	.913
VAR00046	185.9756	384.324	.414	.913
VAR00047	185.8293	378.095	.653	.911
VAR00048	185.8293	386.395	.469	.913
VAR00049	186.4390	376.652	.485	.913
VAR00050	186.2195	379.276	.410	.914
VAR00051	186.3415	387.980	.391	.914
VAR00052	186.2683	377.001	.445	.913
VAR00053	186.5122	380.956	.443	.913
VAR00054	186.2927	376.512	.437	.913
VAR00055	186.2195	385.676	.388	.914
VAR00056	186.0488	380.698	.438	.913
VAR00057	185.9268	376.720	.607	.911

VAR00058	186.2927	380.812	.538	.912
VAR00059	186.1707	383.145	.482	.913
VAR00060	185.9024	382.840	.415	.913





Uji Normalitas

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=x y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes	
Output Created	22-AUG-2022 17:53:46
Comments	
Input	<p>Data</p> <p>Active Dataset DataSet1</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 41</p> <p>Definition of Missing</p> <p>User-defined missing values are treated as missing.</p> <p>Missing Value Handling</p> <p>Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.</p> <p>Cases Used</p> <p>NPAR TESTS</p> <p>/K-S(NORMAL)=x y</p> <p>/STATISTICS DESCRIPTIVES</p> <p>/MISSING ANALYSIS.</p>
Syntax	

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02
	Number of Cases Allowed ^a	157286

a. Based on availability of workspace memory.



[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Hope	41	45,54	7,335	29	56
Burnout	41	118,66	10,463	93	137

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Hope	Burnout
N		41	41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	45,54	118,66
	Std. Deviation	7,335	10,463
	Absolute	,213	,134
Most Extreme Differences	Positive	,098	,077
	Negatif	-,213	-,134
Kolmogorov-Smirnov Z		1,165	,859
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084	,452

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Uji Linieritas

```
MEANS TABLES=y BY x
/CELLS MEAN COUNT STDDEV
/STATISTICS ANOVA LINEARITY.
```

Means

Notes

Output Created	22-AUG-2022 17:54:51
Comments	
Input	Data Active Dataset DataSet1 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 41 File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used Syntax Resources Processor Time 00:00:00,02
	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing. Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=y BY x /CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.

Elapsed Time	00:00:00,03
--------------	-------------

[DataSet1]

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Burnout * Hope	41	100,0%	0	0,0%	41	100,0%

Report

Burnout

Hope	Mean	N	Std. Deviation
29	124,00	1	.
32	126,00	1	.
33	137,00	1	.
34	132,00	2	,000
35	124,00	1	.
36	130,00	2	1,414
38	127,50	2	4,950
39	132,00	1	.
43	107,00	2	7,071
44	100,00	1	.
46	127,00	1	.
47	120,71	7	8,558
48	116,33	3	,577
49	123,50	2	4,950

50	110,00	2	1,414
51	110,00	5	4,848
53	93,00	1	.
54	115,75	4	10,340
56	117,50	2	4,950
Total	118,66	41	10,463

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Burnout * Hope	(Combined)	3396,874	18	188,715	4,226	,001
	Between Groups	1370,584	1	1370,584	30,695	,000
	Linearity	2026,290	17	119,194	2,669	,016
	Deviation from Linearity	982,345	22	44,652		
	Within Groups	4379,220	40			
Total						

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Burnout * Hope	-,559	,313	,881	,776

LAMPIRAN E
UJI HIPOTESIS



```

CORRELATIONS
/VARIABLES=x y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/STATISTICS DESCRIPTIVES
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

Notes

Output Created	22-AUG-2022 17:56:23
Comments	
Input	D:\BERKAS PRIBADI\ANALISIS SPSS\SPSS - SUTAN BADIYAH SIPAYUNG\New folder\Untitled1.sav Data Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Definition of Missing Missing Value Handling Cases Used
	DataSet1 <none> <none> <none> 41 User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax	CORRELATIONS /VARIABLES=x y /PRINT=TWOTAIL NOSIG /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING=PAIRWISE.
Resources	Processor Time 00:00:00,03

Elapsed Time	00:00:00,03
--------------	-------------

[DataSet1] D:\BERKAS PRIBADI\ANALISIS SPSS\SPSS - SUTAN BADIYAH SIPAYUNG\New folder\Untitled1.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Hope	45,54	7,335	41
Burnout	118,66	10,463	41

Correlations

		Hope	Burnout
Hope	Pearson Correlation	1	-,559**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
Burnout	Pearson Correlation	-,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



SKALA BURNOUT DAN HOPE**SKALA PENELITIAN PSIKOLOGI**

Nama / Inisial :
 Jenis Kelamin :
 Usia :

Petunjuk Pengisian

Di bawah ini terdapat pernyataan yang memiliki empat (4) pilihan jawaban yaitu :

SS : Sangat Sesuai
S : Sesuai
TS : Tidak Sesuai
STS : Sangat Tidak Sesuai

Pilihlah salah satu jawaban yang paling benar menggambarkan diri anda dari pernyataan-pernyataan yang diberikan. Berilah tanda centang (☐) pada setiap jawaban yang anda pilih, jika anda salah menjawab berilah tanda (=), kemudian centang (☐) pada jawaban penggantinya. Jawaban yang anda diberikan tidak dinilai benar atau salahnya, hasil jawaban dipergunakan untuk tujuan ilmiah. Setiap jawaban yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya. Terimakasih telah meluangkan waktunya untuk menjawab pernyataan-pernyataan dibawah ini.

Skala 1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mudah tersinggung dengan teman kerja				
2	Saya merasa kesal saat merawat pasien				
3	Saya selalu bersikap baik dengan teman kerja				
4	Saya merasa semangat terbesar adalah merawat pasien				
5	Saya mudah marah ketika kerja seharian				
6	Saya tahu kapan saya akan marah				
7	Walaupun dalam keadaan lelah, saya akan tetap bekerja dengan baik				
8	Saya marah tidak pada situasi yang tepat				
9	Saya merasa tidak semangat untuk memulai pekerjaan				
10	Saya merasa lelah meski sudah beristirahat				
11	Saya selalu semangat dalam bekerja				

12	Setiap harinya saya merawat pasien dengan semangat				
13	Saya kehilangan semangat saat merawat pasien				
14	Saya tertekan dengan peraturan-peraturan di rumah sakit ini				
15	Setiap bangun tidur, saya semangat untuk bekerja				
16	Saya selalu melaksanakan pertauran-peraturan di rumah sakit ini				
17	Saya tidak percaya dengan kemampuan saya dalam menghadapi masalah				
18	Saya mudah kecewa bila menghadapi kegagalan dalam bekerja				
19	Ketika mempunyai masalah, saya berusaha untuk tenang				
20	Jika gagal dalam melakukan pekerjaan, saya akan terus mencoba hingga berhasil				
21	Saya tidak bersikap ramah dengan pasien				
22	Saya bersikap cuek dengan pasien dan rekan kerja				
23	Saya merawat pasien dengan membuat pasien senang				
24	Saya mampu menyesuaikan diri terhadap siapapun				
25	Saya tidak suka dengan pasien yang cerewet				
26	Saya merasa tidak betah bekerja disini				
27	Saya berusaha melayani pasien dengan tulus				
28	Saya sangat nyaman bekerja disini				
29	Menyapa rekan kerja membuat saya bertambah lelah				
30	Saya merasa tidak ingin berkomunikasi lama-lama dengan pasien dan rekan kerja				
31	Saya senang melayani pasien bersama rekan kerja				
32	Saya memperhatikan kualitas perawatan pasien				
33	Saya tidak suka dengan pasien yang banyak berkomunikasi				
34	Menyendiri di tempat kerja membuat saya lebih nyaman				
35	Saya gembira mendengar pasien bercerita				
36	Saya merasa pasien perlu perawatan yang baik				
37	Setelah pekerjaan selesai, saya lebih memilih menyendiri				
38	Saya memilih kerja sendiri				
39	Bersikap loyalitas terhadap pasien merupakan tanggungjawab saya				
40	Saya yakin rekan kerja bisa memberi motivasi setelah seharian bekerja				

41	Saya merasa tidak perlu bekerja dengan sebaik mungkin				
42	Saya merasa prestasi kerja bukan hal yang penting				
43	Saya mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pasien				
44	Melayani pasien dengan baik adalah prestasi yang harus diraih				
45	Saya tidak percaya diri dalam hal laporan hasil kepada orang lain				
46	Saya tidak percaya dengan kemampuan yang saya miliki				
47	Saya mampu menyelesaikan laporan dengan baik				
48	Saya yakin dengan kemampuan diri sendiri				
49	Jika terjadi masalah ditempat kerja, orang lain menyalahkan saya				
50	Saya tidak sanggup menyelesaikan pekerjaan				
51	Saya merasa sudah melakukan pekerjaan yang benar				
52	Saya bekerja secara profesional				
53	Saya merasa kehilangan semangat kerja ketika memiliki masalah pribadi				
54	Pekerjaan saya sangat buruk				
55	Saya berusaha bekerja semaksimal mungki walaupun memiliki masalah pribadi				
56	Pekerjaan saya selesai dengan baik				
57	Saya merasa tidak berguna ketika saya melakukan kesalahan				
58	Teman kerja saya menghindar ketika saya berbuat salah				
59	Saya berusaha belajar dari kesalahan				
60	Teman kerja saya selalu memberikan motivasi ketika saya salah				

Skala 2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya membuat target dalam setiap pekerjaan saya				
2	Ketika saya menemukan masalah, secepatnya saya mencari solusi yang mungkin				
3	Saya bisa membuat rencana yang baik untuk kedepannya				
4	Saya melakukan pekerjaan tanpa ada target				
5	Saya tidak mampu melakukan apapun untuk memperbaiki kondisi yang buruk dalam pekerjaan saya				

6	Saya belum mendapat gambaran tentang apa yang akan saya lakukan dimasa depan				
7	Saya berani menghadapi hal yang sulit				
8	Saya memikirkan tujuan berikutnya setelah tujuan awal tercapai dalam pekerjaan saya				
9	Saya focus dengan sesuatu yang telah saya tetapkan dalam pekerjaan saya				
10	Saya mampu memikirkan banyak cara untuk berubah menjadi lebih baik				
11	Saya ragu dengan kemampuan saya				
12	Saya takut menghadapi hal-hal yang sulit				
13	Saya yakin dan berharap dapat menyelesaikan kesulitan dalam pekerjaan saya				
14	Setelah tujuan awal tercapai, saya tidak memiliki tujuan berikutnya dalam capaian pekerjaan saya				
15	Saya mempunyai banyak rencana sehingga sulit untuk focus pada salah satu pekerjaan saya				
16	Saya percaya akan berhasil jika memaksimalkan potensi dan bakat yang saya miliki				
17	Saya sulit memikirkan jalan keluar ketika berhadapan dengan permasalahan				
18	Saya merasa kurang beruntung dalam pekerjaan saya				
19	Saya merasa takut dengan prinsip kerja yang telah saya susun				
20	Saya optimis dengan tujuan yang saya buat				
21	Ketika saya telah menentukan suatu tujuan, maka saya sudah merencanakan bagaimana cara mencapainya				
22	Saya tidak percaya diri bahwa saya mempunyai bakat yang baik				
23	Saya tidak memiliki rasa bangga terhadap diri sendiri				
24	Saya bangga dengan diri saya sendiri				
25	Saya merasa tenang dengan prinsip yang telah saya susun dalam pekerjaan saya				
26	Saya tidak yakin dengan tujuan yan telah saya buat				
27	Saya selalu mengukur kemajuan dalam mencapai tujuan dalam pekerjaan saya				
28	Saya mampu mengontrol pikiran dan tindakan dalam situasi apapun				
29	Saya kehilangan kontrol diri saat menghadapi kesulitan				

30	Ketika saya berada pada permasalahan yang rumit, saya memikirkan banyak cara untuk dapat keluar dari masalah tersebut				
----	---	--	--	--	--



LAMPIRAN G
SURAT KETERANGAN BUKTI PENELITIAN



Surat Izin riset dan pengambilan data



UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 736878, 7364348 📠 (061) 7368017 Medan 20223
Kampus II : Jalan Sambuddi Herms 79 / Jalan Sei Selayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8228031 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: info_research@uma.ac.id

Nomor: 449/FPSI/01.10/IV/2022 5 April 2022
Lampiran: -
Hal: Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang
di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama	: Sutan Badia Sipayung
NPM	: 178600239
Program Studi	: Ilmu Psikologi
Fakultas	: Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Pancur Batu Deli Serdang, Jl. Jambia Ginting, Naino Riam, Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20353 guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Hope (Harapan) dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Pancur Batu Deli Serdang"*. Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

An. Dekan,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



Chairi Arita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- , Mahasiswa Ybs
- Arsip





Surat keterangan telah melaksanakan penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS KESEHATAN
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PANCUR BATU
B. Jamsil Gantung Kav 17, 5 Kampung Tengah Kecamatan Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang
 email : rsudpancubatui@deliserdangkab.go.id Kode Pos : 20353

<p>Nomor : 445/2352/RSUD.PB/V/2022 Sifat : Penting Lamp : - Perihal : <u>Balasan Pelaksanaan Riset</u> <u>Dan Pengambilan Data</u></p>	<p>Pancur Batu, 17 Mei 2022 Kepada, Yth : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di _____ Medan.</p>
--	---

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat balasan dari Dinas Kesehatan Kabupaten Deli Serdang Nomor 3094/440/DS/TV 2022 dan surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 449/FPSI/01.10/TV/2022, mulai melakukan Riset dan Pengambilan Data tanggal 19 April s/d 14 Mei 2022 melaksanakan penelitian.

Melalui surat ini kami dari RSUD Pancur Batu menyatakan bahwa mahasiswa yang identitasnya tertera di bawah ini :

Nama : Sutan Badia Sipayung
 NIM : 178600239

Telah menyelesaikan Riset dan Pengambilan Data DI RSUD Pancur Batu.
 Demikian disampaikan untuk dapat di maklumi.



Kasubag Tata Usaha
 RSUD Pancur Batu
Heri Andriani, S.Kep, Ners
 NIP. 19720412 199503 2 003