

**HUBUNGAN ANTARASTRESKERJADENGAN *BURNOUT*  
PADA TENAGA KESEHATAN YANG MENANGANI PASIEN  
*COVID-19* DI RS X**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusunoleh:**

**HABI SURONO PUTRO**

**1810801067**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2021**

**HUBUNGAN ANTARASTRESKERJADENGAN *BURNOUT*  
PADA TENAGA KESEHATAN YANG MENANGANI PASIEN  
*COVID-19* DI RS X**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagai Syarat Mencapai Gelar Sarjana

Program Studi Psikologi

Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial Dan Humaniora

Di Universitas 'Aisyiyah

Yogyakarta



**Disusunoleh:**

**HABI SURONO PUTRO**

**1810801067**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS EKONOMI ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA**

**2021**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**HUBUNGAN ANTARASTRESKERJADENGAN *BURNOUT*  
PADA TENAGA KESEHATAN YANG MENANGANI PASIEN  
*COVID-19* DI RS X**

**NASKAH PUBLIKASI**

Disusun Oleh :  
Habi Surono Putro  
1810801067

Telah disetujui oleh pembimbing

Pada tanggal:  
1 Agustus 2022

Pembimbing

Annisa Warastri,S.Psi.,M.Psi.,Psikolog

# HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA TENAGA KESEHATAN YANG MENANGANI PASIEN *COVID-19* DI RS X

Habi Suroño Putro.<sup>1</sup>, Anisa Warastri.<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tenaga kesehatan dituntut dapat menjadi figur dan memberikan layanan yang baik kepada pasien sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja, stres yang diakibatkan oleh tuntutan tersebut akan menyebabkan tenaga kesehatan mengalami *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan *burnout* pada tenaga kesehatan yang menangani *COVID-19*. Hipotesis dari penelitian ini adalah ada hubungan positif antara stres kerja dengan *burnout*. Subyek penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang menangani pasien *COVID-19* di RS X sebanyak 133 pegawai. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan 2 skala yaitu skala stres kerja, dan skala *burnout*. Pengujian terhadap hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara stres kerja dengan *burnout* yang memperoleh taraf signifikansi  $<0,001 < 0,05$ , artinya semakin tinggi stres kerja tenaga kesehatan akan semakin tinggi pula kecenderungan *burnout* pada tenaga kesehatan tersebut.

**Kata kunci** : Stres Kerja, *Burnout*  
**Kepustakaan** : 1 buku, 19 jurnal, 2 skripsi, 3 internet  
**Jumlah halaman** : 101 Halaman, 17 tabel, 1 gambar, 12 Lampiran

<sup>1</sup>Judul Skripsi

<sup>2</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Ekonomi Ilmu Sosial Humaniora Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

# THE CORRELATION BETWEEN WORK STRESS AND BURNOUT IN HEALTH PERSONNEL TREATING COVID-19 PATIENTS IN RS X<sup>1</sup>

Habi Surono Putro<sup>2</sup>, Anisa Warastri<sup>3</sup>

## ABSTRACT

Health workers are required to become figures and provide good service to patients so that they have the potential to cause work stress; the stress caused by these demands will cause health workers to experience burnout. This study aims to determine the correlation between work stress and burnout in health workers dealing with COVID-19. The hypothesis of this research is that there is a positive relationship between job stress and burnout. The subjects of this study were health workers who handled COVID-19 patients at RS X as many as 133 employees. The technique used for sampling using random sampling technique. Data were collected using 2 scales, namely the work stress scale and the burnout scale. Testing the hypothesis shows that there is a significant and positive relationship between work stress and burnout which has a significance level  $<0.001 <0.05$ , it means that the higher the work stress of the health worker, the higher the burnout tendency of the health worker.

Keywords : Work Stress, Burnout

References : 1 Book, 19 Journals, 2 Theses, 3 Websites

Page Numbers : 101 Pages, 17 Tables, 1 Picture, 12 Attachments

<sup>1</sup>Title

<sup>2</sup>Student of Psychology Study Program, Faculty of Economics, Social Sciences, Humanities, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Lecturer of Psychology Study Program, Faculty of Economics, Social Sciences, Humanities, Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah salah satu fasilitas pelayanan kesehatan, merupakan bagian dari sumber daya kesehatan, yang sangat diperlukan dalam rangka mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, maka rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan umum dan pelayanan medik, baik melalui akreditasi, sertifikasi ataupun proses peningkatan mutu lainnya. Kualitas pelayanan bukan hanya karena faktor mutu tenaga, tetapi dapat juga karena tingginya beban kerja yang berakibat perawat menjadi letih secara fisik dan mental. Hal ini bisa tampak bila terjadinya kenaikan jumlah kunjungan pasien dan meningkatnya Bed Occupancy Rate (BOR), sedangkan jumlah perawat tetap dalam periode waktu yang lama (Ilyas, 2013).

Merujuk pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan (“UU 36/2014”). Tenaga Kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan / atau keterampilan, melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan

upaya kesehatan. (Presiden RI, 2014)

Tenaga kesehatan dituntut dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus dan hangat kepada pasien. Semakin banyak tuntutan kepada tenaga kesehatan membuat beban kerja menjadi tinggi dalam memberikan pelayanan yang aman dan efektif serta bekerja dalam lingkungan yang memiliki standar klinik yang tinggi. Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental yaitu harus melakukan banyak pekerjaan yang menjadi sumber stres dalam pekerjaan. Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengalami burnout (Triwijayanti, 2016)

Stres kerja menurut (Cooper dalam Widyasari, 2010) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Hal tersebut sejalan sesuai dengan penelitian (Handoko dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu

berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Burnout adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan (Saputra, 2014).

Tenaga kesehatan yang mengalami burnout dan mempunyai lingkungan yang kurang aman dapat memberikan perawatan yang kurang efisien dari pada tenaga kesehatan yang tidak mengalami burnout. Tenaga kesehatan yang mengalami burnout juga beresiko melakukan kesalahan yang

berpotensi merugikan pasien. Burnout juga terbukti menjadi penyebab terjadinya peningkatan turnover sehingga membuat cost rumah sakit semakin meningkat (Hoskins, 2013).

Menurut (Paramita & Minarsih, 2012) bahwa dinamika terjadinya burnout tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan saja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor individual atau faktor dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, suku, kemampuan, pengetahuan dan lingkungannya. Ketika burnout terus menerus terjadi bisa menyebabkan stres kerja. Selanjutnya stres akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres sebagai bentuk hubungan antara individu dengan lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

Saat ini Indonesia dan hampir seluruh negara di dunia mengalami pandemi

Kejadian munculnya pandemi virus corona atau COVID-19 mampu melumpuhkan aktivitas semua kalangan masyarakat yang dilakukan di luar rumah. Coronavirus merupakan keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit ringan sampai berat, seperti common cold atau pilek dan

penyakit yang serius seperti MERS dan SARS. Penularannya dari hewan ke manusia (zoonosis) dan penularan dari manusia ke manusia sangat terbatas. (Ramadhan, 2020)

Satuan Tugas Penanganan COVID-19 di Indonesia melaporkan kasus positif, sembuh, dan meninggal per maret 2021 sebanyak adanya penambahan 5.826 orang, yang terkonfirmasi positif terinfeksi COVID-19: 1.379.662 orang, dinyatakan sembuh: 1.194.656 orang, dan yang meninggal 37.266 orang. Masa pandemi COVID-19 tidak bisa dikendalikan secara cepat sehingga membutuhkan penatalaksanaan yang begitu tepat baik dari pemerintah maupun masyarakat. Pandemi COVID-19 merupakan salah satu jenis bencana non alam yang melanda hampir seluruh dunia termasuk Indonesia. Dalam penanganannya, tenaga kesehatan khususnya medis, keperawatan, dan beberapa tenaga kesehatan lainnya merupakan garda terdepan dalam pelayanan pasien COVID-19 yang berisiko tinggi untuk terpapar penyakit ini dan dapat menjadi salah satu pasien kategori pengelompokan pasien COVID-19 (IPD, 2021).

Selama pandemi, tenaga kesehatan telah bekerja dengan intensitas waktu kerja yang panjang dan dalam lingkungan yang berat. Sebuah studi di Wuhan Cina menemukan bahwa tingginya beban kerja

ditambah kualitas istirahat yang rendah telah meningkatkan risiko tertular di kalangan tenaga kesehatan. Beban kerja yang tinggi dapat menimbulkan burnout, stres hingga depresi yang berakibat pada penurunan imunitas diri. Akhirnya berujung pada risiko infeksi dan kematian yang meningkat (Abrar et al., 2020)

Dampak dari pandemi COVID-19 yang disebabkan virus corona terus memukul sejumlah negara. Berbagai upaya terus dilakukan untuk menyelamatkan pasien virus corona. Pasien yang terinfeksi virus corona harus mendapatkan penanganan dari Rumah Sakit. Serangan virus corona yang masih juga membuat kewalahan dokter dan petugas kesehatan lainnya di rumah sakit. Upaya dalam penanganan kasus Covid-19, Kementerian Kesehatan menetapkan rumah sakit rujukan penanggulangan penyakit infeksi emerging tertentu dan rumah sakit yang dapat menyelenggarakan pelayanan bagi pasien COVID-19 serta mengoperasikan Rumah Sakit Darurat COVID-19. Unit pelaksana teknis Kementerian Kesehatan yang terlibat dalam pelayanan kesehatan COVID-19 dan fasilitas pelayanan kesehatan lainnya baik rumah sakit milik Pemerintah Pusat, rumah sakit milik Pemerintah Daerah maupun rumah sakit milik swasta yang memberikan pelayanan kesehatan bagi



pasien COVID-19. (Fadli, 2020)

Hasil wawancara peneliti terhadap 3 orang kepada tim penanganan COVID-19 pada bulan Juni-Agustus 2021, tenaga kesehatan yang terlibat menangani pasien COVID-19 adalah dokter spesialis, dokter umum, perawat, bidan, radiografer, dan analis kesehatan. Tidak semua tenaga kesehatan tersebut bisa menangani pasien COVID-19 karena tenaga kesehatan harus berusia kurang dari 35 tahun dan tidak memiliki komorbid. Selain itu karena keterbatasan tenaga kesehatan yang tidak memenuhi persyaratan serta semakin bertambahnya pasien COVID-19 menyebabkan beban kerja semakin meningkat. Indikator perilaku nampak pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja adalah masalah kesehatan fisik dikarenakan ketika tenaga kesehatan menangani pasien harus menggunakan APD level 3 (harus dipakai selama 3 jam dan tidak boleh dilepas). Khusus penanganan COVID-19 ini APD terdiri dari masker, sarung tangan, cover all, gaun, pelindung mata, pelindung muka, pelindung kepala, pelindung kaki, dan sepatu boots anti air. Hal tersebut menyebabkan pegawai menjadi sakit kepala, nyeri di tengkuk, dan masalah system gastrointestinal (perut) seperti diare dan sembelit. Masalah kesehatan mental juga dialami oleh beberapa pegawai yang

ditandai dengan: ketidakpuasan hubungan kerja, tegang, gelisah, cemas, kebosanan, dan mudah marah. Pegawai yang mengalami stres kerja juga mengalami perubahan perilaku yang ditandai dengan terdapat perubahan pada produktivitas, ketidakhadiran dalam jadwal kerja, perubahan pada selera makan, dan susah tidur. Penyebab burnout tersebut adalah stres kerja yang secara terus menerus terjadi karena hampir setiap hari tenaga kesehatan menangani pasien COVID-19. Fenomena yang terjadi ketika pegawai mengalami burnout adalah kelelahan fisik seperti (berkeringat, merasa letih, merasa nyeri atau pegal pegal), kelelahan Emosi (sedih karena semakin banyaknya kasus, takut jika tertular, merasa bosan karena setiap hari melakukan hal yang sama) serta mengalami kelelahan mental (merasa tidak mampu menangani apabila pasien semakin memburuk), hal tersebut terjadi secara terus menerus sehingga mengakibatkan terjadinya stres kerja pada pegawai yang menangani pasien COVID-19.

Berdasarkan penjelasan diatas, dinamika terjadinya burnout disebabkan oleh situasi atau lingkungan kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang semakin memunculkan tekanan. Tekanan di tempat kerja dengan beban mereka diistilahkan

dengan Burnout. Burnout yang dialami adalah dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional, hal tersebut mengakibatkan kepuasan kerja rendah, kinerja yang menurun, dan semangat menjadi hilang. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan antara stres kerja dengan burnout pada tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di Rumah Sakit X.

#### B. Rumusan Masalah

“Adakah hubungan stres kerja dengan burnout terhadap tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di Rumah Sakit X”.

#### C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan burnout pada tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di Rumah Sakit X. Untuk mengetahui tingkat stres kerja dan burnout tenaga kesehatan di Rumah Sakit X.

### **METODE PENELITIAN**

#### A. Rancangan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dijelaskan (Azwar, 2015)

penelitian dengan menggunakan Pendekatan Kuantitatif, yaitu suatu pendekatan yang menekankan analisis pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Pada dasarnya pendekatan kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan metode kuantitatif akan diperoleh signifikansi perbedaan kelompok atau signifikansi hubungan antar variabel yang diteliti. Pada umumnya, penelitian kuantitatif merupakan penelitian pada sampel besar.

Sebagaimana yang dijelaskan oleh (Sugiyono, 2013) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode penelitian yang akan digunakan penulis untuk penelitian ini adalah metode pendekatan Kuantitatif. Menurut (Azwar, 2015) penelitian korelasional bertujuan untuk

menyelidiki sejauh mana variasi pada suatu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi. Dari penelitian ini dapat memperoleh informasi mengenai taraf hubungan yang terjadi, bukan mengenai ada-tidaknya efek variabel satu terhadap variabel yang lain. Penelitian korelasional kuantitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian menggunakan pendekatan yang data-datanya numerikal dan diolah dengan menggunakan metode statistik.

## B. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan individu atau objek yang diteliti yang memiliki beberapa karakteristik sama. Karakteristik yang dimaksud dapat berupa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, profesi, rumpun SDM, atau yang lainnya. Subjek yang diteliti merupakan pegawai dari Rumah Sakit, terdiri dari berbagai tenaga kesehatan yang merawat/menangani pasien COVID-19. Subjek memiliki kecenderungan mengalami Burnout dan stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan yang menangani

pasien COVID-19 di Rumah Sakit berjumlah 97 orang.

### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi. Subjek penelitian yang menjadi sampel seharusnya representatif populasinya. Sehingga tidak seluruh subjek pada populasi diteliti semua, cukup diwakili oleh sampel. Sampel harus memiliki paling sedikit satu sifat yang sama dengan populasi karena hasil dari sampel akan digeneralisasikan pada populasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling, artinya semua individu dalam populasi diberi peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah tenaga Kesehatan di Rumah Sakit, dengan ciri-ciri sebagai berikut:

#### 1) Usia: 20-35 tahun

Tenaga kesehatan yang direkomendasikan dari dinas kesehatan bagi tenaga yang menangani pasien COVID-19 adalah dengan usia maksimal 35 tahun.

#### 2) Merupakan tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di Rumah Sakit

#### 3) Tingkat pendidikan minimal D3

- 4) Tidak memiliki Komorbiditas atau kondisi di mana seseorang menderita dua penyakit atau lebih pada saat yang bersamaan.

Maka ditentukan sampel berjumlah 30 tenaga tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di Rumah Sakit.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil penelitian**

#### **1. Karakteristik Responden**

##### **a. Jenis Kelamin**

Berdasarkan dari 97 subjek penelitian, terdapat 23 tenaga kesehatan berjenis kelamin laki-laki, dan 74 tenaga kesehatan berjenis kelamin perempuan.

##### **b. Profesi**

Berdasarkan dari 97 subjek penelitian, 97 subjek penelitian, terdapat 2 tenaga kesehatan yang berprofesi dokter, 80 tenaga kesehatan yang berprofesi perawat, 6 tenaga kesehatan yang berprofesi bidan, 8 tenaga kesehatan yang berprofesi radiographer dan 1 tenaga kesehatan lainnya.

### **B. Pembahasan hasil penelitian**

Tenaga kesehatan dituntut dapat

menjadi figur yang dibutuhkan oleh pasiennya, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus dan hangat kepada pasien. Semakin banyak tuntutan kepada tenaga kesehatan membuat beban kerja menjadi tinggi dalam memberikan pelayanan yang aman dan efektif serta bekerja dalam lingkungan yang memiliki standar klinik yang tinggi. Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental yaitu harus melakukan banyak pekerjaan yang menjadi sumber stres dalam pekerjaan. Dampak dari beban kerja yang berlebihan akan mengalami *burnout* (Triwijayanti, 2016)

Stres kerja didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Hal tersebut sejalan sesuai dengan penelitian (Handoko dalam Wibowo, 2014), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Menurut

Sasono (dalam Wibowo, 2014), stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan di mana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya. Stres tersebut akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasakan menantang, menekan, membebani atau melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

*Burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terusmenerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan (Saputra, 2014).

Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* dan mempunyai lingkungan yang kurang aman dapat memberikan perawatan yang kurang efisien dari pada tenaga kesehatan yang tidak mengalami *burnout*. Tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* juga beresiko melakukan kesalahan yang berpotensi merugikan pasien. *Burnout* juga terbukti

menjadi penyebab terjadinya peningkatan *turnover* sehingga membuat *cost* rumah sakit semakin meningkat (Hoskins, 2013).

Pada penelitian ini jumlah responden adalah 97 subjek penelitian, terdapat 23 tenaga kesehatan berjenis kelamin laki-laki, dan 74 tenaga kesehatan berjenis kelamin perempuan. Responden terdiri dari 2 tenaga kesehatan yang berprofesi dokter, 80 tenaga kesehatan yang berprofesi perawat, 6 tenaga kesehatan yang berprofesi bidan, 8 tenaga kesehatan yang berprofesi radiographer dan 1 tenaga kesehatan lainnya.

Faktor-Faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah kondisi yang rentan terhadap stres atau disebut stresor. Meskipun stres dapat disebabkan oleh hanya satu stresor, karyawan biasanya mengalami stres dari kombinasi stresor. Menurut (Robins dalam Muslihati et al., 2017) ada tiga sumber utama informasi yang dapat menyebabkan stress yaitu lingkungan, organisasi dan individu. Kondisi lingkungan yang tidak pasti, faktor dalam suatu organisasi, dan masalah pribadi yang dialami oleh pegawai akan menyebabkan terjadinya stres kerja.

Berdasarkan penjelasan teori diatas

tentang stres kerja, pada salah satu tabel diatas yaitu tabel 4.3 distribusi stres kerja didapatkan bahwa stres kerja pada tenaga kesehatan yang menangani pasien *COVID-19* di RS X terdapat sebanyak 3 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stress kerja tinggi, 37 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stress kerja cukup tinggi, 53 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stress kerja cukup rendah, dan 4 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stress kerja rendah. Hal ini membuktikan bahwa terdapat 40 tenaga kesehatan yang mengalami stres kerja berdasarkan subjek penelitian yang diberikan kuesioner penelitian

Menurut (Change, dalam Triwijayanti, 2016) faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* bisa terjadi disebabkan oleh beban kerja yang meningkat, Aturan yang kaku, lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif, suatu hal bertentangan dengan nilai-nilai pribadi dan motivasi yang rendah. Pegawai yang mengalami *burnout* gejala yang nampak adalah merasa gagal, menjadi mudah marah, mudah lelah, capek, menunda pekerjaan, membatasi pekerjaan dan susah tidur.

Berdasarkan penjelasan teori diatas tentang *burnout* diatas adalah distribusi

*burnout* didapatkan bahwa tenaga kesehatan yang menangani pasien *COVID-19* di RS X terdapat sebanyak 13 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori *burnout* tinggi, sebanyak 66 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori *burnout* cukup tinggi, dan sebanyak 18 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori *burnout* cukup rendah. Hal ini membuktikan bahwa terdapat 79 tenaga kesehatan yang mengalami *burnout* berdasarkan subjek penelitian yang diberikan kuesioner penelitian. *Burnout* memiliki jumlah lebih besar dari stres kerja untuk kategori tinggi dan cukup tinggi sehingga ketika stres kerja tinggi maka *burnout* juga jauh lebih tinggi.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan pada tenaga kesehatan di RS X, mendapatkan nilai signifikansi (2-tailed) dari analisis data uji korelasi *product moment* yaitu dari 97 tenaga kesehatan dan diketahui nilai sig (2-tailed) antara stres kerja dengan *burnout* memperoleh ( $r < 0,05$ ) artinya  $< 0,001 < 0,05$  terdapat korelasi yang signifikan antara variabel stres kerja dan *burnout*. Maka dapat dikatakan bahwa hipotesis yang mengatakan adanya hubungan stres kerja dan *burnout* dapat diterima.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,621\*\* yang berarti korelasi kuat dengan arah hubungan bersifat positif yang dapat diasumsikan dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami individu maka semakin tinggi juga *burnout* yang dialami individu. Selain itu diketahui juga jika R Squared variabel stres kerja dan *burnout* adalah sebesar 0,385 atau 38,5 % yang artinya sumbangan dari pengaruh variabel stres kerja terhadap variabel *burnout* adalah sebesar 38,5 %.

Berdasarkan pada penjelasan terkait penelitian, bahwa terdapat hubungan dengan arah positif antara stres kerja dan *burnout* pada tenaga kesehatan di RS X.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja pada tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di RS X terdapat sebanyak 3 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stress kerja tinggi, 37 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stres kerja cukup tinggi, 53 tenaga

kesehatan yang termasuk dalam kategori stres kerja cukup rendah, dan 4 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori stres kerja rendah.

2. Burnout pada tenaga kesehatan yang menangani pasien COVID-19 di RS X terdapat sebanyak 13 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori burnout tinggi, sebanyak 66 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori burnout cukup tinggi, dan sebanyak 18 tenaga kesehatan yang termasuk dalam kategori burnout cukup rendah.
3. Hubungan antara stres kerja dan burnout pada tenaga kesehatan di RS X memperoleh taraf signifikansi  $<0,001 < 0,05$ , artinya ada hubungan antara stres kerja dan burnout dengan arah hubungan positif yang dapat diasumsikan dimana semakin tinggi stres kerja yang dialami individu, maka semakin tinggi juga burnout yang dialami individu tersebut.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari banyaknya kekurangan dalam penelitian ini. Oleh karena itu izinkan peneliti memberikan beberapa saran yang bisa dijadikan bahan pertimbangan terkait dengan penelitian selanjutnya, yaitu:

## 1. Bagi Subjek Penelitian

Semoga selalu menjaga kesehatan dengan baik, dapat mengatur waktu sebaik mungkin dan mencegah terjadinya stress kerja ataupun *burnout*. Bekerja keras memang penting, tapi jangan sampai kelelahan, sebab, seseorang yang sulit mengatasi stres di tempat kerja berisiko tinggi untuk mengalami *burnout*. Ketika merasa stres kerja ataupun *burnout* diharapkan mampu mengatasinya dan tetap berfikir positif untuk terus optimis agar dapat menghadapinya ataupun dapat berbagi cerita orang yang dipercayai, seperti keluarga, suami/istri, atau sahabat.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat berguna untuk penelitian selanjutnya, baik sebagai bahan pertimbangan atau menambah pengetahuan sehingga dapat melanjutkan penelitian seperti ini agar ilmu yang kita dapatkan tidak berhenti tetapi lebih berkembang. Oleh karena itu, disarankan menggunakan populasi yang lebih luas serta dapat menyebarkan kuesioner secara langsung agar dapat mengontrol responden ketika mengisi kuesioner penelitian.

## DAFTARPUSTAKA

- Abrar, H. K., Irwandy, I., & Wahyu, A. (2020). The Effect of Knowledge, Attitude and Practice (KAP) COVID-19 on the Work Stress of Nurses in Emergency Installations of the General Hospital Center Dr. Wahidin Sudirohusodo. *Interdisciplinary Journal Papier Human Review*, 1(2), 37–45.  
<https://doi.org/10.47667/ijphr.v1i2.48>
- Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau dari Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi Islam (JPI)*, 8(168), 63–82.  
<http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/1546/2723>
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan *Burnout* Pada Perawat Gawat Darurat Di Rumah Sakit Pantiwilasa Citarum. *Psikodimensia*, 14(1), 11–23.  
<https://doi.org/10.24167/psiko.v14i1.370>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). *Burnout* in nursing: A theoretical review. In *Human Resources for Health* (Vol. 18, Issue 1).  
<https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Dimkatni, N. W., Sumampouw, O. J., & Manampiring, A. E. (2020). Apakah Beban Kerja, Stres Kerja dan Kualitas Tidur Mempengaruhi Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit? *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 009.  
<https://doi.org/10.35801/srjoph.v1i1.27273>
- Due, M. B., Nursalam Nursalam, & Andri Setiya Wahyudi. (2020). Hubungan



- Gaya Kepemimpinan dengan *Burnout Syndrome* dan Kinerja. *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), 8–14.
- Hoskins, K. (2013). *The possible role of burnout in nursing errorsterha*. 2013, 1–39.  
<https://stars.library.ucf.edu/honorsthese/s1990-2015/1408>
- Ilyas, A. (2013). *Ilyas. 2013.pdf*.
- IPD, P. (2021). Intervensi Pemerintah Dalam Penanganan Covid-19. *Media Suara.Com*. <https://media.suara.com>
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(6), 254835. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v07.i06.p20>
- Mahfooz, Z., Arshad, A., Nisar, Q. A., Ikram, M., & Azeem, M. (2017). Does Workplace Incivility & Workplace Ostracism influence the Employeesâ€™ Turnover Intentions? Mediating Role of *Burnout* and Job Stress & Moderating Role of psychological Capital. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(8). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i8/3244>
- Muslihati, A., Lady, L., & Susihono, W. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja pada Pegawai BPBD Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b).
- Paramita, P. D., & Minarsih, M. M. (2012). Analisis *Burnout*, Budaya Organisasi dan Human Relation terhadap Stres Kerja Karyawan (Studi Kasus di PT. Hotel Candi Baru Semarang). *Dinamika Sains*, 1–25. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinain/article/view/60>
- Presiden RI. (2014). Undang-Undang RI Nomor 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan. In *Presiden Republik Indonesia* (pp. 1–78). [http://www.pdpersi.co.id/diknakes/data/regulasi/undang\\_undang/uu362014.pdf](http://www.pdpersi.co.id/diknakes/data/regulasi/undang_undang/uu362014.pdf)
- Putri, T. H., Abdullah, K. L., & Erwina, I. (2020). Hubungan moral distress dan *burnout* pada perawat. *Jurnal Endurance*, 5(3), 605–614.
- Ramadhan, I. L. (2020). Strategi Pencegahan Penyebaran *COVID-19* di Lembaga Pemasarakatan. *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 7(3), 518–522.
- Saputra, A. F. I. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial dengan *Burnout* pada Karyawan CV. INA Karya Jaya Klaten. *Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Soares, A. P. (2013). Pengertian Stres Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Triwijayanti, R. (2016). Hubungan Locus of Control Dengan *Burnout* Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Muhammadiyah Palembang. *Universitas Diponegoro Semarang*, 1–82.
- Widyasari, 2010. (2010). DI RUMAH SAKIT ISLAM YARSIS SKRIPSI Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Sains

Terapan Oleh : JHOHANA KURNIA  
WIDYASARI PROGRAM DIPLOMA  
IV KESEHATAN KERJA. *Di Rumah  
Sakit Yarsis Skripsi Untuk Memenuhi  
Persyaratan Memperoleh Gelar  
Sarjana Sains Terapan.*

Winasih, R., Nursalam, N., & Kurniawati,  
N. D. (2015). Cultural Organization  
and Quality of Nursing Work Life on  
Nurses Performance and Job  
Satisfaction in Dr. Soetomo Hospital,  
Surabaya. *Jurnal NERS*, 10(2), 332.  
[https://doi.org/10.20473/jn.v10i22015.  
332-342](https://doi.org/10.20473/jn.v10i22015.332-342)

Yupartini, L., Rustiawati, E., & Sulastri, T.  
(2021). Stres Kerja dengan Perilaku  
Caring Petugas Kesehatan dalam  
Penanganan Pasien pada Masa  
Pandemi Covid-19. *Jurnal  
Keperawatan Silampari*, 4(2), 683–  
689.  
<https://doi.org/10.31539/jks.v4i2.1946>



UNMISBA  
Universitas Sebelas Maret Yogyakarta