

Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Masa Pandemi COVID 19

Irwan Widiyanto^{1*}, Resekiani Mas Bakar^{2*}, Andi Nasrawaty Hamid^{3*}

¹²³Universitas Negeri Makassar Indonesia

erwanwidy@gmail.com, resekiani_masbakar@unm.ac.id, andi.nasrawati@unm.ac.id

Abstrak. Perawat instalasi rawat inap memiliki beban kerja yang tinggi khususnya ketika covid 19 menyebabkan bekurangnya sejumlah SDM sehingga mengakibatkan terjadi peningkatan beban kerja, tekanan waktu, dan stress pada perawat. Jika hal ini tidak segera diatasi, maka perawat akan mengalami kejenuhan fisik, mental dan emosional yang juga disebut burnout. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tuntutan kerja terhadap *burnout* pada perawat rawat inap di RSUD Labuang Baji. Subjek pada penelitian ini berjumlah 134 perawat yang bekerja di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara tuntutan kerja dan *burnout* pada perawat di RSUD Labung Baji dengan nilai signifikan ($B=0,413$, $p=0,00$). Hal tersebut menandakan bahwa makin tinggi tuntutan kerja maka makin tinggi *burnout* pada perawat. sebaliknya makin rendah tuntutan kerja maka makin rendah *burnout* pada perawat.

Kata kunci: Burnout, Covid-19, Perawat Rawat Inap, Tuntutan Kerja



This is an open access article distributed under the Creative Commons Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

Pendahuluan

Pandemi *corona virus* 2019 (*covid-19*) adalah darurat kesehatan global yang telah terbukti menimbulkan tantangan besar bagi masyarakat dan tenaga kerja medis, khususnya perawat. Fadhillah (2020) dalam laman berita Kompas mengemukakan bahwa sebanyak 15.000 perawat terinfeksi *covid-19* dan 274 diantaranya meninggal selama pandemi berlangsung. Perawat yang meninggal 75% berasal dari tenaga kesehatan yang bertugas di instalasi rawat inap. Fadhillah (2021) mengemukakan bahwa perawat yang bertugas di instalasi rawat inap terinfeksi virus ketika berinteraksi dengan pasien sebelum hasil swab keluar dari laboratorium atau pasien yang berstatus OTG (Orang Tanpa Gejala).

Friandani (2021) mengemukakan bahwa perawat rawat inap memiliki peran untuk terlibat aktif selama 24 jam dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Maunder dan strudwick (2021) mengemukakan bahwa ketika pandemi perawat diharuskan untuk bekerja dengan mempertaruhkan

keselamatannya, bekerja dengan waktu yang lebih lama, dan bekerja dengan kekurangan tenaga kerja ketika rekan kerja sakit atau dikarantina.

Maunder dan strudwick (2021) mengemukakan bahwa perawat rentan mengalami *burnout* ketika bekerja dalam situasi yang mengancam keselamatan, kekurangan tenaga kerja, dan waktu istirahat yang tidak cukup. Berdasarkan hasil survei dalam artikel *The Conversation* menunjukkan bahwa terjadi peningkatan persentase *burnout* pada perawat sebesar 62% hingga 72% yang sebelumnya sebesar 42%. Hasil ini sejalan dengan ditemuan Ali, Shah, dan Talib (2021) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa perawat mengalami gejala *burnout* sedang hingga berat.

Maslach dan Leiter (2016) mengemukakan bahwa *burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul sebagai respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal kronis di tempat kerja. Tiga dimensi kunci dari *burnout* adalah kelelahan (*exhaustion*), perasaan sinisme (*cynicism*), dan rasa tidak efektif

(*ineffectiveness*). Maslach dan Leiter (2007) mengemukakan bahwa kelelahan mengacu pada perasaan terkurasnya sumber daya emosional dan fisik individu. Sinisme merujuk pada respons negatif, bermusuhan, atau menghindari pekerjaan, yang sering kali meliputi kehilangan idealisme. Rasa tidak efektif merujuk pada menurunnya kinerja dan produktivitas di tempat kerja.

Peneliti melakukan pengumpulan data awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 72 perawat rawat inap di RSUD Labuang Baji dan RSUD Daya. Hasil yang ditemukan adalah sebanyak 60 (86%) perawat merasa emosinya terkuras ketika bekerja, 59 (82%) perawat merasa sangat lelah ketika selesai bekerja, 47 (65%) perawat merasa tidak nyaman ketika bekerja bersama orang lain, 58 (80%) perawat merasa tidak puas dengan hasil kerja mereka, 67 (93%) perawat merasa waktu istirahat yang diberikan tidak cukup, 67 (93%) perawat merasa pekerjaannya sangat banyak, dan 67 (93%) perawat mengaku harus menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Perasaan emosi terkuras, dan kelelahan merupakan gejala dari komponen *exhaustion*. Perasaan tidak nyaman untuk bekerja bersama orang lain merupakan gejala dari *cynicism*. Perasaan tidak puas dengan hasil kerja, kurangnya waktu istirahat yang diberikan, dan pekerjaan yang sangat banyak, serta harus diselesaikan dengan cepat merupakan gejala dari *Ineffectiveness*. Berdasarkan data tersebut maka dapat diketahui bahwa perawat di rumah sakit menunjukkan indikasi mengalami *burnout*.

Peneliti kemudian melakukan wawancara kepada perawat berinisial Y untuk memahami mengapa ditemukan indikasi *burnout* pada perawat. Responden Y menyatakan bahwa dia merasakan stres pada pekerjaannya. Stres kerja dirasakan oleh responden Y disebabkan oleh beban kerja yang tinggi serta waktu kerja yang berlebihan. Peneliti juga melakukan wawancara pada perawat lain berinisial E untuk mendapatkan informasi lebih lanjut. Responden E menyatakan bahwa jumlah perawat dalam ruang rawat inap awalnya sebanyak 17 orang, kemudian tujuh orang dikirim untuk menangani pasien *covid-19*, dan tiga orang melakukan isolasi mandiri karena positif *covid-19* sehingga hanya tersisa tujuh orang yang bekerja dalam ruang rawat inap. Responden E menyatakan bahwa setiap perawat harus menyelesaikan pekerjaan beberapa kali lipat lebih banyak

dibandingkan sebelum *covid-19*, kemudian waktu kerja berubah dari 3 shift menjadi 2 shift yang dibagi 12 jam setiap shiftnya. Responden E kemudian menambahkan bahwa meskipun waktu shift dibagi menjadi 12 jam, namun tiap perawat bekerja lebih dari 12 jam. Responden E menyatakan bahwa pekerjaannya sangat melelahkan karena tidak hanya mengerjakan tugas perawat, namun harus terus mengawasi perilaku keluarga pasien yang tidak mengikuti protokol kesehatan. Responden E juga menyatakan bahwa dia merasa cemas ketika merawat pasien karena kemungkinan untuk terinfeksi *covid-19* cukup tinggi karena beberapa pasien berstatus OTG (Orang Tanpa Gejala). Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa beban kerja yang dimiliki perawat sangat tinggi, waktu istirahat yang kurang serta jam kerja yang berlebihan, stres, dan kekurangan SDM (Sumber Daya Manusia) di rumah sakit.

Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001) mengemukakan bahwa tuntutan kerja merupakan salah satu faktor yang menyebabkan *burnout*. Love, dkk (2007) mengemukakan bahwa tuntutan kerja merupakan stres psikologis seperti kelebihan beban, bekerja secara intensif untuk waktu yang lama, dan memiliki waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan, serta memiliki tuntutan yang saling bertentangan. Xanthopoulou, dkk (2007) mengemukakan bahwa dimensi tuntutan kerja terdiri dari *workload*, *Physical demands*, *emotional demand*, dan *patient harassment*.

Els, dkk (2016) mengemukakan dalam penelitiannya bahwa tuntutan kerja berpengaruh positif pada tingkat *burnout* perawat melalui aspek beban kerja berlebihan, tuntutan emosional, dan tuntutan organisasi. Oktarina (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa dimensi-dimensi tuntutan kerja berpengaruh positif pada *burnout* melalui dimensi *qualitative demands*, *quantitative demands* dan *organizational demands*.

Asih dan Trisni (2015) mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan yang dimiliki perawat sangat berat sehingga jika tidak segera diatasi maka berpotensi mengalami stres. Berdasarkan teori stres kerja diketahui bahwa ketegangan antara individu dengan pekerjaannya menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang individu (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). Asih dan Trisni (2015) mengemukakan bahwa seorang perawat

yang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dengan beban kerja yang tinggi dapat mengalami kejenuhan fisik, mental dan emosional yang juga disebut *burnout*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh tuntutan kerja terhadap burnout pada perawat rawat inap di masa pandemi covid-19.

Metode

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dalam bentuk survei. Instrumen penelitian menggunakan skala tuntutan kerja, dan *burnout*. Karakteristik sampel dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di instalasi rawat inap pada masa pandemi covid-19 dan bersedia mengisi skala penelitian. Penelitian ini dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar (RSUD Tipe B). Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah sampling jenuh.

Skala *burnout* dikembangkan peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Maslach dan Leiter (2016) yang mencakup dimensi *exhaustion*, *cynicism*, dan *ineffectiveness*. Skala *burnout* terdiri dari 23 item dengan korelasi item berkisar 0.372-0.552, dan *factor loading* 0.55-0.840. Reliabilitas skala *burnout* sebesar 0,88. Contoh salah satu item skala *burnout* adalah “Saya masih merasa lelah meski telah beristirahat”.

Skala tuntutan kerja dikembangkan peneliti menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh Xanthopoulou, dkk (2007) yang mencakup dimensi *workload*, *Physical demands*, *emotional demand*, dan *patient harassment*. Skala tuntutan kerja terdiri dari 10 item dengan korelasi item berkisar 0.469-0.786, dan *factor loading* 0.503-0.880. Reliabilitas skala tuntutan kerja sebesar 0.89. Contoh salah satu item skala tuntutan kerja adalah “Saya biasa bekerja diluar jam shift”.

Analisis yang dilakukan adalah uji normalitas dan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov. Adapun hipotesis yang diajukan, ialah H_0 : tidak ada pengaruh positif tuntutan kerja terhadap *burnout* pada perawat rawat inap. H_a : ada pengaruh positif tuntutan kerja terhadap *burnout* pada perawat rawat inap.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

1.1 Demografi Responden

Tabel 1. Data Responden

Karakteristik	n	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	132	99
Perempuan	2	1
Usia		
28-42 tahun	93	69
43-56 tahun	41	31
Pendidikan		
S2	2	1
S1 Ners	25	19
Ners	41	30
S1	33	25
D3	33	25
Lama bekerja		
3-11 Tahun	51	38
12-18 Tahun	58	43
19-25 Tahun	18	14
26-32 Tahun	7	5

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 134 perawat yg menjadi responden pada penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin perempuan, mayoritas rentang usia 28-42 tahun, mayoritas pendidikan terakhir Ners, mayoritas lama bekerja selama 33-11 tahun.

1.2 Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov Smirnov bantuan program IBM SPSS 26 for windows dengan taraf signifikansi lebih besar dari 0,05 ($>0,05$)

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai Signifikansi	Keterangan
Tuntutan Kerja Burnout	0.200	Normal

Hasil uji normalitas dengan metode *Kolmogrov Smirnov* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa data pada variabel tuntutan kerja dan *burnout* terdistribusi normal ($p=0,200>0,05$).

1.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana. Pengujian hipotesis dilakukan dengan bantuan program IBM SPSS 26 for windows dengan taraf signifikansi lebih rendah dari 0,05 ($<0,05$).

Tabel 3. Uji Hipotesis

Model	B	Bet a	T	Sig.
(Constant)	12,40 6		4,719	0,00 0
Tuntutan kerja	1,666	0,84 4	18,04 3	0,00 0

Tabel 3 menunjukkan hasil yang diperoleh nilai constant (a) sebesar 12,406, sedangkan nilai tuntutan kerja (b/koefisien regresi) sebesar 1,666. Dari hasil tersebut dapat dimasukkan dalam persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 12,406 + 1,666X$$

Berdasarkan hasil persamaan diatas diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 12,406 yang menunjukkan jika variabel tuntutan kerja bernilai nol atau tetap maka nilai *burnout* sebesar 12,406. Koefisien x bernilai positif yang menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel tuntutan kerja dan *burnout* searah, dimana setiap kenaikan satu-satuan tuntutan kerja akan menyebabkan kenaikan *burnout* sebesar 1,666.

Dari hasil uji regresi diperoleh nilai signifikan tuntutan kerja sebesar 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan tuntutan kerja terhadap *burnout*. Nilai koefisien tuntutan kerja positif yang berarti tuntutan kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Sehingga, makin tinggi tuntutan kerja maka makin tinggi *burnout* pada perawat. sebaliknya makin rendah tuntutan kerja maka makin rendah *burnout* pada perawat.

2. Pembahasan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tuntutan kerja dan *burnout* pada perawat rawat inap. Hal ini dapat terjadi karena tuntutan kerja merupakan

prediktor terjadinya *burnout*. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prieto, dkk (2008) yang mengemukakan bahwa tuntutan kerja merupakan prediktor penting dari *burnout*. Arah hubungan antara variabel tuntutan kerja dan *burnout* searah yang menunjukkan bahwa makin tinggi tuntutan kerja maka makin tinggi *burnout* pada perawat. sebaliknya makin rendah tuntutan kerja maka makin rendah *burnout* pada perawat. Hasil penelitian ini serupa dengan Arvidsson, dkk (2016) mengemukakan bahwa kenaikan level pada *burnout* dipengaruhi oleh kenaikan level pada tuntutan kerja.

Prieto, dkk (2008) dalam hasil penelitiannya mengemukakan bahwa tuntutan kerja secara positif memprediksi *burnout* yang artinya makin tinggi tuntutan kerja maka makin tinggi *burnout*. Sebaliknya makin rendah tuntutan kerja maka makin rendah *burnout*. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Lizano dan Barak (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tuntutan kerja memprediksi perkembangan *burnout*. Martinusen, Richardsen, dan Burke (2007) dalam penelitiannya menemukan bahwa tuntutan kerja dapat memprediksi *burnout* pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Adil dan Baigh (2018) menunjukkan bahwa tuntutan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Hasil serupa juga dikemukakan oleh Jazilah (2020) dalam penelitiannya bahwa tuntutan kerja memberikan pengaruh yang signifikan positif pada *burnout*. Kim dan Wang (2018) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa tuntutan kerja berpengaruh signifikan dan berhubungan positif pada *burnout*.

Hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui teori stress kerja yang menyatakan bahwa ketegangan antara individu dengan pekerjaannya menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang individu (Asih, Widhiastuti, dan Dewi, 2018). Bakker, dkk (2003) mengemukakan bahwa tuntutan kerja dapat menjadi pemicu stres ketika individu memerlukan upaya yang tinggi untuk memenuhi tuntutan kerja. Asih dan Trisni (2015) mengemukakan bahwa perawat yang tidak mampu mengatasi tekanan dari pekerjaan maka akan mengalami stress kerja. Asih dan Trisni (2015) mengemukakan bahwa seorang perawat

yang mengalami stres kerja yang berkepanjangan dengan beban kerja yang tinggi dapat mengalami kejenuhan fisik, mental dan emosional yang juga disebut *burnout*. Berdasarkan penjelasan diatas disimpulkan bahwa tuntutan kerja pada perawat rawat inap berada dalam kategori sedang dan berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah ada pengaruh positif tuntutan kerja terhadap *burnout* pada perawat rawat inap di masa *covid-19*. Hal ini berarti semakin tinggi tuntutan kerja maka makin tinggi *burnout* pada perawat. Sebaliknya semakin rendah tuntutan kerja maka makin rendah *burnout* pada perawat.

Daftar Pustaka

- Adil, M. S., & Baig, M. (2018). Impact of job demands-resources model on burnout and employee's well-being: evidence from the pharmaceutical organisations of karachi. *IIMB Management Review*. Doi: [10.1016/j.iimb.2018.01.004](https://doi.org/10.1016/j.iimb.2018.01.004).
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands - resources model. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 12(4), 393-417. Doi: [10.1080/13594320344000165](https://doi.org/10.1080/13594320344000165).
- Arvidsson, I., Hakansson, C., Karlson, B., Bjork, J., & Persson, R. (2016). Burnout among Swedish school teachers - a cross-sectional analysis. *BMC Public Health*, 16(823), 1-11. Doi: [10.1186/s12889-016-3498-7](https://doi.org/10.1186/s12889-016-3498-7).
- Asih, F., & Trisni, L. (2015). Hubungan antara kepribadian hardiness dengan burnout pada perawat gawat darurat di rumah sakit pantiwilasa citarum. *Psikodemensia*, 14(1), 11-23.
- Asih, Y. G., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Elst, T. V., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Broeck, A. V. D., & Godderis, L. (2016). Job demands-resources predicting burnout and work engagement among Belgian home healthcare nurses: A cross-sectional study. *Nursin Outlook*, 1-42. Doi: [10.1016/j.outlook.2016.06.004](https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004).
- Fadhilah, H. (2020, Desember 05). Ketum ppni: 75 persen perawat meninggal akibat covid-19 bertugas di kamar rawat inap. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2020/12/05/14073321/ketum-ppni-75-persen-perawat-meninggal-akibat-covid-19-bertugas-di-kamar?page=all>.
- Fadhilah, H. (2021). PPNI: lebih dari 15.000 perawat terpapar covid-19, 274 di antaranya meninggal. Diakses dari <https://nasional.kompas.com/read/2021/03/18/13443301/ppni-lebih-dari-15000-perawat-terpapar-covid-19-274-di-antaranya-meninggal>.
- Friandani, W. J. (2021). Peran perawat di masa pandemi covid-19. Diakses dari <https://rs.uns.ac.id/peran-perawat-di-masa-pandemi-covid-19/>.
- Jazilah, B. (2020). Analisis Pengaruh Job Demand terhadap Work Engagement melalui Burnout. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 1038-1049. <https://doi.org/10.26740/jim.v8n3.p1038-1049>.
- Kim, S., & Wang, J. (2018). The Role of Job Demands – Resources (JDR) between Service Workers’ Emotional Labor and Burnout : New Directions for Labor Policy at Local Government. *Journal of Enviromental Research and Public Health*, 15(12), 2894. <https://doi.org/10.3390/ijerph15122894>.
- Lizano, E. L., & Barak, M. E. M. (2012). Workplace demands and resources as antecedents of job burnout among public child welfare workers: A longitudinal study. *Children and Youth Services Review*, 34, 1769-1776. Doi: [10.1016/j.childyouth.2012.02.006](https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.02.006).
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals’ Psychological Well-Being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513-529. Doi: [10.1108/01437720710820026](https://doi.org/10.1108/01437720710820026).
- Martinussen, M., Richardsen, A. M., & Burke, R. J. (2007). Job demands, job resources, and burnout among police officers. *Journal of Criminal Justice*, 35(3), 239-

249. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2007.03.001>.
- Maunder, R. & Strudwick, G. (2021, Agustus 29). *High rates of covid-19 burnout could lead to shortage of health-care workers*. Diakses dari <https://theconversation.com/high-rates-of-covid-19-burnout-could-lead-to-shortage-of-health-care-workers-166476>.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. Doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397.
- Maslach, C & Leiter, M., P. (2007). Burnout. *Encyclopedia of Stress*. 2nd ed. G. Fink (Ed). Academic Press.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. Doi:10.1002/wps.20311.
- Maunder, R. & Strudwick, G. (2021, Agustus 29). *High rates of covid-19 burnout could lead to shortage of health-care workers*. Diakses dari <https://theconversation.com/high-rates-of-covid-19-burnout-could-lead-to-shortage-of-health-care-workers-166476>.
- Oktarina. A. N. (2017). Pengaruh job demand pada burnout dengan job resource dan personal resource sebagai pemoderasi: Studi pada PT Kusumaputra Santosa Karanganyar. *Tesis*. Surakarta. Universitas Sebelas Maret.
- Prieto, L. L., Soria, M. S., Martinez, I. M., & Schaufeli, W. (2008). Extension of the job demands-resources model in the prediction of burnout and engagement among teachers over time. *Psicothema*, 20, 354-360.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Dollard, M. F., Demerouti, E., Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Schreurs, P. J. G. (2007). When do job demands particularly predict burnout?. *Journal of Managerial Psychology*, 22(8), 766–786. Doi:10.1108/02683940710837714.