

HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI DENGAN *BURNOUT SYNDROME*

PADA PERAWAT DI MASA PANDEMI COVID-19: *LITERATURE*

REVIEW

SKRIPSI



DISUSUN OLEH :

RIFKAL ARTHA YUDA

1811102411155

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2021

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

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Rifkal Artha Yuda

1811102411155

PROGRAM STUDI S1 KEPERAWATAN

FAKULTAS ILMU KEPERAWATAN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR

2021

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Rifkal Artha Yuda
NIM : 1811102411155
Program Studi : S1 Ilmu Keperawatan
Judul Penelitian : Hubungan Iklim Organisasi dengan
Burnout Syndrome pada Perawat di
Masa Pandemi Covid-19 19 : *Literature
Review*

Menyatakan bahwa *literatur review* yang saya tulis ini benar benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pikiran orang lain yang kelompok kami akui sebagai tulisan atau pemikiran kami sendiri.

Apabila dikemudian hari didapatkan bukti bahwa terdapat plagiat dalam literatur review ini, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan perundang-undangan (Permendiknas No 17, tahun 2010).

Samarinda, 04 Januari 2022



Rifkal Artha Yuda

NIM: 1811102411155

LEMBAR PERSETUJUAN

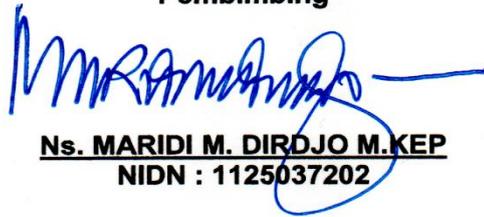
**Hubungan Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada Perawat
di Masa Pandemi Covid-19: *Literatur Review***

SKRIPSI

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

**Disetujui Untuk Diajukan
Pada Tanggal, 04 Januari 2022**

Pembimbing



**Ns. MARIDI M. DIRDJO M.KEP
NIDN : 1125037202**

**Mengetahui,
Koordinator Mata Kuliah Skripsi**



**Ns. MILKHATUN, M.KEP
NIDN : 1121018501**

LEMBAR PENGESAHAN

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

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

**Diseminarkan dan Diujikan
Pada tanggal 04 Januari 2022**

Penguji I



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

Penguji II



**Ns. Maridi M Dirdjo, M.Kep
NIDN. 125037202**

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 keperawatan



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

MOTTO

Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian, karena kematian memisahkanmu dari dunia, sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah.

(Imam bin Al Qayim)

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirabbil'alaimiin, segala puji hanya milik Allah Subhanahu wa ta'ala karena berkat rahmat, hidayah, serta karunia-Nya pada hari ini saya dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Hubungan Iklim Organisasi dengan *Burnout Syndrome* pada perawat di Masa Pandemi Covid-19: *Literature Review*. Tak lupa pula sholawat serta salam saya haturkan kepada junjungan kita Rasulullah Shalallahu Alaihi wa salam yang mana karena beliau lah kita bisa merasakan dunia yang terang menderang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sat ini.

Harapan saya semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi mereka yang membutuhkan, khususnya bagi saya sendiri. Saya menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam pengerjaan skripsi ini dikarenakan minimnya ilmu dan keterbatasan pemahaman. Oleh karena itu, saya mohon kritik dan saran yang membangun agar saya dapat mengoreksi diri dan mengembangkannya menjadi lebih baik lagi.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Keperawatan di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Dalam Kesempatan ini saya ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Bambang Setiaji, Selaku Rektor di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
2. Dr. Hj. Nunung Herlina, S.Kp, M.Pd selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.
3. Ns. Siti Khoiroh Muflihatin, M.Kep selaku Ketua Program Studi S1 Ilmu Keperawatan.
4. Ns. Maridi M Dirdjo, M.Kep selaku pembimbing dan penguji 2 yang telah banyak membantu dalam mengarahkan, membimbing, serta memotivasi selama proses penyelesaian skripsi ini.
5. Ns. Enok Sureskiarti, M.kep selaku penguji 1 yang telah banyak memberikan masukan, saran serta motivasi dalam proses pengerjaan skripsi ini.
6. Kepada seluruh dosen dan staff di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur yang memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada keluarga saya yang telah mendukung, memotivasi serta menjadi penyemangat hingga pengingat ketika saya merasa lelah.
8. Kepada Rara, Ranung, Rizki, Dwina, Sindi, karena telah banyak membantu serta kebersamai dalam menyusun skripsi ini.
9. Kepada Jamil Mahmud yang telah memberikan logistik berupa makanan ketika saya sedang menyusun skripsi ini.

Dengan segala kerendahan hati, Saya mohon maaf atas segala kesalahan yang pernah dilakukan. Semoga penelitian ini dapat

memberikan manfaat bagi pembaca dan semua pihak khususnya dalam bidang kesehatan.

Samarinda, 4 Oktober 2021

Peneliti

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

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

Relationship between Organizational Climate and Burnout Syndrome in Nurses during the COVID-19 Pandemic: Literature Review

Rifkal Artha Yuda⁴, Maridi Marsan Dirdjo⁵, Enok Sureskiarti⁶

Nursing Sciences Study Program, Faculty Of Nursing
Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
Jl. Ir. H. Juanda No. 15 Samarinda
Email: Rifkalarthayuda16@gmail.com

ABSTRACT

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

⁴Students Of The Undergraduate Program of Nursing at the Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

⁵ Lecture of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

⁶ Lecture of Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
INTISARI.....	
...ix	
ABSTRACT.....	
x	
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB 1	
.....	
1	
PENDAHULUAN	
.....	
1	
A. Latar Belakang	
.....	
1	
B. Rumusan Masalah	
.....	
8	
C. Tujuan Penelitian	
.....	
8	

D. Manfaat Penelitian

.....

8

E. Keaslian Penelitian

.....

9

BAB II

.....

12

TUNJUAN PUSTAKA

.....

12

A. Telaah Pustaka

.....

12

B. Penelitian Terkait

.....

29

C. Kerangka Teori Penelitian

.....

30

D. Kerangka Konsep Penelitian

.....

32

E. Hipotesis Penelitian

.....

32

BAB III

.....

34

METODE PENELITIAN

.....
34

A. Rancangan Penelitian

.....
34

B. Pencarian Literatur

.....
35

C. Kriteria Inklusi dan Eksklusi

.....
36

D. Seleksi Study dan Penelitian Kualitas

.....
37

BAB IV

.....
38

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

.....
38

A. Hasil dan Analisis

.....
38

B. Pembahasan

.....
82

C. Keterbatasan Penelitian

.....
113

BAB V

.....

114

KESIMPULAN DAN SARAN

.....

114

A. Kesimpulan

.....

114

B. Saran

.....

115

DAFTAR PUSTAKA

.....

119

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.....	16
Tabel 2.2 Kerangka Teori	20
Tabel 2.3 Kerangka Konsep	21
Tabel 3.1 Kriteria Inklusi dan Eksklusi.....	43
Tabel 3.2 Seleksi Study dan Penelitian Kualitas	26

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Biodata Peneliti
- Lampiran 2 : Daftar Link Jurnal
- Lampiran 3 : Surat Pernyataan Literature Review
- Lampiran 4 : Lembar Konsultasi
- Lampiran 5 : Hasil Uji Turntitin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 di akui 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 & Maslach (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 terpapar 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 dipengaruhi 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 berjalan dengan baik, dan gaya kepemimpinan yang memerhatikan hak dan kewajiban pegawainya. Sebaliknya jika iklim organisasi yang tidak kondusif, maka akan menimbulkan konflik antar pegawai, Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017). 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 Donnelly (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.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian *literature review* hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrom* pada perawat di masa pandemi Covid-19. Dalam proses penelitian ini di harapkan dapat menghasilkan informasi dan pengetahuan yang sangat bermanfaat untuk pengambilan keputusan sehingga meningkatnya pelayanan kesehatan yang efektif dan efisien.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka dapat di ambil kesimpulan terkait rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi iklim organisasi di masa pandemi Covid-19.
- b. Mengidentifikasi *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19.
- c. Menganalisis hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Teoritis

- a. Menambah bahan kepustakaan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur sebagai masukan informasi tentang hasil *literatur review* hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.
- b. Memberikan informasi sebagai bahan pemikiran sehingga dapat dikembangkan serta dijadikan acuan penelitian selanjutnya.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti

Memberikan pengalaman dan meningkatkan pengetahuan tentang hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat.

b. Bagi Dosen dan Institusi

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi dosen dan diharapkan dapat memberi masukan dalam pembelajaran

kepada mahasiswa khususnya mahasiswa program studi ilmu keperawatan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relative sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam kriteria subjek, jumlah, dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan mengenai hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Adapun beberapa penelitian yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi Dengan *Burnout* Pada Perawat Rumah Sakit di Lebak Dalam Masa Covid-19” responden dalam penelitian merupakan perawat yang bekerja di rumah sakit lebak sebanyak 177 responden yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah *CLIOR Scale Short Version* dan *Maslach Burnout Inventory*. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan sistematika dalam penelitian yaitu sebelumnya penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Literature review*.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Sahrah 2017) dengan judul “*Burnout* Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi” subjek

penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang, teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi Product moment yang dikembangkan Pearson. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* perawat rumah sakit. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan situasi, pada penelitian sebelumnya sebelum pandemi Covid-19 sedangkan penelitian ini pada saat pandemi Covid-19, dan juga sistematika dalam penelitiannya yaitu sebelumnya penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *literature review*.

3. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Pandean, Kairupan, and Rompas 2018) dengan judul “Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum GMIM Bethesda Tomohon” Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 33 perawat. Metode penelitian yang digunakan adalah uji korelasi pearson dan didapatkan hasil yaitu tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja. Perbedaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti di mana terdapat perbedaan situasi, pada penelitian sebelumnya sebelum pandemi Covid-19 sedangkan penelitian ini pada saat pandemi Covid-19, dan juga sistematika dalam penelitiannya yaitu sebelumnya

penelitian langsung sedangkan penelitian ini menggunakan metode *Literature review*.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Pustaka

1. Konsep *Burnout Syndrome*

a. Definisi *Burnout*

Burnout syndrome yaitu suatu keadaan yang terjadi akibat seorang individu mengalami pengalaman yang berkaitan dengan emosi dan tingkat stresor yang dialami berkepanjangan ditempat kerja. Stres yang dialami dapat menjadi faktor kelelahan fisik dan mental yang cukup berat bagi individu (Sari 2015).

Ahli lain menyatakan bahwa *burnout* adalah kondisi psikologis yang di tandai dengan kelelahan fisik dan juga mental yang terkait dengan pekerjaan tenaga kesehatan terutama dalam memberikan perawatan. Proses yang cukup menguras tenaga yang dialami oleh mahasiswa kedokteran selama proses pembelajaran, dapat menyebabkan kelelahan dengan konsekuensi yang signifikan, terutama jika kelelahan berlanjut dan hingga menimbulkan akibat yang fatal. Istilah ini dapat di relevansikan pada aktivitas yang memiliki beban yang serupa atau bahkan lebih, dengan kegiatan sebagai pekerja dan salah satunya pada perawat yang menangani pasien di

rumah sakit (Costa *et al.* 2012).

b. Faktor yang Menyebabkan *Burnout*

Cherniss, *et al.*, (dalam Tawale, Budi, & Nurcholis 2011) mengatakan bahwa ada 3 faktor dalam sebuah organisasi yang dapat menjadi penyebab *burnout*, yaitu:

1) Desain Organisasi

Desain organisasi memiliki 4 hal yang dapat menyebabkan terjadinya terjadinya *burnout* yaitu:

- a) Struktur peran, yang di mana kondisi ini dapat terjadi beberapa hal seperti adanya konflik peran dan ketidakjelasan peran, sehingga dari hal tersebut dapat menimbulkan *burnout*.
- b) Konflik peran dan ketidakjelasan peran, Cherniss menyatakan bahwa tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan kesulitan individu dalam mencapai tujuan serta kesuksesan dalam pekerjaan. Ketidakmampuan individu dalam mengubah lingkungan situasi kerja dan meminimalisir konflik peran dan ketidakjelasan peran, maka ketika individu merasakan keadaan tidak berdaya hal tersebut akan menimbulkan perilaku menarik diri dari lingkungan sosial.

- c) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, individu mendapatkan sejumlah tugas yang harus dilaksanakan dan diselesaikan. Beberapa keputusan yang telah dibuat oleh individu maka akan berpengaruh kembali terhadap kinerja individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok.
- d) Struktur Normatif, Ada beberapa hal yang tercakup dalam struktur normative, antara lain tujuan norma dan ideology organisasi. Cherniss menyatakan bahwa tujuan organisasi yang telah dijabarkan secara spesifik, lugas dan operasional, dapat mengurangi terjadinya *burnout*.

2) Kepemimpinan

Bahwa adanya hubungan terkait dengan status derajat keterasingan pada perawat rumah sakit dengan cara yang digunakan oleh atasan dalam memberikan perintah ataupun membuat sebuah kebijakan. Atasan yang membuat serta memberikan atas perintahnya, lebih kecil kemungkinannya mengalami *burnout*, dari pada atasan yang bersifat otoriter.

3) Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja

Interaksi sosial yang dilakukan dengan rekan kerja merupakan salah satu sumber dukungan yang penting bagi

individu untuk mendapatkan motivasi serta dukungan agar dapat menyesuaikan diri dan terhindar dari stres ataupun *burnout*.

Sedangkan menurut Patel (dalam Eliyana 2016) *burnout syndrome* dapat disebabkan oleh 3 faktor diantaranya:

1) Faktor demografik

Jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan, pada seorang individu dengan jenis kelamin perempuan lebih cenderung terkena *burnout*.

2) Faktor Individu

Stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian. seperti tipe kepribadian introvert atau extrovert, konsep diri, kebutuhan, motivasi, kemampuan dalam mengendalikan emosi.

3) Faktor organisasi

Faktor organisasi seperti beban Kerja (jumlah shif malam per bulan, periode waktu kerja yang panjang dalam 24 setiap minggu) dan hubungan gangguan (seperti konflik dengan rekan lain, dan/atau dengan perawat), selain ini juga kurangnya dukungan social dan keluarga. Iklim organisasi pun dapat menjadi salah satu hal yang dapat menjadi faktor terjadinya *burnout syndrome*, seperti

ungkapan dari Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) bahwa iklim organisasi merupakan suasana di lingkungan organisasi, sehingga perlunya menjaga komponen-komponen di dalamnya agar tetap kondusif, sehingga terhindar dari kejadian *burnout syndrome*.

c. Dimensi *Burnout*

Menurut Maslach, *et al.* (dalam Hardiyanti 2013), Maslach dan Jackson (dalam Mariana, 2019) *burnout* mempunyai tiga dimensi yaitu:

1) Kelelahan (*exhaustion*)

Dimensi ini banyak dampak yang terjadi secara fisik maupun mental dengan perasaan letih berkepanjangan. Dampak secara fisik antara lain sakit kepala, flu, insomnia, dan lain-lain, sedangkan secara mental yaitu merasa tidak bahagia, tidak berharga, merasa gagal, dan gangguan emosional (bosan, sedih, tertekan). Ketika mengalami *exhaustion*, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan tidak bahagia.

2) Depresionalisasi (*cynicism*)

Dimensi ini merupakan proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu. Hal yang dapat muncul berupa sikap sinis terhadap orang-orang

yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mencoba menghindar dari tuntutan pekerjaan. Adanya perilaku tersebut adalah sebagai bentuk upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya mengaggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, mereka akan merasa aman dari segala ketidakpastian.

3) Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (*Low Personal Accomplishment*)

Dimensi ini biasanya ditandai dengan adanya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri atas apa yang telah dilakukan. Selain itu, mereka juga belum merasa melakukan hal-jal yang bermanfaat dalam hidupnya, sehingga munculnya penilaian rendah terhadap kompetensi diri. Dampak yang terjadi adalah perasaan tidak berdaya, tidak lagi mampu melaksanakan tugas dengan baik.

4) Kelelahan emosional

Ketika individu merasa terkuras tenaganya serta mendapatkan tekanan yang membuat kelelahan emosional akibat banyaknya tuntutan pekerjaan, pada dimensi ini akan timbul perasaan frustrasi, putus asa, tidak berdaya, sedih, tertekan, dan juga acuh terhadap pekerjaan dan

merasa terbebani oleh tugas-tugas dalam pekerjaan sehingga karyawan merasa tidak mampu untuk memberikan pelayanan yang optimal secara psikologis. Selain itu mereka juga akan mudah tersinggung dan mudah marah tanpa sebab yang jelas.

5) Depersonalisasi

Depersonalisasi merupakan perkembangan lebih lanjut dari dimensi kelelahan *emosional*. Depersonalisasi adalah bentuk mekanisme koping yaitu proses untuk mengatasi ketidakseimbangan antara kemampuan individu dan tuntutan yang dihadapi. Perilaku tersebut adalah suatu upaya perlindungan diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai objek. Gambaran dari depersonalisasi adalah menjaga jarak dengan sejawat atau penerima layanan, bersikap negatif, kasar terhadap orang lain, menjauhkan diri dari lingkungan sosial dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan sekitar. Hal lainnya yang muncul adalah kehilangan idealisme, menjauh dan mengurangi kontak dengan klien, bersikap sinis, serta meremehkan, memperolok, serta tidak peduli dengan orang yang di layani.

6) *Reduced Personal Accomplishment*

Kondisi ini di bentuk lebih lanjut dari 2 pembahasan di atas yaitu adanya perasaan tidak puas terhadap pencapaian diri dalam hal pekerjaan bahkan kehidupan serta merasa belum pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat. Hal ini mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetensi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan. Pernyataan *reduced personal accomplishment* di sebabkan oleh beberapa hal seperti perasaan bersalah kepada klien sehingga menarik diri, perasaan bahwa diri telah berubah menjadi orang yang tidak berkualitas terhadap klien, misalnya tidak memperhatikan kebutuhan mereka.

d. Dampak *Burnout*

Menurut Leiter dan Maslach dalam (Aprilia & Yulianti 2017) menyatakan bahwa *burnout* dapat menyebabkan beberapa hal yang berdampak buruk pada kesehatahn fisik, antara lain:

- 1) Sakit kepala
- 2) Gangguan gastrointestinal
- 3) Kekauan otot
- 4) Hipertensi
- 5) Flu episodic

6) Gangguan tidur

e. Mencegah *Burnout*

Corlis (dalam Aprilia & Yulianti 2017) menyatakan hal-hal yang dapat diaktualisasikan dalam upaya pencegahan terjadinya *burnout* yaitu:

- 1) Meningkatkan kesadaran diri, agar dapat membawa perubahan yang positif dengan lebih percaya diri.
- 2) Harapan yang realita, yaitu mengupayakan harapan yang dapat terealisasi.
- 3) Dukungan profesional, yaitu mendapatkan dukungan dari sejawat agar tetap optimis dalam bekerja.
- 4) Dukungan sosial, yaitu mendapatkan dukungan serta motivasi dari keluarga ataupun teman di lingkungan sosial.
- 5) Menetapkan tujuan, yaitu membuat perencanaan yang matang agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
- 6) Manajemen waktu, yaitu membuat perencanaan terkait dengan prioritas pekerjaan agar lebih terorganisir dalam beraktivitas.
- 7) Berpikir positif, yaitu aktivitas berpikir yang dilakukan untuk membangun serta membangkitkan aspek dan gairah positif agar dapat lebih semangat dalam beraktivitas.

- 8) Teknik relaksasi, Yaitu sebuah upaya untuk mengelola pikiran dan tubuh agar menjadi rileks dan terhindar dari ketegangan sebelum atau selepas beraktivitas.
- 9) Menjaga Keseimbangan, yaitu upaya dalam memilah hal-hal yang dapat menjaga keseimbangan tubuh agar tetap optimal dalam beraktivitas.
- 10) Memperhatikan hal dasar, yaitu suatu perencanaan sebelum melangkah lebih jauh alangkah baiknya dapat memperhatikan hal yang fundamental terkait dengan peraturan pekerjaan ataupun hal-hal lainnya.
- 11) Penghargaan terhadap diri sendiri, yaitu memberikan sebuah penghargaan dari segala upaya yang telah dilakukan agar tetap termotivasi kedepannya.
- 12) Humor dan permainan, yaitu upaya menyisipkan humor ataupun permainan selama beraktivitas agar terhindar dari stress ataupun kelelahan akibat bekerja.
- 13) Penerimaan dan adaptasi terhadap perubahan, yaitu upaya dalam penyesuaan terhadap perubahan kebijakan ataupun suasana baru di lingkungan bekerja.
- 14) Berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan melanjutkan pendidikan, yaitu upaya untuk dapat berperan aktif dalam kegiatan pelatihan untuk menunjang sumber daya yang unggul.

2. Konsep Iklim Organisasi

a. Definisi Iklim Organisasi

Susanty (2013) mengemukakan bahwa istilah iklim organisasi (*organizational climate*) ini pertama kali diperkenalkan oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Beliau menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*). Kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh Tagiuri dan Litwin pada tahun 1968 yang mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul: lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behavior setting*), dan kondisi (*conditions*).

Menurut Ayundiarini (dalam Armaya, Suwendra, & Bagia 2016) berpendapat bahwa iklim organisasi adalah suatu pandangan ataupun persepsi anggota dalam organisasi, baik individu, kelompok, ataupun pihak lain yang berhubungan dengan organisasi (misalnya supplier, nasabah, konsultan) secara rutin tentang lingkungan internal organisasi yang akan memengaruhi sikap dan perilaku anggota organisasi, serta menentukan kinerja organisasi.

Steers (dalam Fajriah & Darokah 2016), mengatakan bahwa Iklim Organisasi dapat dianggap sebagai kepribadian

organisasi yang dilihat dan dirasakan oleh para anggotanya. Iklim organisasi merupakan pemahaman karyawan dengan kebijakan organisasi, kebiasaan dan prosedur yang berlaku di organisasi yang dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Denison (dalam Pratiwi 2016) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan ataupun dilihat, baik secara langsung atau tidak langsung oleh orang yang hidup dan bekerja di lingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

b. Dimensi iklim organisasi

Menurut Koys & DeCotiis (dalam Susanty 2013) dimensi iklim organisasi terbagi menjadi 8 yaitu sebagai berikut:

- 1) Otonomi (*autonomy*). Yaitu terkait dengan persepsi dan hak dalam penentuan prosedur kerja, prioritas, serta tujuan.
- 2) Kebersamaan (*cohesion*). Yaitu terkait dengan perasaan kebersamaan di antara anggota organisasi, termasuk kemauan untuk menyediakan atau memfasilitasi segala bahan-bahan bantuan.
- 3) Kepercayaan (*trust*). Yaitu terkait dengan persepsi keterbukaan dalam berkomunikasi dengan anggota organisasi, seperti membahas mengenai isu sensitif dan

bersifat personal dengan harapan bahwa terbentuk sebuah integritas komunikasi serta rasa kepercayaan tidak dilanggar.

- 4) Tekanan (*pressure*). Yaitu terkait dengan persepsi mengenai tuntutan waktu untuk selalu bisa menyesuaikan dalam menyelesaikan segala tugas dan tidak melanggar standar kerja.
- 5) Dukungan (*support*). Yaitu terkait dengan persepsi sikap toleransi dari atasannya, termasuk memberikan arahan serta motivasi kepada anggota yang sedang belajar dari kesalahannya tanpa memberikan ketakutan ataupun hukuman.
- 6) Pengakuan (*recognition*). Yaitu terkait dengan persepsi bahwa sebuah kontribusi anggota kepada organisasi, layak mendapatkan pengakuan dan juga penghargaan.
- 7) Kewajaran (*fairness*). Yaitu terkait dengan persepsi bahwa perjalanan praktik organisasi yang adil, wajar, tidak sewenang-wenang maupun berubah-ubah.
- 8) Inovasi (*Innovation*). Yaitu terkait dengan persepsi bahwa sebuah perubahan dan kreatifitas sejatinya dapat didukung, termasuk pengambilan keputusan ataupun risiko mengenai perubahan-perubahan baru di mana anggota

organisasi tidak ataupun sedikit mempunyai pengalaman sebelumnya.

Sedangkan dimensi iklim organisasi menurut Ekvall (dalam Susanty 2013) terbagi menjadi 10 yaitu:

- 1) Tantangan (*challenge*). Yaitu Keterlibatan serta komitmen dengan segala dinamika organisasi.
- 2) Kemerdekaan (*freedom*). Yaitu seberapa tinggi anggota organisasi mempunyai kebebasan dalam mengekspresikan segala bentuk haknya.
- 3) Dukungan untuk ide-ide (*support for ideas*). Yaitu sikap yang baik dalam memberikan dukungan dengan anggota organisasi untuk berusaha serta mencoba ide-ide yang baru.
- 4) Kepercayaan (*trust*). Yaitu Keterikatan dan keamanan emosional, hingga membentuk sebuah kepercayaan antar anggota dalam organisasi.
- 5) Semangat (*liveliness*). Yaitu Dinamika progresif anggota dalam mengerjakan dan mengejar tujuan organisasi.
- 6) Keintiman/humor (*playfulness/humor*). Yaitu Kedekatan atau keintiman yang membuat ringan dalam mencapai tujuan organisasi.

- 7) Debat (*debate*). Yaitu dinamika dalam menyepakati sesuatu, serta perbedaan pendapat maupun ide untuk mencapai kata mufakat dari berbagai pihak.
- 8) Konflik (*conflicts*). Yaitu adanya benturan argument atau perspektif yang menyebabkan tensi personal dan emosional.
- 9) Pengambilan risiko (*risk talking*). Yaitu keberanian untuk mendapatkan sesuatu hingga menoleransi insekuriti dalam organisasi.
- 10) Ide dan waktu (*idea and time*). Yaitu pengoptimalisasian waktu untuk mengembangkan atau mengeksekusi ide-ide baru.

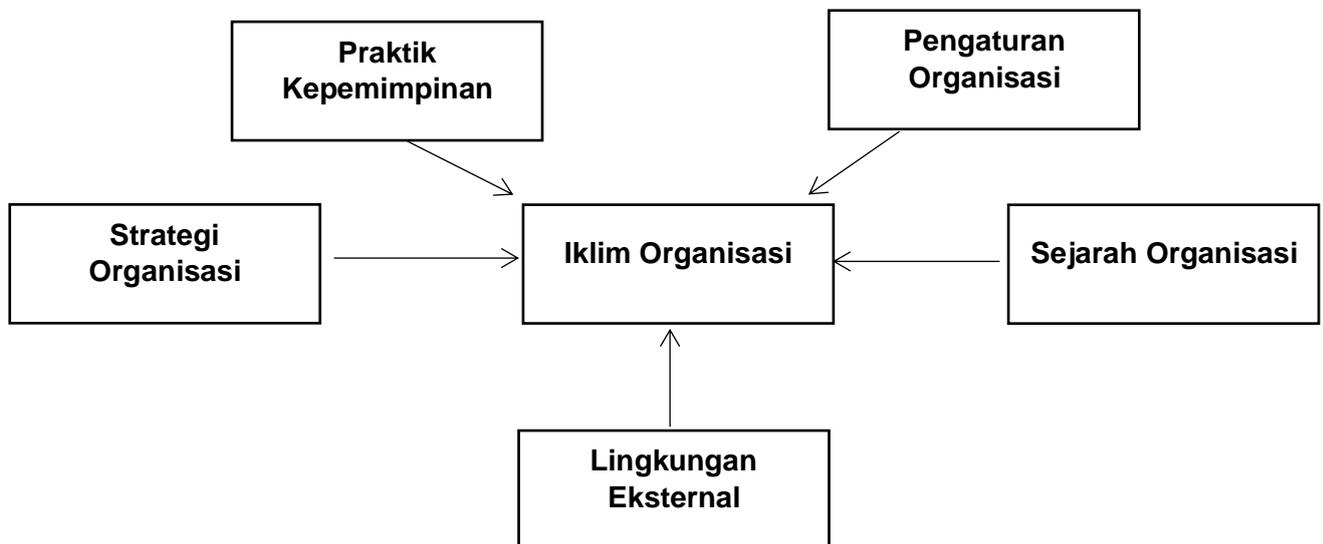
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Menurut Steers (dalam Lubis 2015), terbagi menjadi 4 hal yang mempengaruhi Iklim organisasi di antaranya:

- 1) Struktur Kebijakan Organisasi, yaitu birokrasi kebijakan dari atasan kepada bawahan yang di mana berpengaruh langsung dalam pengimplementasian pekerjaannya.
- 2) Teknologi, yaitu penggunaan media ataupun alat dalam pekerjaan, akan mempengaruhi dalam kinerja dan penyelesaian tugas.

- 3) Lingkungan luar, yaitu peristiwa atau faktor dari luar yang secara khusus berkaitan dengan pegawai diduga mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.
- 4) Kebijakan dan praktek manajemen, yaitu manajemen yang diberlakukan dalam organisasi, yang di mana suatu kebijakan dari atasan akan berpengaruh terhadap praktek dalam memajemen suatu organisasi.

Sedangkan Menurut Wirawan (dalam Rizal & Badaruddin 2017), iklim organisasi dipengaruhi oleh lima faktor di antaranya yaitu lingkungan eksternal, strategi organisasi, praktik kepemimpinan, pengaturan organisasi dan sejarah organisasi. Faktor-faktor tersebut dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut:



Gambar 2.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi

- 1) Saat lingkungan organisasi yang sama, kemungkinan mempunyai iklim organisasi yang sama. Misalnya, iklim organisasi di perusahaan kosmetik umumnya akan sama dengan perusahaan kosmetik yang lainnya, ataupun perusahaan seperti industry gas bumi di Indonesia, mempunyai iklim yang sama. Kesamaan factor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.
- 2) Strategi organisasi. Suatu organisasi akan bergantung dan mengikuti pada strategi yang telah di rencanakan. Energi yang dimiliki oleh anggota untuk mengimplementasikan tugas-tugas pekerjaan yang telah di rencanakan dan terbentuk dalam sebuah strategi organisasi, maka dari itu keberhasilan sebuah pencapaian organisasi tidak terlepas dari perencanaan strategi organisasi.
- 3) Pengaturan organisasi. Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh kuat terhadap iklim organisasi
- 4) Sejarah organisasi. Lamanya organisasi berdiri akan memberikan pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dapat berupa bentuk budaya dalam bekerja serta ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi sehingga memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi

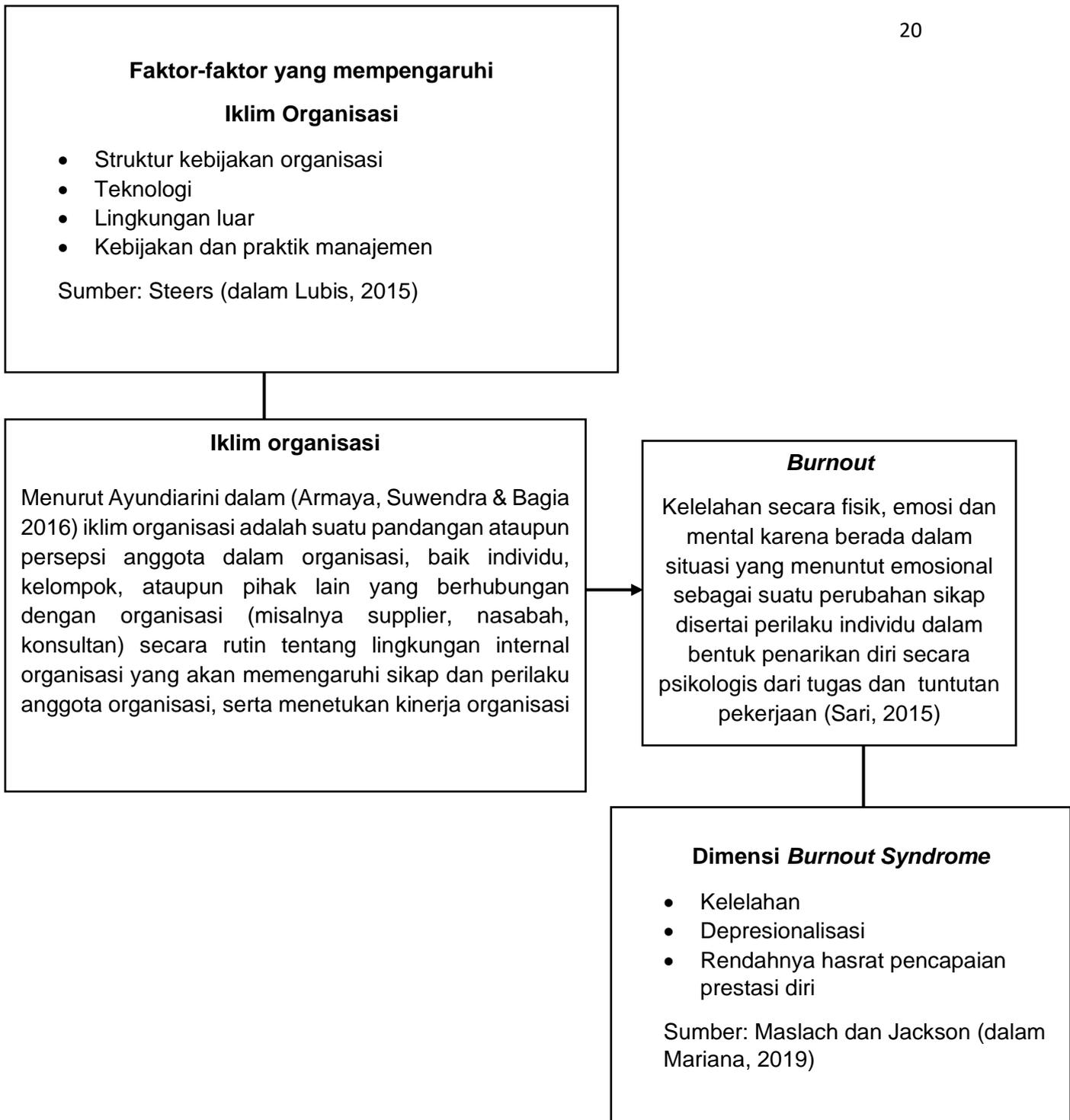
- 5) Kepemimpinan. Pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi anggota dalam bekerja

B. Penelitian terkait

1. Penelitian yang dilakukan oleh (Marpaung *et al.* 2020) yang berjudul “pengaruh iklim organisasi dengan *burnout* pada perawat rumah sakit di lebak dalam masa Covid-19”. Hasil perhitungan teknik analisis regresi dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.283 ($p > 0.05$), hal ini berarti tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *burnout* pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19.
2. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Sahrah 2017) dengan judul “*burnout* perawat perempuan ditinjau dari iklim organisasi” subjek penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang. Hasil menunjukkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *burnout* perawat rumah sakit.
3. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Pandean *et al.* 2018) dengan judul “hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit umum GMIM bethesda tomohon” Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 33 perawat, dan didapatkan hasil yaitu tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan kelelahan kerja.

C. Kerangka Teori Penelitian

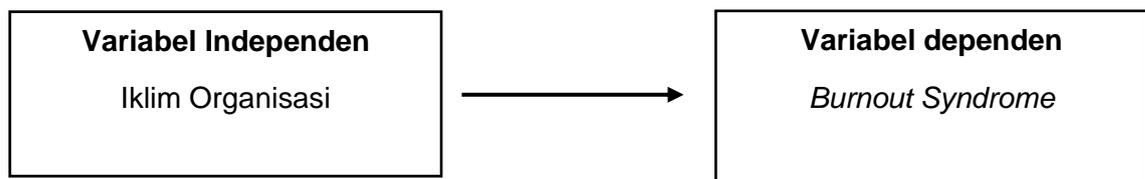
Menurut (Heryana 2020), kerangka teori pada dasarnya ialah sebuah garis besar atau ringkasan dari berbagai konsep, teori, dan literatur yang digunakan oleh peneliti . Teori dikembangkan melalui dua komponen yaitu komponen struktural dan komponen fungsional Berdasarkan Tinjauan pustaka diatas maka dapat dijabarkan kerangka teori sebagai berikut:



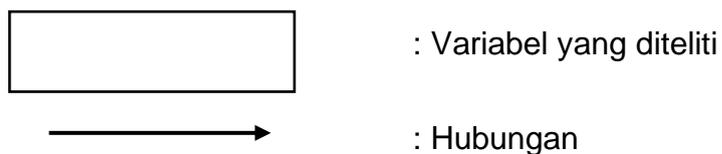
Gambar 2.2 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Menurut (Yasin & Kasino 2018), kerangka konsep penelitian sangat dibutuhkan karena akan sangat membantu kepada peneliti untuk menghubungkan hasil dari penemuan dengan teori. Dengan demikian kerangka konsep sangat diperlukan sebagai landasan untuk berpikir dalam melaksanakan suatu penelitian yang akan dikembangkan dari tinjauan teori sehingga mudah untuk dipahami. Berdasarkan teori yang diuraikan pada tinjauan kepustakaan, maka kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan system dengan skema berikut:



Gambar 2.3 Kerangka Konsep



E. Hipotesis Penelitian

Menurut Lolang (2014) hipotesis merupakan suatu dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan penelitian yang sudah dirumuskan. Berdasarkan kerangka konsep di atas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Hipotesis Alternatif (HA)

Ada hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

2. Hipotesis Nol (HO)

Tidak ada hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan penelitian

Metode yang digunakan dalam sebuah penelitian dapat didefinisikan sebagai sebuah cara ilmiah untuk mengumpulkan data untuk memenuhi tujuan tertentu dan digunakan untuk hal tertentu. Dalam melaksanakan sebuah penelitian diperlukan cara yang tepat agar dapat menjadi strategi penelitian yang baik, sehingga penelitian yang dilakukan mampu mencapai sasaran yaitu jawaban dari masalah yang sebelumnya sudah dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan yang biasa disebut dengan *literature review*. Metode yang digunakan ini 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).

B. Pencarian Literatur

Selama proses pengerjaan *literature review* ini, upaya yang dilakukan untuk pengumpulan data atau jurnal yang digunakan adalah dengan mencari jurnal yang berkaitan dengan topik yang dibahas terkait hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada

perawat di masa pandemi Covid-19. Proses pencarian dapat dilakukan dengan mengakses sumber-sumber yang memuat jurnal penelitian terkait, sumber pencarian jurnal ini dapat berupa website yang biasa disebut dengan database, beberapa contoh dari database yang dapat digunakan untuk menjadi sumber mendapatkan jurnal penelitian terkait topik yang dibahas di dalam skripsi penelitian dalam bentuk *literature review* ini adalah *google scholar*, *PubMed*, *DOAJ*, *SCOPUS*, *SAGE*, *ProQuest* dan *Research Gate*, di mana proses pencarian jurnal ini dilakukan dengan memasukkan dan mengetik kata kunci yang sesuai dengan topik pembahasan pada skripsi, kemudian memilah jurnal-jurnal yang sesuai dan tepat untuk digunakan dalam proses penyusunan skripsi ini yaitu dalam bentuk *literatur review*.

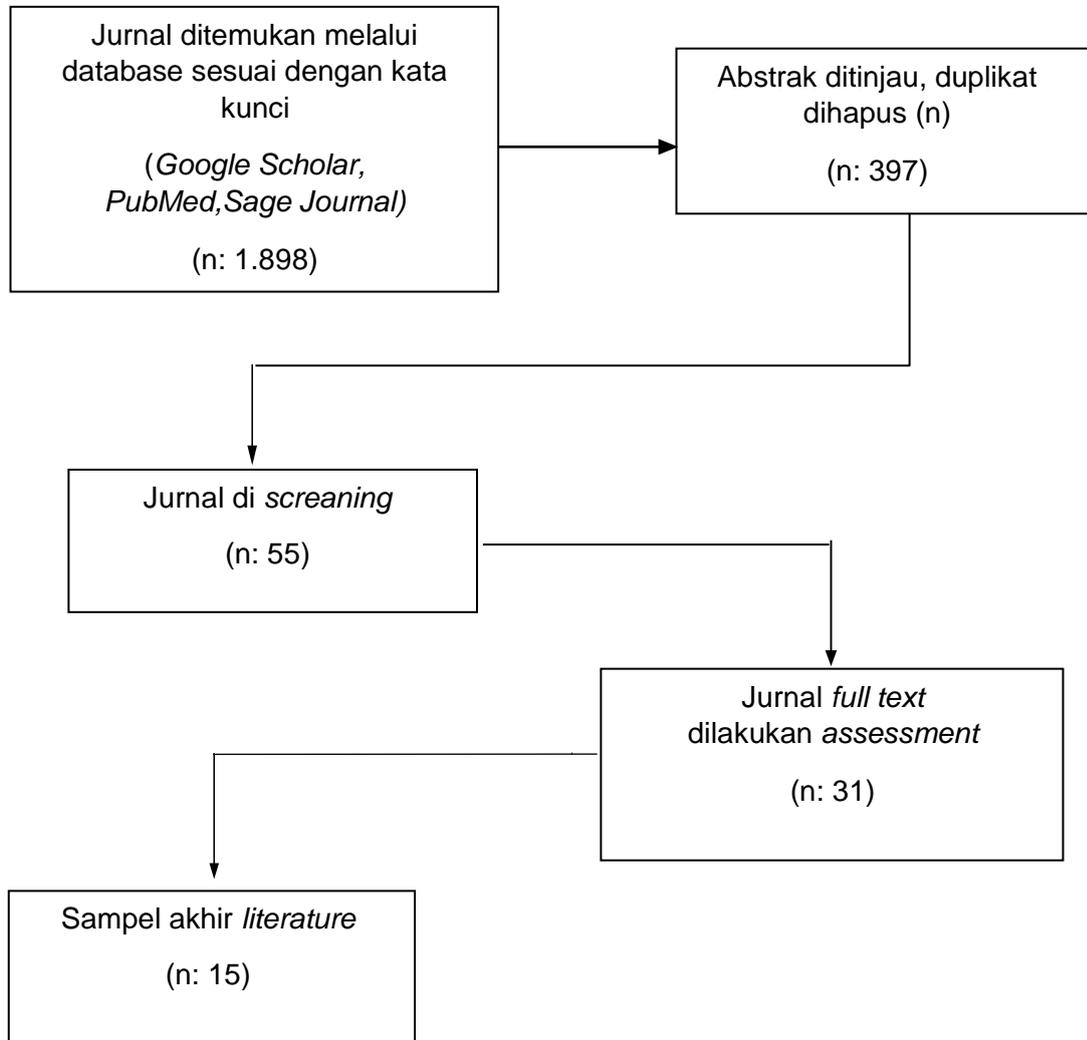
Proses pencarian jurnal yang akan di *review* dalam penelitian ini, menggunakan database *google scholar*, *PubMed*, dan *Sage Journal*. Kemudian kata kunci yang digunakan dalam pencarian jurnal yang akan di *review* yaitu: *burnout syndrome*, *burnout syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19, iklim organisasi, hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* pada perawat, *organization climate*, kejenuhan. Setelah memasukan kata kunci tersebut ke dalam pencarian jurnal, kemudian memilah jurnal-jurnal yang sekiranya tepat untuk digunakan dalam penyusunan skripsi dalam bentuk *literature review*.

Kriteria	Inklusi	Ekslusi
Jangka Waktu	Publikasi dalam jangka waktu 5 tahun terakhir, yaitu tahun 2017-2021.	Publikasi di bawah tahun 2017.
Bahasa	Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.	Bukan Bahasa Indonesia dan Bahasa Inggris.
Subjek	Perawat pelaksana yang mengalami <i>burnout syndrome</i> di masa pandemi Covid-19.	Bukan perawat pelaksana yang Mengalami <i>burnout syndrome</i> di masa pandemi Covid-19.
Jenis Jurnal	Jurnal original penelitian (bukan <i>review</i> Penelitian), dalam bentuk <i>full text</i> .	Bukan jurnal original penelitian (<i>review</i> penelitian), bukan dalam bentuk <i>full text</i> .
Tema isi jurnal	Hubungan iklim organisasi dengan <i>burnout syndrome</i> pada perawat di masa pandemi Covid-19.	Bukan hubungan iklim organisasi dengan <i>burnout syndrome</i> pada perawat di masa pandemi Covid-19.

C. Kriteria Inklusi dan Ekslusi

Tabel 3.1 Kriteria Inklusi dan Ekslusi

D. Seleksi Study Dan Penelitian Kualitas



Gambar 3.2 Seleksi Study Dan Penelitian Kualitas

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>

					<p>A: Data dianalisis dengan SPSS versi 22.0. Normalitas data pertama kali diuji dengan uji KolmogorovSmirnov satu sampel.</p>	<p>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).</p>	
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>	<p>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</p>	<p>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</p>	<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 menu jukan 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>	Google Scholar
-----	---------------------	------	--------------------------	--	---	--	----------------

						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 terpapar 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 Newstromn 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, Ikhrum, & 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian menggunakan metode *literature review* ini mengumpulkan hasil analisis dari berbagai sumber penelitian jurnal nasional dan internasional. Hasil analisis yang dilakukan peneliti dari 15 jurnal diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

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 menejemen, 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.

B. Saran

Beberapa saran yang peneliti dapat sampaikan terkait hasil Penelitian ini yaitu:

1. Bagi perawat

Penting untuk perawat dapat meningkatkan kenyamanan dan kerjasama antar pegawai lain dengan cara berdiskusi dalam menghadapi permasalahan di lingkungan kerja. Selain itu, diharapkan perawat dapat mengelola pikiran agar selalu bersikap positif terhadap rekan kerja dan juga mempersepsikan pekerjaan sebagai aktivitas yang mulia sehingga memperkecil kemungkinan terjadinya *burnout syndrome* serta dapat terciptanya kondisi iklim organisasi yang menyenangkan di lingkungan organisasi.

2. Bagi Kepala ruangan

- a. Bagi pemimpin organisasi perlunya meningkatkan komunikasi yang terbuka, memberikan motivasi, dan memberikan ruang untuk para perawat menyampaikan setiap keluhan, agar para perawat dapat bekerja dengan maksimal.
- b. Dalam mengambil keputusan, pemimpin sebisa mungkin mempertimbangkan indikator-indikator variabel iklim organisasi seperti keadaan lingkungan fisik (ruangan kerja yang

dilengkapi pendingin ruangan dan ruang kerja yang bersih serta nyaman). Sehingga para pegawai akan merasakan kenyamanan dalam bekerja.

- c. Memberikan *reward* atas pencapaian yang telah raih oleh perawat seperti membuat papan nama yang akan di pasang disetiap ruangan atas pencapaian kinerja perawat yang baik. Hal ini menjadi penting karena akan meningkatkan hasrat pencapaian prestasi diri sehingga perawat merasa terpenuhi kebutuhan akan penghargaan diri.
- d. Mengadakan kegiatan yang bersifat *refreshing* untuk semua *staff* keperawatan seperti *ghattering* dan *outbond*, hal ini dilakukan untuk mengurangi rasa kejenuhan kerja dan juga meningkatkan keintiman dan kebersamaan antar pegawai.

3. Bagi Rumah Sakit

- a. Perlu untuk memertahankan dan lebih meningkatkan kondisi iklim organisasi pada rumah sakit melalui kesesuaian antara nilai-nilai dan tuntutan organisasi serta perilaku pemimpin dengan kebutuhan dan tuntutan karyawan, seperti lebih memerhatikan kondisi ruangan yang bersih dan sejuk agar para perawat merasa lebih nyaman dengan tempat mereka bekerja, membina hubungan saling percaya antara perawat, saling memberi dukungan antara anggota organisasi, adanya komunikasi yang sehat antar anggota organisasi sehingga

dengan hal ini senantiasa akan terjaga iklim organisasi yang baik dan meminimalisir terjadinya *burnout syndrome*.

- b. Menyediakan media catatan Asuhan Keperawatan pasien berbasis IT, dengan adanya bantuan IT seperti menggunakan komputer, maka hal ini bisa mengurangi beban kerja perawat, khususnya perawat pelaksana karena pelonjakan kasus pandemi Covid-19 dengan tidak seimbangnya jumlah SDM perawat di Rumah Sakit.
- c. Menambah staf tenaga keperawatan, hal ini sangat di perlukan mengingat pandemi Covid-19 yang sampai saat ini pun masih berjalan, dengan menambah staf, maka beban kerja yang dialami oleh perawat akan berkurang sehingga rendahnya resiko terjadinya *burnout* pada perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Harapan besar pada peneliti selanjutnya agar dapat meneliti secara empiris dan komperhensif antara hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat, serta menganalisis lebih mendalam dan juga membahas literatur penelitian yang lebih banyak sehingga dapat di peroleh penelitian yang diharapkannya lebih maksimal

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, Rabiatul, and Jacobus Belida Blikololong. 2018. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dan Burnout Pada Karyawan Rumah Sakit." *Jurnal Psikologi* 11(2):190–99. doi: 10.35760/psi.2018.v11i2.2264.
- Adnyaswari, Nyoman Adinda, and I. Gusti Ayu Dewi Adnyani. 2017. "Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(5):271–73.
- 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.
- Albarroken, Luis Daniel Bernal. 2018. "Organizational Climate and Its Relation with Burnout Syndrome in a Clinical Laboratory." *RICS* 7(13). doi: 10.23913/rics.v7i13.64.
- 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.
- Aprilia, Eka Dian, and Dewi Yulianti. 2017. "Hubungan Antara Hardiness Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit 'X' Aceh." *Jurnal Ecopsy* 4(3):151. doi: 10.20527/ecopsy.v4i3.4296.
- Armaya, Made, I. Wayan Suwendra, and I. Wayan Bagia. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Usaha Mikro Kecil Bengkel Las Dan Konstruksi Baja." *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha* 4(1):1–8.
- Arnanta, G., and W. Utama. 2017. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Cv. Dharma Siadja." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 6(6):252000.
- Aswadi lubis. 2015. "KEPUASAN KERJA DILIHAT DARI IKLIM ORGANISASI." *Yurisprudentia* 1(1):1–15. doi: <https://doi.org/10.24952/yurisprudentia.v1i1.600>.
- Bruyneel, Arnaud, Pierre Smith, Jérôme Tack, and Magali Pirson. 2021. "Prevalence of Burnout Risk and Factors Associated with Burnout Risk among ICU Nurses during the COVID-19 Outbreak in French Speaking Belgium." *Intensive and Critical Care Nursing* 65(3):103059. doi: 10.1016/j.iccn.2021.103059.
- Chang, Da-yee, and Jeung Sei-jin. 2021. "Efek Moderasi Iklim Organisasi Pada Hubungan Antara Tenaga Kerja Emosional Dan Kelelahan Di

- Antara Petugas Pemadam Kebakaran Korea.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(914):1–12. doi: <https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>.
- Costa, Edméa Fontes de Oliva, Shirley Andrade Santos, Ana Teresa Rodrigues de Abreu Santos, Enaldo Vieira de Melo, and Tarcísio Matos de Andrade. 2012. “Burnout Syndrome and Associated Factors among Medical Students: A Cross-Sectional Study.” *Clinics* 67(6):573–79. doi: 10.6061/clinics/2012(06)05.
- Damanik, H. 2019. “Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda Hubungan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Imelda.” *Jurnal Ilmiah Keperawatan Imelda* 5(1):562–67.
- Danielis, Matteo, Luca Peressoni, Tommaso Piani, Tiziana Colaetta, Maura Mesaglio, Elisa Mattiussi, and Alvisa Palese. 2021. “Nurses’ Experiences of Being Recruited and Transferred to a New Sub-Intensive Care Unit Devoted to COVID-19 Patients.” *Journal of Nursing Management* 29(5):1149–58. doi: 10.1111/jonm.13253.
- Dinibutun, Sait Revda, Cemil Kuzey, and Muhammet Sait Dinc. 2020. “The Effect of Organizational Climate on Faculty Burnout at State and Private Universities: A Comparative Analysis.” *SAGE Open* 10(4). doi: 10.1177/2158244020979175.
- 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.
- Fajriah, Nailul, and Marcham Darokah. 2016. “Pengaruh Efikasi Diri Dan Persepsi Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Mediator Pada Karyawan Bmt Bif Yogyakarta.” *Humanitas* 13(1):37. doi: 10.26555/humanitas.v13i1.3841.
- Fanani, Erianto, Tri Martiana, Bagus Qomarudin, Fakultas Kesehatan, Masyarakat /. Universitas Airlangga, and Jalan Mulyosari Surabaya. 2020. “Hubungan Stres Kerja Dengan Burnout Perawat Rumah Sakit.” *Preventia: Indonesian Journal of Public Health* 5(2):86–89.
- Giorgi, Gabriele, Serena Mancuso, Francisco Fiz Perez, Andrea Castiello D’Antonio, Nicola Mucci, Vincenzo Cupelli, and Giulio Arcangeli. 2017. “Bullying among Nurses and Its Relationship with Burnout and Organizational Climate.” *International Journal of Nursing Practice* 22(2):160–68. doi: 10.1111/ijn.12376.
- Hadrayani, Eka, Elly L. Sjattar, and Eva Yustilawati. 2020. “Hubungan Iklim Organisasi , Kepuasan Kerja Dengan Di Rumah Sakit Ibnu Sina.” *Jurnal Kesehatan Karya Husada* 1(8):37–49.
- Haopez, Josengel Martsayanez, Cristina Lsebuahzaro Perez, and Jose

- Haimez Galsebuahn. 2021. "Burnout among Direct Care Workers in Nursing Homes during the Covid-19 Pandemic in Spain: A Focus on Prevention and Education for a Sustainable Workplace." *MDPI* 12(2782):1–14. doi: <https://doi.org/10.3390/su13052782>.
- 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).
- Hardiyanti, Ranny. 2013. "Burnout Dintinjau Dari Big Five Factors Personality Pada Karyawan Kantor Pos Pusat Malang." *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan* 01(02):343–60. doi: <https://doi.org/10.22219/jipt.v1i2.1587>.
- Heryana, Ade. 2020. "Buku Ajar Metodologi Penelitian Pada Kesehatan Masyarakat." *Bahan Ajar Keperawatan Gigi* (June):1–187.
- 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.
- Jayanti, Lia Dwi, Hanny Handiyani, Krisna Yetti, and La Ode A. Rahman. 2021. "Optimalisasi Fungsi Manajemen Kepala Ruangan Melalui Manajemen Burnout Staf Keperawatan Di Masa Pandemi." *Journal of Telenursing (JOTING)* 3(2):411–22. doi: <https://doi.org/10.31539/koting.v3i2.2558>.
- Junaidin, Andi Aiyul Ikhran, and Hardiyono. 2019. "Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan)." *MANDAR (Management Development and Applied Research Journal)* 1(2):27–34.
- 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.
- Kelly, Lesly A., Perry M. Gee, and Richard J. Butler. 2020. "Impact of Nurse Burnout on Organizational and Position Turnover." *Nursing Outlook* 69(1):96–102. doi: 10.1016/j.outlook.2020.06.008.
- Kusumaningsih, Dewi, M. Ricko Gunawan, M. Arifki Zainaro, and Tri Widiyanti. 2020. "Hubungan Beban Kerja Fisik Dan Mental Perawat Dengan Penerapan Pasien Safety Pada Masa Pandemi Covid 19 Di Upt Puskesmas Rawat Inap Kabupaten Pesawaran." *Indonesian Journal of Health Development* 2(2):108–18.
- 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 Leskovar, 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.
- Lolang, ENos. 2014. "HIPOTESIS NOL DAN HIPOTESIS ALTERNATIF." *Jurnal Kip* 3(3):685–96.
- 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.
- Lutfi, Muhammad, Aditya Puspanegara, and Anggi Ulfah Mawaddah. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja (Burnout) Perawat Di RSUD 45 Kuningan Jawa Barat." *Jurnal Ilmu Kesehatan Bhakti Husada* 12(nomor 2):173–91.
- 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. .. Khatoon, 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.
- Nishimura, Yoshito, Tomoko Miyoshi, Hideharu Hagiya, Yoshinori Kosaki, and Fumio Otsuka. 2021. “Burnout of Healthcare Workers amid the Covid-19 Pandemic: A Japanese Cross-Sectional Survey.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(5):1–8. doi: 10.3390/ijerph18052434.
- Nurbeti, Maftuhah, Eka Angga Prabowo, Muhammad Faris, and Ratna Ismoyowati. 2021. “Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan Dengan Kepatuhan Staf Rumah Sakit Dalam Penggunaan Alat Pelindung Diri Secara Rasional Di Masa Pandemi Covid-19.” *The Journal of Hospital Accreditation* 3(2):96–100. doi: 10.35727/jha.v3i2.110.
- Nwankwo, Okechukwu Dominic. 2020. “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... Terrorism Cognition and Violent Extremism as Influenced by Cultural Ori.” *International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases* 6(2):2–28.
- 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.
- Pratitis, Nindia, Astri Haryanti, Nur Ajeng, Irma Hariyanti, and Elza Kusumawati. 2021. “Gambaran Stres Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Psikologi Konseling* 18(1):4.
- Pratiwi, Henny. 2016. “Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi, Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pt. Admiral Lines Belawan.” *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi* 5(2):42–48.
- Purba, Tria Adeningsih, and Nurhayati Siagian. 2021. “Kelelahan Kerja Berhubungan Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Isolasi Covid 19.” *Jurnal Penelitian Perawat Profesional* 3(2):319–26. doi: 10.37287/jppp.v3i2.428.
- 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.
- Rizal, Syamsul, and Badaruddin. 2017. “Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Berpindah Pada Pt. Oto Finance Cabang Banda Aceh.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akutansi* 3(1):32–43. doi: <https://doi.org/10.32672/jemsi.v3i1.247>.
- 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 RSUP Sanglah.” *Jurnal Dunia Kesehatan* 5(2):77069.
- Shalani, Bitu, and Farideh Alimoradi. 2019. “Investigating the Relationship between Job Stress and Innovative Organizational Climate with Burnout in Hospital Personnel.” *Depiction of Health* 10(3):218–26.
- 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>.
- Suryandari, S. 2017. “Pengaruh Burnout Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Guru.” *Inovasi XVIII*(1):37–43.
- Susanty, Ety. 2013. “Iklim Organisasi: Manfaatnya Bagi Organisasi.” *Semnas Fekon: Optimisme Ekonomi Indonesia 2013, Antara Peluang Dan Tantangan* 230–39.
- Swamy, Lakshmana, David Mohr, Amanda Blok, Ekaterina Anderson, Martin Charns, Renda Soylemez, and Seppo Rinne. 2020. “Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration.” *American Journal of Critical Care* 29(5):381–89. doi: 10.1097/MAO.0000000000001058.
- Swasti, Keksi Girindra, Wahyu Ekowati, and Eni Rahmawati. 2018. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas.” *Jurnal Keperawatan Soedirman* 12(3):190. doi: 10.20884/1.jks.2017.12.3.738.
- Tameon, Sance Mariana. 2019. “Gambaran Burnout Pada Dosen STAKN

- Kupang." *Jurnal Psiko-Edukasi* 2(1):138–47.
- Tawale, Efa Novita, Widjajaning Budi, and Gartinia Nurcholis. 2011. "Hubungan Antara Motivasi Kerja Perawat Dengan Kecenderungan Mengalami Burnout Pada Perawat Di RSUD Serui-Papua." *Jurnal Insan* 13(02):74–84.
- Tri, Retno, Wahyuni Simanullang, and Ika Zenita Ratnaningsih. 2018. "Hubungan Antara Kesejahteraan Psikologis Dengan Keterikatan Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit X Kota Semarang." *Empati* 7(4):290–96.
- 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.
- Yasin, Muhammad, and Kasino. 2018. "ANALISIS PENGARUH PAD DAN BELANJA PEMBANGUNAN TERHADAP KINERJA KEUANGAN DAERAH DI KABUPATEN Dan KOTA Se-JAWA TIMUR." *Jurnal Ekonomi & Bisnis* 3(2):1–20. doi: <https://doi.org/10.1234/jeb17.v3i02.2135>.
- Yulihardi, and Akmal. 2019. "Ketersediaan Sarana Prasarana, Kompetensi Kerja Dan Iklim Organisasi Dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa (Rsj) Puti Bungsu Padang." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 10(4):481–92. doi: 10.36975/jeb.v10i4.249.
- Zendrato, Walsyukurniat. 2020. "Gerakan Mencegah Daripada Mengobati Terhadap Pandemi Covid-19." *Jurnal Education and Development*

8(2):242–48.

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.

BIODATA PENELITI



A. Data Pribadi

Nama : Rifkal Artha Yuda
Tempat, Tanggal Lahir : Loa duri, 16 Maret 2001
Alamat : Jl. Poros RT 06, Desa Beringin Agung,
Kecamatan Samboja, Kabupaten Kutai
Kartanegara
Email : rifkalarthayuda16@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

Tamat TK : Tahun 2006 di TK Melati Samboja
Tamat SD : Tahun 2012 di SDN 036 Samboja
Tamat SMP : Tahun 2015 di SMPN 5 Samboja
Tamat SMA : Tahun 2018 di SMAN 1 Samboja

Lampiran 2

1. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian *Burnout* Perawat di RSIA Andini Pekanbaru

(<https://ojs.stikestengkumaharatu.ac.id/index.php/JKM/article/view/41>)

The screenshot shows a web browser displaying the article page for the journal 'Jurnal Kesehatan Maharatu' (Maharatu Health Journal). The page features a purple header with the journal's logo and name. The article title is 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout Perawat di RSIA Andini Pekanbaru'. The authors listed are Regina Vuspyta, Muhammad Irwan, and Wan Anita, all from STIKes Tengku Maharatu. The keywords are 'beban kerja, stress kerja, area perawatan, burnout perawat'. The page also includes an 'OPEN ACCESS' badge, a 'Make a Submission' button, and an 'Information' section with links for Readers, Authors, and Librarians. The browser's address bar shows the URL 'ojs.stikestengkumaharatu.ac.id/index.php/JKM/article/view/41'. The Windows taskbar at the bottom shows the system tray with a temperature of 33°C and the date 31/12/2021.

Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout Perawat di RSIA Andini Pekanbaru

Regina Vuspyta
STIKes Tengku Maharatu

Muhammad Irwan
STIKes Tengku Maharatu

Wan Anita
STIKes Tengku Maharatu

Keywords: beban kerja, stress kerja, area perawatan, burnout perawat

Jurnal Kesehatan Maharatu
MAHARATU HEALTH JOURNAL

OPEN ACCESS

Make a Submission

Information
For Readers
For Authors
For Librarians

2. Burnout Perawat Perempuan Ditinjau dari Iklim Organisasi

(DOI: [10.30595/psychoidea.v15i2.2448](https://doi.org/10.30595/psychoidea.v15i2.2448))

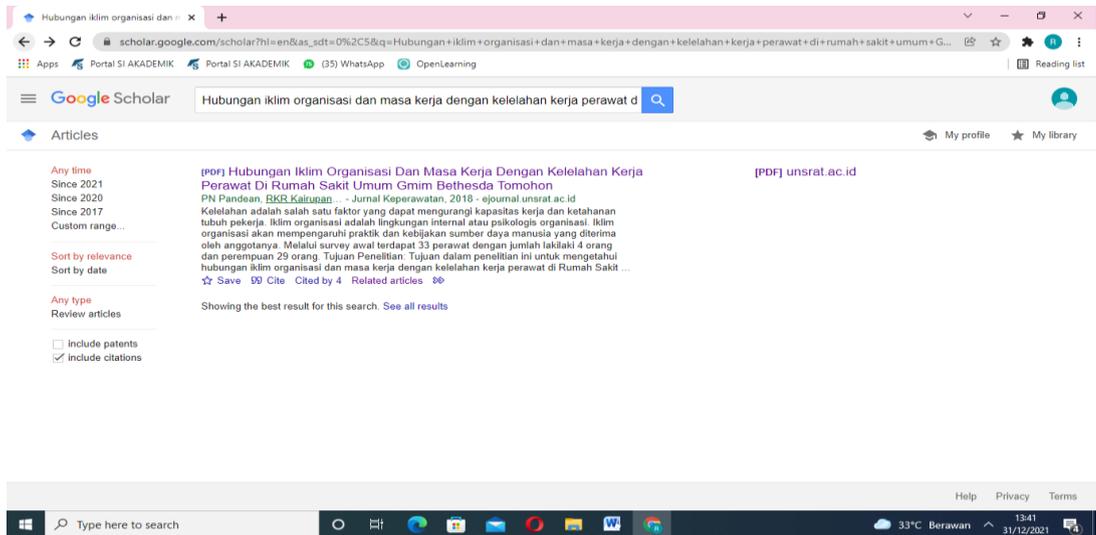
(<https://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448>)

The screenshot shows a web browser window with the following content:

- Browser Tab:** BURNOUT PERAWAT PEREMPUAN
- Address Bar:** Not secure | jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA/article/view/2448
- Navigation Bar:** HOME ABOUT EDITORIAL TEAM ISSUE SUBMISSIONS CONTACT ANNOUNCEMENTS LOGIN
- Journal Header:**  **Psycho Idea** ISSN 1693-1076 (print) ISSN 2654-3516 (online) <http://jurnalnasional.ump.ac.id/index.php/PSYCHOIDEA>
- Breadcrumbs:** Home / Vol 15, No 2 (2017) / Sahrah
- Article Title:** BURNOUT PERAWAT PEREMPUAN DITINJAU DARI IKLIM ORGANISASI
- Author:** Alimatus Sahrah
- About The Author:** Alimatus Sahrah, Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta Indonesia
- Sertifikat Akreditasi SINTA:** 
- Abstract:**

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji apakah iklim organisasi Rumah Sakit dapat mengakibatkan burnout pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Subjek penelitian ini adalah perawat perempuan sebanyak 40 orang, dengan ciri-ciri subjek adalah memiliki status kepegawian sebagai karyawan tetap, masa kerja minimal 1 tahun, berpendidikan minimal Diploma 1, dan berjenis kelamin perempuan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala iklim organisasi dan

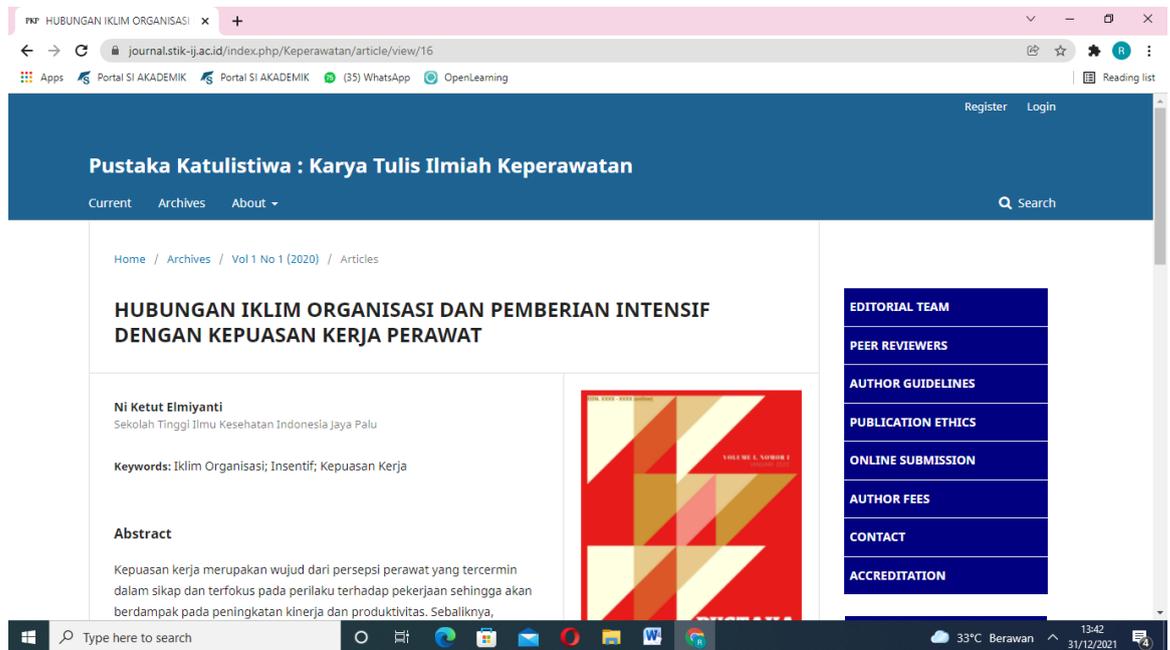
3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Burnout* Perawat Rumah Sakit di Lebak Dalam Masa Covid-19 (<https://journal.iain-manado.ac.id/index.php/JIVA/article/view/1390>)



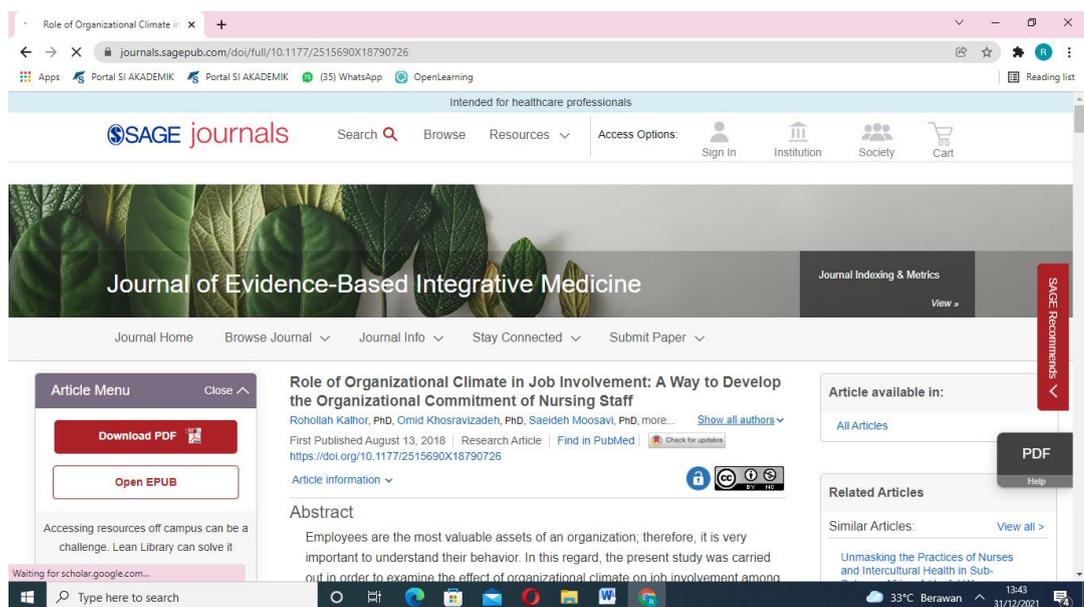
4. Hubungan Iklim Organisasi dan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/viewFile/19492/19042>)



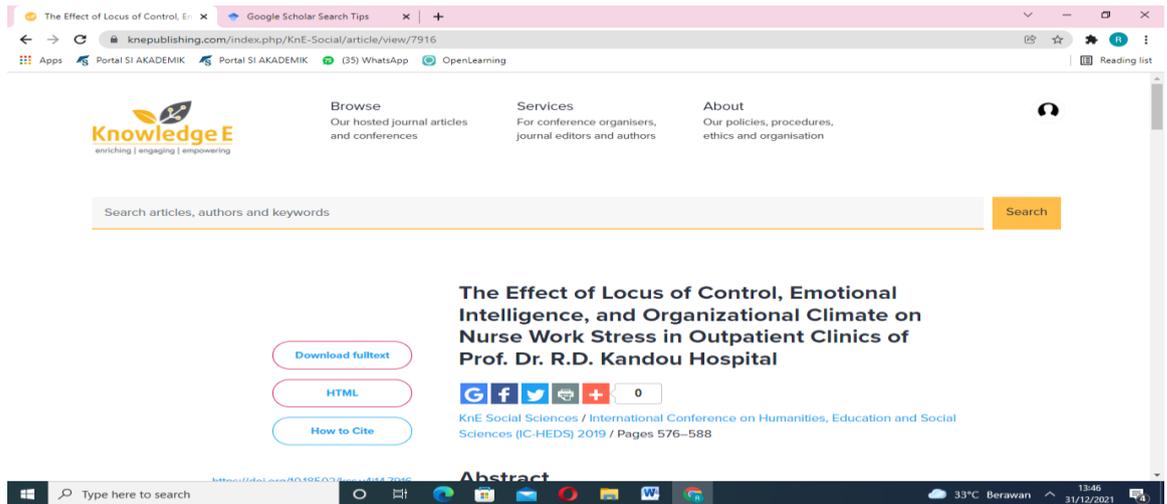
5. Hubungan Iklim Organisasi dan Pemberian Intensif dengan Kepuasan Kerja Perawat (<https://journal.stik-ij.ac.id/index.php/Keperawatan/article/view/16>)



6. *Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff* (<https://doi.org/10.1177/2515690X18790726>) (<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/2515690X18790726>)

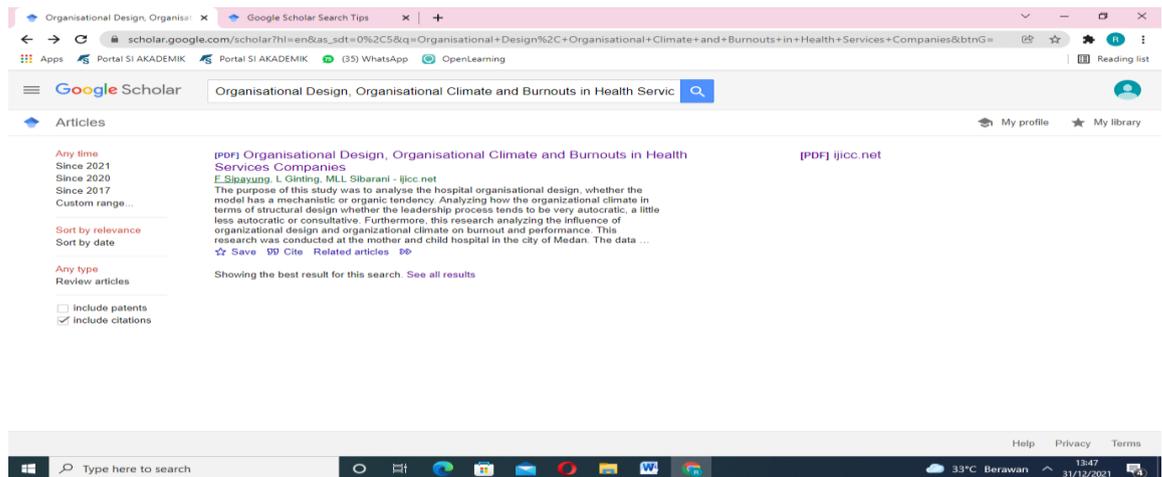


7. *The Effect of Locus of Control, Emotional Intelligence, and Organizational Climate on Nurse Work Stress in Outpatient Clinics of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital*
(<https://doi.org/10.18502/kss.v4i14.7916>)



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

(https://www.ijicc.net/images/Vol_15/Iss_3/15306_Sipayung_2021_E1_R.pdf)



9. *Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses*
(<https://doi.org/10.1111/jan.14525>)

The screenshot shows the Wiley Online Library interface. At the top, there's a navigation bar with 'Wiley Online Library', a search box, and 'Login / Register'. Below this is a banner for 'JAN Leading Global Nursing Research'. The main article title is 'Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses', with a Chinese subtitle '护理组织氛围对临床护士移情与工作倦怠关系的调节作用'. The authors listed are Ying Ren, Huijuan Song, Shuang Li, and Feng Xiao. The article was first published on 04 September 2020. A 'Recommended' section on the right lists 'Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses'. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 31/12/2021.

10. *Differences in the Effects of Organisational Climate on Burnout According to Nurses' Level of Experience*
(<https://doi.org/10.1111/jonm.13137>)

The screenshot shows the Wiley Online Library interface for the article 'Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience' from the 'Journal of Nursing Management'. The authors are Naoko Tsukamoto PhD,RN, Mikiko Kudo MSN,RN,PHN, Yukiko Katagiri MSN,RN,PHN, Aya Watanabe MA,RN, Yuka Funaki MA,RN, and Akemi Hirata PhD,RN. The article was first published on 27 August 2020. A 'Recommended' section on the right lists 'Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses'. The Windows taskbar at the bottom shows the date as 31/12/2021.

11. Predicting Job Burnout According to Organizational Climate and Work Ethics with the Mediation of Job Motivation in Urmia Emergency Medical Staff in 2017

(<https://japer.in/storage/models/article/1dRPK2JHqllv1PiyxRnxn7RSx0b0mOG3gpQox3ltIpUKvTb6idQnhvLGh51j/predicting-job-burnout-according-to-organizational-climate-and-work-ethics-with-the-mediation-of-j.pdf>)

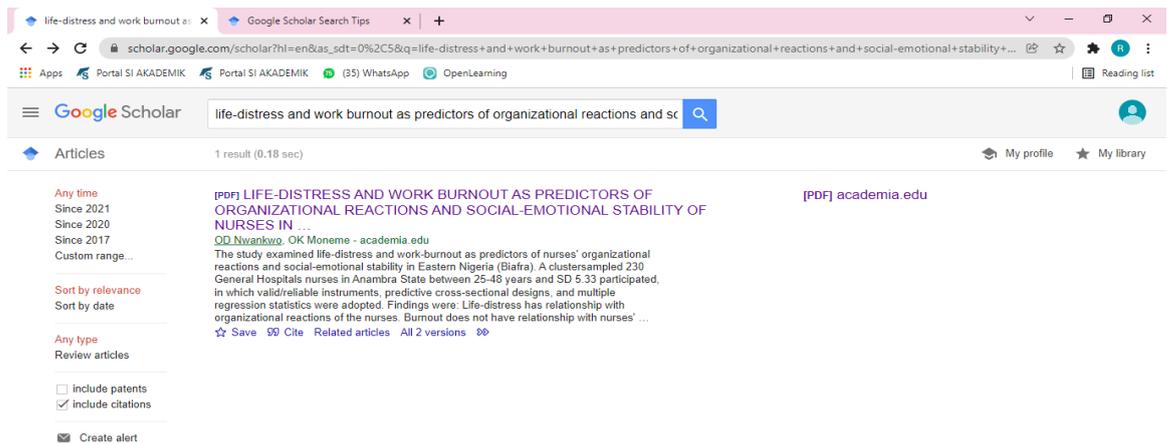
The screenshot shows a Google Scholar search result for the article "Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A University Hospital Case" by H.A. Mohamed, S. Gaballah, et al. The search query is "Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance". The article is listed as a PDF from researchgate.net. The interface includes filters for "Any time" (Since 2021, Since 2020, Since 2017, Custom range...), "Sort by relevance" (Sort by date), and "Any type" (Review articles, include patents, include citations). The Windows taskbar at the bottom shows the date as 31/12/2021 and the temperature as 33°C in Berawan.

12. Study of the Relationship Between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case (DOI:10.12691/ajnr-6-4-7)

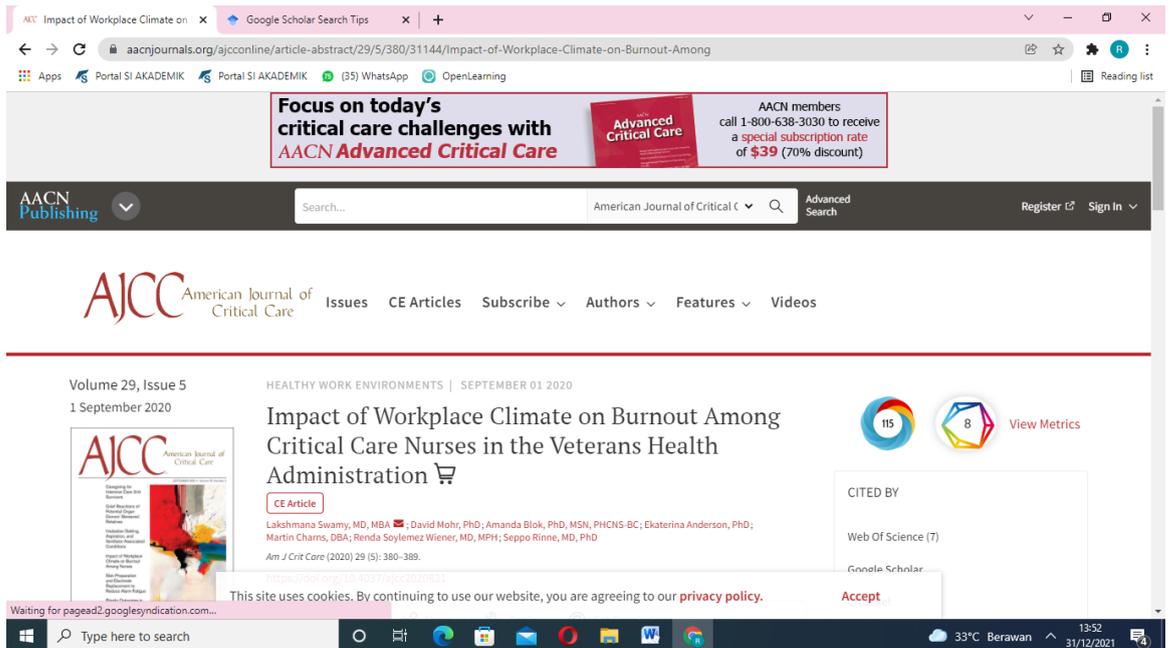
(https://www.researchgate.net/profile/Samia-Gaballah-2/publication/325468128_Study_of_the_Relationship_between_Organizational_Climate_and_Nurses'_Performance_A_University_Hospital_Case/links/5bed6c024585150b2bb8a1bb/Study-of-the-Relationship-between-Organizational-Climat-and-Nurses-Performance-A-University-Hospital-Case.pdf)

The screenshot shows a Google Scholar search result for the article "Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017" by JS Milan, FFM Sefat, KF Yushanlole, B Bahrami, et al. The search query is "Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017". The article is listed as a PDF from japer.in. The interface includes filters for "Any time" (Since 2021, Since 2020, Since 2017, Custom range...), "Sort by relevance" (Sort by date), and "Any type" (Review articles, include patents, include citations). The Windows taskbar at the bottom shows the date as 31/12/2021 and the temperature as 33°C in Berawan.

13. *life distress and work burnout as predictors of organizational reaction and social emotional stability of nurse*
 (https://www.academia.edu/download/64836914/JOURNAL_PUBLISH
 ED_Nurses_Life_Distress_Work_Burnout_Organizational_Reactions_
 and_Social_Emotional_Stability.pdf)



14. *Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration*
 (https://doi.org/10.4037/ajcc2020831)



15. *The Effect Of Job Burnout and Organzational Climate on Workplace Incivility in Nurses*
(<https://archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/866/862>)

The screenshot shows a web browser window with a Google Scholar search result. The search query is "The effect of job burnout and organizational climate on workplace incivility in nurses". The search results show one article titled "[PDF] THE EFFECT OF JOB BURNOUT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON WORKPLACE INCIVILITY IN NURSES" by AK Utomo, D Syarifah, published in 2020. The abstract states: "ABSTRACT BACKGROUND. Job burnout is a syndrome of emotional exhaustion and cynicism that often occurs in workers in the field of community service. The organizational climate is a set of work quality that becomes the cause of job burnout. This is then able to trigger workplace incivility, which also occurs in nurses as workers in the field of community service." The interface includes filters for "Any time", "Any type", and "include citations". The browser's taskbar at the bottom shows the Windows logo, search bar, and various application icons, with the system tray displaying "33°C Berawan" and the date "31/12/2021".

Lampiran 3

Perihal : **Surat Pernyataan Melakukan Penelitian *Literatur Review***

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RIFKAL ARTHA YUDHA

Nim 1811102411155

Judul skripsi : HUBUNGAN IKLIM ORGANISASI PADA PERAWAT DENGAN
BURNOUT SYNDROME DI MASA PANDEMI COVID-19 :
LITERATUR REVIEW

Dengan surat ini saya menyatakan bahwa saya melakukan penelitian dengan menggunakan metode *Literatur Review*.

Demikian permohonan yang saya sampaikan atas pehatianya saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Samarinda, 25 November 2022

Pembimbing

Pemohon


Ns. MARIDI DIRJO M.KEP
NIDN:1125037202


Rifkal Artha Yuda
NIM. 2211102412156

Mengetahui,

Ketua Program Studi S1 Keperawatan



Ns. Siti Khoiroh M. M.Kep

NIDN. 1115017703

LEMBAR KONSULTASI (bimbingan)

Nama Mahasiswa : Rifkal Artha Yuda
 NIM : 1811102411155
 Judul Penelitian : Hubungan Iklim dengan *Burnout Syndrome* pada perawat di masa pandemi Covid-19 : *LITERATURE REVIEW*
 Nama Pembimbing : Ns. Maridi M Dirjo, M.Kep

NO	TANGGAL	KONSULTASI	HASIL KONSULTASI	PARAF
1	26 Agustus 2021	Judul	- Acc Judul	
2	2 September 2021	BAB 1, 2 dan 3	- Tambahkan study <i>literature</i> pada latar belakang - Menambahkan <i>literature</i> untuk memperkuat	
3	4 september 2021	BAB 1,2, dan 3	- kerangka teori - Perjelas masing-masing variabel yan ada dilatar belakang	
4	8 September 2021	BAB 1,2, dan 3	- Perbaiki tujuan khusus penelitian - Perbaiki penelitian terkait dan tambahkan judul jurnal penelitian terkait - Perbaiki daftar Pustaka menggunakan Mendeley - BAB 1 Acc	
5	10 september 2021	BAB 2 dan 3	- Perbaiki kerangka teori - Perbaiki kriteria inklusi dan eklusi	
6	20 september 2021	BAB 3	- Perbaiki seleksi study dan penelitian kualitas	
7	28 september 2021	BAB 1,2 dan 3	- Acc	

NO	TANGGAL	KONSULTASI	HASIL KONSULTASI	PARAF
8	13 Desember 2021	BAB 4	- Konsul penyeleksian jurnal BAB 4	
9	15 Desember 2021	BAB 4	- Perbaiki isi tabel analisis jurnal BAB 4	
10	16 Desember 2021	BAB 4	- Perbaiki pembahasan ringkasan jurnal BAB 4 - Perbaiki hasil gambaran sesuaikan tujuan khusus	
11	18 Desember 2021	BAB 4	- Perbaiki pembahasan tiap jurnal yang di review di BAB 4	
12	20 Desember 2021	BAB 4	- Tambah referensi di pembahasan tiap jurnal - Tambahkan referensi Covid-19 di pembahasan	
13	23 Desember 2021	BAB 4	- Hitung presentase di tiap gambaran - BAB 4 ACC	
14	25 Desember 2021	BAB 4 & BAB 5	- Ambil kesimpulan dan saran dari hasil pembahasan BAB 4 untuk BAB 5	
15	27 Desember 2021	BAB 4 & BAB 5	- ACC	

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

by Rifkal Artha Yuda

Submission date: 28-Jan-2022 02:47PM (UTC+0800)

Submission ID: 1749836980

File name: Skripsi_rifkal_setelah_revisi_terbaru-dikonversi.docx (129.85K)

Word count: 14565

Character count: 94176

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

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	2%
2	journal.iain-manado.ac.id Internet Source	2%
3	konsultasiskripsi.com Internet Source	1%
4	ppjp.ulm.ac.id Internet Source	1%
5	repositori.usu.ac.id Internet Source	1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	1%
7	ejournal.umm.ac.id Internet Source	1%
8	publication.petra.ac.id Internet Source	1%
9	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	1%