



FAKTOR DETERMINAN SELF-EFFICACY PERAWAT PELAKSANA DALAM PELAKSANAAN DISCHARGE PLANNING

Ni Luh Putu Mira Santana Sari*, I Gede Putu Darma Suyasa, I Kadek Nuryanto, Putu Noviana Sagitarini

Fakultas Kesehatan, Institut Teknologi dan Kesehatan Bali, Jl. Tukad Balian No.180, Renon, Denpasar Selatan, Denpasar, Bali 80227, Indonesia

*santanasarimira@gmail.com

ABSTRAK

Self-efficacy pada perawat pelaksana merupakan keyakinan dan kemampuan seorang perawat dalam melaksanakan discharge planning untuk meningkatkan kualitas kesehatan yang secara tidak langsung berpengaruh pada keberlanjutan perawatan pasien. Tujuan dari penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor determinan self-efficacy perawat pelaksana dan menganalisis faktor yang paling dominan terhadap pelaksanaan discharge planning. Design yang digunakan dalam penelitian ini adalah cross-sectional dengan jumlah sampel sebanyak 187 perawat pelaksana yang dipilih melalui simple random sampling dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden dilakukan uji face validity dan reliability untuk validitas dan reliabilitas kuesioner kemudian dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data dianalisis secara univariat, bivariat dengan uji chi square, dan multivariat dengan uji binary logistic regression. Hasil analisis bivariate variabel burnout ($p < 0,002$) dan self esteem ($p < 0,001$) memiliki pengaruh yang signifikan dalam pelaksanaan discharge planning sedangkan hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel burnout dan self esteem memiliki pengaruh yang paling dominan dalam pelaksanaan discharge planning.

Kata kunci: burnout; discharge planning; self-efficacy; self-esteem

DETERMINANT FACTORS OF IMPLEMENTING NURSE SELF-EFFICACY IN IMPLEMENTING DISCHARGE PLANNING

ABSTRACT

Self-efficacy for practicing nurses is the belief and ability of a nurse to carry out discharge planning to improve the quality of health which indirectly affects the continuity of patient care. The purpose of this research is to identify the determinants of self-efficacy for implementing nurses and to analyze the factors that are most dominant in implementing discharge planning. The design used in this study was cross-sectional with a total sample of 187 practicing nurses who were selected through simple random sampling using a questionnaire as the instrument. Before the questionnaire was given to the respondents, a face validity and reliability test was carried out for the validity and reliability of the questionnaire, then it was followed by distributing the questionnaires to the respondents. Data were analyzed univariately, bivariately with the chi square test, and multivariately with the binary logistic regression test. The results of the bivariate analysis of burnout variables ($p < 0.002$) and self-esteem ($p < 0.001$) have a significant influence on the implementation of discharge planning, while the results of the multivariate analysis show that the variables of burnout and self-esteem have the most dominant influence on the implementation of discharge planning.

Keywords: burnout; discharge planning; self-efficacy; self-esteem

PENDAHULUAN

Keyakinan (Self-efficacy) sangat penting dimiliki oleh perawat dalam melaksanakan discharge planning Discharge planning bertujuan untuk menjamin keberlanjutan asuhan keperawatan

yang berkualitas dengan pelayanan yang terbaik (Nursalam, 2011). Self-efficacy menjadi salah satu aspek penting yang mendukung kinerja keterampilan perawat (Tyler, 2012). Tingginya Self-efficacy akan meningkatkan cara menyelesaikan masalah dan kemampuan critical thinking yang baik yang dimiliki perawat sehingga menurunkan rasa takut akan kegagalan. Menurut Widodo, (2016) menyebutkan bahwa self-efficacy menjadi salah satu sumber terbentuknya sebuah komitmen dan motivasi diri perawat yang bersangkutan karena secara tidak langsung menumbuhkan motivasi diri pada perawat. Diawati dan Komaria (2019) menyebutkan bahwa self-efficacy merupakan hal yang menciptakan motivasi perawat sehingga munculnya keinginan untuk melakukan pekerjaan keperawatan pada saat perawat memberikan pelayanan keperawatan.

Self-efficacy yang dimiliki individu yang satu dengan individu lainnya sangat berbeda, hal tersebut dikarenakan berbagai faktor yang mempengaruhinya. Gusnia dan Saragih (2013) menyebutkan bahwa usia dapat mempengaruhi persepsi mengenai kemampuan seseorang. Selain usia, tingkat pendidikan juga berperan dalam perkembangan self-efficacy individu. Selain usia, tingkat pendidikan juga berperan dalam perkembangan self-efficacy individu Srihandayani (2016) Pengaruh yang signifikan tersebut dikarenakan perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi, mempunyai pertimbangan yang lebih matang karena mereka sudah memiliki wawasan yang lebih luas. Jenis kelamin juga merupakan faktor yang bisa memberikan kontribusi terhadap self-efficacy individu. Chyung (2017) yang menyatakan bahwa wanita memiliki persepsi yang lebih baik mengenai kemampuan diri yang dimiliki. Persepsi mengenai kemampuan diri dapat disebabkan oleh adanya berbagai pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja dapat dijadikan proses pembelajaran dan dapat berperan dalam pengembangan nilai self-efficacy individu (Kurnia, Trisyani & Prawesti, 2019).

Kondisi fisik dan psikologis juga dapat berperan dalam mempengaruhi self-efficacy seseorang. Srihandayani (2016) menyebutkan bahwa self-efficacy yang tinggi membantu individu untuk menyelesaikan tugas dan mengurangi beban kerja secara psikologis maupun fisik. Selain itu faktor yang mempengaruhi self-efficacy seseorang adalah burnout. Irawati (2012) burnout adalah suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang berkepanjangan. Imelda, Yulia & Mulyadi (2020) menyebutkan bahwa efek yang terjadi apabila tingkat burnout yang tinggi adalah menurunnya motivasi terhadap kinerja, sikap negatif, timbul perasaan ditolak oleh lingkungan dan self esteem rendah. Perawat yang memiliki self-efficacy tinggi akan mampu untuk mengontrol ancaman maupun stressor yang datang baik dari dalam diri maupun dari lingkungan, sehingga perawat memiliki strategi koping yang efektif untuk menurunkan tingkat stress (Ariasti & Pawitri, 2016). Self-efficacy juga dipengaruhi oleh harga diri (self-esteem). Self-esteem diartikan sebagai suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan (Indrawati, 2014). Self-esteem yang tinggi akan mengembangkan rasa percaya diri, reward dan self-efficacy terhadap kemampuan diri sehingga pandangan keberhasilan dalam bekerja mendapatkan kepuasan pada diri sendiri (Saam & Wahyuni, 2013).

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya merupakan salah satu rumah sakit di Provinsi Bali yang telah menjadi rumah sakit tipe B dan mendapat gelar akreditasi rumah sakit tertinggi yaitu Paripurna Bintang Lima dari Komisi Akreditasi Rumah Sakit Pusat. Berdasarkan data Komite Keperawatan RSUD Wangaya didapatkan bahwa kunjungan jumlah pasien rawat inap meningkat tiap tahunnya hal ini didukung oleh data Dinkes (2019) didapatkan bahwa pada tahun 2016 kunjungan pasien rawat inap sebanyak 8.313 pasien, tahun 2017 sebanyak 13.565 pasien dan tahun 2018 sebanyak 13.970 pasien, Berdasarkan hasil studi pendahuluan

didapatkan bahwa terjadi peningkatan jumlah kunjungan pasien rawat inap tiap tahunnya sehingga pasien yang dirawat melebihi kapasitas diruangan hal ini berdampak pada perawat pelaksana memegang tanggung jawab pada lebih dari tiga pasien dalam bekerja sehingga terjadi peningkatan beban kerja perawat. Terkadang timbul adanya perasaan lelah dan tidak mood bekerja yang dikarenakan kondisi pribadi yang kurang optimal selain itu tanggung jawab dan beban kerja yang dirasakan selama bekerja.

Perasaan pesimis dalam bekerja timbulnya perasaan tersebut terjadi ketika perawat pelaksana melakukan evaluasi diri dan melakukan perbandingan kinerja dengan teman sejawat. Perasaan tersebut sering dirasakan meskipun perawat pelaksana merasa sudah bekerja lama bekerja dan memberikan asuhan keperawatan dengan baik. Kondisi serupa dinyatakan muncul saat adanya kontrol emosional diri yang kurang optimal dikarenakan berbagai faktor.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan pendekatan *Cross-sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar dengan jumlah sampel 187 responden. Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya yang dimulai pada bulan 27 April- 17 Mei 2021. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuesioner karakteristik individu, Kuesioner *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBI-HSS), Kuesioner *Rosenberg Self-Esteem Scale* dan Kuesioner *self-efficacy*. Sebelum kuesioner diberikan kepada responden dilakukan uji face validity dan reliability untuk validitas dan reliabilitas kuesioner kemudian baru dilanjutkan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Analisa data yang dilakukan adalah univariat dengan mencari nilai frekuensi, bivariat menggunakan uji *Chi-square* dengan alternative *Fisher Exact Test* dan analisa data multivariat menggunakan uji *binary logistic regression*. Peneliti mendapatkan surat izin peneliti dari Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya dengan nomor surat 070/1288/RSUDW.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja (n=187)

Variabel	f (%)
Usia	
< 32	80 (42,8)
≥ 32	107 (57,2)
Jenis Kelamin	
Laki-Laki	19 (10,2)
Perempuan	168 (89,8)
Tingkat Pendidikan	
Sarjana Ners	94 (50,3)
Diploma (D3)	93 (49,7)
Pengalaman Kerja	
< 11 tahun	89 (47,6)
≥ 11 tahun	98 (52,4)

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini lebih banyak pada usia ≥ 32 tahun sebesar 57,2%. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memiliki variasi yang berbeda, hal ini ditemukannya jumlah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 89,8% dan laki-laki sebanyak 10,2%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat yang bekerja adalah berjenis

kelamin perempuan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan memiliki lulusan terbanyak yaitu Sarjana Keperawatan Ners sebesar 50,3%. Sebagian besar responden dalam penelitian ini sudah bekerja selama ≥ 11 tahun sebesar 52,4% sementara responden yang bekerja <11 tahun yakni sebesar 47,6%.

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Burnout*, *self-esteem* dan *self-efficacy* (n=187)

Variabel	f (%)
<i>Burnout</i>	
Rendah	113 (60,4)
Tinggi	74 (39,6)
<i>Self-esteem</i>	
Rendah	67 (35,8)
Tinggi	120 (64,2)
<i>Self-efficacy</i>	
Rendah	40 (21,4)
Tinggi	147 (78,6)

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *burnout* rendah 60,4% dalam pelaksanaan *discharge planning*. Pada tabel diatas juga dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki *self-esteem* yang tinggi 64,2% dalam pelaksanaan *discharge planning*. Terlihat pula mayoritas responden yaitu 78,6% responden memiliki *self-efficacy* tinggi dalam pelaksanaan *discharge planning*. Distribusi jawaban responden pada masing-masing kuesioner *burnout*, *self-esteem* dan *self-efficacy* terlampir.

Tabel 3.

Faktor Karakteristik, *Burnout* dan *Self Esteem* dengan *Self-Efficacy* Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan *Discharge planning* (n=187).

Variabel Independen	<i>Self-efficacy</i> perawat pelaksana dalam pelaksanaan <i>discharge planning</i>		Nilai p
	Rendah (%)	tinggi (%)	
<i>Usia</i>			
< 32 tahun	16 (20,0)	64 (80,0)	0,825
≥ 32 tahun	24 (22,4)	83 (77,6)	
<i>Jenis Kelamin</i>			
Laki-laki	6 (31,6)	13 (68,4)	0,249*
Perempuan	34 (35,9)	13 4 (79,8)	
<i>Tingkat Pendidikan</i>			
Sarjana Ners	18 (19,1)	76 (80,9)	0,567
Diploma (D3)	22 (23,7)	71 (76,3)	
<i>Pengalaman Kerja</i>			
< 11 tahun	23 (25,8)	66 (74,2)	0,216
≥ 11 tahun	17 (17,3)	81 (82,7)	
<i>Burnout</i>			
Rendah	15 (13,3)	98 (86,7)	0,002
Tinggi	25 (33,8)	49 (66,2)	
<i>Self-esteem</i>			
Rendah	33 (49,3)	34 (50,7)	<0,001
Tinggi	7 (5,8)	113 (94,2)	

* diuji dengan Fisher Exact Test

Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, dan pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan *self efficacy* dalam pelaksanaan *discharge planning*. Semua variabel memiliki nilai $p > 0,05$ yaitu variabel umur (nilai $p=0,825$), variabel jenis kelamin (nilai $p=0,249$), variabel tingkat pendidikan (nilai $p=0,567$), dan variabel pengalaman kerja (nilai $p=0,216$). Sedangkan variabel *burnout* (nilai $p=0,002$) dan *self esteem* (nilai $p<0,001$) memiliki pengaruh yang signifikan dengan *self efficacy* dalam pelaksanaan *discharge planning*.

PEMBAHASAN

Karakteristik Individu Umum Responden

Usia

Hasil penelitian ini menemukan bahwa mayoritas responden berusia ≥ 32 tahun yaitu sebanyak 107(57,2%) responden dibandingkan dengan perawat yang berusia < 32 tahun yaitu sebanyak 80 (42,8%). Menurut teori Bandura (2008) menyebutkan bahwa dengan bertambahnya usia, maka individu tersebut akan mampu mengatasi segala tantangan yang diberikan dalam hidup. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Reski, Hamzah & Andyanie (2020) menyebutkan bahwa kematangan diri yang dimaksud berkaitan dengan adanya peningkatan usia yang kemudian berdampak pada pemahaman dan persepsi mengenai pelaksanaan *discharge planning*. Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah rata-rata usia perawat pelaksana berada pada rentang hasil nilai minimum 21 tahun dan nilai maksimum 46 tahun dalam hal ini termasuk usia produktif. Usia produktif juga dikatakan sebagai tahap penentu keberhasilan individu dalam meningkatkan produktivitas, salah satunya adalah kinerja.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menemukan mayoritas responden yaitu berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 168 (89,8%) responden dibandingkan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 19 (10,2%). Menurut konsep keperawatan caring *mother insting* lebih banyak perawat pelaksana berjenis kelamin perempuan. Menurut Deniati, Anugrahwati dan Suminarti (2018) menyebutkan bahwa perempuan tumbuh dan dibesarkan dengan arahan untuk memiliki sikap membimbing, kasih sayang dan empati. Asumsi peneliti, mengenai hasil penelitian ini adalah bahwa masih belum meratanya proporsi perawat pelaksana berdasarkan jenis kelamin sehingga dapat menjadi masukan bahwa penambahan perawat pelaksana berdasarkan jenis kelamin yang sesuai dengan hasil penelitian yang peneliti dapatkan.

Tingkat Pendidikan

Menurut teori Taylor (2016) menyebutkan bahwa dalam melakukan pelaksanaan *discharge planning* perawat pelaksana dituntut memiliki wawasan yang luas dalam mengatasi masalah keperawatan pasien serta berpikir kritis dalam menentukan diagnosis keperawatan sehingga tingkat pendidikan yang tinggi merupakan pedoman yang dimiliki oleh perawat pelaksana dalam memberikan asuhan keperawatan khususnya *discharge planning*. Asumsi peneliti, mengenai hasil penelitian ini adalah perawat pelaksana dituntut untuk memiliki berbagai pemikiran kritis dalam memberikan layanan asuhan keperawatan pada klien. Pendidikan yang tinggi dapat membuat individu untuk memiliki harapan dan atau aspirasi yang baik.

Pengalaman Kerja

Hasil penelitian ini berdasarkan pengalaman kerja mayoritas responden memiliki pengalaman kerja ≥ 11 tahun dalam pelaksanaan *discharge planning* yaitu sebanyak 81 (82,7%) dibandingkan perawat pelaksana yang memiliki pengalaman < 11 tahun yaitu sebanyak 98(52,4%). Menurut Siagian (2014) menyebutkan bahwa ketika individu memiliki usia yang semakin dewasa, individu cenderung matang berdasarkan pengalaman. Sari (2015) menyebutkan bahwa semakin lama

individu bekerja maka semakin banyak pengalaman bekerja yang berdampak pada hasil kerja. Asumsi peneliti, mengenai hasil penelitian ini adalah semakin lama perawat yang bekerja, maka semakin bertambah pengalaman kerja yang didapatkan.

Variabel Responden

Burnout

Hasil penelitian ini *burnout* perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *burnout* rendah yaitu 113 (60,4%) responden dibandingkan perawat pelaksana yang mengalami *burnout* tinggi yaitu sebanyak 74(64,2%) dalam pelaksanaan *discharge planning*. Menurut Abdul, Lindo & Stennett (2019) menyebutkan bahwa lingkungan kerja dengan fungsi yang optimal cenderung dapat menurunkan resiko *burnout* pada masing-masing perawat pelaksana. Hal ini sejalan dengan pendapat oleh Asmuji, Faridah & Handayani (2018) menyebutkan bahwa faktor yang menyebabkan terjadinya *burnout* adalah lingkungan kerja dan faktor individu. Asumsi peneliti, mengenai hasil penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja mengalami *burnout* yang rendah, memiliki koping yang baik sehingga *burnout* cenderung tidak akan dirasakan dalam bekerja.

Self-Esteem

Hasil penelitian ini *self-esteem* perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *self-esteem* tinggi sebesar 120 (64,2%) responden dibandingkan dengan perawat yang memiliki *self-esteem* rendah yaitu sebanyak 67(35,7%). Menurut Hamzah (2016) menyebutkan salah satu faktor yang dapat meningkatkan rasa harga diri dari perawat pelaksana mengenai keberadaan dirinya dalam lingkungan kerja sehingga dapat menimbulkan adanya penerimaan diri yang baik bagi perawat pelaksana. Harga diri merupakan sebuah gambaran mengenai citra diri atau penilaian mengenai diri sendiri. Asumsi peneliti, mengenai hasil penelitian ini adalah rendah tingginya *self-esteem* yang dimiliki oleh perawat pelaksana disebabkan oleh berbagai faktor salah satunya adalah faktor personal yang tentu berbeda-beda pada masing-masing perawat pelaksana.

Self-Efficacy

Hasil penelitian ini *self-efficacy* perawat pelaksana menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami *self-efficacy* tinggi sebesar 147 (78,6%) responden dibandingkan dengan perawat pelaksana yang memiliki *self-efficacy* rendah yaitu sebanyak 40(21,4%). Menurut Wulandari & Hariyanti (2019) menyebutkan bahwa dukungan yang didapatkan individu dapat meningkatkan adanya tingkat keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya. Hal ini sejalan dengan pernyataan oleh Anggareni, Widayati dan Sutawardana (2020) menyebutkan bahwa individu yang menerima dukungan yang baik dari internal maupun eksternal cenderung memiliki tingkat keyaninan mengenai kemampuan yang baik. Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah *self-efficacy* yang dimiliki perawat pelaksana disebabkan oleh banyak faktor diantaranya kondisi pribadi perawat pelaksana yang kemungkinan memiliki mekanisme koping yang kurang baik sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi tinggi dan rendah nya *self-efficacy* pada perawat pelaksana. Namun peneliti tidak mengkaji lebih lanjut terkait bagaimana pengaruh mekanisme koping terhadap *self-efficacy*.

Faktor Yang Mempengaruhi *Self-Efficacy* dalam Pelaksanaan *Discharge Planning*

Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada memiliki pengaruh yang signifikan antara usia dan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai p value 0,825. Menurut Paomey, Mulyadi & Hamel, (2016) menyebutkan bahwa kinerja keperawatan yang baik disebabkan oleh adanya *self-efficacy* yang baik. Hal yang serupa juga ditemukan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iqbal (2017) yang menemukan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara usia dengan *self-efficacy* pada perawat. Temuan peneliti dalam penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Reski, Hamzah & Andayanie (2021) menyebutkan bahwa usia yang cenderung lebih

matang dapat menyebabkan adanya persepsi individu mengenai kemampuan dan keyakinan diri. Perawat pelaksana dengan usia yang tinggi akan lebih mengerti dan cenderung lebih antisipatif terhadap peristiwa dalam hidupnya (Wirdah & Yusuf, 2016). Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian adalah usia merupakan salah satu faktor personal yang memiliki pengaruh terhadap perilaku individu yang akan menyebabkan adanya persepsi mengenai kemampuan dirinya yang berdampak pada kinerja yang baik.

Jenis Kelamin

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara jenis kelamin dan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai signifikan p value 0,249 ($\geq 0,05$). Hasil penelitian Anggoro dan Aeni (2019) menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara total skor *self-efficacy* dan jenis kelamin. Namun ditemukan hasil penelitian yang berbeda. Hasil penelitian Purwaningsih (2018) menyebutkan bahwa terdapat perbedaan *self-efficacy* pada laki-laki dan perempuan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sitorus (2020) yang menemukan bahwa laki-laki cenderung memiliki *self-efficacy* yang lebih baik dibandingkan dengan perempuan. Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah kemungkinan disebabkan karena beberapa faktor lain yang mempengaruhi dari hasil penelitian ini, seperti faktor personality serta persepsi individu. Namun hal ini dapat menjadi bahan masukan bagi peneliti selanjutnya untuk menggali kembali faktor-faktor lain yang kemungkinan dapat berpengaruh dan berhubungan dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning*.

Tingkat Pendidikan

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai signifikan p value 0,567 ($\geq 0,05$). Penelitian serupa juga (Mustikasari (2013) menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara pengetahuan dan *self-efficacy*. Namun ditemukan hasil penelitian yang berbeda Tsai (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat *self-efficacy* berdasarkan latar belakang pendidikan yang berbeda. Pendapat ini kemudian didukung oleh penelitian oleh Gloudemans (2016) yang menyatakan bahwa perawat dengan pendidikan S1 Keperawatan memiliki nilai *critical thinking* yang lebih baik dibandingkan dengan perawat dengan pendidikan diploma. Asumsi peneliti mengenai penelitian ini adalah kemungkinan adanya perbedaan persepsi dalam menyikapi suatu permasalahan yang dihadapi.

Pengalaman Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan tidak ada pengaruh antara pengalaman kerja dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai signifikan p value 0,216 ($\geq 0,05$). Penelitian yang dilakukan Suroso (2015) menyebutkan bahwa faktor pengalaman kegagalan terhadap suatu tugas cenderung membuat individu memiliki tekanan dalam diri yang kemudian dapat mempengaruhi terhadap *self-efficacy*. Selain itu, berdasarkan sumber-sumber *self-efficacy*, tidak hanya pengalaman individu itu sendiri yang dapat mempengaruhi *self-efficacy* hal ini dikarenakan tumbuhnya *self-efficacy* dalam diri individu ketika individu melakukan pengembangan diri ke arah lebih baik berdasarkan representasi pengalaman orang lain (Saam & Wahyuni, 2013). Temuan peneliti dalam penelitian ini rupanya dengan hasil penelitian Soudagar (2015) menyebutkan bahwa perawat yang memiliki pengalaman bekerja lama cenderung melaporkan skor *self-efficacy* dalam tatanan klinis yang lebih baik. . Penelitian serupa juga dilakukan oleh Roffi, Hariyanti dan Pujasari (2013) menyebutkan pembelajaran yang diperoleh oleh individu menjadikan pengalaman dalam menghadapi suatu tantangan. Asumsi peneliti mengenai penelitian ini adalah kemungkinan terdapat faktor lain salah satunya yaitu adanya perbedaan pengalaman masing-masing subjek penelitian.

Burnout

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *burnout* dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai signifikan p value 0,002 (<0,05). Ketidakefektifan coping pada perawat juga merupakan salah satu indikator dari *burnout*. Hasil penelitian oleh Wirati dan Saraswati (2020) menyebutkan bahwa perawat yang memiliki skor *self-efficacy* yang rendah cenderung memiliki gaya coping yang negatif. Hasil penelitian Asi (2014) menyebutkan bahwa apabila coping dapat memberikan efek baik terhadap hubungan *self-efficacy* klinis dan *burnout* pada perawat. Ketidakefektifan coping pada perawat juga merupakan salah satu indikator dari *burnout*. Namun hasil penelitian ini ternyata tidak sejalan dengan hasil temuan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian Harnida (2015) menyebutkan bahwa tidak adanya pengaruh *burnout* dengan *self-efficacy* perawat. Hasil penelitian serupa juga didapatkan Pajares & Urdan (2016) menyebutkan *self-efficacy* merupakan pandangan individu dalam mencapai tujuan tertentu. Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah *burnout* merupakan keadaan seseorang yang mengalami kelelahan fisik dan psikologis coping yang dapat mempengaruhi perawat saat bekerja dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Namun peneliti tidak melakukan pengkajian lebih dalam terkait mekanisme coping yang bagaimana yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *burnout* pada perawat pelaksana

Self-Esteem

Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh signifikan antara *self-esteem* dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dengan nilai signifikan p value <0,001 (<0,05). Supratman (2020) menyebutkan bahwa terdapat hubungan *self-efficacy* dengan *self-esteem*. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sinaga (2016) menyebutkan terdapat pengaruh yang signifikan berdasarkan analisis statistic antara *self-esteem* dengan *self-efficacy*. Penelitian lain juga dilakukan menyebutkan bahwa *self-esteem* yang positif dapat mempengaruhi *self-efficacy* yang baik dalam diri (Martia & Indriana, 2020). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Saam dan Wahyuni (2014) menyebutkan bahwa *self-esteem* yang tinggi dapat mengindikasikan bahwa perawat pelaksana merasa diterima baik dari lingkungan internal dan eksternal. Perilaku positif yang dimiliki individu akan menyebabkan adanya keberanian dalam pengambilan keputusan yang terbuka untuk menghadapi kegiatan (Pajares & Urdan, 2015). Asumsi peneliti mengenai hasil penelitian ini adalah tingginya *self-esteem* yang dimiliki oleh perawat kemungkinan dipengaruhi oleh faktor *personality* yang dimiliki oleh masing-masing perawat pelaksana sehingga berdampak pada *self-efficacy* perawat dalam pelaksanaan *discharge planning*. Namun peneliti mengkaji lebih dalam terkait faktor *personality* seperti apa yang dapat mempengaruhi dari *self-efficacy* pada perawat.

Faktor Dominan Yang Mempengaruhi Self-Efficacy Perawat Pelaksana Dalam Pelaksanaan Discharge Planning

Faktor Burnout

Burnout mempengaruhi dengan *self efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning* (AOR=2.795; 95%CI 1,207-6474;p 0,016) Nilai AOR pada faktor *burnout* yaitu 2,795 menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki *burnout* tinggi kemungkinan 2,795 kali lebih besar memiliki *self-efficacy* yang lebih rendah dibandingkan perawat pelaksana yang memiliki *burnout* yang rendah dalam melaksanakan *discharge planning*. Variabel *burnout* dapat mempengaruhi *self-efficacy* dalam rentang 1,207 sampai 6,474 (95%CI) kali dengan nilai p value 0,016. Hasil pvalue ditemukan <0,05 sehingga faktor *burnout* merupakan determinan yang signifikan mempengaruhi *burnout* dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning*.

Faktor Self-Esteem

Self-Esteem memiliki pengaruh dengan *self efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning* dalam penelitian ini ditemukan *Adjusted Odds Ratio*

(AOR=14.585;95%CI5,801 36,763;p<,001). Nilai AOR (*Adjusted Odds Ratio*) 14,585 menunjukkan bahwa perawat pelaksana yang memiliki *self esteem* yang tinggi kemungkinan 14,585 kali lebih besar untuk mempunyai *self efficacy* dalam melaksanakan *discharge planning* yang lebih tinggi dibandingkan perawat pelaksana yang memiliki *self esteem* yang rendah. Variabel *self-esteem* dapat mempengaruhi *self-efficacy* dalam rentang 5,801 sampai 36,763 (95% CI) kali dengan nilai p value <,0001 Hasil p value ditemukan <0,05 sehingga faktor *self-esteem* merupakan determinan yang signifikan mempengaruhi *self-efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning*.

SIMPULAN

Faktor dominan *self-efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning* ditemukan hanya faktor *burnout* dan *self-esteem*. Penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian dengan metode kualitatif sehingga dapat menjadi pengembangan ilmu pengetahuan terkait dengan *self-efficacy* perawat pelaksana dalam pelaksanaan *discharge planning*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asmuji, A., Faridah, F., & Handayani, L. T. (2018). (Peer Review+ Similarity) Implementation Of Discharge Planning In Hospital Inpatient Room By Nurses.
- Bandura, A. (2008). *Toward An Agentic Theory Of The Self*. Greenwich: Information Age Publishing. Belas. Jakarta: Kencana.
- Deniati, K., Anugrahwati, R., & Suminarti, T. (2018). Pengaruh Berfikir Kritis Terhadap Kemampuan Perawat Pelaksana Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Rumah Sakit Hermina Bekasi Tahun 2016. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(1), 21-25
- Iqbal, M., & Agritubella, S. M. (2017). Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rawat Inap RS PMC. *Jurnal Endurance: Kajian Ilmiah Problema Kesehatan*, 2(3), 285-293.
- Paomey, C. J., Mulyadi, N., & Hamel, R. (2016). Hubungan Kecerdasan Emosional Dengan Kinerja Perawat Dalam Menerapkan Asuhan Keperawatan Di Irina A Rsup Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 4(1).
- Reski, J., Hamzah, W., & Andayanie, E. (2021). Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Di RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba. *Window Of Public Health Journal*, 590-598.
- Sari, N. L. P. D. Y. (2015). Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah. *COPING NERS (Community Of Publishing In Nursing)*, 3(2), 51-60.
- Sinaga, (2016). Pengaruh Self-Esteem, Kematangan Emosi, Dan Kematangan Social Perawat Dan Tenaga Medis Terhadap Kualitas Pelayanan Pasien Di RS SOS Tembagapura. Tugas Akhir Program Magister. Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka Jakarta.
- Suroso, J. (2015). Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Eksplanasi*, 6(2).
- Taylor, S. E., Peplau, L. A., & Sears, D. O. (2009). *Psikologi Sosial (Edisi Kedua)*
- Utami, E. S., & Supratman, S. (2020). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Pada Aspe Self Esteem Dengan Motivasi Perawat Pelaksana. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan*, 13(1), 48-53

- Widodo, W. N., Wungow, H., & Hamel, R. S. (2016). Hubungan Peran Ketua Tim Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di Irina F Rsup Prof Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 4(2).
- Wirdah, H., & Yusuf, M. (2016). Penerapan Asuhan Keperawatan Oleh Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 1(1).
- Wulandari, D. F., & Hariyati, R. T. S. (2019). Optimizing The Implementation Of Discharge Planning In X General Hospital Jakarta. *International Journal Of Nursing And Health Services (IJNHS)*, 2(1), 70-81.