

Artikel Asli

Hubungan Tipe Kepribadian Disc Dengan *Burnout* Pada Perawat Puskesmas di Wilayah Kabupaten Jembrana, Bali

The Correlation Between Personality Type of Disc (Dominance, Influence, Steadiness, and Compliance) Models and Burnout the Nurses at Puskesmas in Jembrana Regency, Bali

Vania Putri Widiagma¹, Erti I. Dewi^{2*}, Fitrio Deviantony³

^{1,2,3}Fakultas Keperawatan, Universitas Jember

***Korespondensi penulis:**

Erti Ikhtiarini Dewi

Fakultas Keperawatan Universitas Jember

Jl. Kalimantan No. 37, Jember, Telp: 0331-323450/Fax: 0331-323450

Email: erti_i.psik@unej.ac.id

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Dikirim 29 Januari 2021

Direvisi 22 Maret 2021

Diterima 28 Maret 2021

Kata Kunci:

Burnout

Perawat Puskesmas

Tipe Kepribadian DISC

ABSTRAK

Perawat Puskesmas memiliki area kerja dengan sasaran pelayanan individu, keluarga, kelompok dan komunitas serta pelayanan kesehatan yang bersifat menyeluruh yang meliputi aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Sehingga perawat puskesmas memiliki beban kerja yang tinggi dan berisiko menyebabkan terjadinya *burnout* di tempat kerja. Kepribadian merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Hal ini terkait dengan bagaimana orang menanggapi stres di lingkungan kerja dan diri mereka sendiri. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan tipe kepribadian DISC dengan *burnout* perawat puskesmas. Sebanyak 42 responden dilibatkan dalam penelitian ini dengan menggunakan total sampling. Penelitian ini menggunakan observasional dengan pendekatan *cross-sectional*. Variabel *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan *Cronbach Alpha* (α) 0,854 diperoleh 20 item valid dan variabel kepribadian The DISC Model dengan *Perdictive Validity* 0,89; SD 0,065 diperoleh 24 item valid. Analisis data yang digunakan adalah uji koefisien kontingensi (CI: 95%) dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian DISC dengan *burnout* pada perawat ($X^2 = 13,213$; $p\text{-value} = 0,040$). Sebagian besar perawat memiliki tipe kepribadian C sebanyak 14 perawat (33,3%) dan tipe S sebanyak 13 perawat (31%) dan sebagian besar mengalami *burnout* sedang sebanyak 29 perawat (69%). Kepribadian introvert seperti tipe C dan S lebih berisiko mengalami *burnout* dibanding kepribadian lainnya. Pengenalan kepribadian menjadi sebuah unsur penting sebagai dasar indikator penempatan perawat sesuai dengan karakteristik kepribadiannya.

ABSTRACT

Nurses at PHC has a work area with the target of serving individuals, families, specific groups and communities. PHC as Comprehensive Health Care Service which includes promotive, preventive, curative, and rehabilitative aspects. This makes PHN has a high workload and has the risk of causing burnout in workplace. Personality is one of the factors that caused burnout. It can be related to how people respond to stressors in their work environment and in themselves. This study aimed to analyze the correlation between DISC personality type and burnout of The Nurses at Puskesmas in Jembrana Regency, Bali. This research applied a correlative research design with cross sectional approach. A total of 42 respondents were enrolled in this study by using total sampling. The questionnaires used in data collection were the Maslach Burnout Inventory (MBI) and The DISC Model personality. The data analysis used was contingency coefficient test (CI: 95%) showed a significant correlation between the DISC personality and burnout on nurses at PHC ($X^2 = 13.213$; $p\text{-value} = 0.040$). The majority of nurses had personality type of C are 14 nurses (33.3%) and personality type of S are 13 nurses (31%) and the majority had moderate burnout up to 29 nurses (69%). Introverted personalities such as types C and S are more at risk of experiencing burnout than other personalities. This is important to recognize personality so that we can place nurses according to their personalities and facilitate activities for nurses to reduce stress and burnout.

Keywords:

Burnout

PHC

DISC Personality

Pendahuluan

Burnout merupakan gangguan psikologis yang dapat menyerang individu secara personal, dan biasanya terjadi di lingkungan kerja yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan (Maslach, 2003). Pines dan Arosen menyebutkan bahwa *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosi dan mental. Maslach mengemukakan bahwa *burnout* ditandai dengan tiga dimensi yaitu *exhaustion* (kelelahan emosional), *depersonalization* (depersonalisasi), dan *inefficacy/reduced personal accomplishment* (menurunnya prestasi diri) (Poncet dkk., 2007) (Nursalam, 2015). Penyebab *burnout* sering dikaitkan dengan stres yang muncul secara berkepanjangan. Dampak yang paling terlihat dari seseorang yang mengalami *burnout* adalah menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan dalam bekerja (Maslach dkk., 2001).

Perawat sebagai garda terdepan layanan kesehatan, memiliki peran penting dalam menangani masalah kesehatan pasien selama 24 jam secara terus - menerus. *World Health Organization* (2009) melaporkan bahwa terdapat sekitar 7,8 juta perawat dan bidan di 198 negara. Jumlah tenaga perawat adalah yang terbesar mencapai 49% dari 6 tenaga medis lainnya yaitu sebanyak 296.876 orang (Kemenkes RI, 2017).

Perawat Puskesmas memiliki area kerja dengan sasaran pelayanan individu, keluarga, kelompok dan komunitas. Perawat berperan sangat penting dalam pemberian asuhan pelayanan yang aman dan bermutu, dan akan berdampak pada kenyamanan, kesembuhan, dan kepuasan pasien (Depkes, 2004). Dalam proses melakukan asuhan keperawatan dengan berbagai tanggung jawab dan beban kerjanya, perawat seringkali merasakan kelelahan yang berkepanjangan dan stres yang dapat menimbulkan *burnout*. Puskesmas sebagai pelayanan kesehatan bersifat menyeluruh (*Comprehensive Health Care Service*) memiliki ruang lingkup pelayanan dalam aspek promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Kondisi yang sedikit berbeda dijumpai pada perawat yang bekerja di rumah sakit, dimana fokus pelayanan yang diberikan lebih ke arah kuratif dan

rehabilitatif. Hal ini menyebabkan perawat puskesmas memiliki beban kerja yang tinggi dan berisiko menyebabkan terjadinya *burnout* di tempat kerja.

Beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Felton (1998), Bakker (2000) serta Poncet (2008) mengemukakan bahwa seorang perawat yang mengabdikan diri dengan bekerja di rumah sakit kerap kali mengalami kelelahan yang dapat menyebabkan *burnout*. Hasil data yang dihimpun oleh PPNI pada Mei 2009 di Makasar juga tidak berbeda jauh yaitu menunjukkan 51% perawat mengalami pusing, lelah, kurang istirahat serta stres kerja dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi yang mengindikasikan perawat mengalami *burnout*. Hasil penelitian di atas hanya merupakan sebagian kecil fakta dari keseluruhan kondisi perawat, bahwa stres kerja memang kerap kali dialami oleh perawat di Indonesia (Harnida, 2015).

Perawat yang mengalami *burnout* dapat kehilangan arti dari pekerjaannya dikarenakan oleh respon yang berkepanjangan dari kelelahan fisik, emosional, fisik ataupun mental. Seseorang yang mengalami *burnout* tidak dapat memenuhi tuntutan dari pekerjaannya dan memutuskan tidak disiplin bekerja, sering tidak hadir, menggunakan banyak cuti sakit hingga abai terhadap pekerjaannya (Felton, 1998) (Maslach dkk., 2001). Dampak yang dapat terlihat dari kelelahan perawat saat bekerja yaitu terjadinya penyimpangan kerja yang akan berefek kepada kemunduran penampilan kerja. Kelelahan kerja pada perawat juga dapat menimbulkan dampak pada asuhan keperawatan sehingga asuhan pelayanan yang diberikan tidak akan optimal.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) membagi faktor yang memengaruhi *burnout* menjadi dua, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional terdiri dari dua bagian yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Sedangkan pada faktor individual meliputi tiga bagian yaitu, demografis, karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan (Maslach dkk., 2001).

Karakteristik individu merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan *burnout*, dimana di dalam karakteristik individu ini terdapat faktor kepribadian dari diri seseorang yang berperan (Maslach dkk., 2001). Karakteristik kepribadian merupakan dasar fundamental pembentuk kepribadian seseorang yang dapat menentukan pola pikir, perasaan, dan perilaku (Barrick dan Mount dalam Rustiarini, 2014). Tipe kepribadian model DISC dapat menentukan kepribadian dari diri seseorang. Tipe kepribadian model DISC terdiri dari beberapa unsur, yaitu kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), motivasi dan bagaimana cara seseorang akan berperilaku di tempat kerja. Tipe kepribadian DISC terdiri dari empat elemen kepribadian yakni D (*Dominance*), I (*Influence*), S (*Steadiness*), dan C (*Compliance*) (Permana, 2017). Dengan model DISC akan diketahui sifat alam sadar seseorang atau sifat adaptasi yang ditunjukkan oleh seseorang kepada lingkungannya dan sifat alam bawah sadar yaitu kepribadian seseorang yang sebenarnya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara tipe kepribadian DISC dengan *burnout* yang dialami perawat puskesmas di wilayah Kabupaten Jembrana, Bali.

Metode

Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif korelasional. Pendekatan penelitian menggunakan *cross sectional*. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu perawat puskesmas di wilayah Kabupaten Jembrana, Bali dengan populasi sebanyak 42 perawat. Penentuan sampel menggunakan total sampling dimana jumlah sampel sama dengan populasi, karena populasi kurang dari 100 sehingga diperoleh sampel sebanyak 42 orang.

Kriteria inklusi dalam penelitian ini antara lain perawat puskesmas yang bersedia menjadi responden dengan menandatangani *informed consent*, memiliki tingkat pendidikan minimal DIII Keperawatan. Sedangkan untuk kriteria eksklusi adalah perawat puskesmas yang sedang cuti. Pengambilan data dilakukan dengan kuesioner *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan *Cronbach Alpha* (α) 0,854 dan

variabel kepribadian The DISC Model dengan *Perdictive Validity* 0,89; SD 0,065.

Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini yakni tipe kepribadian DISC dan variabel terikat (dependen) adalah *burnout* pada perawat puskesmas di wilayah Kabupaten Jembrana, Bali. Pengelolaan data kuantitatif dilakukan dengan langkah yaitu *Editing, Coding, Entry Data, dan Cleaning*.

Selanjutnya data dianalisis secara univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan pada karakteristik responden yaitu usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan unit kerja. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan atau korelasi antara dua variabel. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *contingency coefficient*.

Hasil dan Pembahasan

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		39,50; 25-57 *)
Jenis Kelamin		
Laki - laki	12	28,6
Perempuan	30	71,4
Total	42	100
Pendidikan		
D3	32	76,2
Ners	10	23,8
Lama Bekerja		
Kurang dari 5 tahun	5	11,9
Lebih dari 5 tahun	37	88,1
Unit kerja		
Perawat Gigi	2	4,8
Perawat Rawat Jalan	17	40,5
Perawat Rawat Inap	5	11,9
Perawat UGD	18	42,9
Usia (Erikson)		
Dewasa Awal (19 - 40 tahun)	23	54,8
Dewasa Madya (40 - 60 tahun)	19	45,2

Hasil penelitian pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai tengah usia responden yakni 39,10 tahun dengan usia responden paling muda 25 tahun dan yang paling tua 57 tahun. Jenis kelamin paling banyak adalah perempuan sejumlah 30 responden (71,4%). Pendidikan terakhir responden paling banyak yakni lulusan D3 sejumlah 32 responden (76,2%). Lamanya bekerja dipuskesmas sebagian besar responden telah bekerja selama lebih dari lima tahun sejumlah 37 responden (88,1%). Berdasarkan unit kerja responden paling banyak yakni perawat UGD sejumlah 18 responden (42,9%). Berdasarkan kategori usia perkembangan menurut Erikson responden sebagian besar masuk kedalam usia perkembangan dewasa awal yakni sejumlah 23 perawat (54,8%).

Tabel 2. Tipe Kepribadian DISC

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Tipe Kepribadian DISC		
D (<i>Dominance</i>)	5	11,9
I (<i>Influence</i>)	10	23,8
S (<i>Steadiness</i>)	13	31,0
C (<i>Compliance</i>)	14	33,3

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar tipe kepribadian dominan pada responden perawat Puskesmas yakni tipe C (*compliance*) sebanyak 14 perawat (33,3%). Jumlah hampir sama di urutan kedua dengan kategori tipe S (*steadiness*) yakni sebanyak 13 perawat (31%). Sedangkan untuk urutan ketiga dan keempat yakni dengan kategori tipe I (*Influence*) sebanyak 10 perawat (23,8%) dan kategori tipe D (*Dominance*) sebanyak 5 perawat (11,9%).

Tabel 3. Burnout

Variabel	Jumlah (n)	Persentase (%)
Burnout		
Burnout Rendah	8	19
Burnout Sedang	30	71,4
Burnout Tinggi	4	9,5

Tabel 3 menunjukkan sebagian besar responden memiliki tingkat *burnout* sedang

yakni sebanyak 30 perawat (71,4 %). Kemudian urutan kedua dengan kategori tingkat *burnout* rendah yaitu sebanyak 8 perawat (19%). Sedangkan untuk urutan ketiga yakni kategori *burnout* tinggi sebanyak 4 perawat (9,5%).

Tabel 4. Distribusi Tabulasi silang Antara Karakteristik Responden dengan Burnout

Variabel	Tingkat Burnout		
	Rendah	Sedang	Tinggi
Jenis Kelamin			
Laki - laki	2 (16,7%)	6 (50%)	4 (33,3%)
Perempuan	6 (20%)	24 (80%)	0 (0%)
Pendidikan			
D3	8 (25%)	22 (68,8%)	2 (6,2%)
Ners	0 (0%)	8 (80%)	2 (20%)
Lama Bekerja			
Kurang dari 5 tahun	0 (0%)	3 (60%)	2 (40%)
Lebih dari 5 tahun	8 (21,6%)	27 (73%)	2 (5,4%)
Unit kerja			
Perawat Gigi	1 (50%)	1 (50%)	0 (0%)
Perawat Rawat Jalan	4 (23,5%)	13 (76,5%)	0 (0%)
Perawat Rawat Inap	1 (20%)	4 (80%)	0 (0%)
Perawat UGD	2 (11,1%)	12 (66,7%)	4 (22,2%)

Tabel 4 menunjukkan responden dengan jenis kelamin perempuan (80%) lebih dominan mengalami *burnout* sedang dibandingkan laki - laki (50%) dan *burnout* tinggi hanya ditemukan pada responden laki - laki (33,3%). Pada variabel pendidikan terakhir menurut persentase responden dengan pendidikan ners lebih mengalami *burnout* sedang (80%) dan *burnout* tinggi (20%) dibandingkan responden dengan pendidikan D3 dengan tingkat *burnout* sedang (68,8%) dan *burnout* tinggi (6,2%). Pada variabel lama bekerja *burnout* tinggi ditemukan pada responden dengan lama bekerja kurang dari 5 tahun (40%). Pada

variabel unit kerja, *burnout* tinggi hanya ditemukan pada unit kerja perawat UGD (22,2%).

Tabel 5. Hubungan Tipe Kepribadian Model DISC dengan Burnout yang dialami Perawat Puskesmas di Wilayah Kabupaten Jembrana, Bali

Variabel	Kepribadian DISC			
	D (%)	I (%)	S (%)	C (%)
Burnout				
Rendah	0 (0)	1 (12,5)	6 (75)	1 (12,5)
Sedang	5 (16,7)	9 (30)	6 (20)	10 (33,3)
Tinggi	0 (0)	0 (0)	1 (25)	3 (75)

Hasil uji statistik *contingency coefficient* didapatkan nilai pearson X^2 sebesar 13,213 yang berarti nilai signifikan ($X^2 > X^2$ tabel (12,592, df=6)) serta nilai signifikansi Approx. Sig. antara tipe kepribadian DISC dengan *burnout* sebesar 0,040 yang berarti signifikansi $< \alpha$ ($\alpha = 0,05$), diperoleh keputusan menolak H_0 atau menerima H_a yang artinya terdapat hubungan antara tipe kepribadian DISC dengan *burnout* pada perawat.

Karakteristik Responden

Usia responden dari hasil penelitian menunjukkan keragaman dengan rentang 22 – 57 tahun serta sebagian besar masuk ke dalam usia perkembangan dewasa awal (19-40 tahun) yakni sejumlah 23 perawat (54,8%). Maslach (2003) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu kemampuan mengatasi masalah, dimana umur akan berkontribusi terhadap kemampuan seseorang dalam mengatasi masalah. Semakin bertambahnya umur seseorang, memiliki peluang untuk memiliki *burnout* yang lebih rendah (Maslach dkk., 2001). Menurut Havigust, perkembangan usia juga terhadap perkembangan emosi. Semakin dewasa seseorang akan memiliki perkembangan emosi yang stabil dalam menghadapi masalah sehingga seseorang yang lebih muda memiliki resiko yang lebih tinggi

untuk mengalami *burnout* dibanding seseorang yang berusia lebih tua.

Jumlah perawat perempuan lebih besar dibandingkan dengan perawat laki – laki yakni sejumlah 30 perawat (71,4%). Hasil penelitian juga responden perempuan lebih dominan mengalami *burnout* sedang (80%) dibandingkan laki – laki (50%) namun *burnout* tinggi hanya ditemukan pada responden laki – laki (33,3%). Hal ini selaras dengan penelitian Maslach (2001) yang mengatakan bahwa beberapa studi menunjukkan kelelahan yang lebih tinggi untuk wanita, namun beberapa menunjukkan skor yang lebih tinggi untuk pria, dan lainnya tidak menemukan perbedaan secara keseluruhan. Kecenderungan *burnout* lebih banyak dialami oleh perawat perempuan dikarenakan mayoritas profesi perawat didominasi oleh perempuan (71,4%). Perawat perempuan juga mempunyai peran ganda sebagai seorang ibu rumah tangga dalam mengurus keluarga serta menjadi seorang perawat yang bertanggung jawab pada pasien dan puskesmas.

Pendidikan terakhir responden paling banyak yakni lulusan DIII sejumlah 32 perawat (76,2%). Pada variabel pendidikan terakhir menurut persentase responden dengan pendidikan ners lebih mengalami *burnout* sedang (80%) dan *burnout* tinggi (20%) dibandingkan responden dengan pendidikan D3 dengan *burnout* sedang (68,8%) dan *burnout* tinggi (6,2%). Perawat yang memiliki latar belakang pendidikan tinggi cenderung lebih rentan mengalami *burnout* jika dibandingkan dengan perawat yang pendidikannya lebih rendah (Maslach dan Jackson, 1982). Perawat dengan pendidikan tinggi biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar dan stres lebih tinggi. Perawat dengan latar belakang pendidikan tinggi terkadang memiliki harapan atau ideal diri yang lebih tinggi untuk pekerjaan mereka, sehingga akan lebih tertekan jika harapan ini tidak terwujud dan tidak sesuai dengan ekspektasi, perawat dapat merasakan kegelisahan yang dapat menimbulkan *burnout*.

Sebagian besar perawat puskesmas sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun yakni sejumlah 37 perawat (88,1%). Usia sejalan

dengan pengalaman atau masa kerja seseorang. *Burnout* cenderung lebih merupakan risiko di awal karir seseorang (Maslach dkk., 2001). Perawat yang lebih berpengalaman memiliki lebih banyak pengalaman keperawatan klinis dan pengalaman hidup, sehingga perawat dapat mengkoordinasikan konflik dari semua aspek dan mengatur suasana hati mereka dengan lebih baik. Perawat juga memasuki masa yang matang dimana kesejahteraan dan posisinya akan meningkat serta pengalaman kerja semakin menumpuk dan masalah dapat dikelola dengan baik. Akibatnya, ada tekanan berkurang secara bertahap seiring waktu sehingga risiko burnout lebih kecil dibanding diawal karir perawat.

Mayoritas perawat puskesmas lebih banyak yang bekerja dibagian UGD yakni sejumlah 18 perawat (42,9%) serta *burnout* tinggi hanya ditemukan pada perawat puskesmas yang bekerja di UGD (22,2%). Setiap unit kerja memiliki stressor masing-masing dan beban kerja berbeda yang sama-sama dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja atau *burnout* pada perawat IGD memiliki persentase tertinggi dari unit kerja lainnya yaitu stress kerja ringan 72,7% (Nuratmi, 2014). Bekerja di IGD membutuhkan banyak tenaga, bersifat dituntut kerja cepat dan tepat dengan kondisi pasien yang beragam dan gawat sehingga perawat lebih rentan mengalami stres dan kelelahan hingga beresiko menimbulkan *burnout*. Sebagai perawat puskesmas yang memiliki wilayah juga sebagai tanggung jawabnya, perawat puskesmas selain bekerja pada unit kerja pokok seperti UGD, perawat juga disibukkan dengan membuat program, melakukan promosi kesehatan di keluarga maupun komunitas. Dengan berbagai tanggung jawab tersebut akan menimbulkan kelelahan yang dapat beresiko terjadinya *burnout*.

Tipe Kepribadian DISC

Berdasarkan hasil analisis deskriptif tipe kepribadian DISC perawat puskesmas di wilayah Kabupaten Jembrana lebih banyak memiliki tipe kepribadian C (33,3%) dan tipe kepribadian S (31%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Haryati (2013) yang

didapatkan bahwa seluruh perawat kepala ruangan yang menjadi responden mempunyai kepribadian gabungan antara tipe S dan tipe C. Penelitian yang dilakukan pada 161 perawat rawat inap di RS Haji Jakarta juga mayoritas perawat mempunyai tipe kepribadian *steadiness* 41,6% (Prihartin, 2019).

Karakteristik kepribadian merupakan dasar fundamental pembentuk kepribadian seseorang yang dapat menentukan pola pikir, perasaan, dan perilaku (Barrick dan Mount dalam Rustiarini, 2014). Kepribadian merupakan faktor internal yang akan mempengaruhi bentuk perilaku seseorang ketika berhadapan dengan berbagai situasi dan kondisi dan dapat mempengaruhi terjadinya *bunout* (Maslach, 2001). Pernyataan tersebut berkaitan dengan bagaimana kemampuan seseorang dalam berespon terhadap stressor yang muncul, baik yang berasal dari dalam individu tersebut maupun yang berasal dari lingkungan kerjanya (Sasanti, 2016).

Tipe kepribadian DISC terdiri dari empat elemen kepribadian yakni *Dominance*, *Influence*, *Steadiness*, dan *Compliance*. Tipe D (*Dominance*) yakni seseorang yang senang membuat keputusan untuk diri mereka sendiri dan orang lain, cenderung ekstrovert. Tipe D memiliki karakteristik berpikir secara independen, ambisius, dan memiliki pendekatan yang aktif dan cepat dalam memecahkan masalah. Seseorang dengan tipe kepribadian D cenderung menyukai posisi sebagai leader. Tipe I (*Influence*) yakni seseorang yang senang bersosialisasi dan memimpin orang lain dengan cara mengajak (persuasif), cenderung ekstrovert. Tipe I adalah orang - orang yang memiliki kecenderungan perilaku interpersonal yang menonjol yaitu mereka suka menghibur dan bersifat social (Permana, 2017).

Tipe kepribadian S (*Steadiness*) disebut sebagai kepribadian yang paling cocok dengan pekerjaan yang membutuhkan sifat sabar, ramah, empati, bersahabat tulus, pengertian dan pendengar yang baik seperti perawat, dokter anak, guru, pekerja sosial, dll. Tipe kepribadian S memiliki sifat umum yang ramah, bersahabat, pendengar yang baik, sabar, santai (tidak khawatir), tulus, stabil dan

terprediksi (karena suka melakukan sesuatu yang berulang), cenderung introvert serta merupakan rekan tim yang bisa diandalkan (Shin, 2017). Karakteristik tipe kepribadian S yang paling sesuai dengan kebutuhan karakter seorang perawat yang harus sabar dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien dengan penyakit dan sifat yang berbeda – beda.

Tipe kepribadian C (*Compliance*) memiliki sifat yang suka memerhatikan hal – hal kecil, membuat perencanaan, ingin melakukan sesuatu dengan benar, serta baik dalam waktu, angka atau keuangan, cenderung introvert. Tipe C ini juga memiliki sifat yang teliti yang tinggi dan menyukai segala hal yang serba terstruktur, mengikuti petunjuk dan standar, mengontrol kualitas dengan baik sekali, konsentrasi dalam hal – hal detail, kritis dalam menganalisis kinerja, menghindari permasalahan dan sangat patuh terhadap pimpinan serta relatif sabar (Permana, 2017). Beberapa karakteristik dari Tipe C ini cocok dengan profesi perawat terutama dalam hal harus teratur, tepat, efektif dan berkonsentrasi dalam melakukan SOP saat melakukan penanganan maupun asuhan keperawatan.

Berdasarkan pembahasan diatas tipe kepribadian C dan S merupakan kepribadian yang cocok untuk dimiliki oleh seorang perawat khususnya karakteristik dari kepribadian S (*Steadiness*) adalah tipe kepribadian yang hampir mendekati dengan karakteristik yang harus dimiliki oleh perawat.

Burnout pada Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada perawat puskesmas paling banyak mengalami tingkat *burnout* yang sedang yakni sejumlah 30 perawat (71,4%) sedangkan tingkat *burnout* yang paling sedikit ditemui pada perawat puskesmas yakni tingkat *burnout* tinggi sejumlah 4 perawat (9,5%). Hasil penelitian selaras dengan penelitian oleh Felton (1998), Bakker (2000) dan Poncet (2008) yang menunjukkan bahwa perawat memiliki resiko tinggi kelelahan sehingga menyebabkan *burnout*.

Burnout pada perawat memiliki korelasi yang positif dengan jumlah waktu yang diberikan kepada pasien, dimana menuntut perawat memberikan perhatian secara emosional. Tekanan dan tuntutan secara emosional tersebut, menyebabkan profesi perawat sangat rentan mengalami *burnout* (Fitriyah, 2018).

Burnout adalah respon seseorang terhadap stresor emosional dan interpersonal pada tingkat yang berat dan berkepanjangan. Perawat yang mengalami kelelahan emosional disebabkan oleh kompleksnya tuntutan pekerjaan seperti besarnya jumlah pasien yang harus dihadapi, adanya pola kerja bergilir dimana sebagian besar waktu kerja perawat dilakukan melalui kontak langsung dengan pasien, dan adanya konflik dengan sesama perawat, dokter, pasien, dan keluarga pasien. Depersonalisasi pada perawat ditandai dengan adanya kecenderungan untuk menjauhkan diri serta mengurangi keterlibatan diri dalam bekerja, munculnya sikap tidak berperasaan, dan acuh tak acuh terhadap berbagai aspek pekerjaan, lingkungan, dan orang sekitarnya, perawat menjadi tidak peka akan kebutuhan pasien dan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang dirasakan oleh pasien (Maslach, 2001).

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang ada peneliti berasumsi bahwa *burnout* tingkat sedang yang paling sering ditemui dan rentan dialami oleh perawat. *Burnout* dapat menyebabkan perawat mengalami perubahan dalam hal psikis maupun fisiknya, akibatnya pekerjaan pun menjadi tidak optimal, perawat seringkali absen kerja dampak dari kelelahan fisik, timbul gangguan kesehatan, perawat menjadi sering emosi serta progress kerja perawat menjadi lambat dan menurunnya semangat untuk bekerja. Apabila hal ini terjadi, maka akan mengakibatkan pelayanan kesehatan yang diberikan oleh perawat pada pasien menjadi tidak efektif.

Hubungan Tipe Kepribadian DISC dengan Burnout pada Perawat Puskesmas di Wilayah Kabupaten Jembrana, Bali.

Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian DISC dengan *burnout* pada perawat puskesmas. Hasil penelitian yang dilakukan peneliti, sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di US mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan tipe kepribadian (*hardiness, CSE, Big Five personality factors*) pada perawat (Ecie, 2013). Penelitian lainnya pada perawat di RSUD Kota Salatiga menunjukkan hasil uji statistik menggunakan uji *chi-square* diperoleh *p-value* 0,000 yang berarti terdapat hubungan antara *personality* dengan stres kerja (*burnout*) perawat (Sasanti, 2016). Penelitian yang dilakukan pada 269 perawat di Karanganyar juga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara tipe kepribadian introvert dengan *burnout* yakni dengan hasil *p value* 0,001 dan *r* 0,350 (Atia dan Soetjiningsih, 2020).

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) membagi faktor yang memengaruhi *burnout* menjadi dua, yaitu faktor situasional dan faktor individual. Faktor situasional terdiri dari dua bagian yaitu karakteristik pekerjaan dan karakteristik organisasi. Sedangkan pada faktor individual meliputi tiga bagian yaitu, demografis, karakteristik kepribadian dan sikap terhadap pekerjaan (Maslach dkk., 2001). Pada tingkat individual, tipe kepribadian memiliki peran dalam menentukan kemungkinan perawat untuk mengalami *burnout*. Hal ini terutama berkaitan dengan bagaimana cara seseorang dalam merespon stressor-stressor baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari dalam individu tersebut (Sasanti, 2016).

Burnout pada perawat berasal dari berbagai stressor dalam pekerjaan, seperti beban kerja dan ambiguitas dan beberapa diantaranya tampak berinteraksi dengan tingkat ego individu dan karakteristik kepribadian (Maslach, 1981). Tipe kepribadian cenderung mempengaruhi bagaimana seseorang cara seseorang menghadapi masalah, stressor serta

memengaruhi kinerja seseorang ditempat kerja. Perawat dengan pekerjaannya yang berat mungkin saja menemukan masalah yang berkaitan dengan fisik maupun psikis. Tentu saja keduanya akan berakibat pada kinerjanya. Dengan tipe kepribadian yang berbeda, tentu cara menyelesaikan masalahnya juga berbeda (Afidah, 2015).

Tipe kepribadian DISC memberikan informasi mengenai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), motivasi dan bagaimana seseorang akan berperilaku tempat kerja serta bagaimana pekerja akan merespon lingkungan kerjanya, seberapa cocok seorang pegawai dengan pekerjaannya sesuai tipe kepribadian yang dimilikinya (Permana, 2017). Hasil penelitian diketahui bahwa tipe kepribadian pada perawat puskesmas dominan lebih banyak yang memiliki tipe kepribadian C (33,3%) dan tipe kepribadian S (31%). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perawat puskesmas lebih banyak yang memiliki tingkat *burnout* yang sedang (71,4%). Hasil tabulasi silang antara tipe kepribadian DISC dan *burnout* pada penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* tinggi hanya ditemukan pada responden dengan kepribadian C (75%) dan tipe kepribadian S (25%). Hal ini selaras dengan oleh penelitian serupa yang menyatakan bahwa gaya kepribadian yang memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang adalah gaya kepribadian *steadiness* dan gaya kepribadian *dominance, influence, dan compliance* termasuk dalam kategori *burnout* rendah (Mufida, 2012).

Menurut asumsi peneliti kepribadian C dan S yang cenderung memiliki sifat yang introvert memiliki risiko mengalami *burnout* lebih tinggi di banding dengan kepribadian D dan I. Perawat yang cenderung introvert, stabil, dapat dipercaya, rileks, pasif, santai, menghindari tanggung jawab, tidak tegas, tidak berorientasi pada target, menyukai sesuatu yang berjalan dengan konsisten dan kurang menyukai perubahan yang bersifat mendadak seperti *steadiness* serta berhati-hati, teliti, sensitif, kurang ramah, tidak menyukai perubahan dan perfectionis seperti *compliance* memiliki kecenderungan yang lebih besar untuk mengalami *burnout*

dibanding dengan pegawai yang memiliki sifat ekstrovert seperti tipe kepribadian dominance yang ambisius, keras, tegas, tanpa basa-basi, menyukai tantangan dan mandiri seperti; dan tipe kepribadian influence yang memiliki sifat, ekspresif, suka berbicara, bersemangat, ramah, optimis, persuasif, lincah, egosentris, dan kompulsif.

Kesimpulan

Terdapat hubungan yang signifikan antara tipe kepribadian DISC dengan *burnout* pada perawat puskesmas di wilayah Kabupaten Jembrana, Bali dan menunjukkan hubungan yang sedang yakni hubungan tidak terlalu lemah maupun kuat. Perawat memiliki resiko tinggi mengalami *burnout*. Kepribadian menjadi salah satu faktor dari dalam individu yang dapat menimbulkan *burnout*. Mayoritas perawat memiliki kepribadian tipe C dan tipe S dimana kepribadian tipe S merupakan yang paling mendekati dan sesuai dengan karakteristik yang harus dimiliki perawat.

Burnout yang merupakan risiko dari stres berkepanjangan di lingkungan kerja dapat dialami siapa saja khususnya pada perawat. Oleh karena itu sangat penting untuk bisa mengurangi risiko terjadinya *burnout* dengan menerima pekerjaan yang dilakukan. Instansi pelayanan kesehatan harapannya dapat lebih memperhatikan kesehatan jiwa para perawat serta memfasilitasi kegiatan yang dapat mengurangi stres pada perawat. Pengkajian kepribadian perawat juga diharapkan dapat dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pekerjaan atau unit kerja yang sesuai dengan kepribadian perawat sehingga risiko *burnout* dalam pekerjaan akan lebih dapat diminimalisir.

Referensi

Afidah, N. dan A. Pratiwi. (2015). Hubungan antara tipe kepribadian dengan kinerja perawat di rumah sakit pku muhammadiyah surakarta. Repository Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta. 196-205.

Atia, Y. S. D. dan C. H. Soetjningsih. (2020). Burnout dan kaitannya dengan tipe kepribadian introvert. *Psycho Idea*. 18(1):8-15.

Bakker A.B., Killmer C.H., Siegrist J., dan Schaufeli W.B. (2000). Effort-reward imbalance and burnout among nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 31(4):884-891.

Ecie, M. T. (2013). Relationships Among Nursing Burnout, the Big Five Personality Factors, and Overall Self-Concept: The Impact of Assessing Common Method Variance. The University of Tennessee at Chattanooga.

Felton, J. S. (1998). Burnout as a clinical entity - its importance in health care workers. *Occupational Medicine*. 48(4):237-250.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*. 30(1):159-165.

Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat. *Persona:Jurnal Psikologi Indonesia*. 4(1):31-43.

Haryati, O. dan A. Nurhasanah. (2013). Penggunaan metode disc dalam menilai kesesuaian gaya kepribadian kepala ruangan dengan tuntutan jabatan. *Jurnal Keperawatan*. 1(1):89-101.

Kemendes RI. (2017). Infodatin Pusat Data Dan Informasi Kementerian Kesehatan RI 12 Mei Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. Jakarta Selatan: Kementerian Kesehatan RI Pusdatin.

Maslach, C. (2003). *Burnout The Cost of Caring*. Los Altos: ISHK. ISHK.

Maslach, C. dan S. E. Jackson. (1982). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 2(10):99-113.

Maslach, C., W. B. Schaufeli, dan M. P. Leiter. (2001). Job burnout. *Annu. Rev. Psychol*. 52:397-422.

Mufida, S. (2012). Perbedaan burn out ditinjau dari gaya kepribadian dominance, influence, steadiness, dan compliance. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(1):47-55.

Nuratmi, Y. (2014). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang ICU, IGD Dan IBS Rumah Sakit Sari Mulia Banjarmasin. SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN SARI MULIA BANJARMASIN.

Nursalam. (2015). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pendekatan Praktis*. Edisi 4.

- Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Medika.
- Permana, M. Z. (2017). *Panduan Praktis Personality Assessment*. Edisi 1. Jakarta: Penerbit Raih Asa Sukses.
- Poncet, M. C., P. Toullic, L. Papazian, N. Kentish-Barnes, J. F. Timsit, F. Pochard, S. Chevret, B. Schlemmer, dan É. Azoulay. (2007). Burnout syndrome in critical care nursing staff. *American Journal of Respiratory and Critical Care Medicine*. 175(7):698-704.
- Prihartin, E. (2019). *Hubungan Antara Karakteristik Kepribadian Perawat Dan Motivasi Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Haji Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Sasanti, S. D. dan Z. Shaluhiah. (2016). Personality berpengaruh terhadap terjadinya stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum kota salatiga. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*. 11(1):66.
- Shin, E. (2017). *The DISC Codes*. Edisi 5. Jakarta: PT. Alfa Cemerlang Edindo.