



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6519-6533

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Job Burnout dan *Subjective Well-Being* Pada Perawat Wanita di Puskesmas Kabupaten X

Eunike Aruna Widiyanto^{1✉}, Sutarto Wijono²

Universitas Kristen Satya Wacana

Email: eunikearuna7@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan utama penelitian adalah untuk mengetahui hubungan *job burnout* dan *subjective well-being* pada perawat wanita di puskesmas Kabupaten X, dengan jumlah partisipan sebanyak 229 orang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional, dengan menggunakan teknik *quota sampling* untuk menentukan sampel yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam jumlah (kuota) yang diinginkan. Untuk mengukur *job burnout*, skala yang digunakan adalah *The Maslach-Trisni Burnout Inventory* (M-TBI) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,916. Untuk mengukur *subjective well-being*, skala yang digunakan adalah *Satisfaction with Life Scale* (SWLS) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,806 serta *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE) dengan Cronbach Alpha sebesar 0,739. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan analisis data selanjutnya dilakukan dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25, dengan menggunakan uji korelasi *Spearman Rho*. Analisis tersebut menghasilkan koefisien korelasi sebesar $(r) = -,707$, dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Korelasi negatif signifikan menunjukkan hubungan yang kuat antara *job burnout* dan *subjective well-being* pada perawat wanita di puskesmas Kabupaten X. Hal ini menunjukkan bahwa ketika *job burnout* tinggi maka, *subjective well-being* rendah dan sebaliknya, ketika *job burnout* rendah, maka *subjective well-being* tinggi. Hasil ini memiliki implikasi penting bagi puskesmas, yang menekankan perlunya meminimalisir terjadinya *job burnout* bagi perawat wanita untuk meningkatkan *subjective well-being*. Namun, penelitian lebih lanjut dapat mempelajari faktor-faktor mendasar yang berkontribusi terhadap *job burnout* dan *subjective well-being* supaya dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang korelasi kedua variabel.

Kata Kunci: *Kelelahan Kerja, Kesejahteraan Subjektif, Perawat Wanita*

Abstract

The main objective of the study was to identify the relationship between job burnout and subjective well-being in female nurses at X Regency health centres, with a total of 229 participants. This study used a quantitative correlational approach, using quota sampling techniques to determine samples that have certain characteristics in the desired number (quota). To measure job burnout, the scale used was The Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI) with a Cronbach Alpha of 0.916. To measure subjective well-being, the scale used was the Satisfaction with Life Scale (SWLS) with a Cronbach Alpha of 0.806 and the Scale of Positive and Negative Experience (SPANE) with a Cronbach Alpha of 0.739. Data were collected through distributing questionnaires, and further data analysis was carried out using IBM SPSS Statistics version 25, using the Spearman Rho correlation test. The analysis resulted in a correlation coefficient of $(r) = -.707$, with $p = 0.000$ ($p < 0.05$). The significant negative correlation indicates a strong relationship between job burnout and subjective well-being in female nurses at X Regency health centres. This indicates that when job burnout is high, subjective well-being is low, and when job burnout is low, subjective well-being is high. These results have important implications for health centres, which emphasise the need to reduce the frequency of job burnout for female nurses to improve subjective well-being. However, further research could study the underlying factors that contribute to job burnout and subjective well-being to provide a more comprehensive understanding of the correlation between the two variables.

Keywords: *Job Burnout, Subjective Well-Being, Female Nurses*

PENDAHULUAN

Hasil temuan Wang et al. (2020) mengatakan bahwa seiring dengan meningkatnya proporsi wanita dalam angkatan kerja, isu kesehatan mental perempuan telah menjadi perhatian dunia. Karena perbedaan peran sosial antara pria dan wanita, wanita menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga sehingga kesehatan mental wanita lebih mudah terganggu. Pada saat ini, wanita banyak berkontribusi dalam bidang profesi yang mulai merambah ke kabupaten kecil di Indonesia salah satunya profesi perawat. Berdasarkan data (Dinas Kesehatan Kabupaten X, 2019) jumlah perawat wanita adalah 535 orang, 68,9% dari jumlah keseluruhan perawat di Kabupaten X. Secara umum, perawat wanita di Kabupaten X ketika melayani pasien, mereka bisa mengalami *compassion satisfaction* yang merupakan bagian dari *subjective well-being*. Keperawatan adalah profesi yang penuh *welas* kasih atau *compassion*. Hal ini sejalan dengan temuan Zhang et al., (2018) yang menyatakan bahwa ketika merawat pasien, perawat dapat mengalami *compassion satisfaction* yang artinya terjadi ketika seseorang mengalami kegembiraan atas pencapaian atau hasil ketika mereka dapat membantu orang lain. Demikian juga, profesi perawat wanita di Kabupaten X dituntut untuk melayani secara profesional walaupun mengalami tuntutan dan beban kerja yang

tinggi sehingga bisa menimbulkan stres dalam pekerjaan. Pernyataan tersebut didukung oleh ungkapan Sabiq & Miftahuddin (2017) yang mengatakan bahwa profesi perawat wanita dituntut mampu memberikan pelayanan profesional dengan jam kerja dan beban kerja yang menimbulkan tingkat stres yang tinggi. Oleh karena itu, perawat wanita di Kabupaten X harus bisa bekerja profesional serta harapannya perawat wanita dan dapat mempunyai *subjective well-being* untuk memenuhi tantangan yang ada di tempat kerja.

Pada Jumat, 15 Maret 2024, penulis tertarik untuk melakukan wawancara kepada 35 perawat wanita di puskesmas Kabupaten X. Dari 35 perawat wanita, 30 orang perawat wanita merasa kurang puas dan kurang merasa bahagia ketika melayani pasien karena jadwal kerja yang padat atau kurangnya waktu istirahat yang memadai, hal ini diakibatkan oleh pasien yang membludak sehingga jam istirahat habis untuk melayani pasien. Perawat wanita juga mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, terutama jika mereka memiliki tanggung jawab keluarga tambahan seperti merawat anak-anak atau anggota keluarga lainnya. Hal ini diakibatkan oleh adanya tugas administrasi keuangan, *logbook*, ujian kompetensi, penilaian pegawai (SKP) yang masih harus dikerjakan di rumah setelah mereka melayani pasien di puskesmas. Selain itu, perawat wanita merasa hubungan interpersonal dengan pasien di puskesmas kurang memberikan dukungan dan kehangatan hal ini dicontohkan ketika perawat wanita melayani pasien di lapangan misalnya Posyandu (Pos Pelayanan Terpadu), Posbindu (Pos Binaan Terpadu), dan pemeriksaan berkala di sekolah-sekolah, mereka sering merasa bahwa mereka tidak diperhatikan dan pasien kurang memberikan *feedback* yang menghargai perawat wanita. Atas dasar fenomena yang terjadi di puskesmas tersebut, peneliti menduga ada masalah pada *subjective well-being* pada perawat wanita.

Sebuah penelitian menjelaskan bahwa *subjective well-being* yang terganggu adalah salah satu penyebab paling menonjol dari berkurangnya keterlibatan dalam pekerjaan (Lizano, 2015). Temuan tersebut didukung oleh hasil survei Sherman (2022) yang menunjukkan bahwa betapa pentingnya membangun *well-being* pada tenaga keperawatan. Selain itu, WHO 2013 menjelaskan bahwa *subjective well-being* menjadi dasar dalam agenda sebagai bagian kerangka kerja "WHO 2020" di Eropa. Alasan mengapa *subjective well-being* penting diteliti sangat jelas bahwa *subjective well-being* diidentifikasi berkaitan dengan masalah kesehatan.

Subjective well-being memiliki dampak positif pada individu yang ditunjukkan menurut Proctor (2017) yaitu membuat seseorang merasa bahagia dalam hidup yang membuat individu semangat menjalani aktivitas sehari-hari, terutama tugas yang berat.

Individu yang memiliki *subjective well-being* dapat menghasilkan kinerja yang optimal serta hasil dari tugas menjadi berkualitas. Selain itu, berdasarkan penelitian Wang et al., (2020), dampak positif menumbuhkan *subjective well-being* dapat meningkatkan efisiensi kerja, kepuasan pasien, dan meningkatkan manfaat sosial. Salah satu dampak yang dirasakan perawat wanita yaitu mereka bisa bekerja dengan optimal dengan memberikan pelayanan yang ramah, bersikap hangat, dan profesional. Namun, menurut Snyder & Lopez (2016), ketika *subjective well-being* dalam keadaan rendah, individu cenderung mengarah lebih besar pada pengalaman emosi negatif yang membuat individu mudah marah sehingga ketika menjalankan tugas dalam pekerjaan individu sulit untuk melakukan performa terbaik dalam pekerjaannya. Pada kenyataannya, banyak perawat wanita lebih sering merasakan emosi negatif, hal tersebut membuat perawat menjadi tidak sabar dan berbicara ketus kepada pasien, bahkan kelalaian dalam melayani pasien bisa terjadi.

Subjective well-being merupakan fenomena yang kompleks dan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Pernyataan tersebut dinyatakan oleh Kim et al. (2019) yang mengatakan bahwa *subjective well-being* pada perawat dipengaruhi oleh data demografis termasuk usia, jenis kelamin, *marital status*. Kemudian, *subjective well-being* pada perawat sering dihubungkan dengan pekerjaan seperti *satisfaction* dan *job burnout* (Kim & Yeom, 2018; Kim et al., 2019). Temuan tersebut didukung oleh penelitian Wang (2020) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *subjective well-being* salah satunya *perceived social support* dan *job burnout*.

Penelitian mengenai *job burnout* menjadi penting karena 10-70% perawat di seluruh dunia diperkirakan mengalami *burnout* (Bridgeman et al., 2018). *Job burnout* pada perawat dikonseptualisasikan sebagai sindrom psikologis yang terjadi di lingkungan kerja. Ini adalah fenomena yang dipandang sebagai pengalaman emosional negatif (Zaki et al., 2016). Dalam hasil wawancara dengan beberapa perawat wanita di Puskesmas Kabupaten X, menyebutkan bahwa *job burnout* ini mempengaruhi kehidupan mereka. Responden menyatakan bahwa emosi mereka terkuras akibat pekerjaan yang mengharuskan melayani dengan profesional tetapi masih banyak pekerjaan administrasi yang harus dilakukan saat itu juga. Perawat wanita di puskesmas tersebut merasa lelah pada saat bekerja karena banyaknya pasien. Selain itu, mereka merasa lebih sinis ketika sedang bekerja menghadapi pasien. Dengan demikian, *job burnout* berperan penting dalam menentukan kinerja individu.

Bedasarkan berbagai penelitian terdapat korelasi negatif antara *job burnout* dan *subjective well-being*. Penelitian yang dilakukan oleh Wang et al., (2020) menunjukkan

bahwa tiga dimensi dari *job burnout* dan *subjective well-being* pada dokter wanita di China menghasilkan korelasi negatif dan signifikan. Sebuah studi oleh Jia et al., (2021) juga menunjukkan hasil bahwa *job burnout* berkorelasi negatif signifikan dengan *subjective well-being* pada pekerja administrator rumah sakit di Tiongkok. Selain itu, penelitian Lan et al., (2021) membuktikan bahwa *subjective well-being* menjadi mediator antara *job burnout* dan *generativity concern* di China dan hasil dari penelitian tersebut yaitu *job burnout* signifikan berkorelasi negatif pada *subjective well-being* dan *generativity concern*. Artinya, *subjective well-being* yang buruk terkait dengan tingkat *burnout* yang tinggi dan sebaliknya ketika *subjective well-being* tinggi terkait dengan *job burnout* yang rendah. Namun, ada beberapa studi yang menunjukkan bahwa *job burnout* pada perawat memiliki korelasi positif dan signifikan pada *subjective well-being* (Qu & Wang, 2015). Korelasi *job burnout* dan *subjective well-being* tidak memiliki efek langsung karena ada beberapa faktor perantara seperti usia, *marital status*, dan gender (Qu & Wang, 2015). Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa *job burnout* jika dipahami dengan baik dapat meningkatkan potensi *subjective well-being* pada perawat wanita.

Penelitian tentang *job burnout* dan *subjective well-being* pada perawat wanita dan di Kabupaten X mempunyai perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya tentang *job burnout* dan *subjective well-being*. Perbedaan penelitian terdapat pada perbedaan geografis. Penelitian sebelumnya dilakukan di negara China, sedangkan penelitian penulis terletak di Indonesia (Jia et al., 2021; Lan et al., 2021; Wang et al., 2020). Perbedaan lain terdapat pada subjek, penelitian sebelumnya melibatkan dokter dan administrator rumah sakit (Jia et al., 2021; Wang et al., 2020), sedangkan subjek penelitian penulis adalah perawat yang berjenis kelamin wanita. Pada penelitian Wang et al. (2020) yang berjudul *job burnout on subjective well-being mong chinese female doctors: the moderating role of perceived social support*, perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu penelitian terdahulu menggunakan metode survei *cross-sectional* ini dilakukan pada dokter wanita China dengan menggunakan desain komparatif kausal, sedangkan penelitian ini menggunakan metode *quota* sampling dimana peneliti mengelompokkan kriteria pada perawat wanita serta menjadikan metode korelasi dengan data yang dikumpulkan menggunakan skala. Selain itu, penelitian yang dilakukan Chenn et al., (2023) menyoroti pentingnya mengatasi *job burnout* untuk *subjective well-being* pada perawat di Taiwan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan teori dan latar belakang masalah yang telah disebutkan sebelumnya, penelitian ini didesain menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan uji korelasi guna mengetahui hubungan antara *job burnout* dan *subjective well-being*.

Populasi dalam penelitian ini merupakan perawat di seluruh puskesmas berjumlah 535 perawat wanita yang terletak di Kabupaten X. Penelitian ini menggunakan *quota sampling* yang merupakan teknik untuk menentukan sampel yang memiliki ciri-ciri tertentu dalam jumlah (kuota) yang diinginkan (Sugiyono, 2013). Kriteria subjek dalam penelitian ini ialah perawat yang berjenis kelamin wanita dan minimal sudah 1 tahun bekerja di puskesmas.

Sampel yang digunakan peneliti pada penelitian ini mewakili sebagian dari populasi dalam hal ukuran dan komposisi dengan menggunakan rumus Slovin preposisi 10% (Sugiyono, 2013).

$$n = \frac{N}{(1 + (N \times e^2))}$$

Keterangan:

N= Jumlah Populasi

n= Jumlah Sampel

e= Taraf kesalahan

Berdasarkan rumus diatas, diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{535}{(1+(535 \times 5\%^2))} \\ &= \frac{535}{(1+(535 \times 0.0025))} \\ &= \frac{535}{(1+1.3375)} \\ &= \frac{535}{2,3375} = 228,87 \end{aligned}$$

Maka dari itu, melalui perhitungan rumus Slovin diperoleh hasil 228,87 sehingga sampel penelitian ini dibulatkan menjadi 229 perawat wanita di Kabupaten X.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Statistik Deskriptif

Job Burnout

Untuk mengetahui kategorisasi hasil pengukuran *job burnout* digunakan kriteria 5 kotak (*five box method*). Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Tabel 1. Penilaian Analisis Deskriptif *Job Burnout*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
$X < 1,80$	Sangat Rendah	8	3,49%	4,57
$1,81 \leq X < 2,60$	Rendah	7	3,06%	
$2,61 \leq X < 3,40$	Sedang	4	1,75%	
$3,41 \leq X < 4,20$	Tinggi	23	10,04%	
$4,21 \leq X$	Sangat Tinggi	187	81,66%	

Pengukuran variabel *job burnout* pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan 229 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak pada kategori "Sangat Rendah" memiliki presentase 3,49% pada kategori "Rendah" memiliki presentase 3,06%, pada kategori "Sedang" berada pada presentase 1,75%, pada kategori "Tinggi" berada pada presentase 10,04%, dan "Sangat Tinggi" berada pada presentase 81,66%. Berdasarkan Tabel 1 dapat terlihat bahwa rata-rata atau *mean job burnout* secara keseluruhan 4,57 yang artinya berada pada kategori "Sangat Tinggi".

Subjective Well-Being

Satisfaction With Life Scale (SWLS)

Untuk mengetahui kategorisasi hasil pengukuran *subjective well-being* (SWLS) digunakan kriteria 5 kotak (*five box method*). Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 7 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{7-1}{5} \end{aligned}$$

= 1,2

Tabel 2. Kategorisasi Variabel *Subjective Well-Being (SWLS)*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
$X < 2,20$	Sangat Rendah	193	84,28%	1,19
$2,21 \leq X < 3,40$	Rendah	19	8,30%	
$3,41 \leq X < 4,60$	Sedang	10	4,37%	
$4,61 \leq X < 5,80$	Tinggi	2	0,87%	
$5,81 \leq X$	Sangat Tinggi	5	2,18%	

Pengukuran variabel *subjective well-being* pada skala *satisfaction with life scale (SWLS)* pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan 229 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak pada kategori "Sangat Rendah" memiliki presentase 84,28%, pada kategori "Rendah" memiliki presentase 8,30%, pada kategori "Sedang" memiliki presentase 4,37%, pada kategori "Tinggi" memiliki presentase 0,87%. Kemudian pada kategori "Sangat Tinggi" memiliki presentase 2,18%. Berdasarkan Tabel 2 dapat terlihat bahwa rata-rata atau *mean* sebesar 1,19 yang artinya berada pada kategori "Sangat Rendah".

Scale of Positive and Negative Experience (SPANE)

Untuk mengetahui kategorisasi hasil pengukuran *subjective well-being (SPANE)* digunakan kriteria 5 kotak (*five box method*). Maka nilai tertinggi yang diperoleh yaitu 5 dan nilai terendah 1, jadi diperoleh interval sebagai berikut:

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{jumlah kategori}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

Tabel 3. Kategorisasi Variabel *Subjective Well-Being (SPANE-P)*

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
$X < 1,80$	Sangat Rendah	156	68,12%	1,67
$1,81 \leq X < 2,60$	Rendah	44	19,21%	
$2,61 \leq X < 3,40$	Sedang	15	6,55%	
$3,41 \leq X < 4,20$	Tinggi	7	3,06%	
$4,21 \leq X$	Sangat Tinggi	7	3,06%	

Pengukuran variabel *subjective well-being* pada SPANE-P atau *positive experience* penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan 229 subjek menunjukkan tingkat

penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak pada kategori "Sangat Rendah" memiliki presentase 68,12% pada kategori "Rendah" memiliki presentase 19,21%, pada kategori "Sedang" memiliki presentase 6,55%, pada kategori "Tinggi" memiliki presentase 3,06%. Kemudian pada kategori "Sangat Tinggi" memiliki presentase 3,06%. Berdasarkan Tabel 3 dapat terlihat bahwa rata-rata atau *mean* SPANE-P (*positive experience*) sebesar 1,67 yang artinya berada pada kategori "Sangat Rendah".

Tabel 4. Kategorisasi Variabel *Subjective Well-Being* (SPANE-N)

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
$X < 1,80$	Sangat Rendah	14	6,11%	4,23
$1,81 \leq X < 2,60$	Rendah	9	3,93%	
$2,61 \leq X < 3,40$	Sedang	16	6,99%	
$3,41 \leq X < 4,20$	Tinggi	30	13,10%	
$4,21 \leq X$	Sangat Tinggi	160	69,87%	

Pengukuran variabel *subjective well-being* pada SPANE-N atau *negative experience* penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dengan 229 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak pada kategori "Sangat Rendah" memiliki presentase 6,11% pada kategori "Rendah" memiliki presentase 3,93%, pada kategori "Sedang" memiliki presentase 6,99%, pada kategori "Tinggi" memiliki presentase 13,10%. Kemudian pada kategori "Sangat Tinggi" memiliki presentase 69,87%. Berdasarkan Tabel 4 dapat terlihat bahwa rata-rata atau *mean* SPANE-N (*negative experience*) sebesar 4,23 yang artinya berada pada kategori "Sangat Tinggi".

Satisfaction With Life Scale (SWLS) + *Scale of Positive and Negative Experience* (SPANE P-SPANE N)

Tabel 5. Kategorisasi Variabel *Subjective Well-Being* SWLS + (SPANE P-SPANE N)

Interval	Kategori	Frekuensi	Presentase	Mean
$X < 10$	Sangat Rendah	228	99,56%	-7,02
$11 \leq X < 32$	Rendah	1	0,44%	
$33 \leq X < 54$	Sedang	0	0%	
$55 \leq X < 76$	Tinggi	0	0%	
$77 \leq X$	Sangat Tinggi	0	0%	

Pengukuran variabel *subjective well-being* dengan menambahkan skor *satisfaction with life scale* (SWLS) dan *scale of positive and negative experience* (SPANE) penelitian ini

menggunakan statistik deskriptif dengan 229 subjek menunjukkan tingkat penyebaran kategori dari sangat rendah hingga sangat tinggi. Nampak pada kategori "Sangat Rendah" memiliki presentase 99,56% pada kategori "Rendah" memiliki presentase 0,44%, pada kategori "Sedang", "Tinggi", dan "Sangat Tinggi" berada pada presentase 0%. Berdasarkan Tabel 4.7 dapat terlihat bahwa rata-rata atau *mean subjective well-being* secara keseluruhan -7,02 yang artinya berada pada kategori "Sangat Rendah".

Variabel *Job Burnout* dan *Subjective Well-Being*

Tabel 6. Analisis Deskriptif *Job Burnout* dan *Subjective Well-Being*

	N	Min.	Max.	Mean	Std. Deviation
<i>Job Burnout</i>	229	22	110	99.58	18.07
<i>Subjective Well-Being</i> [SWLS + (SPANE P – SPANE N)]	229	-19	55	-7.02	14.70

Analisis deskriptif variabel *job burnout* dan *subjective well-being* yang dapat dilihat pada tabel 6 menunjukkan bahwa skor paling rendah pada *job burnout* adalah 22 dan skor paling tinggi adalah 110. Rata-rata dari variabel *job burnout* mencapai 99,58 dengan standar deviasi 18,07. Untuk variabel *subjective well-being* memiliki rata-rata -7,02 dengan standar deviasi 14,70. Pada variabel *subjective well-being* skor tertinggi adalah 55 dan skor terendah -19.

Hasil Uji Asumsi

Uji Normalitas

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	KS-Z	Sig.	Keterangan
<i>Job Burnout</i>	0,282	0,000	Tidak Normal
<i>Subjective Well-Being</i>	0,208	0,000	Tidak Normal

Berdasarkan Tabel 7, ditunjukkan bahwa hasil uji Kolmogorov-Smirnov pada skala *job burnout* memiliki nilai koefisien 0,282 dengan signifikansi 0,000 ($p > 0,05$) yang memiliki arti bahwa data *job burnout* tidak terdistribusi secara normal. Pada skala *subjective well-being*, koefisiennya sebesar 0,208 dengan signifikansi 0,000 ($p > 0,05$) yang memiliki arti bahwa data *subjective well-being* juga tidak terdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 8. Hasil Uji Linearitas

	F	Sig.	Keterangan
<i>Deviation from linearity</i>	3,754	0,000	Tidak Linear

Berdasarkan Tabel 8, ditunjukkan bahwa hasil uji linearitas yang dilakukan menggunakan Anova diketahui nilai Sig. *Deviation from Linearity* adalah 0,000 ($p > 0,05$) dengan nilai F sebesar 3,754, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel *job burnout* dan *subjective well-being* memiliki hubungan yang tidak linear.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 9. Hasil Uji Korelasi *Spearman Rho*

Variabel	r_{xy}	Sig.	Keterangan
<i>Job Burnout - Subjective Well-Being</i>	-0,707	0,000	$p < 0,05$ (signifikan)

Uji hipotesis dilakukan dengan teknik korelasi *Spearman Rho* dengan bantuan program SPSS versi 25. Berdasarkan tabel 4.12, hasil menunjukkan nilai $r_{xy} = -0,707$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti terdapat hubungan yang negatif pada *job burnout* dan *subjective well-being*. Semakin tinggi *job burnout*, maka semakin rendah *subjective well-being* pada perawat wanita di puskesmas Kabupaten X. Sedangkan, jika semakin rendah *job burnout*, maka semakin tinggi *subjective well-being* pada perawat wanita di puskesmas Kabupaten X.

Pembahasan

Hipotesis yang berbunyi ada hubungan negatif signifikan antara *job burnout* dan *subjective well-being* pada perawat wanita di puskesmas Kabupaten X dinyatakan diterima. Hasil penelitian tersebut ditunjukkan melalui ($r = -0,707$; $p < 0,05$). Ada beberapa alasan yang menyebabkan adanya hubungan negatif signifikan antara *job burnout* dan *subjective well-being*. Pertama, sebagian besar perawat wanita menganggap bahwa dalam bekerja sebagai perawat, *job burnout* menjadi bagian dalam pekerjaan keseharian mereka sehingga membuat mereka tidak mengalami kesejahteraan atau *subjective well-being*. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil temuan (Wang et al., 2020) dan Safiye et al., (2021) yang menyatakan bahwa *job burnout* yang tinggi berkorelasi dengan meningkatnya pengalaman emosi negatif dan menurunnya *subjective well-being* individu. Kedua, sebagian perawat wanita menganggap bahwa beban kerja tinggi, tekanan waktu, dan tuntutan emosional

dalam melayani pasien membuat banyak perawat wanita rentan terhadap *job burnout*, yang dapat mengurangi *subjective-well being*. Hal ini didukung oleh temuan Soto-Rubio et al., (2020) yang mengatakan bahwa sebagian perawat wanita menghadapi tantangan besar dalam bekerja secara konsisten melayani pasien karena kondisi kerja yang sering kali sangat menguras energi. Situasi ini mencakup beban kerja yang tinggi, tekanan waktu, dan tuntutan emosional saat harus berinteraksi dengan pasien dan keluarga mereka. Hal ini berdampak pada meningkatnya risiko mengalami burnout atau kelelahan emosional yang berkepanjangan, yang secara langsung mengurangi kesejahteraan atau *subjective well-being* mereka.

Selain itu, sumbangan efektif *job burnout* terhadap *subjective well-being* sebesar 67,3%. Sedangkan, sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini sebesar 32,7%. Hal ini disebabkan karena pada sebagian perawat wanita di puskesmas kabupaten X merasa bahwa adanya *job burnout* yang tinggi dapat menurunkan *subjective well-being*. Sementara itu, pada sebagian perawat wanita lainnya tinggi atau rendahnya *job burnout* yang mereka miliki tidak berpengaruh pada *subjective well-being*.

Melihat dari data respon perawat wanita, sebagian besar memiliki tingkat *job burnout* yang tergolong sangat tinggi dengan rata-rata skor 4,57 ($4,21 \leq X$). Hal ini membuat *job burnout* mengindikasikan menurunnya kompetensi dan produktivitas sehingga perawat mengalami lebih banyak emosi negatif (seperti sedih dan gelisah) daripada emosi positif, serta terjadi penurunan tingkat kepuasan hidup sehingga *subjective well-being* rendah. Hal ini selaras dengan penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan korelasi negatif antara *job burnout* dan *subjective well-being* (Jia et al., 2021; S. R. Kim et al., 2019).

SIMPULAN

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif antara *job burnout* dan *subjective well-being* perawat wanita di puskesmas Kabupaten X. Dengan kata lain, semakin tinggi *job burnout* semakin rendah *subjective well being*. Sebaliknya, semakin rendah *job burnout*, semakin tinggi *subjective well-being* pada perawat wanita. Secara keseluruhan, penelitian ini berhasil menjawab rumusan masalah dan hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dengan membuktikan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *job burnout* dan *subjective well-being* pada perawat wanita di Puskesmas Kabupaten X.

DAFTAR PUSTAKA

- Bridgeman, P. J., Bridgeman, M. B., & Barone, J. (2018). Burnout syndrome among healthcare professionals. *American Journal of Health-System Pharmacy*, 75(3), 147–152. <https://doi.org/10.2146/ajhp170460>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.95.3.542>
- Diener, E., Emmons, R., Larsen, R., & Griffin, L. (2010). The satisfaction with sex life scale. *The Satisfaction With Life Scale*, 49(1), 71–75. <https://doi.org/10.1177/0748175611422898>
- Eddington, N., Ph, D., & Shuman, R. (2008). Subjective Well-Being (Happiness). *Continuing Psychology Education*, 858, 1–16.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165.
- Jia, Z., Wen, X., Lin, X., Lin, Y., Li, X., Li, G., & Yuan, Z. (2021). Working hours, job burnout, and subjective well-being of hospital administrators: An empirical study based on china's tertiary public hospitals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph18094539>
- Kim, H. S., & Yeom, H. A. (2018). The association between spiritual well-being and burnout in intensive care unit nurses: A descriptive study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 46, 92–97. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2017.11.005>
- Kim, S. R., Park, O. L., Kim, H. Y., & Kim, J. Y. (2019). Factors influencing well-being in clinical nurses: A path analysis using a multi-mediation model. *Journal of Clinical Nursing*, 28(23–24), 4549–4559. <https://doi.org/10.1111/jocn.15045>
- Lan, X., Liang, Y., Wu, G., & Ye, H. (2021). Relationships Among Job Burnout, Generativity Concern, and Subjective Well-Being: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.613767>
- Lizano, E. L. (2015). Examining the Impact of Job Burnout on the Health and Well-Being of Human Service Workers: A Systematic Review and Synthesis. *Human Service Organizations Management, Leadership and Governance*, 39(3), 167–181. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress*, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Morrice, J. K. W. (1984). Job Stress and Burnout. *Bulletin of the Royal College of Psychiatrists*, 8(03), 45–46. <https://doi.org/10.1016/B0-12-657410-3/00442-6>

- Proctor, C. L. (2017). Positive psychology interventions in practice. In *Positive Psychology Interventions in Practice*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-51787-2>
- Qu, H.-Y., & Wang, C.-M. (2015). Study on the relationships between nurses' job burnout and subjective well-being. *Chinese Nursing Research*, 2(2–3), 61–66. <https://doi.org/10.1016/j.cnre.2015.09.003>
- Sabiq, Z., & Miftahuddin. (2017). Dukungan sosial, demografis, spiritualitas terhadap kesejahteraan subjektif perawat. *Jp3i*, VI (2), 183–196.
- Safiye, T., Vukcevic, B., & Cabarkapa, M. (2021). Resilience as a moderator in the relationship between burnout and subjective well-being among medical workers in Serbia during the COVID-19 pandemic. *Vojnosanitetski Pregled*, 78(11), 1207–1213. <https://doi.org/10.2298/VSP210517070S>
- Sherman, R. O. (2022). Focusing on Nurse Well-Being. *Nurse Leader*, 20(3), 222–223. <https://doi.org/10.1016/j.mnl.2022.03.001>
- Snyder, C. R., & Lopez, J. S. (2016). Positive emotions. *The Oxford Handbook of Positive Psychology*, 18–32. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199396511.013.1>
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. D. C., & Prado-Gascó, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217998>
- Tay, W. Y., Earnest, A., Tan, S. Y., & Ng, M. J. M. (2014). Prevalence of burnout among nurses in a community hospital in singapore: A cross-sectional study. *Proceedings of Singapore Healthcare*, 23(2), 93–99. <https://doi.org/10.1177/201010581402300202>
- Temanggung, D. K. K. (2019). Data Dinas Kesehatan Kabupaten Temanggung. In *Arsip*.
- Wang, L., Wang, H., Shao, S., Jia, G., & Xiang, J. (2020). Job Burnout on Subjective Well-Being Among Chinese Female Doctors: The Moderating Role of Perceived Social Support. *Frontiers in Psychology*, 11(March), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00435>
- Widhianingtanti, L. T., & van Luijtelaar, G. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, 11(1), 1–21. <https://doi.org/10.15408/jp3i.v11i1.24400>
- Zaki, S. M., Elsayed, L. A., & Ibrahim, M. M. (2016). Factors Contributing to Burnout among Saudi Nurses and ther Effect on Patients Satisfaction at Makkah Al-Mukaramah Hospitals. *Life Science Journal*, 13(5). <https://doi.org/10.7537/marslsj13051608.Key>

Zhang, Y. Y., Han, W. L., Qin, W., Yin, H. X., Zhang, C. F., Kong, C., & Wang, Y. L. (2018). Extent of compassion satisfaction, compassion fatigue and burnout in nursing: A meta-analysis. *Journal of Nursing Management*, 26(7), 810–819. <https://doi.org/10.1111/jonm.12589>.