

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KEJADIAN *BURNOUT SYNDROME* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA KENDARI

Budi Waluyo¹, Suhadi¹, Sry Susanti¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat, Program Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Halu Oleo, Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara, Indonesia

*Corresponding author: Telp: +6282158823654, email: budiwaluyo333555@gmail.com

ABSTRAK

Burnout syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. *Burnout* merupakan manifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu. Penelitian dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout syndrome* pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari. Penelitian dilaksanakan pada tanggal 5 Maret sampai 2 April 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 100 responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu uji regresi logistik berganda dengan bantuan program *Statistical Program For Social Science (SPSS 25)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat hubungan yang signifikan antara *Individual Effort Factors (X1)* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan yang signifikan antara *Organizational Effort Factors (X2)* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Terdapat hubungan yang signifikan antara *Work Environment (X3)* terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Burnout Syndrome, Perawat, Rumah Sakit*

ABSTRACT

Burnout syndrome is a collection of symptoms resulting from fatigue, both physical and mental, which include developing a negative self-concept, lack of concentration and negative work behavior. Burnout is a manifestation of an imbalance between demands and what must be done to meet these demands, resulting in a decrease personal values, dignity and individual spirit. The research was conducted with the aim of finding out factors related to the incidence of burnout syndrome in nurses at Bhayangkara Hospital, Kendari City. The research was carried out from March 5 to April 2 2024. This type of research is quantitative research using a cross sectional approach. The sample used in this research was 100 respondents. The data collection method used in this research is the questionnaire method. The data analysis technique used is the multiple logistic regression test with the help of the Statistical Program For Social Science (SPSS 25). The research results show that there is a significant relationship between Individual Effort Factors (X1) and Burnout Syndrome with a significance value of $0.000 < 0.05$. There is a significant relationship between Organizational Effort Factors (X2) and Burnout Syndrome with a significance value of $0.000 < 0.05$. There is a significant relationship between Work Environment (X3) and Burnout Syndrome with a significance value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Burnout Syndrome, Nurse, Hospital*

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan salah satu hal penting dalam kehidupan seseorang. Hal ini dikarenakan jika sehat sejahtera badan, jiwa, dan sosial akan meningkatkan produktifitas seseorang baik secara sosial dan ekonomis¹. Untuk mencapai kesehatan tersebut setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau. Setiap orang berhak menentukan sendiri pelayanan kesehatan yang diperlukan bagi dirinya dengan cara yang mandiri dan bertanggung jawab dengan cara pergi ketempat pelayanan kesehatan yang ada seperti rumah sakit².

Burnout syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative³. *Burnout* merupakan manifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu⁴ (Konteks tentang *burnout* muncul dalam pelayanan pelanggan (*human service*) seperti tenaga perawat yang melibatkan interaksi antar personal dengan pasien atau rekan sejawat yang mengakibatkan munculnya gejala *burnout*³

WHO mengatakan bahwa *Burnout* termasuk dalam revisi ke-11 dari *International Classification of Diseases* sebagai fenomena kelelahan kerja, tidak diklasifikasikan sebagai kondisi medis⁵. Gejala *burnout* dapat ditandai dengan adanya kelelahan mental, kelelahan emosional dan pencapaian prestasi pribadi⁶.

Berdasarkan sebuah studi *systematic review* mengenai prevalensi *burnout* pada Dokter yang melibatkan 182 studi dari 109.628 individu di 45 negara dari tahun 1991-2018, prevalensi *burnout* yang dilaporkan adalah 67.0% (Aisyi, 2019). Di Spanyol terdapat 1,89-2,84% perawat yang mengalami *burnout* dan 1,26% terjadi pada perawat di Belanda⁷. Di Indonesia, berdasarkan penelitian pada tahun 2017 pada 138 perawat yang menangani pasien BPJS di Rumah Sakit Marinir Cilandak Tahun 2015 diketahui ada 79 responden (59,4%) mengalami kejadian *burnout* berat dan sebesar 59 responden (40,6%) yang mengalami kejadian *burnout* ringan (Priantoro, 2017). Di Provinsi Sulawesi Tenggara, terdapat 15,7% perawat di RSJ mengalami *burnout*. hal ini diakibatkan oleh tugas dalam menyelamatkan pasien membutuhkan tenaga dan pikiran yang cukup terkuras yang berakibat pada stres yang tinggi dialami oleh perawat⁸.

Peran perawat sangat vital dalam pelayanan di rumah sakit. Perawat harus sanggup beradaptasi dengan stressor kerja yang tinggi, tidak boleh melakukan kekeliruan sehingga diperlukan konsentrasi, kesiapan fisik, mental dan emosional dalam memberikan pelayanan. Perawat beresiko mengalami *burnout* sebesar 54,1 % disebabkan kurangnya pengetahuan, tingginya beban kerja, serta beberapa faktor lain dalam pekerjaan. Masalah *burnout* di luar negeri merupakan *trend issue* yang menunjukkan terjadinya peningkatan pada bagian pelayanan kesehatan.

Fakta menunjukkan bahwa tenaga kesehatan profesional seperti perawat secara langsung berinteraksi dengan pasien dalam jangka waktu yang lama dan terus menerus dapat menimbulkan terjadinya gejala *burnout*⁹. Dampak yang ditimbulkan adalah stres tinggi yang

sering dialami oleh perawat sebagai kondisi dalam upaya penyelamatan pasien, mengerjakan rutinitas, ruang kerja yang sumpek, jumlah pasien yang banyak, dan harus bertindak cepat dalam menanggapi kebutuhan pasien.¹⁰

Tuntutan kerja yang terlalu tinggi, seperti pekerjaan diluar kontrol pekerja yang harus dilakukan secara berulang dan terus menerus, evaluasi lampiran kerja oleh atasan. Pekerjaan yang berkaitan dengan tanggung jawab terhadap nyawa orang lain, lingkungan fisik pekerjaan yang tidak nyaman, interpersonal yang tidak baik dan kontrol yang padat terhadap pekerjaan merupakan faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja¹¹. Dampak negatif yang ditimbulkan stres dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku¹².

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian yang berjudul "Faktor yang berhubungan dengan kejadian *Burnout Syndrome* pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari".

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari. Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 5 Maret sampai 2 April 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari perawat di lingkup RSUD Bhayangkara yang berjumlah 100 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode Kuisisioner. Jenis data yang di gunakan adalah kuantitatif dan kualitatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini terbagi dua yaitu Variabel bebas (independent) terdiri

dari *individual effort factor*, *organizational effort factor*, dan *work environment* dan variabel terikat (dependent) yakni *Burnout Syndrome*.

Definisi operasional dalam penelitian ini terdiri dari *Individual effort factors*, *Organizational effort factors*, *Work environment*, dan *Burnout Syndrome*. Teknis analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis uji regresi logistik berganda dengan bantuan program *Statistical Program For Social Science (SPSS 25)*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* meliputi *individual effort factors*, *organizational effort factors*, dan *work environment*. Hasil penelitian terkait *individual effort factor* disajikan pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Penilaian *Individual Effort Factors* (X_1) Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kendari

No.	<i>Individual Effort Factors</i>	Jumlah (n)	Persen (%)
1.	Baik	96	81
2.	Kurang Baik	4	19
Total		100	100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa objek penelitian *Individual Effort Factors* dibagi dalam 2 kategori jawaban yaitu baik dan kurang baik. Dari 100 subjek penelitian untuk kuesioner kategori baik jumlah subjeknya yang memberi total jawaban sebanyak 84 orang dengan persentase 81% sedangkan total jawaban kurang baik sebanyak 19 orang dengan persentase 19%.

Hasil penelitian terkait *Organizational Effort Factor* disajikan pada Tabel 1.2 berikut

Tabel 1.2

Penilaian *Organizational Effort Factor* (X₂)
 Perawat di Rumah Sakit
 Bhayangkara Kendari

No.	<i>Organizational Effort Factor</i>	Jumlah (n)	Persen (%)
1.	Baik	84	84
2.	Kurang Baik	16	16
Total		100	100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa objek penelitian *Organizational Effort Factor* dibagi dalam 2 kategori jawaban yaitu baik dan kurang baik. Dari 100 subjek penelitian untuk kuesioner kategori baik jumlah subjeknya yang memberi total jawaban sebanyak 84 orang dengan persentase 84% sedangkan total jawaban kurang baik sebanyak 16 orang dengan persentase 16%.

Hasil penelitian terkait faktor *work environment* ditunjukkan pada tabel 5.9 berikut:

Tabel 1.3

Hasil Penilaian *Work Environment* Perawat di
 Rumah Sakit Bhayangkara Kendari

No.	<i>Work Environment</i>	Jumlah (n)	Persen (%)
1.	Baik	88	88
2.	Kurang Baik	12	12
Total		100	100

Sumber : Data Primer 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa objek penelitian *Work Environment* dibagi dalam 2 kategori jawaban yaitu baik dan kurang baik. Dari 100 subjek penelitian untuk kuesioner kategori baik jumlah subjeknya yang memberi total jawaban sebanyak 88 orang dengan persentase 88% sedangkan total jawaban baik sebanyak 12 orang dengan persentase 12%.

PEMBAHASAN

1. Hubungan *Individual Effort Factors* (X₁) Terhadap *Burnout Syndrome* (Y)

Individual effort factors yaitu berupa berfikir positif dapat menciptakan perilaku yang positif. Hal ini dapat menjadi pemicu perilaku yang kreatif. Andarini (2018)¹³ menjelaskan bahwa Stres

kerja berhubungan negatif dengan efisiensi diri dan berhubungan positif dengan *burnout*. Stres kerja menjadi prediktor dari *burnout*, dan pada saat yang sama harus menjadi variabel dependen dari efisiensi diri. Dengan demikian, berpikir positif dikemukakan menempatkan tekanan kerja antara faktor sumber daya pribadi dan konsekuensi *burnout*.

Selain mengurangi stres negatif, kenyamanan dan berfikir positif akan menciptakan nilai dan keseimbangan yang lebih besar dalam hidup. Lingga (2023)¹⁴ menambahkan bahwa pikiran positif akan membawa perilaku yang positif pula. Hal ini menjadi pemicu perilaku yang kreatif. Masalah ini tidak hanya orang yang memiliki tanggung jawab tersendiri tetapi juga manajer. Bagi para manajer, manajemen stres mengacu pada perilaku adaptif mengubah aspek lingkungan atau orang sedemikian rupa sehingga mengurangi respons stres dan meningkatkan kesehatan organisasi atau individu. Selain itu, perawat dapat berkonsentrasi penuh terhadap tugas dan pekerjaannya sehingga respon stres yang baik akan mengurangi *burnout syndrome* yang terjadi diantara perawat.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji *Fisher Exact Test* diperoleh bahwa nilai $p=0,000$ ($p>0,05$) berarti H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *individual effort factor* dengan kejadian *burnout syndrome* di rumah sakit bhayangkara kota kendari. adanya hubungan antara *individual effort factor* dengan kejadian *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat di rumah sakit bhayangkara kota kendari dikarenakan besarnya tekanan pekerjaan yang dialami oleh perawat mengakibatkan kelelahan yang berkepanjangan sehingga berakibat pada stres terhadap pekerjaan yang begitu banyak. Selain itu, adanya tekanan yang begitu besar yang dialami

oleh perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota kendari berakibat pada kurangnya pikiran positif dalam berkerja yang dialami perawat yang selanjutnya akan mengakibatkan kurang kreatifnya perawat dalam berperilaku serta tingkat kepatuhan yang makin menurun.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Gifariani dan Asruni (2021)¹⁵ yang menyatakan bahwa *individual effort factors* mempengaruhi *Burnout Syndrome*. Pekerjaan yang penuh dengan tekanan membutuhkan upaya individu yang lebih untuk mengatasi sindrom kelelahan. Sindrom kelelahan dalam durasi waktu yang lama akan mengakibatkan stres kerja. Andarini (2018)¹³ menambahkan bahwa tekad dan kepatuhan merupakan faktor pendorong bagi seseorang. Semakin tinggi niat dan patuh, maka semakin terintegrasi di tempat kerja mereka. Beberapa faktor yang mempengaruhi tekad dan kepatuhan seseorang, salah satu faktornya adalah orang-orang yang terikat dalam kehidupan kerja. Inilah lima alasan mengapa orang lain memiliki pengaruh saat mereka memiliki kesempatan. Lima alasan tersebut meliputi: (1) ketidakpedulian, (2) kurangnya keyakinan, (3) perasaan takut, (4) tingkat percaya diri yang rendah, (5) kebanggaan.

Para ahli dan praktisi manajemen telah mengakui bahwa sumber daya manusia, dalam organisasi merupakan faktor sentral yang perlu mendapat perhatian. Dalam paradigma masa kini, sumber daya manusia yang bekerja dalam perusahaan merupakan kekayaan dan salah satu sumber keunggulan kompetitif dan elemen kunci yang penting untuk meraih kesuksesan dalam bersaing dan mencapai tujuan. Sumber daya manusia merupakan modal terpenting yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena itu sumber daya manusia perlu

dikelola dengan baik, dan memberikan perhatian yang cukup pada tenaga kerjanya, sehingga karyawan terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan¹⁶.

2. Hubungan *Organizational Effort Factors* (X₂) Terhadap *Burnout Syndrome* (Y)

Organizational Effort Factor merupakan aspek yang berhubungan dengan institusi tempat karyawan bekerja saat ini. *Organizational Effort Factor* meliputi *support of workmates* (dukungan rekan kerja), *managerial support* (dukungan atasan) dan *organizational atmosphere*. Dukungan atasan merupakan dorongan yang diberikan atasan kepada karyawan terkait dengan pekerjaan, sedangkan dukungan rekan kerja merupakan dorongan atau motivasi yang diberikan oleh rekan kerja. *Organizational atmosphere* merupakan motivasi yang timbul akibat dari perilaku organisasi.

Sumber daya manusia Kesehatan dipelayanan Kesehatan memiliki peran besar dalam menentukan maju atau berkembangnya pelayanan Kesehatan. Oleh karena itu, kemajuan pelayanan Kesehatan ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia di dalamnya. Semakin berkualitas sumber dayamanusia yang dimiliki oleh pelayanan Kesehatan akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia atau karyawan dalam bekerja. Setiap unit pelayanan Kesehatan perlu meningkatkan sumber daya manusianya supaya kinerja yang dihasilkan meningkat, karena organisasi yang maju adalah organisasi yang menampilkan kinerja yang baik¹⁷.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji *Fisher Exact Test* diperoleh nilai $p=0,000$ ($p>0,05$) berarti Ho ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada

hubungan antara *Organizational effort factor* dengan kejadian *burnout syndrome* di rumah sakit bhayangkara kota kendari. Adanya hubungan antara *Organizational effort factor* dengan kejadian *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat di rumah sakit bhayangkara kota kendari dikarenakan masih kurangnya dukungan rekan kerja, dukungan atasan dan masih kurangnya perilaku organisasi yang diterapkan oleh sesama perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari. Seperti yang kita ketahui bahwa dukungan rekan kerja dan atasan pada saat bekerja akan mengurangi kelelahan emosional dalam melaksanakan pekerjaan. Peningkatan *burnout syndrome* akan dapat terjadi jika terdapat *organizational effort factors* yang rendah. Apabila Rumah Sakit Bhayangkara ingin menurunkan *burnout syndrome* para perawat maka sangat penting dalam memperhatikan *organizational effort factors* dengan kecenderungan pada pemberian dukungan oleh pimpinan kepada bawahan juga perlunya meningkatkan dukungan antar rekan kerja serta atmosfer organisasi.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil temuan dalam penelitian Lingga (2023)¹⁴ dimana dalam penelitiannya ditemukan terdapat hubungan yang sangat erat antara dukungan atasan dengan *burnout syndrome*. Andarini (2018)¹³ lebih lanjut menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang sangat erat antara dukungan atasan dengan *burnout*. Dukungan dari manajer menawarkan sumber daya interpersonal yang dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memenuhi regulasi sumber daya terutama untuk karyawan yang mengalami stres. Suatu penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari atasan terhadap bawahannya dengan memberikan kepedulian merupakan sumber kunci yang digunakan karyawan untuk mengatasi

disfungsional pekerjaan atau efek stress pada kinerja dan kesejahteraan karyawan. Suatu penelitian yang dilakukan oleh Grandi, dkk., (2021) tentang gambaran faktor organisasional penyebab burnout pada pekerja garis depan di puskesmas menunjukkan bahwa dukungan dari atasan terhadap bawahannya dengan memberikan kepedulian merupakan sumber kunci yang digunakan karyawan untuk mengatasi disfungsional pekerjaan atau efek stress pada kinerja dan kesejahteraan karyawan.

3. Hubungan *Work Environment* (X₃) Terhadap *Burnout Syndrome* (Y)

Work environment merupakan faktor lingkungan yang dapat berupa dukungan dari lingkungan sekitar perawat selama menjalankan tugas yang dibebankan. Faktor lingkungan dapat mempengaruhi kesejahteraan perawat sehingga perawat berusaha untuk menghasilkan prestasi diri. Lingkungan kerja yang baik berasal dari lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang baik pula. Menurut Siagian (2014)¹⁸, terdapat dua dimensi lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pekerja seperti bangunan, peralatan yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan terciptanya hubungan yang harmonis antara bawahan dan atasan. Lingkungan yang kondusif dapat digunakan oleh perawat untuk meningkatkan pencapaian prestasi diri. Suasana kerja kondusif dapat tercipta karena adanya dukungan sosial disekeliling perawat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja, rasa aman, kenyamanan, dan mencegah stressor dari lingkungan. Selain itu dapat memberikan kekuatan

psikologis dalam menghadapi kesulitan mencapai prestasi diri.

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan Uji *Fisher Exact Test* diperoleh nilai $p=0,000$ ($p>0,05$) berarti H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara *Work environment* dengan kejadian *burnout syndrome* di rumah sakit bhayangkara kota kendari. Adanya hubungan antara *Work environment* dengan kejadian *burnout syndrome* yang dialami oleh perawat di rumah sakit bhayangkara kota kendari dikarenakan masih kurangnya lingkungan kerja yang baik dialami oleh perawat baik itu lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja nonfisik. Hal ini membuktikan bahwa dukungan rekan kerja dan dukungan dari atasan masih sangat kurang yang mengakibatkan stres kerja yang berlebihan yang dialami oleh perawat. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman juga akan memberikan suasana yang nyaman pada saat menjalani pekerjaan, sehingga kelelahan emosional pada saat bekerja akan mudah teratasi.

Adanya pengaruh negatif menunjukkan bahwa ketika *work environment* meningkat maka akan menurunkan *burnout syndrome*, sehingga penurunan sindrom kejenuhan kerja perawat akan dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan pada lingkungan kerja yang lebih kondusif. Hal ini menunjukkan apabila Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari ingin mengurangi terjadinya *burnout syndrome* pada perawat maka sangat penting untuk meningkatkan lingkungan kerja seperti terkait dengan suasana kerja yang lebih nyaman. Muizu, dkk., (2021)¹⁹ menyatakan bahwa dapun kesimpulan penelitian ini adalah adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*. Apabila lingkungan kerja buruk karena komunikasi kurang baik dengan atasan dan rekan kerja, serta tempat bekerja yang kurang nyaman, maka kondisi

tersebut akan menyebabkan *burnout* namun masih dapat diatasi dengan *coping stress*. Penelitian *burnout* berasal dari studi individu dalam pekerjaan yang melibatkan orang bekerja secara khusus yaitu orang-orang yang membutuhkan atau dalam kesulitan dan membutuhkan empati (pasien, narapidana, pelajar, klien, dll). Namun sebagian besar penelitian masih berlangsung dibidang pelayanan manusia (dokter, perawat dan guru). Pekerja dilayanan sosial dan obat-obatan memiliki tingkat *burnout* menengah dan pekerja kesehatan mental dan pendidikan pasca-sekolah menengah memiliki tingkat *burnout* terendah. Dokter dan polisi menempati beberapa tingkat tertinggi depersonalisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa erdapat hubungan yang signifikan antara *Individual Effort Factors* (X_1), *Organizational Effort Factors* (X_2) dan *Work Environment* (X_3) terhadap *Burnout Syndrome* dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian ini adalah agar perlu melakukan penelitian lebih lanjut dengan menggunakan rancangan metode analisis lain agar didapat hasil yang menjelaskan lebih menyeluruh tentang studi faktor – faktor lain yang berhubungan dengan kejadian *Burnout Syndrome*. Untuk mengatasi permasalahan beban kerja para petugas medis, ada baiknya pihak rumah sakit lebih mempertimbangkan standar pekerjaan dan standar kompetensi yang miliki masing-masing petugas medis, misalnya pekerjaan perawatan pasien yang seharusnya dilakukan oleh petugas kesehatan yang memiliki standar profesi ners.

DAFTAR PUSTAKA

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan. *Sekretaris Negara Republik Indonesia*. 1992;3(1):1-53.
2. UUD RI Nomor 44. Tentang Rumah Sakit. 2009;5(3):1-8.
3. Maslach C, Leiter MP. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. *Atlantic*. Published online 1997:125-128.
4. Gottman JM, Coan J, Carrere S, et al. Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions Published by : National Council on Family Relations Predicting Marital Happiness and Stability from Newlywed Interactions. *Journal of Marriage and Family*. 1998;60(1):5-22. doi:10.1002/job
5. CNA. Burnout is an “occupational phenomenon” not disease: WHO - CNA. 2019;(May):2019-2020.
6. Pipit Muliyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu T. *Understanding and Managing Organizationa Behavior*. Vol 7.; 2020.
7. Corlade-Andrei M, Măirean C, Nedelea P, Grigorași G, Cimpoesu D. Burnout Syndrome among Staff at an Emergency Department during the COVID-19 Pandemic. *Healthcare (Switzerland)*. 2022;10(2):1-10. doi:10.3390/healthcare10020258
8. Safitri DG, Suarni W, Marhan C. Peran Dukungan Sosial Dalam Memprediksi Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Sulawesi Tenggara. *Jurnal Sublimapsi*. 2020;1(1). doi:10.36709/sublimapsi.v1i1.10460
9. Maslach C, Schaufeli WB, Leiter MP. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. 2001;52(February):397-422. doi:10.1146/annurev.psych.52.1.397
10. S GEJ. Gambaran Faktor Organisasional Penyebab Burnout pada Pekerja Garis Depan di Puskesmas = The Overview of Organizational Factors as The Cause of Burnouts to Front-Line Workers at Primary Health Center.
11. Asiva Noor Rachmayani. *Psikologi Industri Dan Organisasi*.; 2015.
12. Ariyanto AA, Muluk H, Newcombe P, Piercy FP, Poerwandari EK, Suradijono SHR. *Diversity in Unity: Perspectives from Psychology and Behavioral Sciences*.; 2017. doi:10.1201/9781315225302
13. Andarini E. Analisis faktor penyebab burnout syndrome dan job satisfaction perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-perpustakaan Universitas Airlangga*. 2018;(2018):1-113.
14. Sofiyani LD. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Imelda Medan. ... *Publikasi Program Studi Psikologi*. Published online 2023:1-124.
15. Asruni, Neisya Saliza Gifariani. Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors, Dan Work Environment Effort Factors Terhadap Job Satisfaction Pada Perawat Di Rsd Ratu Zalecha Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *Kindai*. 2021;17(1):137-141. doi:10.35972/kindai.v17i1.574
16. Padang NRK, Sihombing S. Pengaruh Pengetahuan, Kemampuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hilon Sumatera. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 2020;20(September):151-162. doi:10.54367/jmb.v20i2.1008
17. Alias, Serang S. Pengaruh Pengetahuan, Sikap Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*. 2018;1(1):82-97. doi:10.57178/paradoks.v1i1.177
18. Park M. Development of Interactive Multimedia Learning in Aging Education.

*Journal of Korean Society of Medical
Informatics.* 2014;13(3):221.

doi:10.4258/jksmi.2007.13.3.221

19. Khawari AF, Santoso B. Pengaruh Survei Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Start Up. 2024;3(1).