

NASKAH PUBLIKASI (MANUSCRIPT)

**HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *BURNOUT SYNDROME*
PADA PERAWAT DI MASA PANDEMI COVID-19: *LITERATURE
REVIEW***

***THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND
BURNOUT SYNDROME IN NURSES DURING THE COVID-19
PANDEMIC: LITERATURE REVIEW***

Rifkal Artha Yuda¹, Maridi M Dirdjo², Enok Sureskiarti³



DISUSUN OLEH:

RIFKAL ARTHA YUDA

181110241115

**FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN
PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR**

2022

Naskah Publikasi (Manuscript)

**Hubungan Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat
Dimasa Pandemi COVID-19: *Literature Review***

***The Relationship Between Organizational Climate and Burnout
Syndrome in Nurses During The COVID-19 Pandemic: Literature
Review***

Rifkal Artha Yuda¹, Maridi M Dirdjo², Enok Sureskiarti³



Disusun Oleh:

Rifkal Artha Yuda

181110241115

Fakultas Ilmu Keperawatan

Program Studi S1 Keperawatan

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

2022

Persetujuan Publikasi

Kami dengan ini mengajukan surat persetujuan untuk publikasi dengan judul:

**Hubungann Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat di Masa Pandemi
Covid-19: *Literature Review***

Bersama dengan surat ini kami lampirkan persetujuan naskah publikasi

Pembimbing



Ns. Maridi M, Dirdjo M. Kep
NIDN. 1125037202

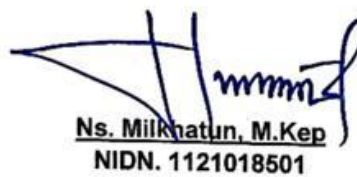
Peneliti



Rifkal Artha Yuda
NIM. 1811102411155

Mengetahui,

Koordinator Mata Ajar Skripsi,



Ns. Milkhatun, M. Kep
NIDN. 1121018501

LEMBAR PENGESAHAN

Hubungan Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19: Literature Review

NASKAH PUBLIKASI

**DI SUSUN OLEH :
RIFKAL ARTHA YUDA
1811102411155**

**Diseminarkan dan diujikan Pada
tanggal 4 Januari 2022**

Penguji I



**Ns. Enok Sureskiarti, M.Kep
NIDN. 1119018202**

Penguji II



**Ns. Maridi M Dirjo, M.Kep
NIDN. 1125037202**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Keperawatan



**Ns. Siti Khoirah Muflihatin, M.Kep
NIDN. 1115017703**

Hubungan Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat Dimasa Pandemi COVID-19: Literature Review

Rifkal Artha Yuda¹, Maridi Marsan Dirdjo², Enok Sureskiarti³

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Keperawatan

Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda

Kontak Email: Rifkalarthayuda16@gmail.com

INTISARI

Latar Belakang: Kasus Covid-19 pertama kali terdeteksi pada Desember 2019 di kota Wuhan Pada tanggal 26 Januari 2020, Covid-19 telah menginfeksi lebih dari 2.000 manusia yang ditularkan oleh hewan (*zoonosis*). Perawat menjadi salah satu profesi yang menjadi garda terdepan dalam memutuskan rantai penularan virus corona dan hal tersebut membuat perawat rentan akan terpapar infeksi virus. Karena kondisi tersebut, akhirnya mengakibatkan kelelahan yang cukup tinggi. Kelelahan yang paling sering muncul yaitu secara emosional atau lebih dikenal dengan istilah *burnout*. Salah satu penyebab terjadinya *burnout* adalah iklim organisasi. Iklim organisasi yang tinggi dapat menghasilkan lingkungan kerja yang positif sehingga perawat merasa nyaman saat bekerja.

Metodologi: Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*, yaitu rangkaian proses penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan atau penelitian (jurnal ilmiah) melalui pencarian informasi pustaka pada variabel penelitian. Populasi pada penelitian ini menggunakan data berupa artikel penelitian kurun tahun 2017-2021 sebanyak 15 jurnal yang terdiri dari 10 jurnal internasional dan 5 jurnal nasional

Hasil: Hasil dari analisis 15 jurnal yang telah dilakukan, yang di mana terdapat 7 jurnal yang membahas 2 variabel penelitian yaitu 5 jurnal mengatakan adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19

Kesimpulan: Dari 15 artikel, 9 diantaranya diperoleh iklim organisasi yang baik pada perawat, dan tidak adanya perbedaan yang signifikan terkait dengan iklim organisasi sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid-19, lalu didapatkan 8 artikel yang melaporkan kejadian *burnout*, yang di mana 4 artikel dengan kategori *burnout* tinggi dan 4 artikel dengan kategori sedang, serta keadaan pandemi Covid-19 terjadi peningkatan *burnout syndrome* pada perawat. Adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19, yang di mana ketika iklim organisasinya baik ataupun dalam keadaan positif, maka *burnout* akan dalam kondisi rendah, dan sebaliknya yaitu ketika iklim organisasi buruk, maka *burnout* pun akan meningkat. Sehingga perlunya bagi pemimpin organisasi untuk meningkatkan komunikasi yang terbuka, memberikan motivasi, dan memberikan ruang untuk para perawat menyampaikan setiap keluhan, agar kondisi iklim organisasi tetap stabil dan positif.

Kata Kunci : *Burnout Syndrome*, Iklim Organisasi, Pandemi COVID-19
Relationship between Organizational Climate and Burnout Syndrome in Nurses during the Covid-19 Pandemic: Literature Review

¹ Mahasiswa Program Sarjana Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

² Dosen Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³ Dosen Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Rifkal Artha Yuda¹, Maridi Marsan Dirdjo², Enok Sureskiarti³
Nursing Sciences Study Program, Faculty Of Nursing
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda
Email: Rifkalarthayuda16@gmail.com

Background: The first case of Covid-19 was detected in December 2019 in the city of Wuhan. On January 26, 2020, Covid-19 has infected more than 2,000 humans transmitted by animals (zoonosis). Nurses are one of the professions that are at the forefront of breaking the chain of transmission of the corona virus and this makes nurses vulnerable to being exposed to viral infections. Because of these conditions, eventually resulted in a fairly high fatigue. Fatigue that most often arises is emotionally or better known as burnout. One of the causes of burnout is organizational climate. A high organizational climate can produce a positive work environment so nurses feel comfortable while working.

Methodology: The research method used is literature review, which is a series of research processes related to library data collection methods or research (scientific journals) through searching for library information on research variables. The population in this study used data in the form of research articles for the period 2017-2021 as many as 15 journals consisting of 10 international journals and 5 national journals

Results: The results of the analysis of 15 journals that have been carried out, in which there are 7 journals that discuss 2 research variables, namely 5 journals say there is a negative relationship between organizational climate and burnout syndrome in nurses during the Covid-19 pandemic.

Conclusion: Of the 15 articles, 9 of them obtained a good organizational climate for nurses, and there were no significant differences related to organizational climate before and after the Covid-19 pandemic, then 8 articles were found that reported burnout incidents, of which 4 articles were in the burnout category. high and 4 articles in the medium category, as well as the Covid-19 pandemic, there was an increase in burnout syndrome in nurses. There is a negative relationship between organizational climate and nurse burnout syndrome during the Covid-19 pandemic, where when the organizational climate is good or in a positive state, burnout will be in a low condition, and vice versa, when the organizational climate is bad, burnout will also increase. So it is necessary for organizational leaders to improve open communication, provide motivation, and provide space for nurses to submit any complaints, so that the organizational climate conditions remain stable and positive.

Keywords: Burnout Syndrome, Organization Climate, Pandemic COVID-19

¹Students Of The Undergraduate Program of Nursing at the Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

² Lecture of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

³ Lecture of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

PENDAHULUAN

Kasus Covid-19 ditemukan dan terdeteksi pada Desember 2019 tepatnya di kota Wuhan. Covid-19 dikonfirmasi dapat menularkan dari manusia ke manusia. Pada tanggal 26 Januari 2020, Covid-19 telah menginfeksi lebih dari 2.000 manusia yang ditularkan oleh hewan (*zoonosis*) (Lu *et al.* 2020). Organisasi *International Committee on Taxonomy of viruses* menyebutkan bahwa virus yang menjadi penyebab terjadinya penyakit corona virus disease-19 (Covid-19) yaitu "*Severe Acute Respiratory syndrome corona virus-2 (Virus SARS-CoV-2)*". Telah ditetapkan status pandemi global untuk Covid-19 oleh *World Health Organization (WHO)* dikarenakan virus ini telah menyebar secara signifikan keseluruh penjuru dunia (WHO dalam Al Hakim 2021).

Berdasarkan data WHO (dalam Nabil & Dewi 2021) menyebutkan bahwa jumlah kasus Covid-19 di seluruh dunia mengalami peningkatan secara bertahap dan konsisten. Data total kasus kumulatif hingga bulan Desember 2020 sudah mencapai 63.965.092 kasus dengan kasus baru per harinya mencapai 591.432, hal ini berdampak pada petugas kesehatan yang turun langsung menangani pasien Covid-19 sehingga memiliki resiko yang besar terpapar penyakit menular tersebut, termasuk virus Covid-19 yang menular melalui udara.

Dampak wabah Covid-19 di Indonesia telah menimbulkan banyak sekali perubahan di berbagai aspek kehidupan manusia, baik dari aspek kesehatan, ekonomi, sosial, sampai pendidikan. Harus diakui bahwa banyak petugas kesehatan dalam penanganan wabah Covid-19 ini, dan salah satunya yaitu perawat. Hal ini perlu diperhatikan bahwasanya perawat yang bekerja di unit gawat darurat atau perawatan intensif dengan beban kerja yang lebih berat, dan lebih stres daripada biasanya karena yang di rawat adalah pasien Covid-19 (Rosyanti and Hadi 2020).

Perawat merupakan salah satu profesi yang paling rentan terpapar infeksi virus corona di masa pandemi Covid-19 ini, namun dengan segala risiko tersebut, perawat sebisa mungkin tetap harus memberikan pelayanan dengan optimal dan dengan siap kontak langsung kepada pasien dalam mengimplementasikan asuhan keperawatan (Huang *et al.* 2020). Peningkatan jumlah pasien yang menyebabkan beban kerja yang tinggi di masa pandemi mengakibatkan perawat rentan mengalami permasalahan kesehatan seperti kecemasan, kelelahan, dan depresi (Hu *et al.* 2020).

Perawat mempunyai peran penting dalam proses kolaborasi tim penyembuhan klien. Melihat peran perawat yang memiliki tuntutan yang tinggi dengan berbagai karakteristik seperti, jadwal kerja yang ketat, banyaknya klien yang harus diberikan asuhan keperawatan, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Walaupun dalam keadaan pandemi Covid-19 seperti sekarang ini, perawat selalu berusaha menemani dan kontak langsung dengan klien, hal inilah yang dapat menjadikan perawat mengalami kelelahan fisik dan mental (Sahrah 2017). Pangstiti (dalam Sari 2015) menyatakan bahwa fenomena *burnout syndrome* banyak dijumpai pada profesi yang melayani masyarakat seperti perawat, dokter, konselor, polisi, tentara dan pekerja sosial.

Tingginya dampak fisik maupun psikologis yang dialami perawat selama masa pandemi Covid-19 ini, tentu akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dalam mengimplementasikan peran-perannya. Perawat harus merawat pasien Covid-19 dengan menggunakan alat pelindung diri dalam jangka 7 sampai 8 jam disertai kekhawatiran dan terpapar oleh Covid-19. Selain itu tingginya akan kebutuhan pelayanan pada pasien Covid-19 akan menambah beban kerja perawat. Hal ini karena perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan garda terdepan dalam melakukan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien (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).

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.

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. 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 mempengaruhi *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*.

Iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap kecenderungan *burnout* karena adanya interaksi antara perawat dengan atasan. Desain organisasi yang didalamnya termasuk iklim organisasi akan berpengaruh terhadap *burnout*, mengapa demikian, karena iklim organisasi yang kondusif dapat ditandai dengan terciptanya lingkungan organisasi yang aman, tertib, dan nyaman. Misalnya hubungan antar perawat terjalin harmonis, pelayanan terhadap pasien dan komunikasi dengan atasan terjalin dengan baik, Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017). Sebaliknya iklim yang tidak kondusif akan menimbulkan konflik antar perawat. Menurut Karimi, *et al.*, (dalam Alamsyah & Mulyani 2020) iklim organisasi yang sehat atau baik maka akan mengarah pada peningkatan kualitas kegiatan pelayanan di tempat kerja, sebaliknya iklim organisasi yang buruk mengarah ke stres atau ketidakmampuan seseorang untuk menangani permasalahan yang ada di internal organisasi sehingga mengakibatkan individu rentan mengalami *burnout*

Iklim organisasi menurut Gibson, Ivancevich, dan Donelly (dalam Alamsyah & Mulyani 2020), merupakan serangkaian komponen lingkungan kerja yang dapat dinilai langsung ataupun tidak langsung oleh karyawan, dan juga dianggap menjadi kekuatan utama dalam memengaruhi perilaku serta kinerja karyawan. Iklim organisasi dalam sebuah tatanan pekerjaan dapat menimbulkan berbagai macam perasaan dan salah satunya ditandai dengan timbulnya perasaan yang baik yaitu seperti senang, aman, nyaman dan penuh makna ketika berada di lingkungan organisasi tersebut. Individu yang merasakan senang, maka akan menumbuhkan gairah dan motivasi semangat dalam bekerja, perasaan senang pada individu dapat meminimalkan terjadinya *burnout*. Penjelasan tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) dalam penelitiannya mereka mengatakan bahwa dari 177 responden menunjukkan hasil nilai yang signifikan yaitu 0.283 ($p > 0.05$). Hal ini berarti tidak adanya pengaruh iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat yang bekerja di rumah sakit lebak dalam masa pandemi Covid-19.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang biasa disebut dengan *literature review*. Metode ini yaitu dilakukan dengan mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi serta menafsirkan semua penelitian yang tersedia dengan metode *literature review*. Peneliti melakukan *review* dan mengidentifikasi jurnal-jurnal secara sistematis pada setiap proses pengerjaannya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan (Triandini *et al.* 2019).

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh bukan dari pengamatan secara langsung. Tetapi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sumber data sekunder yang didapat berupa artikel atau jurnal yang relevan dengan topik. Sumber dalam melakukan tinjauan ini meliputi studi pencarian menggunakan *database* melalui *Google Scholar*, *Sage Journal*, dan *Pubmed*, sehingga di peroleh 15 jurnal yang terdiri dari 10 jurnal internasional dan 5 jurnal nasional. Kriteria inklusi dari penelitian ini yaitu rentang waktu publikasi jurnal adalah 5 tahun (2017-2021), jurnal internasional (bahasa Inggris) dan jurnal nasional (bahasa Indonesia), jenis jurnal *Fulltext* dan orisinal, subjeknya perawat pelaksana, dengan tema jurnal hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Dalam menyeleksi artikel, langkah pertama mencari judul artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan didapatkan sebanyak 1.898, lalu selanjutnya dilakukan filterisasi dengan cara abstrak ditinjau dan duplikat dihapus sehingga didapatkan 397 artikel, lalu dilakukan *screening* lagi hingga tersisa 55 artikel, mengerucutkan lagi didapati 31 artikel, dan sampel terakhir yang didapatkan yaitu 15 artikel.

HASIL

Gambaran hasil analisis variabel *burnout*, dari 15 jurnal diperoleh 4 artikel menunjukkan kondisi *burnout* dalam kategori tinggi yaitu dari Penelitian yang dilakukan oleh (Vuspyta, Irwan, & Anita 2021) (Marpaung *et al.* 2020), (Tsukamoto *et al.* 2021) (Milan *et al.* 2020). Selanjutnya didapatkan juga 4 artikel yang menunjukkan perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang, yaitu penelitian dari (Sahrah 2017) (Ren *et al.* 2020) (Sipayung, Ginting, & Sibarani 2021) (Utomo & Syarifah 2020).

Gambaran hasil analisis variabel iklim organisasi, dari 15 artikel diperoleh 11 artikel yang membahas terkait dengan gambaran iklim organisasi dan didapatkan gambaran iklim organisasi yang bermacam-macam dan dominan kepada iklim organisasi yang positif serta tinggi. Yaitu 9 artikel mengatakan iklim organisasi yang positif sehingga memberikan kepuasan kepada perawat. 9 penelitian tersebut dilakukan oleh (Sahrah 2017), (Marpaung *et al.* 2020), (Pandean, Kairupan, and Rompas 2018), (Elmiyanti 2020), (Kalhor *et al.* 2018), (Tsukamoto *et al.* 2021), (Milan *et al.* 2020), (Abdullah, Mohamed, & Gaballah 2018), (Utomo & Syarifah 2020). Lalu penelitiannya oleh (Sipayung *et al.* 2021) dikatakan bahwa iklim organisasi rumah sakit belum optimal dijalankan, dan penelitian (Ren *et al.* 2020) dikatakan bahwa iklim organisasi keperawatan tergolong rendah.

Hasil Analisis dari 15 jurnal, diperoleh 7 jurnal yang membahas terkait dengan hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*, yang di mana didapatkan 5 artikel dari penelitian (Sahrah 2017), (Sipayung *et al.* 2021), (Ren *et al.* 2020), (Tsukamoto *et al.* 2021), dan (Milan *et al.* 2020) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara 2 variabel tersebut. Lalu selanjutnya 2 artikel dari penelitian (Marpaung *et al.* 2020) dan (Pandean *et al.* 2018) dikatakan bahwa tidak ada hubungan antara 2 variabel.

PEMBAHASAN

Virus corona 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 dan 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.

Berdasarkan d 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 manajemen, 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

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.

KESIMPULAN

1. Dari 15 artikel didapatkan, 9 diantaranya diperoleh iklim organisasi yang baik pada perawat, dan kondisi setelah dilakukan analisis dapat tarik kesimpulan bahwa iklim organisasi sebelum dan sesudah adanya pandemi Covid-19 tidak ada perbedaan yang signifikan karena faktor-faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi sedikit banyaknya dapat di kelola oleh manajemen organisasi itu sendiri yakni seperti, kebijakan organisasi, praktek manajemen, dukungan serta gaya kepemimpinan.
2. Dari 15 artikel didapatkan 8 yang melaporkan kejadian *burnout*, yang di mana 4 artikel dengan kategori *burnout* tinggi dan 4 artikel dengan kategori sedang, dan di masa pandemi Covid-19 terjadi peningkatan *burnout syndrome* pada perawat.
3. Adanya hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Yang di mana ketika iklim organisasinya baik ataupun

dalam keadaan positif, maka *burnout* akan dalam kondisi rendah, dan sebaliknya yaitu ketika iklim organisasi buruk, maka *burnout* pun akan meningkat. Sehingga perlunya memerhatikan kondisi iklim organisasi agar tetap stabil dan positif.

DAFTAR PUSTAKA

- Alamsyah, Rizki Zuharudin, and Siti Mulyani. 2020. "Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Pada Guru Smp Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah." *Jurnal Ecopsy* 7(1):41–47. doi: 10.20527/ecopsy.v7i1.8424.
- Alverina, P. A. T., and K. D. Ambarwati. 2019. "Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Perawat Psikiatri Di Rumah Sakit Jiwa." *Jurnal Psikologi MANDALA* 3(2):29–39.
- Anggraeni, Dhestirati Endang, Erna Irawan, Nurul Iklima, Agita Liliandari, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, and Reswara Sanjaya. 2021. "PADA PERAWAT RUANG ISOLASI KHUSUS (RIK) RSUD KOTA BANDUNG DI MASA." 9(2):253–62.
- Eliyana. 2016. "Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015." *Arsi* 2(3):172–82. doi: <http://dx.doi.org/10.7454/arsi.v2i3.2200>.
- Elmiyanti, N. K. 2020. "Hubungan Iklim Organisasi Dan Pemberian Intensif Dengan Kepuasan Kerja Perawat." *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah ...* 1(01):22–27.
- Al Hakim, Rosyid Ridlo. 2021. "Pencegahan Penularan Covid-19 Berbasis Aplikasi Android Sebagai Implementasi Kegiatan KKN Tematik Covid-19 Di Sokanegara Purwokerto Banyumas." *Community Engagement and Emergence Journal (CEEJ)* 2(1):7–13. doi: 10.37385/ceej.v2i1.125.
- Hamami, M. Azhar Nabil, and Rakhmaditya Dewi Noorrizki. 2021. "Fenomena Burnout Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19." *PROSIDING* (April):149–59.
- Hamrani. 2017. "PERAN TENAGA KESEHATAN DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19." *Dinamika* 27(21).
- Hu, Deying, Yue Kong, Wengang Li, Qiuying Han, Xin Zhang, Li Xia Zhu, Su Wei Wan, Zuofeng Liu, Qu Shen, Jingqiu Yang, Hong Gu He, and Jiemin Zhu. 2020. "Frontline Nurses' Burnout, Anxiety, Depression, and Fear Statuses and Their Associated Factors during the COVID-19 Outbreak in Wuhan, China: A Large-Scale Cross-Sectional Study." *EClinicalMedicine* 24. doi: 10.1016/j.eclinm.2020.100424.
- Huang, Lishan, Guanwen Lin, Li Tang, Lingna Yu, and Zhilai Zhou. 2020. "Special Attention to Nurses' Protection during the COVID-19 Epidemic." *Medicine & Science in Sports & Exercise* 49(5S):354. doi: 10.1249/01.mss.0000517849.21762.33.
- Kairupan, Bernabas H. R., Muchlis R. Luddin, and Daniel C. Kambey. 2020. "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." *KnE Social Sciences* 2020:576–88. doi: 10.18502/kss.v4i14.7916.
- Kalhor, Rohollah, Omid Khosravizadeh, Saeideh Moosavi, Mohammad Heidari, and Hasan Habibi. 2018. "Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff." *Journal of Evidence-Based Integrative Medicine* 23:1–5. doi: 10.1177/2515690X18790726.
- Lai, Jianbo, Simeng Ma, Ying Wang, Zhongxiang Cai, Jianbo Hu, Ning Wei, Jiang Wu, Hui Du, Tingting Chen, Ruiting Li, Huawei Tan, Lijun Kang, Lihua Yao, Manli Huang, Huafen Wang, Gaohua Wang, Zhongchun Liu, and Shaohua Hu. 2020. "Factors Associated with Mental Health Outcomes among Health Care Workers Exposed to Coronavirus Disease 2019." *JAMA Network Open* 3(3):1–12. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2020.3976.
- Leskovic, Ljiljana, Karmen Erjavec, Robert Leskovic, and Goran Vukovič. 2020. "Burnout

- and Job Satisfaction of Healthcare Workers in Slovenian Nursing Homes in Rural Areas during the Covid-19 Pandemic.” *Annals of Agricultural and Environmental Medicine* 27(4):664–71. doi: 10.26444/aaem/128236.
- Lu, Roujian, Xiang Zhao, Juan Li, Peihua Niu, Bo Yang, Honglong Wu, Wenling Wang, Hao Song, Baoying Huang, Na Zhu, Yuhai Bi, Xuejun Ma, Faxian Zhan, Liang Wang, Tao Hu, Hong Zhou, Zhenhong Hu, Weimin Zhou, Li Zhao, Jing Chen, Yao Meng, Ji Wang, Yang Lin, Jianying Yuan, Zhihao Xie, Jinmin Ma, William J. Liu, Dayan Wang, Wenbo Xu, Edward C. Holmes, George F. Gao, Guizhen Wu, Weijun Chen, Weifeng Shi, and Wenjie Tan. 2020. “Genomic Characterisation and Epidemiology of 2019 Novel Coronavirus: Implications for Virus Origins and Receptor Binding.” *The Lancet* 395(10224):565–74. doi: 10.1016/S0140-6736(20)30251-8.
- Marpaung, Fera Verentina, Endro Puspo Wiroko, Seta Wicaksana, Fakultas Psikologi, and Universitas Pancasila. 2020. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Lebak Dalam Masa Covid-19.” *Journal of Behavior and Mental Health* 1(2):46–54.
- Milan, J. ..., F. M. .. Farnaz, F. .. Khatoun, B. Bagher, M. Yousef, and H. Fatemeh. 2020. “Predicting Job Burnout According to Organizational Climate and Work Ethics with the Mediation of Job Motivation in Urmia Emergency Medical Staff in 2017.” *Iran. 5 Ph.D. in Medical Education (S1)*:43–47.
- Mohamed, Hind Abdullah, and Samia Gaballah. 2018. “Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses’ Performance: A University Hospital Case.” *American Journal of Nursing Research* 6(4):191–97. doi: 10.12691/ajnr-6-4-7.
- Nining, Sri, Tutik Sri Hariyati, La Ode Abdul Rahman, and Lilis Rayatin. 2021. “PSIKOTERAPI PEMBERDAYAAN: BERBAGI TIGA HAL BAIK UNTUK MENGATASI BURNOUT PERAWAT DI ERA COVID-19 Sri.” *Journal of Telenursing (JOTING)* 3(2):687–98.
- Pandean, Putri Novia, Ralph Kairupan, and Sefti Rompas. 2018. “Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon.” *Jurnal Keperawatan* 6(1):1–6.
- Ren, Ying, Huijuan Song, Shuang Li, and Feng Xiao. 2020. “Mediating Effects of Nursing Organizational Climate on the Relationships between Empathy and Burnout among Clinical Nurses.” *Journal of Advanced Nursing* 76(11):3048–58. doi: 10.1111/jan.14525.
- Rosyanti, Lilin, and Indriono Hadi. 2020. “Dampak Psikologis Dalam Memberikan Perawatan Dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 Pada Tenaga Profesional Kesehatan.” *Health Information: Jurnal Penelitian* 12(1):107–30. doi: 10.36990/hijp.vi.191.
- Rudyarwaty, H. D., B. Wicaksono, and ... 2018. “Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Dengan Burnout Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Sleman.” *Wacana* 10(1). doi: <https://doi.org/10.13057/wacana.v10i1.121>.
- Sahrah, Alimatus. 2017. “Burnout Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi.” *Psycho Idea* (2):88–97. doi: <http://dx.doi.org/10.30595/psychoidea.v15i2.2448>.
- Sari, Ni Luh Putu Dian Yunita. 2015. “Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUD Sanglah.” *Jurnal Dunia Kesehatan* 5(2):77069.
- Sipayung, Friska, Liasta Ginting, and Magdalena L. L. Sibarani. 2021. “Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies.” *International Journal of Innovation, Creativity and Change. Www.Ijicc.Net* 15(3):2021.
- Soleha, Siti, Misnaniarti, and Windusari. 2021. “ANALISIS FAKTOR KINERJA PERAWAT DALAM MENERAPKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT.” *Jurnal 'Aisyiyah Medika* 6(2):264–83. doi: <https://doi.org/10.36729/jam.v6i2.664>.
- Triandini, Evi, Sadu Jayanatha, Arie Indrawan, Ganda Werla Putra, and Bayu Iswara. 2019. “Metode Systematic Literature Review Untuk Identifikasi Platform Dan Metode Pengembangan Sistem Informasi Di Indonesia.” *Indonesian Journal of Information*

- Systems* 1(2):63. doi: 10.24002/ijis.v1i2.1916.
- Triani, Eva, Metta Octora, Eka Arie Yuliyani, Putu Suwita Sari, and Dody Handito. 2021. "PENCEGAHAN BURNOUT DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS MATARAM Eva." *Prosiding PEPADU* 3(5):21–26.
- Triastuti, Dinie Anisa. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya." *Journal of Management Review* 2(1):151. doi: 10.25157/jmr.v2i1.1117.
- Tsukamoto, Naoko, Mikiko Kudo, Yukiko Katagiri, Aya Watanabe, Yuka Funaki, and Akemi Hirata. 2021. "Differences in the Effects of Organisational Climate on Burnout According to Nurses' Level of Experience." *Journal of Nursing Management* 29(2):194–205. doi: 10.1111/jonm.13137.
- Utomo, Azmi Kusumastuti, and Dewi Syarifah. 2020. "The Effect Of Job Burnout And Organizational Climate On Workplace Incivility In Nurses." *Journal of the Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 13(11):5114–23. doi: 10.5762/kais.2012.13.11.5114.
- Vuspyta, Regina, Muhammad Irwan, and Wan Anita. 2021. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat Di Rsia Andini Pekanbaru." *Jurnal Kesehatan Maharatu* 2(1):136–47.
- Zhang, Yuxia, Chunling Wang, Wenyan Pan, Jili Zheng, Jian Gao, Xiao Huang, Shining Cai, Yue Zhai, Jos M. Latour, and Chouwen Zhu. 2020. "Stress, Burnout, and Coping Strategies of Frontline Nurses During the COVID-19 Epidemic in Wuhan and Shanghai, China." *Frontiers in Psychiatry* 11(October):1–9. doi: 10.3389/fpsy.2020.565520.

NP : Hubungan Iklim Organisasi dengan Burnout Syndrome pada Perawat di Masa Pandemi COVID-19

by Rifkal Artha Yuda

Submission date: 28-Jan-2022 02:56PM (UTC+0800)

Submission ID: 1749840946

File name: NASKAH_PUBLIKASI_RIFKAL_1_-dikonversi.docx (36.37K)

Word count: 4306

Character count: 27445

NP : Hubungan Iklim Organisasi dengan Burnout Syndrome pada Perawat di Masa Pandemi COVID-19

ORIGINALITY REPORT

27% SIMILARITY INDEX	26% INTERNET SOURCES	10% PUBLICATIONS	7% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	----------------------------	-----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	4%
2	journal.iain-manado.ac.id Internet Source	2%
3	core.ac.uk Internet Source	1%
4	conference.um.ac.id Internet Source	1%
5	id.123dok.com Internet Source	1%
6	journals.umkt.ac.id Internet Source	1%
7	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
8	journal.ipm2kpe.or.id Internet Source	1%
9	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	1%