

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil dan Analisis

Pencarian jurnal yang di *review* pada skripsi ini, dilakukan dengan menggunakan kata kunci yang dituliskan pada kolom pencarian yang terdapat pada database seperti *Google Scholar*, *Pubmed* dan, *Sage Journal* dengan adanya penambahan kata bantu untuk mempermudah proses pencarian jurnal seperti kata *and*, *with*, *or*.

Setelah dilakukan seleksi terhadap jurnal yang sudah didapatkan, hasil akhir jurnal yang digunakan yaitu berjumlah 15. Seleksi yang dilakukan pada jurnal yang akan digunakan untuk di *review* meliputi judul, abstrak, tahun publikasi, kesesuaian dengan kriteria inklusi dan eksklusi serta bentuk jurnal apakah dalam bentuk *full text* atau tidak.

Jurnal yang digunakan pada *literature review* ini diharapkan jurnal yang dipublikasi antara tahun 2017 hingga 2021, kemudian jurnal berasal dari jurnal yang diterbitkan atau dipublikasikan di Indonesia dan luar Indonesia. Seluruh jurnal yang didapatkan secara garis besar membahas terkait dengan hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome*. Jurnal yang di *review* akan di jelaskan sebagai berikut.

No	Penulis	Tahun	Nama Jurnal, Volume, Angka	Judul Artikel	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Database
1.	Vuspyta, Irwan, dan Anita	2021	Jurnal Kesehatan Maharatu, Volume 2, Nomor 1	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian <i>burnout</i> perawat di RSIA andini Pekanbaru	D: Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. S: Sampel penelitian ini adalah 30 orang perawat RSIA andini. V: Faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>burnout</i> perawat I: penelitian ini menggunakan kuesioner <i>Burnout Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)</i> A: Analisis penelitian ini menggunakan uji <i>chi square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,009 dan OR= 13), hubungan stress kerja dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,0001 dan OR=26), dan tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,264).	Google Scholar
2.	Sahrah	2017	Psycho Idea, Volume 15, Nomor 2	<i>Burnout Perawat</i> ditinjau dari Iklim Organisasi	D: Deskriptif korelasional dengan desain cross sectional. S: Perawat perempuan sebanyak 40 orang. V: Iklim organisasi dan <i>burnout</i> I: Kuesioner A: analisis korelasi Product moment yang dikembangkan pearson	Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan <i>burnout</i> perawat rumah Sakit. <i>Burnout</i> perawat dapat diprediksikan	Google Scholar

						dari Iklim organisasi Rumah Sakit sebesar 36,7%. Hal itu mengindikasikan bahwa persepsi perawat terhadap iklim organisasi Rumah Sakitnya menjadi sangat penting dalam mempengaruhi <i>burnout</i> yang dirasakan perawat.	
3.	Marpaung, Wiroko, Wicaksana	2020	JIVA: <i>Journal of Behavior and Mental Health</i> , Volume 1, Nomor 2	Pengaruh iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di lebak dalam masa Covid-19	D: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analisis regresi S: Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19 dengan masa kerja 1 tahun di rumah sakit saat ini. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 177 sesuai dengan perhitungan Tabel Isaac and Michael V: Iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> I: Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu <i>CLIOR Scale Short Version</i> untuk variabel iklim organisasi dan	Hasil perhitungan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.283 ($p > 0.05$). Hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa COVID-19.	Google Scholar

					<i>Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk burnout</i> A: analisis penelitian ini menggunakan <i>Cronbach's Alpha</i>		
4.	Pandean, Kairupan, dan Sefti Rompas	2018	ejournal keperawatan (e-Kp), Volume 6, Nomor 1	Hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit umum GMIM Bethesda Tomohon	D: Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> S: Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yaitu berjumlah 33 orang perawat. V: Iklim organisasi, masa kerja, kelelahan kerja. I: Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner A: Analisa penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang tidak signifikan antara iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.	<i>Google Scholar</i>
5.	Elmiyanti	2019	Pustaka Katulistiwa, Volume 1, Nomor 1	Hubungan iklim organisasi dan pemberian intensif dengan kepuasan kerja perawat	D: Desain penelitian ini menggunakan analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . S: Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang Raja-wali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu yaitu berjumlah 37 orang V: Iklim organisasi, pemberian intensif dan kepuasan kerja I: Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah	Hasil penelitian ini didapatkan 75,7% perawat merasa iklim organisasi baik, 75,7% perawat merasa insentif sesuai dengan harapan dan 75,7% perawat merasa puas dalam bekerja. Penelitian juga menunjukkan	<i>Google Scholar</i>

					<p>kuesioner tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat</p> <p>A: Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat untuk melihat gambaran masing-masing Variabel yaitu iklim organisasi, intensif, dan kepuasan kerja</p>	<p>bahwa ada hubungan faktor iklim organisasi, dan insentif dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,001$; $p=0,001$).</p>	
6.	Kalhor <i>et al</i>	2018	<i>Sage journal</i> , volume 23, nomor 15	<i>Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analitis</p> <p>S: Sampel berjumlah 340 perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan di Provinsi Qazvin, Iran</p> <p>V: <i>Organizational climate, job involvement, Organizational climate</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan Kuesioner, untuk Iklim Organisasi yaitu dari Halpin dan Kraft (1970), Kuesioner Keterlibatan Pekerjaan (Kanungo), dan Allen dan Myer Kuesioner Komitmen Organisasi.</p> <p>A: Analisis penelitian ini menggunakan <i>Cronbach's Alpha</i></p>	<p>Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan kerja</p>	<i>Sage Journal</i>

7.	Kairopan, Ludin, dan Kambey	2020	Knowledge E, Volume 10, Nomor 3	<i>The Effect of Locus of Control, Emotional Intelligence, and Organizational Climate on Nurse Work Stress in Outpatient Clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan metode teknik kausal S: Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat sebanyak 62 orang perawat di Poliklinik Rawat Jalan RS Prof. Dr. RD Kandou. V: <i>Effect of locus of control, emotional intelligence, organizational climate, and nurses work stres</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner A: Analisis penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>Locus of Control</i> memiliki efek langsung pada stress kerja dan memiliki efek tidak langsung pada stress kerja melalui iklim organisasi. <i>Eemotional intelligence</i> memiliki efek langsung pada stress kerja tetapi tidak memiliki efek tidak langsung pada stress kerja melalui organizational climate.	Google Scholar
8.	Sipayung, Ginting, dan Sibarani	2021	<i>International Journal of Innovation, Creativity and Change</i> , volume 15, nomor 3	<i>Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies</i>	D: Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi cross sectional S: Sampel penelitian adalah 143 perawat dari tujuh rumah tangga dan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling. V: <i>Organisational design, organizational climate, and burnout</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dukungan sosial dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap desain organisasi baik, sedangkan iklim organisasi cukup mendukung, tingkat <i>burnout</i> yang dialami perawat berada pada kategori sedang dan kinerja perawat tinggi.	Pubmed

					Inventarisasi <i>Burnout</i> Maslach dan studi dokumentasi A: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan bantuan aplikasi SmartPLS	Selanjutnya, penelitian ini menemukan bahwa iklim organisasi cenderung cukup mendukung. Dan dalam hal desain strukturalnya, proses kepemimpinan cenderung sedikit kurang otokratis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa desain organisasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap burnout dan kinerja perawat.	
9.	Ren, Song, Li, dan Xiao	2020	<i>Journal of Advanced Nursing</i> , volume 76, nomor 11	<i>Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional S: Sampel penelitian ini Sebanyak 965 peserta dipilih dengan convenience sampling di provinsi Guangdong. V: Iklim organisasi, empati dan <i>burnout</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner A: Analisis penelitian ini menggunakan analisis	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik empati dan iklim organisasi keperawatan adalah faktor pelindung yang dapat mencegah kelelahan. Manajer dapat mengurangi kelelahan perawat melalui pengembangan	<i>Resereach Gate</i>

					korelasi yaitu dengan menghubungkan dan menilai semua subskala	empati dan meningkatkan iklim organisasi.	
10.	Tsukamoto <i>et al.</i>	2020	<i>Journal of Nursing Management</i> , volume 29, nomor 2	<i>Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional S: Sampel dalam penelitian ini adalah 1.102 perawat dengan setidaknya tiga bulan pengalaman klinis di bangsal mereka saat ini terlibat dalam penelitian V: Iklim organisasi dan <i>burnout</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner A: Analisis penelitian ini yaitu Analisis regresi berganda dan Analisis varians dua arah	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam hubungan antara iklim organisasi dan <i>burnout</i> di tingkat pengalaman, serta menunjukkan arah intervensi yang berbeda	<i>Pubmed</i>
11.	Milan <i>et al.</i>	2017	<i>Journal of Advanced Pharmacy Education</i> , volume 10, nomor 1	<i>Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif fundamental S: Sampel pada penelitian ini berjumlah 122 tenaga medis V: <i>Burnout, organizational climate, work ethics, job motivation</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara iklim organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan kelelahan kerja (P <001.0).	<i>Pubmed</i>

					inventaris Maslach <i>Burnout</i> , serta kuesioner tentang iklim organisasi Halpin dan Croft, etika bisnis Gregory, dan motivasi kerja Hellman A: Analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>software Amos</i> .	Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kelelahan kerja dan iklim kerja, serta kelelahan kerja dan etika kerja. Sehingga iklim kerja, motivasi kerja, dan etos kerja dapat memprediksi kelelahan kerja.	
12	Mohamed da Gaballah,	2018	SciEP, volume 6, nomor 4	<i>Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan korelasional deskriptif kuantitatif S: sampel penelitian ini berjumlah 110 perawat yang direkrut dari semua pasien rawat inap di departemen Rumah Sakit Universitas Mansoura Utama V: <i>Organizational Climate and Nurses' Performance</i> I: Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian; yaitu Karakteristik Pribadi dan Pekerjaan Peserta, Kuesioner Iklim Organisasi dan Evaluasi Kinerja Perawat	Temuan studi menyoroti bahwa 51% perawat memiliki iklim kerja yang positif dengan skor rata-rata yang lebih tinggi ($12,15 \pm 2,39$) untuk layanan pelanggan sedangkan skor rata-rata terendah ($5,65 \pm 3,1$) untuk kompensasi. Dan 30,9% perawat memiliki tingkat kinerja kompeten dengan skor rata-rata lebih tinggi	<i>Pubmed</i>

					A: Data dianalisis dengan SPSS versi 22.0. Normalitas data pertama kali diuji dengan uji KolmogorovSmirnov satu sampel.	untuk domain ekspektasi perilaku rumah sakit ($75,51 \pm 10,41$), sedangkan skor rata-rata terendah untuk domain pendidikan ($6,91 \pm 1,42$). Hubungan yang signifikan hanya ditemukan antara kinerja dan usia perawat (8,44) dan tingkat pendidikan (8,42).	
13.	Nwankwo dan Moneme	2020	<i>International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases</i> , volume 6, nomor 2	<i>life-distress and work burnout as predictors of organizational reactions and social-emotional stability of nurses in eastern nigeria (biafra) (implications for covid-19 health-care givers/providers)</i>	D: desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional S: Sampel penelitian ini adalah 230 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum yang terletak di tiga zona senator di Negara Bagian Anambra, Nigeria Timur (Biafra). V: <i>work burnout as predictors of organizational reactions and social-emotional stability</i> I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner A: Analisis penelitian ini yaitu Analisis regresi berganda dan Analisis varians dua arah	Hasil penelitian menemukan bahwa: Life distress secara signifikan memiliki hubungan dengan reaksi organisasi perawat di Negara Bagian Anambra, Nigeria Timur (Biafra). <i>Burnout</i> perawat tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan reaksi organisasi mereka. Kehidupan perawat-distres tidak memiliki	<i>Pubmed</i>

						<p>hubungan yang signifikan dengan stabilitas emosional mereka. Perawat kelelahan mempengaruhi stabilitas emosional mereka. Kesulitan hidup perawat tidak akan secara signifikan menyebabkan reaksi organisasi. Kesulitan hidup perawat tidak akan secara signifikan menyebabkan stabilitas emosional. <i>Burnout</i> dari perawat tidak akan secara signifikan menyebabkan reaksi organisasi. Bagi perawat, <i>burnout</i> yang rendah akan menyebabkan kestabilan emosional</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--

14.	Swamy <i>et al.</i>	2020	AJCC, volume 29, nomor 5	<i>Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration</i>	<p>D: penelitian ini dilakukan melalui dari tahun 2017 menggunakan desain corss sectional</p> <p>S: Sampel penelitian ini adalah 2352 perawat perawatan kritis dari 94 situs</p> <p>V: <i>Workplace climate and burnout</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang divalidasi dari Maslach <i>Burnout</i> Inventory (MBI).</p> <p>A: analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik multivariabel</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menujukan secara keseluruhan, sepertiga perawat melaporkan kelelahan, yang bervariasi secara signifikan di seluruh lokasi. Dalam analisis bertingkat, iklim tempat kerja adalah prediktor terkuat dari <i>burnout</i> (rasio odds [OR], 2,20; 95% CI, 1,50-3,22). Variabel signifikan lainnya adalah kualitas rumah sakit secara keseluruhan (OR, 1,44; 95% CI, 1,05-1,99), lokasi perkotaan (OR, 1,93; 95% CI, 1,09-3,42), dan masa kerja perawat (OR, 2,11; 95% CI, 1,44-3,10). Dalam analisis multivariabel sekunder, subtema iklim tempat kerja persepsi beban</p>	<i>Google Scholar</i>
-----	---------------------	------	--------------------------	--	---	---	-----------------------

						kerja dan staf, supervisor dan kepemimpinan senior, budaya kerja tim, dan pengalaman pasien masing-masing secara signifikan terkait dengan kelelahan.	
15.	Utomo, Syarifah	2020	<i>PalArch's journal of archaeology of egypty</i> , volume 17, nomor 3	<i>The effect of job burnout and organizational climate on workplace incivility in nurses</i>	D: Desain penelitian ini menggunakan cross sectional S: Penelitian dilakukan pada perawat dengan jumlah 156 perawat dan menggunakan metode nonprobability sampling yaitu accidental sampling V: <i>burnout, organizational climate, and workplace incivility</i> I: Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner A: Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job <i>burnout</i> dan iklim organisasi terhadap ketidaksopanan tempat kerja pada perawat ($p = 0,000$; $R^2 = 0,400$). Kelelahan kerja berpengaruh positif ($p = 0,000$; $R^2 = 0,264$) sedangkan iklim organisasi berpengaruh negatif ($p = 0,000$; $R^2 = 0,245$)	<i>Pubmed</i>

Berdasarkan analisis dari 15 jurnal yang terdiri dari 10 artikel internasional dan 5 artikel nasional diperoleh hasil sebagai berikut:

1. **Gambaran *Burnout***

Melihat uraian tabel di atas, dari 15 jurnal diperoleh 4 artikel menunjukkan kondisi *burnout* dalam kategori tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Vuspyta, Irwan, & Anita 2021) diperoleh presentase sebesar 50% perawat mengalami *burnout*, selanjutnya (Marpaung *et al.* 2020) mengatakan 52,5% perawat mengalami *burnout* tinggi, (Tsukamoto *et al.* 2021) dalam penelitiannya dikatakan bahwa *burnout* akan dirasakan berbeda sesuai dengan tingkat pengalamannya, dan disimpulkan bahwa skor kelelahan pada perawat tingkat pemula didapatkan lebih tinggi dari perawat yang mahir, lalu penelitian oleh (Milan *et al.* 2020) didapatkan hasil bahwa 60,04% responden mengalami *burnout* yang tinggi. Selanjutnya didapatkan juga 4 artikel yang menunjukkan perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang. Gambaran *burnout* dari penelitian (Sahrah 2017) didapatkan 47% perawat mengalami *burnout* sedang, selanjutnya penelitian oleh (Ren *et al.* 2020) didapatkan rata-rata skor *burnout* peserta adalah 38,19 dan 67,4% dari mereka menilai *burnout* mereka lebih dari 30 poin, hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan responden mengalami *burnout* sedang. Penelitian dari (Sipayung, Ginting, & Sibarani 2021) didapatkan bahwa

perawat mengalami *burnout* dengan kategori sedang, yang di mana spesifikasi kondisi ini terjadi pada dimensi *emotional exhaustion*, yaitu perawat mengalami kelelahan fisik dan emosional. Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Utomo & Syarifah 2020) didapatkan bahwa 42,3% perawat mengalami *burnout* pada kategori sedang.

2. Gambaran Iklim Organisasi

Setelah menguraikan 15 artikel yang telah tercantum di tabel, didapatkan 11 artikel yang membahas terkait dengan gambaran iklim organisasi dan didapatkan gambaran iklim organisasi yang bermacam-macam dan dominan kepada iklim organisasi yang positif atau tinggi. Penelitian dari (Sahrah 2017) disebutkan bahwa iklim organisasi cenderung positif yaitu level tinggi 34% dan level sedang 51%, lalu penelitian dari (Marpaung *et al.* 2020) didapatkan semua responden menyatakan bahwa tingkat iklim organisasi yang tinggi, selanjutnya penelitian dari (Pandean *et al.* 2018) didapatkan nilai rata-rata dari iklim organisasi 43.87. Nilai minimum 40.00 dan maksimum adalah 48.00, penelitian oleh (Elmiyanti 2020) didapatkan hasil dari 37 responden bahwa perawat yang lebih banyak merasa puas terhadap iklim organisasi yaitu sebanyak 26 responden (92,9%), penelitian oleh (Kalhor *et al.* 2018) memperlihatkan iklim organisasi yang baik, hal ini dilihat dari hasil penelitian yang disebutkan bahwa iklim

organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja antar perawat, penelitian oleh (Tsukamoto *et al.* 2021) mengatakan bahwa iklim organisasi akan memiliki implikasi yang berbeda-beda dan semua itu tergantung dengan tingkat pengalaman perawat, penelitian selanjutnya oleh (Milan *et al.* 2020) dijelaskan bahwa iklim organisasi kategori yang terbuka dan positif, dan hal ini dipengaruhi oleh motivasi kerja yang baik serta pengalaman yang mumpuni, penelitian berikutnya oleh (Abdullah, Mohamed, & Gaballah 2018) didapatkan bahwa lebih dari separuh perawat merasa iklim organisasi berjalan dengan baik yaitu dengan skor rata-rata (93,1+17,26), dan selanjutnya penelitian dari (Utomo & Syarifah 2020) didapatkan bahwa iklim organisasi dalam kategori sedang dengan presentase 41,7%, berikutnya penelitian oleh (Sipayung *et al.* 2021) dikatakan bahwa Iklim organisasi cukup mendukung untuk meningkatkan kinerja, tetapi menurut responden iklim organisasi rumah sakit belum optimal dijalankan, penelitian selanjutnya oleh (Ren *et al.* 2020) dikatakan bahwa iklim organisasi keperawatan tergolong rendah.

3. Analisis Hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome*

Berdasarkan 15 jurnal yang telah dicantumkan di tabel, diperoleh 7 jurnal yang membahas terkait dengan hubungan antara 2 variabel, lalu didapatkan 5 jurnal mengatakan ada hubungan dan 2 jurnal tidak ada hubungan. Penelitian (Sahrah 2017) mengatakan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* perawat Rumah Sakit, selanjutnya penelitian dari (Sipayung *et al.* 2021) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, yang di mana iklim organisasi cukup mendukung untuk meminimalisir tingkat *burnout* yang dialami perawat, penelitian (Ren *et al.* 2020) didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi memiliki hubungan negatif dengan kelelahan emosional, dan iklim organisasi dapat menjadi pelindung untuk mencegah kelelahan perawat, penelitian (Tsukamoto *et al.* 2021) didapatkan hasil bahwa ada efek antara iklim organisasi dan kelelahan, tetapi ada perbedaan dalam hubungan tersebut tergantung pada tingkat pengalaman kerja perawat, selanjutnya penelitian dari (Milan *et al.* 2020) yaitu Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara iklim organisasi dan kelelahan kerja ($P < 0.01$). Melanjutkan analisis penelitian yang tidak ada hubungan antara 2 variabel, (Marpaung *et al.* 2020)

mengatakan bahwa tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout* pada perawat, selanjutnya penelitian dari (Pandean *et al.* 2018) didapatkan kesimpulan yaitu tidak ada hubungan iklim organisasi dengan kelelahan kerja.

B. Pembahasan

Virus corona pertama kali ditemukan di wuhan tepatnya pada Desember tahun 2019. Virus ini dapat menimbulkan berbagai macam komplikasi yang dapat menyebabkan keparahan jika terinfeksi, bahkan lebih berbahaya dibanding SARS atau MERS. Virus ini bersifat *zoonosis*, artinya penyakit ini dapat ditularkan antara hewan dan manusia seperti Rabies dan Malaria. Penyakit yang ditimbulkan akibat virus corona yang utama yaitu gangguan pada saluran pernapasan seperti gagal pernapasan akut, pneumonia, *acute respiratory distress syndrome* (ARDS), yang di mana jika tidak ditangani segera, maka dapat menyebabkan kematian bagi penderitanya (Zendrato 2020).

Virus ini telah menyebar secara ke seluruh penjuru dunia, hingga dengan ini *World Health Organization* (WHO) menetapkan status pandemi global untuk Covid-19 (WHO dalam Al Hakim 2021). Akibat status pandemi yang berkelanjutan, Virus ini pun menyebabkan berbagai sektor terpuruk, mulai dari pendidikan, sosial, ekonomi, dan yang pastinya kesehatan. Dalam penanganan wabah ini, perawat menjadi salah satu profesi garda terdepan dalam menyelesaikan pandemi Covid-19 ini di sektor kesehatan. Hal ini membuat perawat

rentan sekali akan terpapar virus corona karena seringnya berpapasan dan merawat pasien yang terinfeksi (Hamrani 2021).

Tingginya tuntutan pekerjaan perawat dalam menangani pasien Covid 19, hal ini berdampak signifikan terhadap fisik maupun psikologis perawat, dan tentu akan memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat dalam mengimplementasikan peran-perannya. Dalam merawat pasien Covid-19, perawat harus menggunakan alat pelindung diri sebagai upaya pencegahan dari virus corona, tetapi dengan berbagai upaya tersebut, tidak menutup kemungkinan terjadi kekhawatiran perawat akan terpapar oleh Covid-19. Selain itu tingginya kebutuhan pelayanan pada pasien Covid-19, hal ini akan menambah beban kerja pada perawat sehingga akan terjadinya kelelahan kerja yang di alami oleh perawat. (Santoso dalam Soleha, Misnaniarti, & Windusari 2021). Sejumlah besar perawat yang turun tangan langsung dalam penanganan pandemi Covid-19 ini mengalami beberapa dampak buruk di antaranya, kesulitan dalam bekerja, beban kerja yang meningkat, serta stres yang tinggi, sehingga membuat mereka rentan terhadap *burnout* (Lai *et al.* 2020).

Menurut Pines & Maslac (dalam Alverina & Ambarwati 2019) *burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurang konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Terkait dengan hal ini, kelelahan emosional yang dialami oleh perawat

disebabkan oleh adanya tuntutan psikologis dan emosional saat melakukan tugasnya yang sangat berat, beresiko tinggi terpapa penyakit, konflik dengan sesama perawat, dokter, klien, dan keluarga klien.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh *University of Novo Mesto Faculty of Health Sciences*, Slovenia, didapatkan hasil adanya peningkatan sindrom kelelahan emosional dan kurangnya pencapaian pada perawat selama pandemi Covid-19 (Leskovic *et al.* 2020). Berikutnya juga didapatkan hasil penelitian oleh (Zhang *et al.* 2020) bahwasanya perawat mengalami *burnout syndrome*, stres yang cukup besar dan mengalami kekurangan pencapaian pribadi yang parah di masa pandemi Covid-19.

Jewell and Siegall (dalam Alamsyah & Mulyani 2020) menyatakan bahwa Kualitas organisasi dapat menurun akibat dampak dari *burnout*. Beberapa hal yang terjadi di antaranya yaitu rendahnya kualitas pemberian pelayanan kepada klien, penurunan keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan di setiap divisinya, serta meningkatnya keinginan orang untuk pindah kerja. Kualitas ketelitian dalam pekerjaan yang diberikan juga dapat di pengaruhi oleh *burnout*, dan dalam hal ini *burnout* memberikan dampak yang buruk dalam kualitas organisasi.

Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat memengaruhi *burnout* adalah iklim organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi

merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan lama dan berlangsung relatif terus menerus, dapat dialami oleh setiap anggota organisasi, dan juga dapat mempengaruhi perilaku mereka serta digambarkan sebagai cerminan nilai dan seperangkat ciri-ciri khas suatu organisasi tersebut. Iklim organisasi akan memiliki dampak pada perilaku dan sikap karyawan seperti motivasi bekerja, produktifitas bekerja, dan kepuasan kerja dengan kata lain iklim organisasi yang berjalan dengan kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif akan menurunkan produktifitas kerja yang merupakan salah satu tanda seseorang mengalami *burnout*.

Berdasarkan uraian tersebut dan juga telah dilakukan pencarian jurnal secara sistematis oleh peneliti melalui data sekunder, yaitu penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Peneliti memilih jurnal dengan cara menyesuaikan variabel yang terkait dengan variabel-variabel penelitian ini yaitu variabel independen adalah iklim organisasi dan variabel dependen adalah *burnout syndrome*. Responden penelitian ini adalah perawat, dan selanjutnya peneliti menganalisis jurnal tersebut dengan cara menguraikan judul, metode, dan hasil penelitian ke dalam suatu tabel. Selanjutnya penelitian ini akan dibahas lebih substansial sebagai berikut.

Berdasarkan uraian tabel di sebelumnya, dari 15 jurnal diperoleh 4 artikel menunjukkan kondisi *burnout* dalam kategori tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Vuspyta *et al.* 2021), (Marpaung *et al.* 2020), (Tsukamoto *et al.* 2021), (Hamrani 2017) mengungkapkan bahwa secara umum penyebab terjadinya *burnout* karena perawat mendapati tuntutan pekerjaan yang banyak sehingga beban kerja pun meningkat, ditambah lagi dengan *complain* dari sisi keluarga pasien, sehingga dengan hal tersebut, perawat akan merasakan kelelahan fisik dan juga emosional dan pada akhirnya perawat pun akan merasa stres yang meningkat. Kondisi pandemi Covid-19 memperlihatkan keadaan *burnout* yang berbeda, di mana terjadi peningkatan *burnout* sebelum dan setelah terjadinya pandemi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Zhang *et al.* (dalam Anggraeni *et al.* 2021) dikatakan bahwa sebelum adanya Pandemi Covid-19, *burnout* perawat sebesar 54%, tetapi setelah pandemi melanda, terjadi peningkatan *burnout* yaitu menjadi 84%. Hal tersebut juga dibuktikan oleh (Hu *et al.* 2020) yakni angka kejadian *burnout* pada perawat meningkat tinggi jika dibandingkan dengan masalah psikologis lainnya seperti kecemasan dan juga depresi.

Penelitian yang dilakukan (Kalhor *et al.* 2018) didapatkan hasil bahwa ketika semua komponen berusaha untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dan efisien maka hal tersebut dapat menciptakan komitmen organisasi yang stabil, yang di mana

mendorong perawat untuk lebih berkomitmen dan memaksimalkan pekerjaannya, serta membantu rumah sakit mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Kairupan, Luddin, Kambey 2020) didapatkan hasil bahwa ketika lingkungan organisasi yang nyaman serta struktur pendelegasian tugas yang baik dapat menciptakan iklim organisasi yang baik, dan ketika iklim organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga rasa stress ataupun kelelahan akan semakin memudar. Analisis peneliti bahwa ketika dalam sebuah pekerjaan ada rasa kenyamanan antar pegawai, lalu struktur kebijakan yang jelas dan tertata, komunikasi yang baik, serta kepemimpinan yang melibatkan serta mengapresiasi staffnya, maka hal ini akan menciptakan iklim organisasi yang positif, karena ketika komponen-komponen tersebut berjalan dengan baik, maka akan membuat suasana yang baik pula, dan ketika iklim organisasinya berjalan dengan baik, maka akan menekan terjadinya *burnout*. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian dari (Milan *et al.* 2020) dikatakan bahwa faktor eksternal yang salah satunya dalam organisasi dapat memengaruhi terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, manajer atau pemimpin yang mempunyai kendali atas jalannya organisasi sebisa mungkin mencari strategi untuk mengurangi kejenuhan. Saran dari peneliti ialah yang pasti mengidentifikasi terlebih dahulu apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menunjang pekerjaannya, lalu setelah itu berikanlah sesuatu hal yang inovatif sesuai dengan kebutuhan dari pegawai

tersebut, sehingga dengan tersebut, iklim organisasi akan terasa baik, dan perawat akan semakin bersemangat untuk bekerja.

Iklim organisasi di masa pandemi Covid-19 masih sangat baik seperti penelitian dari (Marpaung *et al.* 2020), didapatkan dari 177 responden dan semua mengatakan bahwa iklim organisasi terbilang tinggi dan baik. Menurut analisis peneliti, Iklim organisasi sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 tidak ada perbedaan yang sangat signifikan, karena faktor-faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi sedikit banyaknya dapat di kelola oleh manajemen organisasi itu sendiri yakni seperti, kebijakan organisasi, praktek menejemen, dukungan serta gaya kepemimpinan. Hal tersebut seperti penelitian dari (Mohamed & Gaballah 2018) yang menyimpulkan bahwa ketika ada hubungan yang baik, lalu perlakuan antar manajer dengan staff terbuka, dukungan organisasi yang baik, serta struktur perencanaan kegiatan yang tertata, ditambah dengan penghargaan dari manajer kepada staff, dan hal-hal inilah yang dapat memengaruhi iklim organisasi dan ketika semua berjalan dengan positif, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Hasil dari review 15 artikel, didapatkan 7 artikel yang membahas antar hubungan 2 variabel yaitu iklim organisasi dan *burnout*, yang di mana 5 jurnal didapatkan terdapat hubungan negatif antar iklim organisasi dan *burnout*, dan 2 artikel mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout*. Dengan hal ini

karena banyak yang dominan berhubungan, maka dapat di tarik sebuah konklusi yaitu iklim organisasi memang berhubungan dengan *burnout*. Dalam sebuah lingkungan pekerjaan, jika dalam praktik manajemen berjalan dengan baik, struktur kebijakan organisasi tersusun dengan jelas, teknologi yang mendukung serta membantu perawat dalam bekerja, dan kepemimpinan yang dapat melibatkan seluruh staff serta dapat memberikan penghargaan guna mengapresiasi kinerja perawat. Ketika semua komponen tersebut dijalankan dengan baik, maka akan terciptanya iklim organisasi yang positif sehingga kelelahan kerja akan semakin menurun dan kinerja untuk mencapai tujuan akan semakin meningkat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *burnout* adalah iklim organisasi, Seperti ungkapan dari Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017) yaitu *burnout* dapat disebabkan, ketika kondisi organisasi tidak kondusif, lalu pemimpin tidak menghargai usaha dari staff, kebijakan organisasi yang tidak ideal, peraturan yang semena-mena, tidak ada pengembangan ataupun pelatihan, dan faktor-faktor tersebut banyak termasuk dari hal-hal yang termuat dalam iklim organisasi. Selanjutnya akan dijabarkan dari 15 artikel yang telah di *review* sebelumnya dan hasilnya sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* perawat di RSIA Andini Pekanbaru

Penelitian berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan

kejadian *burnout* perawat di RSIA Andini Pekanbaru yang dilakukan oleh (Vuspyta *et al.* 2021) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian *burnout* (p value = 0,009 dan OR= 13), hubungan stress kerja dengan kejadian *burnout* (p value = 0,0001 dan OR=26), dan tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian *burnout* (p value= 0,264). Selain tiga variabel di atas, menurut Davis dan Newstrom dalam (Rudiyarwaty *et al.* 2018) bahwa iklim organisasi dapat berhubungan dengan *burnout*, karena iklim organisasi dapat mengacu terhadap persepsi lingkungan pekerjaan yang ada dan dirasakan oleh pegawai yang sedang bekerja di organisasi tersebut. Iklim organisasi yang baik dalam sebuah birokrasi maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan motivasi serta gairah yang akan memaksimalkan produktivitas kerja, sehingga *burnout* akan tertekan dan sulit untuk terjadi.

2. ***Burnout* perawat ditinjau dari iklim organisasi**

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Sahrah 2017) yang berjudul *burnout* perawat ditinjau dari iklim organisasi menunjukkan hasil bahwa bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* perawat Rumah Sakit. *Burnout* perawat dapat diprediksikan dari Iklim organisasi Rumah Sakit sebesar 36,7%. Hal itu mengindikasikan bahwa

persepsi perawat terhadap iklim organisasi Rumah Sakitnya menjadi sangat penting dalam memengaruhi *burnout* yang dirasakan perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gunarsa (dalam Adawiyah & Blikololong 2018) bahwa aspek tanggung jawab dan tantangan, standar, konformitas, penghargaan, kejelasan organisasi, kehangatan dan dukungan dan kepemimpinan sebagai pembentuk iklim organisasi yang dipersepsikan oleh para perawat sehingga perawat bisa merasakan situasi psikologis di dalam organisasi atau Rumah Sakitnya. Hal tersebut diperkuat oleh pendapat dari (Alamsyah & Mulyani 2020), bahwa ketika iklim organisasi yang baik serta kondusif, maka akan memberikan rasa nyaman, bahagia dan penuh makna ketika dalam lingkup organisasi, sehingga dengan ini perasaan negatif akan tersingkirkan dan akan meminimalisir terjadinya *burnout*.

3. Pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19

Penelitian selanjutnya berjudul pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19 yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) didapatkan Hasil perhitungan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.283 ($p > 0.05$). Hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout* pada perawat

rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19. Penelitian ini mendapatkan hasil tidak ada pengaruh karena memang *burnout syndrome* tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal saja, melainkan faktor internal juga. Penelitian tersebut didukung dengan pernyataan dari Kholifah *et al.*, dalam (Lutfi, Puspanegara, & Mawaddah 2021) ia mengatakan bahwa *burnout* bisa dipengaruhi oleh faktor internal seperti kematangan emosi, kesejahteraan psikologis dan juga penyesuaian diri.

Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran bahwa kesejahteraan psikologis mempunyai hubungan eksplisit yang kuat dengan *burnout*. Ketika perawat memiliki kematangan emosi yang mumpuni serta kesejahteraan psikologis yang baik, maka akan terhindar dari kondisi *burnout* karena adanya kemampuan dalam memandang positif hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja. Pendapat tersebut diperkuat dengan pernyataan dari Rogers (dalam Tri, Simanullang, & Ratnaningsih 2018) bahwa kesejahteraan psikologis menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan hal ini menjadi sangat penting karena jika permasalahan internal yang salah satunya yaitu kesejahteraan psikologis terganggu, maka akan rentan terkena *burnout syndrome*.

4. Hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit umum GMIM Bethesda Tomohon

Penelitian selanjutnya berjudul hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit umum GMIM Bethesda Tomohon yang dilakukan oleh (Pandean *et al.* 2018) didapatkan bahwa Iklim organisasi di RSUD GMIM Bethesda Tomohon menunjukkan sebagian responden dalam kategori yang baik, masa kerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon rata-rata diatas >3 tahun berada dalam kategori lama bekerja. Tingkat kelelahan perawat di ruangan UGD dan ICU RSUD GMIM Bethesda Tomohon menunjukkan baik dan tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon. Hasil tersebut didapatkan karena Iklim organisasi yang baik tidak akan mempengaruhi kelelahan kerja perawat. Iklim organisasi merupakan suasana yang terdapat dalam organisasi, iklim organisasi memiliki hubungan antara faktor sifat dari individu setiap anggotanya.

Hal ini terjadi karena memang *burnout* tidak hanya diakibatkan oleh faktor eksternal saja yang salah satunya yaitu iklim organisasi, tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal juga, seperti yang dikatakan oleh Sullivan dalam (Swasti, Ekowati, & Rahmawati 2018), bahwa *burnout* dapat disebabkan oleh faktor individu seperti jenis kelamin, usia, etnis, status perkawinan, tipe

kepribadian, konsep diri, dan kemampuan mengendalikan emosi. Pendapat tersebut didukung juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardhanti dan Dwityanto dalam (Fanani *et al.* 2020) bahwa faktor internal yaitu seperti usia, jenis kelamin, tipe kepribadian, dan status pernikahan memiliki pengaruh terhadap *burnout*.

5. Hubungan iklim organisasi dan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat

Penelitian selanjutnya berjudul hubungan iklim organisasi dan pemberian insentif dengan kepuasan kerja perawat yang dilakukan oleh (Elmiyanti 2020) didapatkan Hasil bahwa 75,7% perawat merasa iklim organisasi baik, 75,7% perawat merasa insentif sesuai dengan harapan dan 75,7% perawat merasa puas dalam bekerja. Penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan faktor iklim organisasi, dan insentif dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,001$; $p=0,001$). Menurut peneliti mengapa hal ini bisa terjadi, karena jika seorang perawat yang merasa puas dengan iklim organisasi di lingkungan kerjanya maka akan mendapatkan kenyamanan serta kesenangan dalam bekerja, sehingga selalu berusaha bekerja dengan baik. Sebaliknya jika perawat kurang puas terhadap iklim organisasi maka akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut dan bisa-bisa terdampak *burnout syndrome*.

Hal tersebut didukung oleh Stringer dalam (Damanik 2019) apabila iklim kerja suatu organisasi kondusif maka kinerja perawat

akan semakin baik, sehingga meminimalisir persepsi kejenuhan kerja, dan perawat dapat meningkatkan potensi serta gairah yang dimiliki guna memaksimalkan kapasitas energi yang dimiliki untuk bekerja. Iklim organisasi mempunyai posisi yang dapat berhubungan dengan kinerja perawat, karena kondisi organisasi juga menjadi salah satu faktor yang dapat menyebabkan kejenuhan kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Arches dalam (Suryandari 2017), bahwa struktur organisasi, iklim organisasi, budaya organisasi, dan manajemen merupakan faktor penting yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan juga kejenuhan kerja.

6. *Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff*

Penelitian selanjutnya berjudul *Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff* yang dilakukan oleh (Kalhor et al. 2018) didapatkan hasil bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi juga dapat memengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan kerja. Hasil ini didapatkan karena iklim organisasi yang baik dalam lingkungan pekerjaan maka akan meningkatkan semangat serta keterlibatan kerja di antara perawat, dengan kata lain iklim organisasi yang positif, membuat seorang perawat akan

semakin ingin terlibat di dalamnya dan berusaha untuk maksimal dalam menuntaskan tugas yang telah di berikan.

Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Triastuti 2018), bahwa iklim organisasi yang kondusif maka akan memberikan rasa aman dan juga nyaman yang membuat para pegawai selalu berpikir positif sehingga dapat bekerja secara optimal. Hal ini ditemukan jika semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai, serta sebaliknya, jika iklim organisasinya buruk, maka akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai dan tidak menutup kemungkinan akan terkena *burnout syndrome*. Hal ini sejalan dengan pernyataan dari Luthans dalam (Hadrayani, Sjattar, & Yustilawati 2020) yaitu Iklim organisasi merupakan lingkungan internal organisasi, sehingga iklim organisasi akan berpengaruh terhadap praktik yang dijalankan oleh pegawai, jika iklim organisasi berjalan dengan terbuka maka akan menciptakan suasana yang nyaman serta positif sehingga akan meningkatkan semangat dalam bekerja, dan sebaliknya, jika iklim organisasi yang negatif, yaitu dalam proses bekerja tidak ada dukungan ataupun kebersamaan, maka akan timbul penurunan motivasi dalam bekerja dan rentan akan terdampak *burnout syndrome*.

7. *The effect of locus of control, emotional intelligence, and organizational climate on nurse work stres in outpatient clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital*

Penelitian selanjutnya berjudul *the effect of locus of control, emotional intelligence, and organizational climate on nurse work stres in outpatient clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital* (Kairupan *et al.* 2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Locus of Control* memiliki efek langsung pada stres kerja dan memiliki efek tidak langsung pada stres kerja melalui iklim organisasi. *Emotional intelligence* memiliki efek langsung pada stress kerja tetapi tidak memiliki efek tidak langsung pada stres kerja melalui iklim organisasi. Dijelaskan dalam penelitian bahwa iklim organisasi yang positif dapat memprediksi serta menekan agar tingkat kejenuhan akan semakin rendah, dan hal ini membuat kepuasan kerja akan semakin meningkat.

Didukung hasil penelitian dari (Junaidin, Ikham, & Hardiyono 2019) didapatkan hasil bahwa ketika *burnout* semakin meningkat maka makin menurun tingkat kepuasan kerja pada pegawai. Iklim organisasi adalah salah satu faktor yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pada perawat, seperti pernyataan dari (Dinibutun, Kuzey, & Dinc 2020) bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kelelahan emosional, yang di mana ketika manajer mampu berkomunikasi secara efektif, lalu ditambah dengan sikap

terbuka dan menunjukkan perhatian kepada pegawai, yang membuat lingkungan organisasi menjadi nyaman, maka dengan ini meminimalisir akan terjadinya *burnout syndrome*, sehingga pada akhirnya pegawai akan mempunyai semangat penuh untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dalam bekerja.

8. *Organisational design, organisational climate and burnouts in health services companie*

Penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh (Sipayung *et al.* 2021) berjudul *organisational design, organisational climate and burnouts in health services companie*, didapatkan hasil bahwa responden merasa desain organisasi baik dan iklim organisasi cukup mendukung, serta kinerja perawat terbilang tinggi sehingga tingkat *burnout* berada pada kategori sedang. Hasil ini didapatkan karena iklim organisasi memiliki posisi yang cukup mendukung yaitu memberikan persepsi yang positif, dan dalam desain strukturalnya, proses kepemimpinan sangat jauh dari tipe otokratis, serta didapatkan kesimpulan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap *burnout* dan kinerja perawat. Uraian di atas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Giorgi *et al.* 2017) bahwa iklim organisasi dapat dikaitkan dengan kelelahan pada perawat. *Burnout* kemudian akan berdampak pada kesehatan psikologis dan fisik. Akibatnya, perawat yang merasakan iklim

organisasi yang negatif maka akan lebih cepat merasakan kelelahan. Kondisi *burnout* lebih mungkin muncul di lingkungan organisasi yang buruk misalnya seperti komunikasi negatif, kepemimpinan yang buruk, dan kurangnya dukungan sejawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jeung & Chang 2021) jika iklim organisasi yang kooperatif dan positif maka akan menekan faktor-faktor negatif seperti penekanan emosi, dan disonansi emosional. Sehingga dapat ditarik sebuah konklusi bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*.

9. *Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses*

Penelitian selanjutnya berjudul *mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses* yang dilakukan oleh (Ren *et al.* 2020) didapatkan kesimpulan bahwa variabel empati dan iklim organisasi keperawatan merupakan faktor pelindung yang dapat mencegah kelelahan pada perawat, dan sosok Manajer dapat mengurangi kelelahan perawat melalui pengembangan empati dan meningkatkan iklim organisasi. Dijelaskan bahwa Iklim organisasi yang positif di lingkungan kerja maka akan memunculkan persepsi positif perawat yaitu dengan pengelolaan emosional yang baik, dan

mereka menyadari perannya di lingkup pekerjaan untuk mencapai prestasi kinerja yang tinggi. Hal ini relevan dengan pernyataan dari Cahyandi *et al.* dalam (Purba & Siagian 2021) bahwa iklim organisasi menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi kelelahan pada perawat, yaitu ketika iklim organisasi meningkat, maka *burnout syndrome* akan semakin menurun, dan begitu pun sebaliknya jika iklim organisasi menurun, maka *burnout syndrome* akan meningkat. *Burnout syndrome* suatu kondisi akibat kerja yang dapat terjadi di kalangan profesi kesehatan salah satunya yaitu perawat. Kelelahan dapat memberikan efek buruk pada kesehatan fisik dan emosional para pekerja, maka dari itu perlunya pencegahan yang dapat dilakukan sebelum terjadinya *burnout syndrome* (Jayanti *et al.* 2021).

10. Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience

Penelitian selanjutnya berjudul *differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience* yang dilakukan oleh (Tsukamoto *et al.* 2021) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh dari iklim organisasi terhadap *burnout*, tetapi hal ini tergantung pada tingkat pengalaman kerja, yang di mana pada staff pemula merasakan kelelahan emosional yang tinggi, sedangkan staff pemula tingkat lanjut, secara signifikan dapat mengontrol kelelahan emosional.

Pandemi Covid-19 menjadi faktor peningkatan Beban psikologis pada perawat, dan kondisi ini menimbulkan hal-hal buruk seperti kecemasan, stres, dan *burnout* (Pratitis *et al.* 2021) Iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor yang dapat berhubungan langsung terhadap *burnout syndrome*, seperti pendapat dari (Albarroken 2018) dikatakan jika iklim organisasi yang positif maka *burnout* akan tertekan dan sebaliknya ketika iklim organisasi yang negatif sehingga tidak membuat pegawai nyaman, maka kepuasan kerja akan menurun, bahkan akan menimbulkan depersonalisasi yang merupakan salah satu dimensi *burnout syndrome*.

11. *Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017*

Penelitian selanjutnya berjudul *Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017* yang dilakukan oleh (Milan *et al.* 2020) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi, etos kerja, motivasi kerja dengan kelelahan kerja. Hal ini dapat disimpulkan yaitu jika kualitas iklim organisasi menurun maka akan menyebabkan peningkatan kelelahan kerja. sejalan dengan pernyataan dari (Yulihardi & Akmal 2019) bahwa sumber daya manusia adalah hal mendasar dari terbentuknya suatu organisasi,

dan iklim organisasi adalah suatu elemen substansial yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika iklim organisasi baik dapat menciptakan suasana nyaman, saling keterbukaan, dan saling memberikan energi positif antara satu dengan yang lainnya, dan sebaliknya jika iklim organisasi yang buruk, maka akan terjadi benturan-benturan dengan hal-hal positif seperti keterangan sebelumnya, bahkan bisa membuat perawat merasa jenuh dalam bekerja.

Pandemi Covid-19 membuat beban kerja perawat meningkat, dan hal ini dapat memicu timbulnya *burnout*. Ketika perawat mengalami *burnout*, memungkinkan mereka untuk tidak dapat bekerja secara efektif, karena rasa lelah yang diakibatkan oleh kebutuhan pasien yang meningkat sehingga terjadi peningkatan beban kerja pada mereka (Kusumaningsih *et al.* 2020). Untuk mencegah terjadinya *burnout*, perlu adanya suasana organisasi yang baik, seperti hasil penelitian oleh (Shalani & Alimoradi 2019) bahwa terdapat hubungan antara iklim organisasi inovatif dengan *burnout*, dan dikatakan bahwa inovasi rumah sakit dalam membuat iklim organisasi yang baik maka dapat mengurangi kejadian *burnout* pada pekerja, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi menjadi salah satu hal yang sangat penting dalam menekan *burnout syndrome* pada perawat di rumah sakit.

12. Study of the relationship between organizational climate and nurses performance: a university hospital case

Penelitian selanjutnya berjudul *study of the relationship between organizational climate and nurses performance: a university hospital case* yang dilakukan oleh (Mohamed & Gaballah 2018) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif antara iklim organisasi dengan kinerja perawat, yang di mana iklim organisasi menjadi salah satu hal penting yang dapat memengaruhi perilaku dan juga perasaan staff di tempat kerja. Ketika iklim organisasi positif maka keberhasilan tujuan organisasi akan mudah tercapai karena perawat merasakan suasana yang nyaman sehingga mereka memberikan kinerja yang terbaik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Stringer (dalam Damanik 2019) dikatakan jika iklim organisasi kondusif maka akan memberikan rasa nyaman dan juga energi positif sehingga kinerja perawat pun akan baik, lalu sebaliknya jika iklim organisasi yang buruk maka perawat akan memiliki persepsi yang negatif sehingga jika berlangsung terlalu lama, akan menyebabkan kejenuhan pada perawat.

Menurut Baron dan Greenberg dalam (Adnyaswari & Adnyani 2017), faktor eksternal yang dapat menimbulkan terjadinya *burnout*, yaitu faktor lingkungan kerja, kondisi pekerjaan yang buruk, prosedur aturan yang kaku, dan tuntutan pekerjaan, gaya kepemimpinan, dan semua faktor-faktor tersebut merupakan

beberapa hal yang dapat memengaruhi iklim organisasi. *Burnout* menjadi perhatian khusus di masa pandemi Covid-19, diungkapkan oleh (Nurbeti *et al.* 2021) bahwa ketika perawat melayani pasien Covid-19 dapat menimbulkan perasaan cemas, takut, depresi, stres, hingga mengalami *burnout*. Maka dari itu *burnout* adalah salah satu hal penting yang sebisa mungkin dapat dicegah sebelum berdampak terhadap perawat.

13. *life distress and work burnout as predictors of organizational reaction and social emotional stability of nurse*

Penelitian selanjutnya berjudul *life distress and work burnout as predictors of organizational reaction and social emotional stability of nurse* yang dilakukan oleh Nwankwo (2020) didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *life distress* dengan reaksi organisasi perawat, lalu tidak ada hubungan antara *burnout* dan reaksi organisasi. Ketika terjadi *burnout* pada perawat maka akan memengaruhi stabilitas emosional mereka. Pernyataan dari (Nishimura *et al.* 2021) bahwa beban fisik dan psikologis perawat di masa pandemi Covid-19 meningkat, karena kebutuhan yang menyeluruh dalam upaya pencegahan serta pengendalian infeksi dan juga ketika merawat pasien Covid-19, dan hal ini rentan yang membuat perawat rentan terdampak kelelahan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Haopez, Perez, & Galsebuhn 2021) bahwa terjadi kelelahan pada perawat dengan

nilai objektif 6,4%, lalu 53,8% responden mengalami kelelahan emosional, dan 35,1% ditemukan mengalami depresionalisasi. Dalam hal ini, perlunya mempertimbangkan pelatihan untuk mencegah serta mengelola stres, sehingga dengan adanya kegiatan tersebut, maka para pekerja akan mudah mengidentifikasi terjadinya kelelahan sehingga akan meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan tersebut. Di masa pandemi Covid-19 ini, *burnout* menjadi masalah kesehatan yang rentan terjadi pada perawat, dan hal tersebut dapat memengaruhi kinerja sehingga dapat membahayakan keselamatan pasien serta dapat berdampak negatif bagi lingkup organisasi. Jika perawat mengalami *burnout*, maka kinerja akan menurun sehingga pengimplementasian asuhan keperawatan pun tidak optimal, dan juga *burnout* dapat memberikan dampak negatif pada kesehatan fisik, mental, hubungan dengan kolega dan klien, Copeland (dalam Jayanti *et al.* 2021).

14. *Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration*

Penelitian selanjutnya berjudul *Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration* yang dilakukan oleh (Swamy *et al.* 2020) dapat diambil kesimpulan bahwa secara keseluruhan, sepertiga perawat mengalami kelelahan. Pemicu *burnout* bervariasi yaitu bisa dari

faktor internal maupun eksternal, dan juga penelitian ini memberikan saran dalam upaya mengurangi *burnout*, salah satunya yaitu dengan meningkatkan iklim positif di tempat kerja. Uraian di atas sejalan dengan hasil penelitian dari (Bruyneel *et al.* 2021) yaitu penelitian terkait dengan *burnout* di saat pandemi Covid-19 didapatkan dari 1.135 perawat mengalami risiko kelelahan sebesar 68%, lalu 29% perawat rentan mengalami depersonalisasi, 31% mengalami penurunan prestasi diri, dan juga 38% mengalami kelelahan emosional.

Uraian di atas tentang kejadian *burnout* pada perawat memang perlu adanya pencegahan ataupun pengelolaan agar pegawai dapat mengidentifikasi dari awal terkait tanda-tanda terjadinya *burnout*. Selain itu juga, perlunya suasana lingkungan organisasi yang positif agar pegawai dapat merasakan kenyamanan dan pencapaian diri dalam bekerja, seperti yang di ungkapkan oleh Aryansah dan Erika (dalam Arnanta & Utama 2017) bahwa iklim organisasi dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja serta persepsi pada pegawai, yang di mana jika lingkungan organisasi baik maka akan terciptanya kultur serta ikatan yang baik antar pegawai. Dengan iklim yang baik, maka akan menjadikan individu akan merasakan kenyamanan ketika bekerja sehingga rasa kejenuhan akan terminimalisir dengan sendirinya.

15. *The effect of job burnout and organizational climate on workplace incivility in nurses*

Penelitian selanjutnya berjudul *the effect of job burnout and organizational climate on workplace incivility in nurses* yang dilakukan oleh (Utomo and Syarifah 2020) didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dan iklim organisasi terhadap ketidaksopanan di tempat kerja, yang di mana kelelahan kerja berpengaruh positif, sedangkan iklim organisasi berpengaruh negatif. *Burnout* yang terjadi pada perawat di masa pandemi Covid-19 dapat diakibatkan dengan beberapa hal yaitu bisa dari akibat beban kerja yang bertambah, dan juga jumlah perawat yang tidak seimbang dengan jumlah pasien (Danielis *et al.* 2021).

Pernyataan dari (Kelly, Gee, & Butler 2020) bahwa *burnout* dapat berkaitan dengan suasana di lingkungan kerja yang di mana ketika terjadi peningkatan kerja yang berlebihan, lalu di tambah dengan perencanaan organisasi yang kurang baik, dan juga dukungan supervisor atau pemimpin yang kurang memahami staffnya, sehingga dengan beberapa hal tersebut, pegawai akan rentan terdampak *burnout syndrome*. Faktor-faktor tersebut termasuk di dalam beberapa hal yang memengaruhi iklim organisasi, dan memang iklim organisasi dapat menjadi salah satu komponen penting yang dapat berhubungan dengan kinerja

pegawai. Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yulihardi & Akmal 2019) dikatakan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di rumah sakit jiwa puti bungsu Padang, yang di mana ketika iklim organisasinya baik maka kinerja perawat pun akan semakin baik, sehingga rasa jenuh perawat akan terminimalisir untuk muncul.

Kondisi pandemi Covid-19 di Indonesia mengakibatkan banyak sekali perubahan, terkhusus di lingkup rumah sakit yang di mana terjadi peningkatan beban kerja yang sangat berat. Hal ini mengakibatkan tenaga kesehatan termasuk perawat akan merasa lelah, bosan dan bisa sampai jenuh. Segala tuntutan yang datang membuat para perawat agar tetap konsisten dan produktif untuk menyelesaikan pekerjaannya (Triani *et al.* 2021). Dengan segala tugas serta tuntutan pekerjaan tersebut, ditambah lagi berupaya untuk memerhatikan kondisi diri agar terhindar dari infeksi virus corona, dan pada akhirnya semua itu berpotensi memengaruhi kualitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, hingga aspek kesehatan mental akan terganggu dan salah satunya yaitu *burnout syndrome* (Nining *et al.* 2021).

Keberlangsungan pandemi Covid-19 ini membuat perawat mengalami *burnout* yang signifikan, yang di mana terjadi peningkatan sebelum dan sesudah terjadinya pandemi Covid-19 (Hu *et al.* 2020). Melihat *burnout* yang meningkat pada perawat, ini

harus menjadi perhatian bagi rumah sakit agar bisa mengelola manajemen dengan sebaik mungkin, karena seperti yang di sampaikan oleh Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017) bahwa Salah satu elemen yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu di lingkungan organisasi seperti, ketika kondisi organisasi tidak kondusif, lalu pemimpin tidak menghargai usaha dari staff, kebijakan organisasi yang tidak efektif, peraturan yang semena-mena, tidak ada pengembangan ataupun pelatihan, dan faktor-faktor tersebut banyak termasuk dari hal-hal yang termuat dalam iklim organisasi.

Hasil analisis dari jurnal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan *burnout*, yaitu sesuai dengan ungkapan dari Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan lama dan berlangsung relatif terus menerus, dapat dialami oleh setiap anggota organisasi, dan juga dapat mempengaruhi perilaku mereka serta digambarkan sebagai cerminan nilai dan seperangkat ciri-ciri khas suatu organisasi tersebut. ketika organisasi berjalan dengan baik, komunikasi saling terbuka, praktik manajemen yang tertata, gaya kepemimpinan baik yang dapat mengapresiasi serta memberikan pelatihan untuk menunjang keterampilan dan aktualisasi diri pegawai. Ketika

semua komponen dalam iklim organisasi berjalan dengan baik, hal tersebut akan memberikan kenyamanan pada perawat sehingga perawat akan lebih bergairah lagi dan semangat untuk bekerja. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan dari (Triastuti 2018), bahwa iklim organisasi yang kondusif maka akan memberikan rasa aman dan juga nyaman yang membuat para pegawai selalu berpikir positif sehingga dapat bekerja secara optimal. Hal ini ditemukan jika semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai, serta sebaliknya, jika iklim organisasinya buruk, maka akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai dan tidak menutup kemungkinan akan terkena *burnout syndrome*.

Berdasarkan 15 artikel yang dianalisis, lalu terdapat 7 artikel yang menjelaskan hubungan antara 2 variabel yang akan diteliti yaitu iklim organisasi dan *burnout*, didapatkan hasil bahwa 5 artikel menyatakan ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*, dan didapatkan juga 2 artikel yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*. Dengan hasil ini, di tambah dengan teori yang di ungkapkan oleh Patel (dalam Eliyana 2016) bahwa *burnout syndrome* dapat disebabkan oleh 3 faktor yang salah satunya yaitu faktor organisasi, dengan hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memerhatikan iklim organisasi agar tetap kondusif sehingga dapat

memberikan kenyamanan, kesenangan dan kepuasan perawat terhadap suasana di lingkungan organisasi, dan ketika iklim organisasi yang baik, maka akan menekan terjadinya *burnout syndrome* pada perawat.

C. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini sangat peneliti sadari bahwa adanya kendala yang memang bukan karena faktor kesengajaan namun di sebabkan karena keterbatasan yang didapatkan oleh peneliti seperti mencari jurnal yang sesuai dengan kriteria inklusi, selain itu minimnya artikel yang memuat dan membahas hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat, terkhusus lagi di masa pandemi Covid-19 ini yang masih berlanjut. Sehingga hal ini membuat peneliti kesulitan dalam mencari jurnal ilmiah yang membahas terkait dengan penelitian tersebut.