

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *BURNOUT*  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH X**

**SKRIPSI**



**OLEH:**

**GHINA WAHYU DEVINA**

**17320265**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**YOGYAKARTA**

**2021**

**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *BURNOUT*  
DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH X**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Program Studi Psikologi,  
Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia, Untuk  
Memperoleh Sebagian dari Syarat-syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana S1  
Psikologi**



**OLEH:**

**GHINA WAHYU DEVINA**

**17320265**

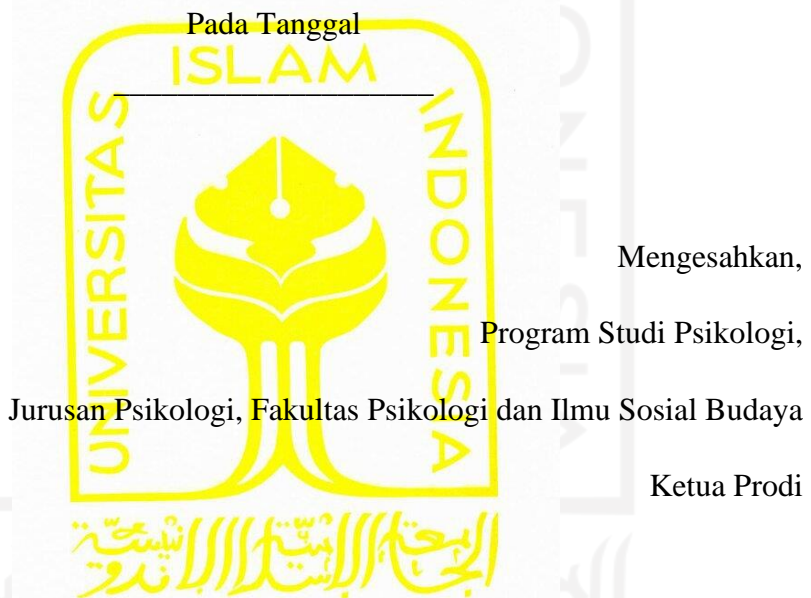
**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS PSIKOLOGI DAN ILMU SOSIAL BUDAYA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2021**

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul:

### **HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH X**

Telah Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi Psikologi,  
Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam  
Indonesia, Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh Derajat  
Sarjana S1 Psikologi



Resnia Novitasari, S.Psi., MA

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog \_\_\_\_\_

2. Annisa Miranty, S.Psi., M.Psi., Psikolog \_\_\_\_\_

3. Nur Pratiwi Novianti, S.Psi., M.Psi., Psikolog \_\_\_\_\_

## PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ghina Wahyu Devina  
Nomor Mahasiswa : 17320265  
Program Studi : Psikologi  
Judul Skripsi : Hubungan antara Beban Kerja dan *Burnout* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X

Membuat pernyataan sebagai berikut:

1. Selama melakukan penelitian dan pembuatan laporan penelitian skripsi, saya tidak melakukan tindak pelanggaran etika akademik dalam bentuk apa pun, seperti penjiplakan, pembuatan skripsi oleh orang lain, atau pelanggaran lain yang bertentangan dengan etika akademik yang berlaku dan dijunjung tinggi di Universitas Islam Indonesia. Oleh karena itu, saya menyatakan dengan tegas bahwa skripsi yang saya buat merupakan karya ilmiah saya sebagai penulis, bukan karya jiplakan atau karya orang lain.
2. Apabila dalam ujian skripsi saya terbukti melanggar etika akademik, maka saya siap menerima sanksi yang berlaku di Universitas Islam Indonesia
3. Apabila di kemudian hari setelah saya lulus dari Prodi Psikologi, Jurusan Psikologi, Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya, Universitas Islam Indonesia, ditemukan terbukti secara meyakinkan bahwa skripsi saya adalah karya jiplakan atau karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku dan ditetapkan oleh Universitas Islam Indonesia.

Yogyakarta, 30 Juli 2021

Yang Menyatakan,

A green postage stamp with the text 'METERAI TEMPEL' at the top, '6000' in large numbers, and 'ENAM RIBU RUPIAH' at the bottom. A signature is written over the stamp.

Ghina Wahyu Devina

## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah Rabbil'alamin*

Segala puji bagi Allah Subhanahu Wata'Ala yang telah memberikan karunia serta hidayah Nya kepada ciptaanNya dengan selalu memberikan nikmat yang tak terhingga sampai detik ini.

Karya ini saya persembahkan untuk kedua orang tua yang selalu berada di garis terdepan untuk mendukung dan mendoakan saya sampai sekarang

**Bapak Agus Wahyudi dan Ibu Zamilah**

Selain itu karya ini juga saya persembahkan untuk Kakak tercinta Abdillah Firdaus, keluarga, sahabat dan orang-orang yang selalu memberikan semangat melalui doa-doa yang terucap.

Semoga semua dukungan doa yang telah diberikan bisa memudahkan semua urusan dan diberkahi oleh Allah Subhanahu Wata'Ala, aamiin...

## HALAMAN MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“...Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya...”

**QS. Al-Baqarah: 286**

“Bukanlah ilmu yang seharusnya mendatangimu, tetapi kamulah yang harus mendatangi ilmu itu”

**- Imam Malik**

“Kecantikan yang abadi terletak pada keelokan adab dan ketinggian ilmu seseorang. Bukan terletak pada wajah dan pakaiannya”

**- Buya Hamka**

“There are no secrets to success. It is the result of preparation, hard work and learning from failure.”

**- Colin Powell**

## HALAMAN PRAKATA

Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarakatuh.

Alhamdulillah Rabbil'alamin. Puji syukur kehadiran Allah Subhanallahu wa Ta'ala atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Terimakasih atas segala nikmat dan pertolongan yang telah Allah berikan, sehingga penulis masih diberi kesempatan untuk menjalani kehidupan hingga saat ini. Penulis juga ingin mengucapkan terimakasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
2. Ibu Dr. Phil. Qurotul Uyun, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku Ketua Jurusan Psikologis Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Resnia Novitasari, S.Psi., M.A. selaku Ketua Program Studi Psikologi Universitas Islam Indonesia.
4. Bapak Dr. rer. nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak ilmu, nasihat, waktu, dukungan, bimbingan dan selalu memberikan semangat untuk terus belajar guna mencapai kesempurnaan dengan kerja keras dalam penulisan skripsi ini. Semoga urusan bapak selalu dilancarkan dan diberi kemudahan oleh Allah SWT.
5. Ibu Rumiani, S.Psi., M.Si., Psikolog selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terima kasih atas saran dan masukan ibu dari awal kuliah hingga sekarang.

6. Dosen Penguji. selaku dosen penguji skripsi, terima kasih atas segala saran dan masukannya selama ujian skripsi berlangsung.

7. Kedua orang tua penulis. Bapak Agus Wahyudi dan Ibu Zamilah. Terima kasih yang tak henti terucap untuk papa dan mama, yang selalu mendukung, memberi semangat untuk segala urusan dan membimbing Ghina sampai sekarang. Semoga papa dan mama selalu dalam keadaan sehat dan berada di dalam lindungan Allah SWT dimanapun kalian berada.

8. Kakak penulis, Abdillah Firdaus beserta keluarga penulis di Tangerang, Tante Umy, Kak Rina, Idoy, Tante Ulfa, Om Darma dan Bibi Anis yang selalu memberi semangat dan menghibur penulis saat mengerjakan skripsi di rumah. Terimakasih selalu siap sedia membantu dan memberikan semangat.

9. Wira Mandala Putra yang telah menjadi teman baik penulis semenjak berada di Jogja. Terimakasih sudah menemani penulis dari awal masa perkuliahan hingga akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas semua pengalaman menyenangkan yang telah diberikan dan sudah menjadi orang yang selalu dapat penulis andalkan dalam kondisi apapun.

10. Seluruh dosen Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya atas semua ilmu yang dibagikan kepada penulis selama perkuliahan di Program Studi Psikologi.

11. Segenap Staff dan Karyawan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya yang telah membantu penulis dalam proses menuntut ilmu di Program Studi Psikologi UII.



12. Sahabat-sahabat saya selama kuliah. Dara, Hegar, Arin, Dita, Agung, Nisa, Sanas, Yoma, Ratri, Delin, Amel, Aul, dan Azmi selalu memberikan dukungan dalam bentuk apapun. Terimakasih telah menjadi sahabat baik penulis sejak semester awal hingga kini dan bersedia menjadi keluarga kedua yang selalu ada untuk penulis selama di Jogja. Terimakasih telah memberikan motivasi kepada penulis untuk mengerjakan skripsi ini.

13. Teman – teman di Barokah. Kak Hani, Kak Wilda, Adit, Ijul, Bang Aleng, Bang Yeye, Bang Arif, Dimas, Berlin, Indra dan Mahen. Kalian adalah orang-orang pertama yang selalu ada saat penulis belum memiliki banyak teman dan selalu mengenalkan sisi istimewa dari Jogja. Terimakasih atas berbagai pengalaman yang sangat menyenangkan. Terimakasih sudah menjadi teman yang baik yang selalu menolong penulis selama ini.

14. Teman – teman dari Tangerang. Maghfira, Nabila, Lantika, Amalia, Fajar, Elia, Fahrur, Kak Wiedy, Zalfa, Sherly, Jihan, Trisna, Dinda, Romi, Gesang, dan teman-teman lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terimakasih telah menyempatkan waktu untuk menghibur saat penulis sedang merasa lelah dan hampir putus asa.

15. Teman - teman Unit KKN 142. Aldi, Fakhri, Lili, Dhimi, Mas Rizky, Zhofir dan Muthia. Terimakasih telah menjadi teman kelompok yang kompak dan menyenangkan walaupun belum lama saling kenal. Terimakasih atas pengalaman yang sangat singkat, segala canda tawa, diskusi, kebersamaan hingga konflik selama KKN berlangsung.

16. Teman – teman Model dan Hijabie. Terimakasih telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk terus belajar dan mengembangkan kemampuan dalam bidang sosial dan non-akademik selama merantau di Jogja.

17. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah ikut serta dalam membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung selama menempuh pendidikan hingga proses penyelesaian skripsi ini.

18. Ghina Wahyu Devina. Selamat akhirnya telah menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih untuk selalu semangat menempuh kuliah selama 4 tahun terakhir. Terimakasih untuk tidak mudah menyerah dan selalu bekerja keras selama menyelesaikan skripsi. Terimakasih telah mampu hidup mandiri dan beradaptasi dengan baik meskipun jauh dengan keluarga. Terimakasih untuk terus bangkit dan selalu percaya bahwa kegagalan bukanlah akhir. Terimakasih Ghina.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala senantiasa melimpahkan karunia dan rahmat-Nya kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Aamiin Ya Rabbal'aalamiin.

Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakaatuh.

Yogyakarta, 30 Juli 2021

Penulis,



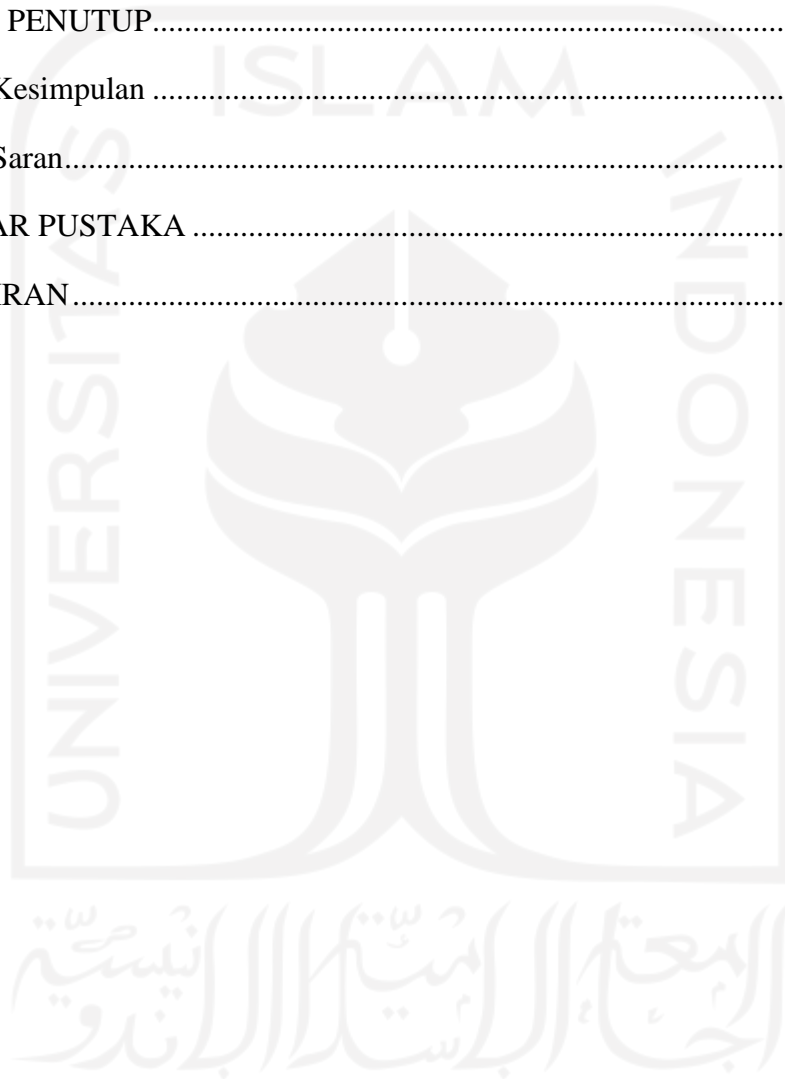
Ghina Wahyu Devina

## DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN ETIKA AKADEMIK.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
HALAMAN MOTTO .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR TABEL.....	xiii
ABSTRAK.....	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
C. Tujuan Penelitian .....	5
BAB II TINJAUAN TEORI .....	10
A. <i>Burnout</i> .....	10
1. Definisi Konseptual <i>Burnout</i> .....	10
2. Dimensi – dimensi <i>Burnout</i> .....	11
3. Faktor – faktor <i>Burnout</i> .....	14
B. Stres Kerja .....	17
1. Definisi Konseptual Stres Kerja .....	17
2. Aspek – aspek Stres Kerja .....	18
3. Faktor – faktor Stres Kerja.....	19
C. Beban Kerja .....	20
1. Definisi Konseptual Beban Kerja .....	20
2. Aspek – aspek Beban Kerja.....	21

D. Kerangka Konseptual Penelitian .....	22
E. Hipotesis Penelitian .....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	27
B. Definisi Operasional Variabel.....	28
1. <i>Burnout</i> .....	28
2. Stres Kerja .....	28
3. Beban Kerja.....	28
C. Desain Penelitian .....	29
D. Partisipan Penelitian .....	30
E. Prosedur Penelitian .....	30
F. Pengukuran.....	30
1. <i>Burnout</i> .....	30
2. Stres Kerja .....	32
3. Beban Kerja.....	33
4. Variabel demografi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
G. Analisis Data .....	34
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	42
A. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian.....	42
1. Orientasi Kancha.....	42
2. Persiapan Penelitian.....	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	46
C. Hasil Penelitian .....	46
1. Karakteristik Subjek Penelitian .....	46
2. Deskripsi Penilaian Subjek .....	47

3. Hasil Uji Asumsi.....	50
4. Hasil Uji Hipotesis.....	52
5. Hasil Uji Korelasi .....	55
D. Pembahasan .....	58
BAB V PENUTUP.....	66
A. Kesimpulan .....	66
B. Saran.....	66
DAFTAR PUSTAKA .....	68
LAMPIRAN.....	74



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Distribusi Aitem Skala <i>Burnout</i> .....	31
Tabel 2. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja .....	32
Tabel 3. Distribusi Aitem Skala Beban Kerja.....	33
Tabel 4. Distribusi Aitem Skala <i>Burnout</i> Setelah Uji Coba.....	44
Tabel 5. Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba.....	45
Tabel 6. Distribusi Aitem Skala Beban kerja.....	45
Tabel 7. Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 8. Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia .....	47
Tabel 9. Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Jabatan .....	47
Tabel 10. Deskripsi Penilaian Subjek .....	48
Tabel 11. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Beban Kerja.....	48
Tabel 12. Kategorisasi Subjek Pada Variabel Stres Kerja .....	49
Tabel 13. Kategorisasi Subjek Pada Variabel <i>Burnout</i> .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinearitas.....	51
Tabel 15. Hasil Analisis Mediasi .....	52
Tabel 16. Hasil Uji Korelasi Aspek Beban Kerja dan <i>Burnout</i> .....	55
Tabel 17. Hasil Uji Korelasi Aspek Beban Kerja dan Stres Kerja.....	56
Tabel 18. Hasil Uji Korelasi Aspek Stres Kerja dan <i>Burnout</i> .....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Teoritik Keterkaitan antar Variabel .....	26
Gambar 2. Histogram Hasil Uji Normalitas.....	50
Gambar 3. <i>Scatter Plot</i> Hasil Uji Homoskedastisitas .....	51
Gambar 4. Hubungan Beban Kerja terhadap <i>Burnout</i> melalui Stres Kerja .....	53



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala Burnout Sebelum Uji Coba.....	75
Lampiran 2. Hasil Uji Analisis Skala <i>Burnout</i> .....	78
Lampiran 3. Skala Beban Kerja .....	80
Lampiran 4. Hasil Uji Analisis Skala Beban Kerja .....	82
Lampiran 5. Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba.....	84
Lampiran 6. Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja .....	87
Lampiran 7. Skala Penelitian yang Disebarkan Melalui <i>Google Form</i> .....	89
Lampiran 8. Data Kasar .....	97
Lampiran 9. Output Deskriptif Karakteristik Responden .....	99
Lampiran 10. Perhitungan Hasil Kategorisasi .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Lampiran 11. Output Uji Asumsi.....	103
Lampiran 12. Output Uji Hipotesis .....	106
Lampiran 13. Analisis Tambahan .....	114
Lampiran 14. Surat Izin dan Selesai Penelitian .....	117



**BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* DENGAN STRES KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PEGAWAI RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH X**

Ghina Wahyu Devina

Arief Fahmie

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah X. Penelitian ini dilakukan menggunakan desain korelasional yang melibatkan survei pada 101 pegawai aktif melalui skala likert. Subjek tersebut terdiri dari 18 subjek laki-laki dan 83 subjek perempuan dengan rentang usia 24 sampai 57 tahun. Metode analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik uji regresi linear berganda dan analisis mediasi menggunakan aplikasi *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) 0.12.2 Version*. Hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* ( $p=0.305$ ) maupun stres kerja ( $p=0.989$ ), terdapat hubungan positif antara stres kerja dan *burnout* ( $p=0.000$ ) serta tidak ada hubungan antara beban kerja dan *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi ( $p=0.989$ ). Tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung.

**Kata kunci:** Beban Kerja, *Burnout*, Stres Kerja, Pegawai Rumah Sakit

# **WORKLOAD AND BURNOUT WITH WORK STRESS AS A MEDIATION VARIABLE ON EMPLOYEES OF HOSPITAL**

Ghina Wahyu Devina

Arief Fahmie

## **ABSTRAK**

This study aims to determine the relationship between workload and burnout with work stress as a mediating variable for employees at hospital. This research was conducted using a correlational design which involved a survey of 101 active employees using a Likert scale. The subjects consisted of 18 male subjects and 83 female subjects with an age range of 24 to 57 years. The analytical method used in this research is a regression test technique and mediation analysis using Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) Version 0.12.2 application. The results showed that there was no relationship between workload and burnout ( $p=0,305$ ) and work stress ( $p=0,989$ ), there was a positive relationship between work stress and burnout ( $p=0,000$ ) and there was no relationship between workload and burnout with work stress as a mediating variable ( $p=0.989$ ). There is no significant relationship between workload and burnout either directly or indirectly.

**Keywords:** Workload, Burnout, Work Stress, Hospital Employees

# BAB I

## PENGANTAR

### A. Latar Belakang Masalah Penelitian

*Burnout* dalam lingkungan kesehatan memiliki dampak kualitas pelayanan kesehatan yang buruk dan berisiko memiliki dampak pada proses pengobatan (Maslach & Leiter, 2017). Sebuah penelitian di Singapura mengatakan bahwa pegawai yang bekerja di rumah sakit mengalami *burnout* dengan nilai yang cukup tinggi yakni sebesar 67% dengan diikuti kecemasan dan depresi (Denning et al., 2021). Pegawai mengalami depresi, kelelahan emosional, merasa bosan, apatis dan mudah tersinggung yang kemudian memberikan kesan negatif pada berbagai aspek, seperti lingkungan kerja, tidak dapat menerima saran yang diberikan dan menurunnya hubungan dengan rekan kerja (Laeque, 2014). Selain itu, *burnout* juga memberikan pengaruh negatif terhadap kehidupan diluar pekerjaan. Proses *burnout* sering berakhir dengan keengganan untuk melakukan segala sesuatu, perasaan putus asa dan rasa bersalah (Nurmayanti & Margono, 2017). Lebih lanjut Nurmayanti dan Margono (2017) menyebutkan bahwa telah banyak ditemukan bukti bahwa selain memberi dampak negatif pada kesehatan mental, *burnout* juga menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik seperti *cardiovascular disease* (CVD), diabetes tipe 2, (melalui peningkatan *atherogenic lipid profile* dan gula darah puasa), gangguan fertilitas/kesuburan, gangguan tidur.

Menurut World Health Organization (2019) *burnout* menjadi fenomena global dalam masalah pekerjaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Marques et al. (2018) pada pegawai di Rumah Sakit Universitas Portugal, 59%

perawat, 50% teknisi dan 50% pegawai administrasi mengalami *burnout* dengan level yang tinggi. Chernoff et al. (2019) dalam penelitiannya pada pegawai di Rumah Sakit Universitas Cork AS menunjukkan bahwa 63% dari administrator, 100% asisten perawat, 78% perawat, 70% dokter, 67% kuli, dan 80% juru radiografi memenuhi kriteria pegawai yang mengalami *burnout* (75% keseluruhan). Tingkat *burnout* tidak berbeda secara signifikan antara profesi ( $p = 0.77$ ), kelompok usia ( $p = 0.078$ ), tahun bekerja di ED ( $p = 0.16$ ), atau jenis kelamin ( $p = 0.46$ ). Dapat disimpulkan dari kedua penelitian tersebut bahwa pegawai atau sumber daya manusia kesehatan di rumah sakit, cenderung mengalami *burnout*.

Lebih lanjut, berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan salah satu pegawai RSUD X, didapat informasi mengenai beberapa masalah yang dialami pegawai-pegawai di rumah sakit tersebut. Narasumber menjelaskan bahwa akhir-akhir ini dirinya mengaku mengalami kelelahan fisik maupun kelelahan pikiran serta merasa kurang bersemangat untuk bekerja. Lebih lanjut narasumber menjelaskan bahwa ada beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku serupa seperti sengaja datang terlambat, tidak mengikuti atau absen saat *briefing*, pergi dari rumah sakit saat jam kerja, saling mengeluh saat mengerjakan pekerjaan dan tidak jarang terjadi kesalahan dalam berkomunikasi antar pegawai akibat tidak fokus saat menerima informasi mengenai pekerjaan dari atasan.

Sebagai salah pelayanan kesehatan, RSUD X beroperasi selama 24 jam sehari dan hampir setiap hari menerima pasien dari berbagai rujukan rumah sakit lainnya. Beban kerja yang dihadapi pegawai rumah sakit fluktuatif tergantung dari jumlah pasien yang datang atau dilarikan ke rumah sakit serta tingkat keparahan

dari setiap pasien yang nantinya berpengaruh pada jenis tindakan medis yang harus diberikan kepada pasien. Selain beban kerja yang fluktuatif, pegawai rumah sakit juga memiliki tugas pelayanan dan keperawatan yang beragam yang harus dilakukan. Oleh karena itu, pegawai rumah sakit dituntut untuk dapat bekerja dengan sigap dan sebaik mungkin karena memiliki tanggungjawab besar terkait keselamatan serta kesehatan pasien. Jika hal ini dibiarkan, dengan kondisi tugas dan beban kerja yang sedemikian rupa, pegawai rumah sakit dikhawatirkan dapat mengalami *burnout* apabila beban kerja yang mereka terima telah melebihi kapasitas kerja mereka. Hal tersebut sejalan dengan pendapat oleh Togia (2005) bahwa beban kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menyebabkan *burnout*.

Menurut Hestya (2012) *burnout* dapat terjadi akibat beberapa faktor antara lain umur, jenis kelamin, kesehatan/ penyakit, status gizi, pendidikan, rotasi shift kerja, masa kerja, beban kerja dan faktor lingkungan fisik seperti kebisingan, penerangan, ventilasi dan vibrasi, suhu dan tekanan panas. Kemudian Vander Elst et al. (2016) menambahkan bahwa tuntutan pekerjaan seperti beban kerja, tuntutan emosional, dan agresi di tempat kerja dapat menguras energi pegawai, yang akhirnya mengakibatkan *burnout* dalam jangka panjang. Penelitian yang dilakukan Van Den Broeck et al. (2017) menunjukkan bahwa beban kerja yang dialami tenaga kesehatan, pelayanan industri dan sektor publik berkorelasi positif dengan *burnout*. Selain itu, penelitian yang dilakukan Scanlan dan Still (2019) juga menunjukkan bahwa beban kerja pada pegawai pelayanan kesehatan mental di Australia berkaitan dengan komponen *burnout*.

Beban kerja juga menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja. Ketika tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang pegawai untuk memenuhi tuntutan itu secara memadai akan berakhir pada beban kerja yang dampaknya dapat memicu terjadinya stres kerja (Kokoroko & Sanda, 2019). Lumuddin et al. (2021) menyatakan bahwa stres kerja pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain lingkungan kerja, beban kerja berlebih, stres deprivasi, dan pekerjaan berisiko tinggi. Ketika pegawai mengalami stres kerja pekerjaan yang dikerjakan berpeluang menjadi tidak produktif lagi akibat beban kerja yang menuntut kualitas kerja tinggi diluar kemampuan pegawai dan dapat memicu adanya kelelahan secara mental, serta reaksi berlebihan terhadap emosional dan fisik yang merupakan gejala stres kerja (Schultz & Schultz, 2010).

Khalid et al. (2020) berpendapat bahwa stres kerja memainkan peran penting sebagai faktor resiko terjadinya *burnout*. Penelitian yang dilakukan oleh Jankome, P. K. dan Ritacco (2013) juga menunjukkan bahwa 73% responden mengalami stres kerja dan memicu terjadinya *burnout* yang kemudian menurunkan kinerja kerjanya. *Burnout* yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stres membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi menghadapi kondisi stres tersebut sehingga menimbulkan kelelahan emosional. Suharto (2007) menambahkan bahwa *burnout* sangat terkait dengan stres. *Burnout* merupakan salah satu reaksi terhadap situasi yang sangat menegangkan (stres). Menurut Lorenz (1990) *burnout* dan stres merupakan suatu hal yang berbeda karena *burnout* lebih berat dari pada stres. *Burnout* pada dasarnya bukan gejala dari stres kerja, melainkan hasil dari stres kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu

keadaan yang serius. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pekerja *human service* (seperti tenaga kesehatan, guru, polisi, pekerja sosial atau buruh pabrik) mengalami *burnout* dalam merespon terhadap stres kerja. Stres yang terjadi pada pekerjaan yang disebabkan oleh kondisi-kondisi tertentu, apabila berlarut-larut akan menimbulkan *burnout*.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dapat menimbulkan stres kerja pada pegawai hingga akhirnya memicu terjadinya *burnout*. Dengan kata lain, stres kerja memiliki hubungan dengan beban kerja dan *burnout*. Menurut Sugiyono (2017) syarat utama sebuah variabel sebagai mediator ditunjukkan dengan wilayah variasi mediator mampu menjangkau variabel bebas (X) sekaligus variabel terikat (Y). Oleh karenanya, peneliti berusaha menganalisis keterkaitan antara beban kerja dan *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

## **B. Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis keterkaitan yang terjadi antara beban kerja dan *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis penelitian ini adalah untuk menambah wawasan serta pendalaman terhadap ilmu pengetahuan di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan beban kerja, *burnout* dan stres kerja.

## 2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini adalah diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perusahaan/instansi atau orang yang mempekerjakan pegawai mengenai aspek *burnout* pada pegawainya.

### D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian yang dilakukan sebelumnya dimana peneliti melibatkan stres kerja sebagai mediator antara hubungan beban kerja dengan *burnout*. Peneliti melakukan penelitian replikasi untuk menyempurnakan dan memastikan bahwa hasil penelitian - penelitian sebelumnya konsisten. Dengan demikian, diharapkan penelitian terkait topik yang diteliti ini dapat memberikan penjelasan yang lebih kuat akan sebuah fenomena interaksi antar variabel tersebut. Penelitian ini menjadikan beban kerja sebagai variabel bebas, *burnout* sebagai variabel terikat dan stres kerja sebagai variabel mediasi. Adapun penelitian yang dilakukan sebelumnya, yaitu:

1. Penelitian Gnerre et al. (2017) dengan judul “*Work Stress and Burnout among Physicians and Nurses in Internal and Emergency Departments*”. Tujuan dari penelitian ini, yaitu menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout*. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang berasal dari beberapa penelitian sebelumnya. Data tersebut melibatkan lebih dari 15.800 dokter dan perawat di Italia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan stres yang dialami dokter dan perawat berhubungan dengan terjadinya *burnout*. Beban kerja yang meningkat, pemotongan



anggaran, tidak ada kemajuan karir merupakan latar belakang berkembangnya kasus *burnout*.

2. Penelitian yang dilakukan Thakur (2018) dengan judul "*Relationship between Workload and Burnout of Special Education Teachers*". Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja terhadap *burnout* pada guru pendidikan khusus di Pakistan. Subjek penelitian ini terdiri dari 374 guru dan menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan oleh peneliti sebagai metode penelitiannya. Hasil dari penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa bahwa beban kerja yang lebih banyak menghasilkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi, yang berarti ada korelasi positif antara beban kerja dan *burnout*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2019) dengan judul "*Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant*". Penelitian tersebut bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dengan *role stress* sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumours Restaurant Seminyak Bali. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus dalam menentukan sampel sebanyak 58 responden, melalui teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan di Rumours Restaurant. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *role stress* pada karyawan di Rumours Restaurant. *Role stress*

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan di Rumours Restaurant. *Role stress* memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan di Rumours Restaurant.

4. Penelitian yang dilakukan Kusumawati dan Dewi (2021) dengan judul “*Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur tingkat *burnout* yang dipengaruhi oleh beban kerja dan dimediasi stres kerja. Jumlah sampel sebanyak 50 perawat dengan metode penentuan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan sistem wawancara dan penyebaran. Analisis jalur, uji sobel, dan uji VAF digunakan sebagai alat analisis data dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan stres kerja secara parsial memediasi pengaruh beban kerja terhadap *burnout*.

Berdasarkan sejumlah penelitian yang sudah dipaparkan di atas, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memiliki keaslian penelitian, yaitu pada:

#### **1. Keaslian Subjek Penelitian**

Berbeda dengan Gnerre et al. (2017) yang melibatkan dokter dan perawat di Italia, Thakur (2018) yang melibatkan guru untuk pendidikan khusus, Atmaja dan Suana (2019) yang melibatkan karyawan pada restoran serta Kusumawai dan Dewi (2021) yang melibatkan perawat di

RSUD Mangusada Badung, penelitian ini melibatkan pegawai aktif dari divisi pelayanan dan keperawatan di RSUD X sebagai subjek penelitian.

## 2. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur yang peneliti gunakan berbeda dengan alat ukur yang digunakan pada penelitian-penelitian sebelumnya. Peneliti menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory-Human-Services Survey (MBI - HSS)* yang disusun oleh Maslach, Jackson, dan Leiter (1996) dan sudah diadaptasikan oleh Yulianto (2020) untuk mengukur variabel *burnout*, skala *Stres Response* dari *Short Version of New Brief Job Stres Questionnaire* yang dikembangkan oleh Inoue et al. (2014) dan sudah diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh (da Lopez, 2019) serta skala *The NASA Task Load Index* yang disusun oleh Hart & Staveland (1988) yang kemudian dimodifikasikan oleh Tubbs-Cooley et al (2018) untuk mengukur variabel beban kerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORI**

#### **A. *Burnout***

##### **1. Definisi Konseptual *Burnout***

*Burnout* adalah pengalaman psikologis yang melibatkan perasaan, sikap, motif dan harapan yang sekaligus merupakan pengalaman negatif bagi individu, seperti masalah, kesusahan, ketidaknyamanan, disfungsi, dan atau konsekuensi negatif (Maslach & Leiter, 2017). Yulianto (2020) menjelaskan *burnout* terjadi akibat dari terkurasnya sumber-sumber emosional (kelelahan emosional), merasa kehilangan identitas diri (depersonalisasi), dan rendahnya penghargaan terhadap diri yang dialami individu dalam menghadapi masalah pekerjaan. Sedangkan, *burnout* menurut Maslach dan Jackson (1981) merupakan sindrom sinisme dan kelelahan secara emosional yang sering terjadi di antara individu yang melakukan pekerjaan untuk melayani orang lain. *Burnout* merupakan respons berkepanjangan terhadap *stressor* emosional dan interpersonal kronis pada pekerjaan, dan ditentukan oleh tiga dimensi yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan (Maslach et al., 2001). *Burnout* juga didefinisikan sebagai respon yang muncul terhadap tegangnya emosional akibat dari berhubungan dengan orang lain secara intensif (Hanafi & Yuniasanti, 2012).

Para peneliti lainnya menjelaskan bahwa *burnout* berasal dari reaksi kompleks yang muncul dari fisik, psikologis, pikiran dan tingkah laku atas pekerjaan yang dilakukan, hingga hal itu dapat mengganggu organisasi dan individu tersebut (Darmawan et al., 2015). Menurut Adawiyah (2013) *burnout* adalah stres

yang cukup lama karena gagal meraih harapan sehingga mempengaruhi kondisi psikologis individu. Didukung juga oleh pendapat yang dikemukakan oleh Weiten et al. (2009) yang menjelaskan bahwa *burnout* merupakan stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang biasanya terjadi pada pekerja yang bekerja di pelayanan sosial yang mengakibatkan kelelahan mental, emosi serta kelelahan fisik yang meliputi rasa lemah atau kelelahan yang luar biasa. Jadi dapat disimpulkan bahwa *burnout* dapat terjadi ketika hilangnya semangat kerja akibat adanya tuntutan dalam pekerjaan yang dapat membebani tenaga dan kemampuan individu sehingga individu mengalami kelelahan baik dari segi fisik, emosional, serta mental yang berdampak pada ketidakberdayaan serta penarikan diri dari lingkungan pekerjaannya.

## **2. Dimensi – dimensi *Burnout***

Dimensi *burnout* oleh Maslach dan Leiter (2017) dibagi menjadi 3 dimensi yaitu:

### **a. *Emotional Exhausted* (Kelelahan Emosional)**

*Emotional exhausted* terjadi karena tuntutan pekerjaan yang menguras tenaga. Hal ini sering dipicu karena tidak adanya dukungan lebih yang membuat seseorang melakukan motivasi diri dan berjuang untuk hal yang disukainya. Gejala ini akan membuat individu lebih sensitif secara emosional dan mengalami kondisi yang tidak stabil. Contoh individu mengalami *Emotional Exhausted*, yaitu ketika individu selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.

b. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

*Depersonalization* merupakan perkembangan dari kelelahan emosional seseorang, pada tahap ini seseorang mencoba untuk mencari zona berbeda guna melindungi diri dari kondisi yang tidak nyaman tersebut. Perilaku yang sering timbul saat mengalami hal ini berupa sikap yang tidak ramah ditunjukkan sebagai pengalihan emosinya, menciptakan jarak antara dirinya dan orang lain dan menunjukkan perilaku negatif pada orang lain saat melayani.

c. *Lowered Self-efficacy* (Kurangannya Penghargaan Diri)

*Lowered self-efficacy* dapat mengakibatkan terjadinya penurunan produktivitas atau kemampuan, moral rendah, dan ketidakmampuan untuk mengatasi suatu masalah dalam pekerjaan. Individu dengan *lowered self-efficacy* cenderung merasa tidak berdaya akan pekerjaannya dan merasa terperangkap di dalam pekerjaan.

Selanjutnya terdapat aspek-aspek *burnout* menurut Baron dan Greenberg (2003), yaitu :

a. Kelelahan fisik

Kelelahan fisik, yaitu ketika seseorang merasa sulit untuk melakukan sesuatu akibat kekurangan energi, sehingga selalu merasa lelah. Beberapa keluhan fisik yang seringkali terjadi pada individu seperti mual, serangan sakit kepala, mengalami perubahan pola makan (kehilangan nafsu makan) dan gangguan tidur (sulit tidur, jam tidur berlebihan dan sebagainya).

b. Kelelahan emosional

Kelelahan emosional, yaitu ketika seseorang memiliki perasaan tidak berdaya dan depresi. Kelelahan emosional menyebabkan seseorang malas untuk berangkat kerja, perasaan bersalah, marah, dendam, gagal, bodoh (*ignoring*) dan kecil hati (Mujiatun et al., 2019).

c. Kelelahan sikap atau mental

Terjadinya kelelahan sikap atau mental pada seseorang dapat terlihat melalui sikap yang ditunjukkan seperti bersikap negatif dan sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, organisasi, pekerjaan, bahkan kehidupan pada umumnya.

d. Rendahnya penghargaan diri sendiri

Individu dengan rendahnya penghargaan diri sendiri cenderung merasa bahwa dirinya tidak mampu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan serta merasa tidak dapat memiliki masa depan yang baik.

Weiten et al. (2009) juga menyatakan bahwa terdapat tiga aspek *burnout* pada individu diantaranya yaitu:

a. Kelelahan (*exhaustion*)

Kelelahan merupakan dasar munculnya *burnout*. Aspek kelelahan yang terjadi meliputi adanya kelemahan, menurunnya kekuatan dan kelelahan yang kronis terjadi pada tubuh.

b. Sinisme (*cynicism*)

Sinisme merupakan sikap negatif yang ditampilkan individu terhadap diri sendiri, orang lain, pekerjaan maupun seputar kehidupannya.

c. Menurunnya efikasi diri (*lowered self-efficacy*)

Menurunnya efikasi diri ditandai dengan ketidakpercayaan individu terhadap dirinya saat bekerja di tempat kerja dan mengakibatkan perasaan mudah menyerah serta merasa tidak berdaya.

Berdasarkan pemaparan di atas, *burnout* adalah kondisi yang tidak stabil secara emosional, kesadaran diri dan menurunnya motivasi yang berdampak pada kinerja pegawai. Aspek dari *burnout* seperti kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya penghargaan diri menjadi aspek yang memicu terjadinya *burnout*. Dalam hal pelayanan sangat dihindarkan perilaku dan perasaan negatif terhadap yang dilayani terlebih jika seorang pegawai menjaga jarak sosial untuk kenyamanan dirinya. Kondisi *burnout* dari pegawai harus mendapatkan perhatian lebih untuk menjaga pelayanan dan yang dilayani oleh pegawai.

### 3. Faktor – faktor *Burnout*

Menurut Maslach et al. (2001) terdapat dua sub faktor yang dapat mempengaruhi *burnout* pada individu yakni faktor situasional dan faktor individu.

a. Faktor situasional

1) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan mengarah pada dua tuntutan yaitu tuntutan pekerjaan kuantitatif dan tuntutan pekerjaan kualitatif. Tuntutan pekerjaan kuantitatif yakni melakukan pekerjaan dengan intensitas waktu yang tinggi. Semakin banyak pekerjaan dengan waktu yang tidak sesuai akan semakin bisa membuat *burnout* pada pekerja. Sedangkan



maksud dari tuntutan pekerjaan kualitatif, yaitu fokus pada perihal konflik peran, ambiguitas peran dan sumber daya pekerjaan.

## 2) Jenis pekerjaan

*Burnout* dapat terjadi pada pekerja yang harus memenuhi kewajibannya dengan berhubungan secara intensif dengan orang lain. Pekerjaan tersebut dapat menuntut dan menantang para pekerja secara emosional karena akan mendapati beban kerja, tekanan waktu dan konflik peran yang dialami sehingga mengakibatkan stres yang berkepanjangan.

## 3) Karakteristik organisasi

Organisasi harus memiliki manajemen yang baik agar para pekerjanya tidak mudah mengalami *burnout*. Manajemen organisasi fokus pada nilai yang mampu mempengaruhi hubungan interpersonal, emosional dan kognitif untuk mendukung dalam menuntaskan tanggung jawab dan pekerjaan mereka. Pekerja diharapkan dapat memberikan sumbangan pekerjaan yang baik untuk organisasi. Akan tetapi pegawai tidak mendapat peluang yang luas dalam berkarir dan bekerja yang bertahan selama seumur hidup dan atau sesuai waktu yang ditentukan. Adanya downsizing atau PHK pada pekerja kemungkinan berdampak pada psikologis seperti rasa jenuh setelah pemutusan kontrak pekerjaan.

## b. Faktor Individu

### 1) Karakteristik demografis

Berdasarkan penelitian terkait demografis, yang menjadi sebab mudah terjadinya *burnout* dikarenakan beberapa faktor demografis seperti usia,

tingkat pendidikan, status perkawinan dan lainnya. Ternyata usia pekerja yang masih berusia muda lebih mudah mengalami *burnout* dari pada pekerja yang sudah berusia diatas 30 atau 40 tahun. Hal ini dikarenakan usia berkaitan dengan pengalaman bekerja, kemungkinan pekerja yang berusia muda belum memiliki pengalaman kerja yang banyak sehingga masih berusaha melalui proses adaptasi.

## 2) Karakteristik kepribadian

Pekerjaan yang dijalani setiap orang tanpa sadar akan menuntut diri untuk menumbuhkan harapan selama atau setelah menjalani pekerjaan tersebut. Salah satu contohnya orang yang memiliki harapan tinggi akan menantang dirinya untuk mencapai sesuatu yang lebih tinggi, sehingga secara otomatis dalam proses pencapaiannya jika harapannya tidak idealis maka akan melelahkan dirinya, namun jika harapannya realistis bisa jadi menyemangati dirinya. Orang yang berharap tinggi nampak menarik dirinya agar bekerja lebih keras daripada orang yang memiliki harapan biasa saja, karena harapan tinggi akan menuntut upaya tinggi.

Berdasarkan faktor-faktor yang telah disampaikan diatas bahwa yang dapat mempengaruhi *burnout* seseorang dipengaruhi oleh dua faktor. Pertama, faktor situasional yang meliputi karakteristik pekerjaan, jenis pekerjaan dan karakteristik organisasi. Kedua, faktor individual yang meliputi karakteristik demografis, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian.

## **B. Stres Kerja**

### **1. Definisi Konseptual Stres Kerja**

Stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulasi, stres sebagai respon, dan stres sebagai stimulus-respon (Gibson, 1987). Stres sebagai stimulasi merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulasi lingkungan dengan respon individu. Lebih lanjut, stres sebagai respon merupakan tanggapan fisiologis atau psikologis seseorang terhadap lingkungan penekan (stresor), dimana penekan adalah kejadian yang secara potensial mengganggu, sedangkan stres sebagai stimulus-respon merupakan konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Berdasarkan beberapa konsep di atas, peneliti menyimpulkan bahwa stres adalah respon adaptif (fisik maupun psikologis) yang disebabkan oleh interaksi dengan stresor.

Penelitian ini mengacu pada konsep stres sebagai respon dimana stres terjadi akibat respon individu terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan pendapat Chen dan Silverthorne (2008) yang mengartikan stres kerja sebagai tekanan psikologis terkait pekerjaan dan kemampuan pekerja untuk merespon dan menangani situasi khusus di tempat kerja dengan terampil. Tidak hanya tekanan psikologis, stres kerja juga didefinisikan sebagai serangkaian respon fisiologis, psikologis, dan perilaku karena efek berkelanjutan dari satu atau lebih pemicu stres pada individu dalam suatu organisasi (Xu, 1999). Stres kerja dapat mempengaruhi

kualitas kerja dan kinerja organisasi (Yan & Xie, 2016). Stres kerja dapat terlihat dari sifat dan perilaku pegawai, seperti ketidakstabilan emosi, perasaan tidak tenang, tidak bisa rileks, tegang, cemas dan gugup (Hendrawan et al., 2020). Sama halnya dengan pendapat Salami (2010) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan pengalaman emosi negatif yang tidak menyenangkan seperti frustrasi, kemarahan, kecemasan, ketegangan, dan depresi yang dihasilkan dari aspek pekerjaan.

## **2. Aspek – aspek Stres Kerja**

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hendrawan et al. (2020) , dijelaskan aspek-aspek stres kerja sebagai berikut;

### **a) Gejala fisiologis**

Meningkatnya noradrenalin dan sekresi adrenalin, meningkatnya detak jantung dan tekanan, mudah lelah secara fisik, gangguan lambung, gangguan kardiovaskuler, lebih sering berkeringat, gangguan pada kulit, gangguan pernafasan, kepala pusing, migrain, kanker, ketegangan otot, masalah tidur bahkan kematian.

### **b) Gejala psikologis**

Ketegangan, kecemasan, sensitif, bingung, memendam perasaan, komunikasi tidak efektif, marah, mengurung diri, merasa terasing dan mengasingkan diri, depresi, kebosanan, lelah mental, menurunnya fungsi intelektual, ketidakpuasan kerja, kehilangan spontanitas dan kreativitas, kehilangan daya konsentrasi, kehilangan semangat hidup serta menurunnya harga diri dan rasa percaya diri.

### c) Gejala perilaku

Menunda ataupun menghindari pekerjaan/tugas, meningkatnya penggunaan minuman keras dan mabuk, meningkatnya frekuensi absensi, penurunan prestasi dan produktivitas, perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan atau kekurangan), kehilangan nafsu makan dan penurunan drastis berat badan, meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, perilaku sabotase, meningkatnya agresivitas dan kriminalitas, penurunan kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman hingga kecenderungan bunuh diri.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hideyuki (2016), stres kerja juga dapat dilihat dari beberapa aspek yang dialami pegawai seperti adanya gejala marah (mudah tersinggung dan mudah kesal, gejala kelelahan (lesu), gejala ansietas atau kecemasan (merasa tegang dan khawatir secara terus menerus), gejala depresi (sedih, murung, tidak dapat berkonsentrasi dan sebagainya) dan gejala reaksi fisik (pegal linu, nyeri sendi, sakit kepala, jantung berdebar, sesak napas dan sebagainya).

### **3. Faktor – faktor Stres Kerja**

Gaol (2016) berpendapat bahwa stres merupakan respons saat tubuh bereaksi terhadap sumber-sumber stres. Pemicu terjadinya stres adalah ketika suatu peristiwa memprakarsai serangkaian reaksi kognitif dan fisiologis yang kemudian mempengaruhi kesejahteraan (Griffin & Clarke, 2010). Dengan kata lain, stres kerja merupakan stres yang terjadi di tempat kerja. Adapun faktor- faktor penyebab stres kerja yang berasal dari pekerjaan menurut (Riggio et al., 2003) yaitu:

- a) *Work overload* (Beban kerja berlebihan), yaitu ketika pekerjaan menuntut kecepatan, konsentrasi atau hasil yang berlebihan.
- b) *Job uncertainty* (Ketidakpastian kerja), yaitu ketika aspek-aspek pekerjaan seperti ketentuan pengerjaan dan jenis pekerjaan tidak diberitahukan secara jelas, sehingga pegawai tidak yakin dengan tugas dan tanggung jawabnya.
- c) *Underutilization* (Kurang dimanfaatkan), yaitu ketika pegawai merasa bahwa pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang diterima.
- d) *Physical condition* (Kondisi fisik tempat kerja), yaitu kondisi lingkungan kerja yang meliputi temperatur ruangan, kurangnya pencahayaan, ventilasi dan kebisingan serta tempat kerja yang membahayakan keselamatan dan kesehatan.

### **C. Beban Kerja**

#### **1. Definisi Konseptual Beban Kerja**

Beban kerja merupakan beberapa kegiatan yang harus diselesaikan dengan banyak menuntut mental, usaha, kekuatan fisik, dan waktu pegawai (Tubbs-Cooley et al., 2018). Hart dan Staveland (1988) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah respon dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas di lingkungan kerja seperti tempat kerja, perilaku, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) pegawai memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan beban kerjanya dengan tujuan mendapatkan hasil dari pekerjaan tersebut. Apabila pegawai dituntut untuk menyelesaikan tugas dengan kemampuan yang tidak dimiliki, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja (Omar et al.,

2015). Beban kerja memiliki isyarat situasional untuk proses regulasi emosional yang dapat merugikan kesejahteraan pegawai (Fouquereau et al., 2019).

Beban kerja bagi pegawai kesehatan merupakan faktor signifikan yang dapat berdampak pada keselamatan pasien (Aprilia et al., 2019) dan kualitas pelayanan keperawatan di lingkungan rumah sakit (Pereira Lima Silva et al., 2020). Menurut penelitian yang dilakukan Hoonakker et al. (2011) beban kerja yang tinggi dapat berdampak negatif bagi pegawai dan perawat pasien di ICU. Berkurangnya kesejahteraan dan kinerja kerja akibat beban kerja melebihi kapasitas yang dapat diterima pegawai dapat menyebabkan ketegangan fisiologis seperti peningkatan denyut jantung dan perubahan perilaku seperti berkurangnya kecepatan kerja (Waddill-Goad, 2019). Selain itu, beban kerja memicu terjadinya gangguan pada kesehatan secara fisik lainnya seperti sakit kepala, lesu, gangguan pola tidur dan kaku leher belakang sampai punggung, gangguan pada mental seperti sulit konsentrasi, mudah lupa dan mudah marah serta gangguan pada perilaku seperti banyak minum minuman beralkohol, merokok dan menghindar atau menarik diri (Ramadhan, 2014).

## **2. Aspek – aspek Beban Kerja**

Tubbs-Cooley et al. (2018) menjelaskan aspek-aspek beban kerja sebagai berikut:

### *1. Mental Demands* (Tekanan Mental)

Faktor ini memiliki peran yang cukup penting dalam peningkatan jumlah beban kerja yang dirasakan pegawai karena berhubungan langsung dengan

seluruh beban kerja, tingkat kesulitan tugas, frustrasi dan stres. Misalnya mengingat, mencari, dan lainnya.

2. *Physical Demands* (Tekanan Fisik)

Sejumlah rangkaian aktivitas yang menuntut tenaga fisik misalnya, mendorong, memutar, menarik, mengendalikan, mengaktifkan, dan lainnya.

3. *Temporal Demands* (Tekanan Waktu)

Banyaknya tekanan yang dirasakan pada saat mengerjakan suatu tugas dalam periode waktu tertentu.

4. *Effort* (Usaha)

Faktor yang sangat berhubungan langsung dengan *Mental Demand* dan *Physical Demand* untuk mencapai tingkat performansi.

Menurut (Marizki et al., 2014) aspek beban kerja meliputi 3 hal, yaitu aspek fisik yang merupakan tuntutan beban kerja yang meliputi usaha fisik manusia, aspek mental yang merupakan seberapa besar beban pekerjaan menuntut proses mental pegawai dan aspek penggunaan waktu yang dibutuhkan selama bekerja. Sejalan dengan pendapat Soleman (2011) yang menjelaskan bahwa banyaknya tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tenaga fisik, tuntutan pekerjaan yang membutuhkan tanggungjawab, emosi terhadap pekerjaan, wewenang, tugas, waktu kerja dan waktu istirahat yang diterima oleh pegawai serta faktor kesehatan dan faktor psikologis pegawai merupakan bagian dari beban kerja.

#### **D. Kerangka Konseptual Penelitian**

Penelitian ini menguji apakah pegawai rumah sakit yang memiliki beban kerja tinggi mengalami *burnout* baik secara langsung maupun tidak langsung. Teori



*burnout* menjelaskan bahwa kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta apabila pegawai mengalami kelelahan emosional atau menghargai rendah dirinya sendiri. *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja. Aspek - aspek *burnout* menurut Maslach dan Leiter (2017) dibagi 3, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan kurangnya penghargaan diri. Aspek kelelahan emosional dapat terlihat pada pegawai rumah sakit yang harus memenuhi kewajibannya dengan berhubungan secara intensif dengan orang lain. Pekerjaan tersebut dapat memicu adanya beban kerja pada pegawai yang menantang dan menuntut secara emosional sehingga dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan dan mengalami *burnout* (Maslach et al., 2001).

Aspek *burnout* yang kedua, yaitu depersonalisasi. Depersonalisasi digambarkan sebagai sikap negatif yang ditampilkan individu terhadap diri sendiri, orang lain, pekerjaan maupun seputar kehidupannya (Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D. S., & Hammer, 2009). Sikap negatif tersebut dapat berupa penarikan diri, mudah marah dan kehilangan idealisme. Menurut Ramdhan (2014) beban kerja memicu terjadinya gangguan pada kesehatan secara fisik, mental serta gangguan pada perilaku yang menimbulkan sikap negatif seperti banyak minum-minuman beralkohol, merokok dan menghindar atau menarik diri.

Aspek *burnout* yang ketiga, yaitu kurangnya penghargaan diri. Waddill-Goad (2019) menyatakan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai. Berkurangnya kesejahteraan dan kinerja kerja akibat beban kerja melebihi kapasitas yang dapat diterima pegawai dapat menyebabkan ketegangan fisiologis

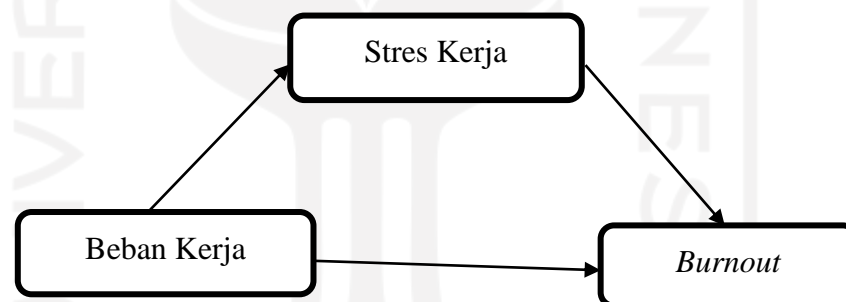
seperti peningkatan denyut jantung dan perubahan perilaku seperti berkurangnya kecepatan kerja (Waddill-Goad, 2019). Dengan kata lain, pegawai dengan beban kerja yang tinggi memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugasnya akibat penurunan kualitas kerjanya. Pegawai yang merasa bahwa dirinya tidak mampu melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang diberikan dengan baik dapat mengakibatkan munculnya perasaan mudah menyerah serta tidak berdaya, akhirnya menilai rendah dirinya sendiri atau mengalami kurangnya penghargaan diri (Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D. S., & Hammer, 2009).

Berdasarkan pemaparan diatas, beban kerja sebagai salah satu faktor situasional memiliki peran dalam terjadinya *burnout* (Maslach et al., 2001). *Burnout* dapat terjadi ketika beban kerja yang dialami memburuk seperti persyaratan kerja yang melebihi batas dan perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Xiaoming et al., 2014). Sejalan dengan hasil penelitian Thakur (2018) yang menunjukkan bahwa lebih banyak beban kerja mengakibatkan tingkat kejenuhan yang lebih tinggi, sehingga membuktikan adanya hubungan antar beban kerja dan *burnout*. Meskipun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2018) menunjukkan bahwa beban kerja saja tidak cukup untuk memprediksi *burnout*. Stres terus menerus dan berlangsung lama dapat memicu individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja yang kemudian menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout* (King, 2010). Sejalan dengan pendapat Gnerre et al. (2017) beban kerja yang tinggi dalam bekerja menimbulkan konsekuensi berupa stres kerja dan dapat memicu terjadinya *burnout* pada pegawai. Ketika tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang

pegawai untuk memenuhi tuntutan itu secara memadai akan berakhir pada beban kerja yang dampaknya dapat memicu terjadinya stres kerja (Kokoroko & Sanda, 2019). Selain itu, pekerjaan yang dikerjakan berpeluang menjadi tidak produktif lagi akibat beban kerja yang menuntut kualitas kerja tinggi diluar kemampuan pegawai dan dapat memicu adanya kelelahan secara mental, serta reaksi berlebihan terhadap emosional dan fisik yang merupakan gejala stres kerja (Schultz & Schultz, 2010). Kondisi individu yang merasa tidak cocok dengan pekerjaan, mudah tersinggung, tertekan dengan pekerjaan yang bervariasi, ada keinginan untuk pindah kerja, dan mengalami gangguan tidur, maka kondisi ini mengakibatkan ketidakberdayaan seseorang dan akhirnya menimbulkan sindrom kelelahan kerja atau yang disebut juga *burnout* (Koc & Bozkurt, 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2018) beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai menjadi signifikan ketika dimediasi oleh stres kerja. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja, stres kerja cenderung membuat intensitas absen pegawai meningkat akibat malas bekerja, kondisi kerja yang kurang nyaman dapat membuat pegawai sering meninggalkan pekerjaan tanpa izin dan akhirnya memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan karena beban kerja yang cukup berat (Hendrawan et al., 2020). Stres kerja menunjukkan hubungan mediasi beban kerja terhadap burnout, dimana hubungan ini menggambarkan ketika seseorang merasa bosan mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, dituntut selalu siap bekerja dalam kondisi apapun, dan merasa jenuh, maka seseorang mengalami masalah pada beban kerja yang berlebihan (Pradana et al., 2017). Beban

kerja yang tinggi dirasakan oleh seseorang seringkali menimbulkan perasaan tertekan, cemas, merasa tidak cocok dengan pekerjaan, selalu menyalahkan diri sendiri, bahkan sampai menyebabkan gangguan pola tidur. Kondisi ini yang menjadi pemicu timbulnya stres kerja. Apabila seseorang mengalami stres kerja yang berkepanjangan, hingga timbul perasaan frustrasi, lelah fisik maupun emosional, merasa pekerjaannya menguras emosi, dan kurang bersemangat untuk bekerja, maka sikap *burnout* seseorang dalam bekerja akan muncul (Kusumawati & Dewi 2021). Sama halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2018) dan Kusumawati dan Dewi (2021) , yaitu beban kerja terhadap *burnout* pada pegawai menjadi signifikan ketika di mediasi oleh stres kerja.



**Gambar 1.** Model teoritik keterkaitan antara variabel

### E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian yang diuji dalam penelitian ini adalah:

- 1) Stres kerja memediasi hubungan positif beban kerja terhadap *burnout* = H<sub>1</sub>
- 2) Beban kerja memiliki hubungan positif terhadap *burnout* = H<sub>2</sub>
- 3) Beban kerja memiliki hubungan positif terhadap stres kerja = H<sub>3</sub>
- 4) Stres kerja memiliki hubungan positif terhadap *burnout* = H<sub>4</sub>

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Identifikasi Variabel Penelitian**

Terdapat tiga jenis variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas sering disebut variabel stimulus, atau predictor (Sugiyono, 2017). Variabel ini merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya variabel terikat. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah: “Beban Kerja (X)”.

b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel tergantung sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan atau konsekuen (Sugiyono, 2017). Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah: “*Burnout* (Y)”.

c. Variabel Mediasi (*Intervening Variable*)

Variabel *intervening*/mediasi merupakan variabel penyela atau antara yang terletak di antara variabel independen dan dependen sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2017). Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah: “Stres Kerja (M)”.

## B. Definisi Operasional Variabel

### 1. *Burnout*

Secara operasional, *burnout* adalah skor yang diperoleh partisipan berdasarkan indikator-indikator seperti *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment* pada skala *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) yang disusun oleh Maslach dan Leiter (1996) dan diadaptasikan oleh Yulianto pada tahun 2020. Semakin tinggi skor pada skala *burnout* maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* karyawan tersebut, begitu sebaliknya, semakin rendah skor pada *burnout* kerja maka semakin rendah pula tingkat *burnout* seorang karyawan.

### 2. **Stres Kerja**

Secara operasional, stres kerja adalah skor yang diperoleh partisipan berdasarkan indikator-indikator respons stres kerja seperti gejala vitalitas, gejala marah, gejala kelelahan, gejala kecemasan, gejala depresi dan gejala reaksi pada fisik pada skala *Short Version of New Brief Job Stress Questionnaire* yang diadaptasikan oleh da Lopez pada tahun 2019. Semakin tinggi skor pada skala stres kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya, semakin rendah skor pada skala stres kerja maka semakin rendah pula tingkat stres kerja seorang karyawan

### 3. **Beban Kerja**

Secara operasional, beban kerja adalah skor yang diperoleh partisipan berdasarkan indikator-indikator seperti *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand* dan *effort* pada skala *The NASA Task Load Index* yang

dimodifikasikan oleh Tubbs - Cooley pada tahun 2018. Semakin tinggi skor pada skala beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat beban kerja karyawan tersebut, begitu sebaliknya, semakin rendah skor pada skala beban kerja maka semakin rendah pula tingkat beban kerja seorang karyawan.

### **C. Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan desain korelasional yang melibatkan survei sebagai mekanisme pengumpulan data. Menurut Stangor (2011) penelitian korelasional dirancang untuk menguji hipotesis penelitian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Metode korelasional berkisar dari analisis korelasi antara prediktor dan variabel hasil hingga regresi berganda dan analisis jalur yang menilai pola hubungan di antara banyak variabel terukur. Dengan kata lain, untuk mengetahui hubungan variasi dalam sebuah variabel dengan variasi yang lain dapat dilakukan melalui teknik korelasi. Seberapa besar atau tinggi hubungan tersebut dinyatakan dengan bentuk koefisien korelasi. Variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah *burnout* sebagai variabel tergantung, yang diprediksi berdasarkan beban kerja sebagai variabel bebas, baik secara langsung (*direct*) maupun tidak langsung (*indirect*) melalui variabel mediasi stres kerja.

#### **D. Partisipan Penelitian**

Kriteria partisipan dalam penelitian ini adalah pegawai tetap RSUD X dari divisi pelayanan dan perawatan dengan minimal masa kerja 1 tahun, berjenis laki-laki maupun perempuan, dan berusia 20-60 tahun. Untuk menentukan subjek pada penelitian ini menggunakan sampling tidak acak (*nonprobability sampling*) yaitu *purposive sampling*. Peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* memiliki ketentuan atau kriteria tertentu dan tidak semua sampel sesuai kriteria tersebut, sehingga dalam pelaksanaan pengambilan data peneliti menggunakan subjek yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

#### **E. Prosedur Penelitian**

Proses pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan kurang lebih selama dua minggu. Pengumpulan data dilakukan menggunakan survei secara daring dengan skala Likert. Proses pengumpulan data dimulai dengan mengubah skala yang akan digunakan dalam bentuk *Google Form*, kemudian menyebarkan tautan *Google Form* tersebut melalui platform media sosial *Whatsapp* kepada pegawai RSUD X.

#### **F. Pengukuran**

Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja, stres kerja, dan *burnout*.

##### **1. Burnout**

*Burnout* diukur menggunakan skala *Maslach Burnout Inventory-Human-Services Survey* (MBI- HSS) yang telah diadaptasikan oleh Yulianto (2020) dan



terdiri dari 14 aitem *favorable* dan 8 aitem *unfavorable* sehingga secara keseluruhan 22 item. Pengukuran dalam skala ini terdiri atas 3 aspek, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. Distribusi butir yang mengukur 5 aspek tersebut ditunjukkan dalam Tabel 1 berikut:

**Tabel 1.**  
*Distribusi Aitem Skala Burnout*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Emotional Exhaustion</i>	1,2,3,6,8,13,14,16,20		9
<i>Depersonalization</i>	5,10,11,15,22		5
<i>Personal Accomplishment</i>		4,7,9,12,17,18,19,21	8
<b>Total</b>			22

Partisipan diminta untuk memberikan respon terhadap item-item yang mengindikasikan tingkat *burnout* mereka (misal: “Saya merasa beban pekerjaan menimbulkan banyak tekanan bagi saya.”, “Bekerja dengan orang-orang sepanjang hari membuat saya tertekan”). Respon diberikan dalam bentuk *Likert* yang terdiri atas tidak pernah (skor = 0), beberapa kali dalam 1 tahun (skor = 1), satu bulan sekali atau kurang (skor = 2), beberapa kali dalam 1 bulan (skor = 3), satu kali dalam 1 bulan (skor = 4), beberapa kali dalam satu bulan (skor = 5), dan setiap hari (skor = 6). Skor variabel diperoleh dengan menghitung tingkat rata-rata skor item. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga tingkat *burnout* pada individu. Berdasarkan analisis reliabilitas, instrument

ini memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi ( $\alpha = .94$ ) dengan koefisien korelasi item total yang bergerak dari 0.31 sampai 0.90.

## 2. Stres Kerja

Stres kerja diukur menggunakan *Stress Response Scale* dari *Short Version of New Brief Job Stress Questionnaire* yang sudah diadaptasikan oleh da Lopez (2019) dan terdiri dari 26 aitem *favorable* dan tiga aitem *unfavorable* sehingga secara keseluruhan berjumlah 29 aitem. Pengukuran dalam skala ini terdiri atas enam aspek, yaitu gejala vitalitas, gejala marah, gejala kelelahan, gejala kecemasan, gejala depresi dan gejala reaksi pada fisik. Distribusi butir yang mengukur enam aspek tersebut ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 2.**  
*Distribusi Aitem Skala Stres Kerja*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gejala Vitalitas		1,2,3	3
Gejala Marah	4,5,6		3
Gejala Kelelahan	7,8,9		3
Gejala Kecemasan	10,11,12		3
Gejala Depresi	13,14,15,16,17,18		6
Gejala Reaksi Fisik	19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29		11
<b>Total</b>			<b>29</b>

Dalam skala tersebut, stres kerja diungkap berdasarkan gejala yang dialami. Partisipan diminta untuk memberikan respon terhadap aitem-aitem yang mengindikasikan stres kerja mereka (misal: “Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan”, “Saya merasa melakukan apapun rasanya sulit”). Respon diberikan dalam bentuk *Likert* yang terdiri atas Sangat tidak setuju (skor = 1), tidak setuju (skor = 2), setuju (skor = 3), dan sangat setuju (skor = 4). Skor variabel diperoleh dengan menghitung tingkat rata-rata skor item. Semakin

tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga beban kerja pada individu. Berdasarkan analisis reliabilitas, instrument ini memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi ( $\alpha = .80$ ) dengan koefisien korelasi item total yang bergerak dari 0.43 sampai 0.73.

### 3. Beban Kerja

Beban kerja diukur menggunakan *The NASA Task Load Index* yang disusun oleh Tubbs-Cooley et al (2018) dan sudah diadaptasikan oleh peneliti dibawah bimbingan *professional judgement*. Skala tersebut terdiri dari empat aitem *favorable* (Tubbs-Cooley et al., 2018). Pengukuran dalam skala ini terdiri atas empat aspek, yaitu *mental demand*, *physical demand*, *temporal demand* dan *effort*. Distribusi butir yang mengukur lima aspek tersebut ditunjukkan dalam tabel berikut:

**Tabel 3.**  
*Distribusi Aitem Skala Beban Kerja*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Mental Demand</i>	1		1
<i>Physical Demand</i>	2		1
<i>Temporal Demand</i>	3		1
<i>Effort</i>	4		1
<b>Total</b>			4

Partisipan diminta untuk memberikan respon terhadap aitem-aitem yang mengindikasikan beban kerja mereka (misal: “Pekerjaan saya menuntut banyak usaha mental saya”, “Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan”). Respon diberikan dalam bentuk Likert yang terdiri atas Sangat tidak

setuju (skor = 1), tidak setuju (skor = 2), setuju (skor = 3), dan sangat setuju (skor = 4). Skor variabel diperoleh dengan menghitung tingkat rata-rata skor item. Semakin tinggi skor yang diperoleh maka semakin tinggi juga beban kerja pada individu. Berdasarkan analisis reliabilitas, instrument ini memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi ( $\alpha = .93$ ) dengan koefisien korelasi item total yang bergerak dari 0.44 sampai 0.77.

### G. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yaitu penelitian yang mencari hubungan antara beban kerja dan *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada subjek pegawai RSUD X. Data yang diperoleh dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), yaitu analisis yang menggunakan korelasi dan regresi sehingga dapat diketahui untuk sampai pada variabel dependen terakhir harus lewat jalur langsung atau melalui variabel mediasi (Sugiyono, 2017). Teknik tersebut dapat digunakan untuk melihat pengaruh langsung maupun tidak langsung stres kerja terhadap beban kerja dan *burnout* ( $H_1$ ). Peneliti juga menggunakan analisis korelasional dengan menggunakan teknik uji regresi linier berganda untuk mengetahui keterkaitan antara beban kerja, *burnout* dan stres kerja ( $H_2$ ,  $H_3$  dan  $H_4$ ). Menurut Sugiyono (2017) analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial. Analisis korelasional akan dilakukan menggunakan aplikasi *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) 0.12.2 Version*.

## BAB IV

### PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

#### A. Orientasi Kanchah dan Persiapan Penelitian

##### 1. Orientasi Kanchah

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui hubungan antara beban kerja dan *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X. Dalam penelitian ini melibatkan sebanyak 101 pegawai aktif yang memiliki masa kerja lebih dari satu tahun di Rumah Sakit Umum Daerah X, mulai dari perawatan, pelayanan, dan keuangan. Lembaga tersebut dipilih menjadi lokasi penelitian karena memiliki akses yang mudah dijangkau serta perizinan yang tidak terlalu sulit.

Rumah Sakit Umum Daerah X sendiri merupakan salah satu lembaga kesehatan yang terletak di kota X. Divisi kerja di dalam Rumah Sakit Umum Daerah terbagi atas divisi perawatan, pelayanan, dan keuangan. Aktivitas kerja di Rumah Sakit Umum Daerah pun termasuk dalam kategori padat dikarenakan Rumah Sakit Umum Daerah salah satu rumah sakit rujukan di beberapa daerah.

##### 2. Persiapan Penelitian

###### a. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dilakukan, pertama persiapan alat ukur penelitian. Persiapan ini mencakup persiapan skala *burnout*, skala beban kerja dan skala stres kerja yang meliputi persiapan konsep, teori, aspek, hingga definisi operasional dari setiap variabel.

Skala *burnout* merupakan skala *Maslach Burnout Inventory-Human-Services Survey* (MBI- HSS) yang disusun oleh Maslach, Jackson, dan Leiter (1996) dan sudah diadaptasikan oleh Yulianto (2020). Skala *burnout* tersebut berjumlah 22 aitem. Skala beban merupakan skala *The NASA Task Load Index* yang disusun oleh Hart & Staveland (1988) yang kemudian dimodifikasikan oleh Tubbs-Cooley et al (2018). Peneliti mentranslasikan skala beban kerja yang terdiri atas empat aitem *favorable* tersebut dibawah bimbingan *professional judgment*. Skala stres kerja merupakan skala *Stres Response* dari *Short Version of New Brief Job Stres Questionnaire* yang dikembangkan oleh Inoue et al. (2014) dan sudah diadaptasikan ke dalam Bahasa Indonesia oleh (da Lopez, 2019). Skala stres kerja tersebut berjumlah 29 aitem.

#### **b. Uji Coba Alat Ukur**

Selanjutnya melakukan uji coba pada skala yang telah ditentukan, yaitu skala skala *burnout*, skala beban kerja dan skala stres kerja. Uji coba dilakukan pada 50 responden yang merupakan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah X. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar dengan sarana *google form* melalui *whatsapp* grup pegawai.

#### **c. Hasil Uji Coba Alat Ukur**

Selanjutnya alat ukur dianalisis untuk mengetahui nilai reliabilitas dan validitas setiap item pada alat ukur yang digunakan. Proses analisis dilakukan menggunakan aplikasi *Jeffrey's Amazing Statistics Program*

(JASP) 0.12.2 Version. Pada uji coba ini, peneliti menggunakan standar reliabilitas *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0.60 (Sunyoto, 2013) dan standar validitas dengan nilai korelasi 0.3 (Azwar, 2003). Berdasarkan hasil uji coba alat ukur yang telah dilakukan diperoleh hasil pada masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Skala *Burnout*

Hasil uji coba pada data *burnout* menunjukkan dari 22 item terdapat 19 item yang sah serta tiga item yang dinyatakan gugur. Adapun item yang dinyatakan gugur adalah item nomor 4, 7, dan 17. Sementara item yang dinyatakan lolos bergerak antara 0.308 hingga 0.773. Diikuti dengan koefisien *cronbach's alpha* dari skala *burnout* adalah 0.859.

**Tabel 4.**

*Distribusi Aitem Skala Burnout Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir		Jumlah
	Favorable	Unfavorable	
<i>Emotional Exhaustion</i>	1,2,3,6,8,13,14,16,20	-	9
<i>Depersonalization</i>	5,10,11,15,22	-	5
<i>Personal Accomplishment</i>	-	9,12,18,19,21	5
<b>Total</b>			<b>19</b>

2) Skala Stres Kerja

Hasil uji coba pada data stres kerja menunjukkan dari 29 item terdapat 25 item yang sah serta empat item yang dinyatakan gugur. Adapun item yang dinyatakan gugur adalah item nomor 1, 2, 6 dan 7. Sementara item

yang dinyatakan lolos bergerak antara 0.394 hingga 0.822. Diikuti dengan koefisien *cronbarch's alpha* dari skala stres kerja adalah 0.934.

**Tabel 5.**  
*Distribusi Aitem Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Gejala Vitalitas		3	1
Gejala Marah	4,5		2
Gejala Kelelahan	8,9		2
Gejala Kecemasan	10,11,12		3
Gejala Depresi	13,14,15,16,17,18		6
Gejala Reaksi Fisik	19,20,21,22,23,24,25,26,27, 28,29		11
<b>Total</b>			<b>25</b>

### 3) Skala Beban Kerja

Hasil uji coba pada data beban kerja menunjukkan dari empat item tidak terdapat aitem yang gugur. Diikuti dengan koefisien *cronbarch's alpha* dari skala beban kerja adalah 0.769.

**Tabel 6.**  
*Distribusi Aitem Skala Beban kerja*

Aspek	Butir		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
<i>Mental Demand</i>	1		1
<i>Physical Demand</i>	2		1
<i>Temporal Demand</i>	3		1
<i>Effort</i>	4		1
<b>Total</b>			<b>4</b>



## B. Laporan Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilaksanakan pada tanggal 21 april sampai dengan 30 april 2021, melibatkan 101 responden yang merupakan pegawai aktif pada RSUD X. Peneliti melaksanakan penelitian menggunakan media *google form* dan disebarakan melalui *broadcast*. Pengambilan data dilaksanakan dengan bantuan staff di RSUD X dalam menyebarkan *broadcast* tersebut pada satu grup *whatsapp* yang mencakup seluruh pegawai di rumah sakit. Kuesioner tersebut mencakup skala *burnout*, skala beban kerja dan skala stres kerja yang dilengkapi dengan petunjuk pengisian guna mempermudah responden dalam melakukan pengisian skala. Pengecekan hasil data responden dilakukan setiap hari. Apabila terdapat responden yang tidak sesuai kriteria responden penelitian, maka peneliti menghapus respon dari subjek tersebut. Ratarata waktu responden untuk menyelesaikan kuesioner adalah 10-15 menit.

## C. Hasil Penelitian

### 1. Karakteristik Subjek Penelitian

Karakteristik subjek penelitian digunakan untuk mengetahui gambaran umum terkait demografi responden penelitian. Pada penelitian ini, karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan usia, jenis kelamin, dan masa kerja. Adapun gambaran dari karakteristik responden dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 7.**

*Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin*

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentasi
Laki-laki	18	17.8%
Perempuan	83	82.2%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

**Tabel 8.***Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Usia*

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
≤ 25 Tahun	5	4.9%
26 – 35 Tahun	54	53.46%
36 – 45 Tahun	31	30.69%
46 – 55 Tahun	7	6.8%
≥ 56 Tahun	4	3.9%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

**Tabel 9.***Karakteristik Subjek Penelitian Berdasarkan Masa Jabatan*

<b>Masa Jabatan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentasi</b>
1-3 Tahun	15	14.8%
3-5 Tahun	12	11.8%
> 5 Tahun	74	73.2%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan hasil karakteristik subjek penelitian di atas, dapat diketahui bahwa dengan jumlah responden sebanyak 101 orang, bahwa mayoritas responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 83 orang atau 82.2%, sedangkan responden laki-laki sebanyak 18 orang atau 17.8%. Usia subjek dalam penelitian ini berkisar antara 23 – 57 tahun. Pada masa jabatan responden mayoritas adalah memiliki masa jabatan > 5 tahun sebanyak 74 orang atau 73.2%, diikuti dengan masa jabatan 1-3 tahun sebanyak 15 orang atau 14.8% dan masa jabatan 3-5 tahun sebanyak 12 orang atau 11.8%.

## **2. Deskripsi Penilaian Subjek**

Deskripsi data penelitian memiliki tujuan untuk mengetahui skor dari ketiga skala yang digunakan dalam penelitian yaitu skala *burnout*, skala beban

kerja dan skala stres kerja, maka dapat diketahui data deskripsi terdiri dari data data empirik yaitu skor yang sebenarnya diperoleh dari hasil penelitian dan data hipotetik yaitu skor yang diperoleh dari responden penelitian. Berikut merupakan deskripsi data penelitian yang telah dilakukan:

**Tabel 10.**  
*Deskripsi Penilaian Subjek*

Variabel	Hipotetik			
	Min	Max	Mean	SD
<b>Beban Kerja</b>	4	16	10	2
<b>Stres Kerja</b>	25	100	62.5	12.5
<b>Burnout</b>	0	114	57	19

Setelah memperoleh hasil dari deskripsi data penelitian, peneliti menunjukkan kategorisasi subjek pada variabel beban kerja, stres kerja dan *burnout* berdasarkan analisis hipotetik yang dilakukan terhadap data penelitian. Berikut merupakan kategorisasi berdasarkan analisis hipotetik:

**Tabel 11.**  
*Kategorisasi Subjek Pada Variabel Burnout*

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 38$	60	59,40%
Sedang	$38 \leq X < 76$	40	39,60%
Tinggi	$76 \geq X$	1	0,99%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga kategorisasi subjek pada variabel beban kerja. Subjek dengan kecenderungan mengalami *burnout* rendah berjumlah 60 orang (59,40%), subjek mengalami *burnout* sedang berjumlah 40 orang (39.60%), dan subjek mengalami *burnout* tinggi berjumlah 1 (0.99%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas

kecenderungan yang mengalami *burnout* pada subjek penelitian ini masuk kedalam kategori rendah.

**Tabel 12.**

*Kategorisasi Subjek Pada Variabel Beban Kerja*

Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 8$	1	0.9%
Sedang	$8 \leq X < 12$	14	13.86%
Tinggi	$12 \geq X$	85	84,15%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat tiga kategorisasi subjek pada variabel beban kerja. Subjek dengan kecenderungan memiliki beban kerja rendah berjumlah 1 orang (0.99%), subjek memiliki beban kerja sedang berjumlah 14 orang (13.86%), dan subjek dengan beban kerja tinggi berjumlah 84 (84.15%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas kecenderungan beban kerja pada subjek penelitian ini adalah tinggi.

**Tabel 13.**

*Kategorisasi Subjek Pada Variabel Stres Kerja*

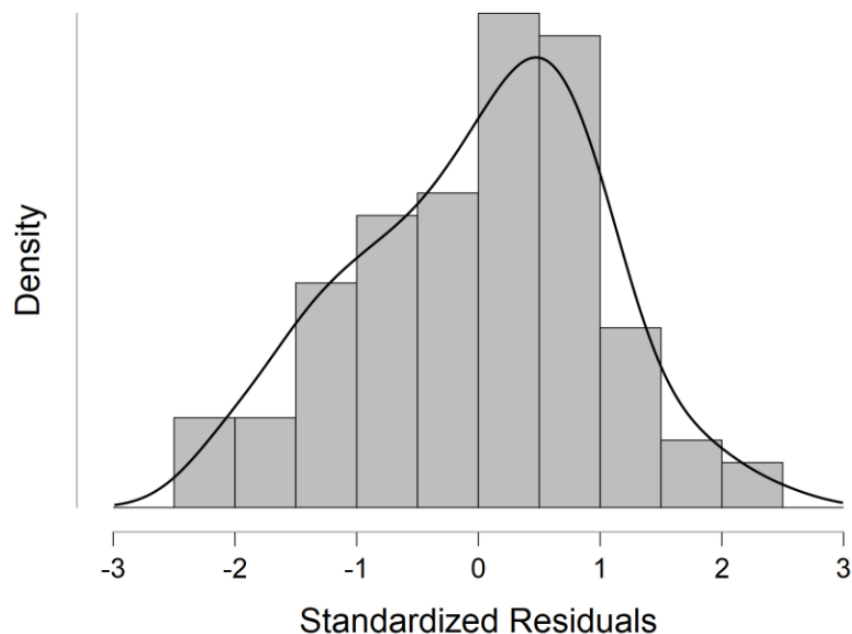
Kategorisasi	Rentang Skor	Jumlah	Persentase
Rendah	$X < 50$	45	44.55%
Sedang	$50 \leq X < 75$	53	52.47%
Tinggi	$75 \geq X$	3	2.97%

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima kategorisasi subjek pada variabel stres kerja. Subjek yang memiliki stres kerja rendah berjumlah 45 orang (44.55%), subjek yang memiliki stres kerja sedang berjumlah 53 orang (52.47%) dan subjek dengan stres kerja tinggi berjumlah 3 orang (2.97%). Maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas kecenderungan stres kerja pada subjek penelitian ini adalah sedang.

### 3. Hasil Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel bebas berdistribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat melalui Histogram (*Standardized Residuals Histogram*) dengan cara melihat penyebaran datanya.



**Gambar 2.** *Histogram Hasil Uji Normalitas*

Berdasarkan gambar diatas terlihat bahwa residual data semakin banyak mendekati nol dan menurun membentuk lonceng sempurna, sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

#### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang tinggi antara variabel bebas atau tidak. Hasil uji

multikolinieritas dapat terlihat melalui nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) dan *tolerance* pada proses analisis regresi, jika nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

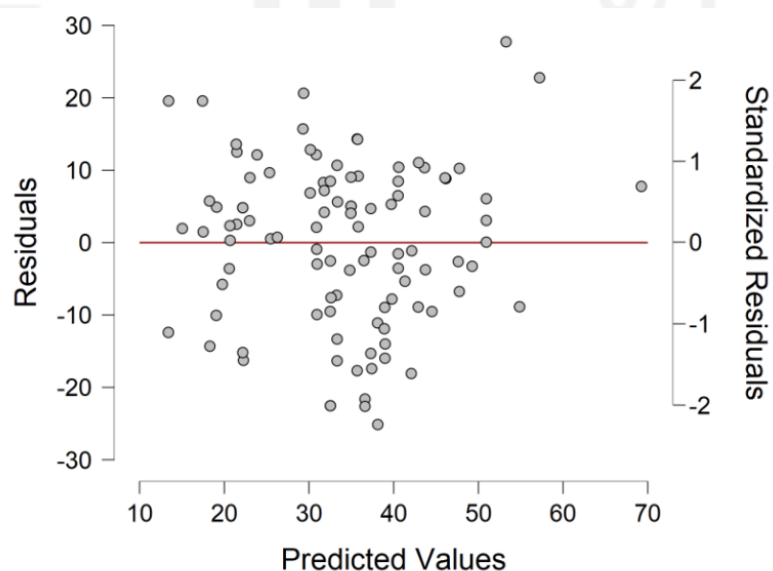
**Tabel 14.**  
*Hasil Uji Multikolinearitas*

Variabel	VIF
Beban Kerja	1.000
Stres Kerja	1.000

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) yang diperoleh sebesar 1 atau kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas.

### c. Uji Homoskedastisitas

Uji homoskedastisitas bertujuan untuk mengetahui homogenitas varians dari residual. Hasil uji homoskedastisitas dapat dilihat melalui grafik *scatterplot* dengan cara melihat penyebaran datanya.



**Gambar 3.** *Scatter Plot* Hasil Uji Homoskedastisitas

Gambar tersebut menunjukkan bahwa distribusi acak yang seimbang, yaitu residual tersebar di sekitar nol. Gambaran pada gambar tersebut menunjukkan bahwa asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

#### 4. Hasil Uji Hipotesis

##### a. Analisis Mediasi

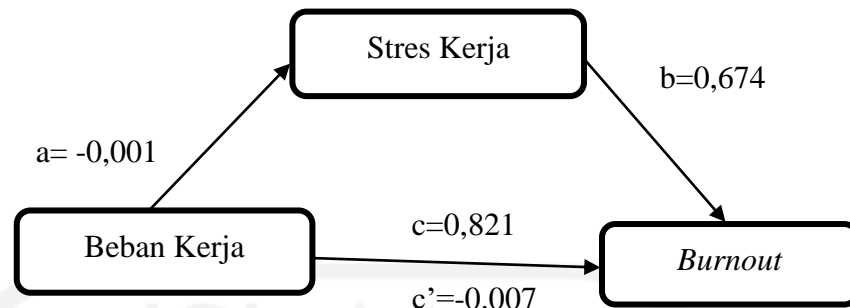
Berdasarkan hasil analisis mediasi yang dilakukan dapat diketahui nilai koefisien jalur pada model pengaruh beban kerja terhadap variabel *burnout* melalui stres kerja.

**Tabel 15.**  
*Hasil Analisis Mediasi*

Variabel	Koefisien Beta	Sig.
Beban kerja → <i>Burnout</i>	0.821	0.153
Beban kerja → Stres kerja → <i>Burnout</i>	-0.007	0.989

Dari hasil pengujian mediasi diperoleh hasil pengujian mediasi stres kerja pada variabel beban kerja terhadap *burnout*. Hasil di atas menunjukkan bahwa koefisien jalur beban kerja terhadap variabel *burnout* setelah variabel stres kerja dimasukkan ke dalam model bernilai -0.007 dan nilai sig. sebesar 0.989. Dikarenakan sig lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $0.989 > 0.05$ ), maka berarti stres kerja tidak memediasi hubungan positif beban kerja terhadap *burnout*.

Hubungan beban kerja terhadap *burnout* yang dimediasi oleh stres kerja tersebut dibuktikan dengan hasil dengan menggunakan bantuan aplikasi *Jeffrey's Amazing Statistics Program (JASP) 0.12.2 Version* pada gambar berikut:



**Gambar 4.** Hubungan Beban Kerja terhadap Burnout melalui Stres Kerja

### b. Uji Regresi Linier

Model regresi linier untuk mengetahui hubungan signifikan variabel bebas terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen yaitu beban kerja, variabel mediasi yaitu stres kerja, dan variabel dependen yaitu *burnout*. Pada analisis regresi linier sederhana ini membuktikan adakah hubungan antara variabel independen dan mediasi terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan regresi dapat ditunjukkan pada tabel berikut ini:

**Tabel 13.**  
*Hasil Uji Regresi Linier*

Variabel	Koefisien Beta	Sig.	R-square
Beban kerja – <i>Burnout</i>	0.103	0.305	0.011
Beban kerja - Stres kerja	-0.001	0.989	0.000
Stres kerja – <i>Burnout</i>	0.674	0.000	0.454

Pada tabel diatas menunjukkan adanya hubungan dan kontribusi antar variabel. Penjelasan hubungan antar variabel berdasarkan tabel diatas akan dijelaskan sebagai berikut:



1. Hubungan beban kerja terhadap *burnout*

Hasil di atas menunjukkan nilai  $p=0.305$ . Dikarenakan nilai  $p=0.305$  lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $p>0.05$ ), maka berarti beban kerja tidak memiliki hubungan positif terhadap *burnout*.

2. Hubungan beban kerja terhadap stres kerja

Hasil di atas menunjukkan nilai  $p=0.989$ . Dikarenakan nilai  $p=0.989$  lebih besar dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $p>0.05$ ), maka berarti beban kerja tidak memiliki hubungan positif terhadap stres kerja.

3. Hubungan stres kerja terhadap *burnout*

Hasil di atas menunjukkan nilai  $p=0.000$ . Dikarenakan nilai  $p=0.000$  lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  atau ( $0.000<0.05$ ), maka berarti stres kerja memiliki hubungan positif terhadap *burnout*.

Selain hubungan antar variabel, terdapat pula nilai *r-square* pada tabel di atas yang menjelaskan tentang koefisien determinasi. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Penjelasan antar hubungan berdasarkan tabel di atas akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *R square* pada hubungan beban kerja terhadap *burnout* sebesar 0.011 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel beban kerja sebesar 1.1% terhadap *burnout*, sedangkan sisanya 98.9% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel di atas.
2. Nilai *R square* pada hubungan beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.000 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel beban

kerja sebesar 0% terhadap stres kerja, sedangkan sisanya 100% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel di atas.

3. Nilai *R square* pada hubungan stres kerja terhadap *burnout* sebesar 0.454 menunjukkan bahwa besarnya peran atau kontribusi variabel stres kerja sebesar 45.4% terhadap *burnout*, sedangkan sisanya 54.6% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel di atas.

## 5. Hasil Uji Korelasi

### a. Uji Korelasi Antar Aspek Beban Kerja dan *Burnout*

**Tabel 16.**

*Hasil Uji Korelasi Aspek Beban Kerja dan Burnout*

	<b>Kelelahan Emosional</b>	<b>Depersonalisasi</b>	<b>Kurangnya Penghargaan Diri</b>
<b>Mental Demand (r)</b>	0.001	-0.129	-0.194
Sig.	0.268	0.197	0.052
<b>Physical Demand (r)</b>	0.145	0.186	-0.221
Sig.	0.148	0.062	0.027*
<b>Temporary Demand (r)</b>	0.200	-0.0186	0.014
Sig.	0.045*	0.861	0.893
<b>Effort (r)</b>	0.146	0.018	-0.133
Sig.	0.144	0.857	0.186

\* :  $p < 0.05$

Hasil analisis antar aspek beban kerja dengan *burnout* menunjukkan terdapat dua aspek yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Aspek beban kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan aspek *burnout*, yaitu *physical demand* dan *temporary demand*. Hubungan antara *physical demand* dengan kurangnya penghargaan diri memiliki nilai koefisien  $r = -0.221$  dan

nilai sig  $p=0.027$ , sedangkan hubungan antara *temporary demand* dengan kelelahan emosional memiliki nilai koefisien  $r=0.200$  dan nilai sig  $p=0.045$ .

#### b. Uji Korelasi Antar Aspek Beban Kerja dan Stres Kerja

**Tabel 17.**

*Hasil Uji Korelasi Aspek Beban Kerja dan Stres Kerja*

	<b>Mental Demand</b>	<b>Physical Demand</b>	<b>Temporary Demand</b>	<b>Effort</b>
<b>Gejala Vitalitas (r)</b>	-0.279	-0.061	-0.096	-0.382
Sig.	0.005*	0.547	0.341	<.001*
<b>Gejala Marah (r)</b>	-0.090	0.069	-0.077	-0.065
Sig.	0.373	0.493	0.442	0.518
<b>Gejala Kelelahan (r)</b>	0.062	0.355	0.046	0.042
Sig.	0.541	<.001*	0.647	0.680
<b>Gejala Kecemasan(r)</b>	-0.092	0.171	-0.029	-0.124
Sig.	0.358	0.088	0.776	0.215
<b>Gejala Depresi (r)</b>	-0.120	0.066	-0.050	-0.067
Sig.	0.232	0.511	0.618	0.505
<b>Gejala Fisik (r)</b>	-0.087	0.126	-0.017	-0.011
Sig.	0.368	0.209	0.869	0.911

\* :  $p < 0.05$

Hasil analisis antar aspek beban kerja dengan stres kerja menunjukkan terdapat tiga aspek yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Aspek beban kerja yang memiliki hubungan signifikan dengan aspek stres kerja, yaitu *mental demand*, *physical demand*, dan *effort*. Hubungan antara *mental demand* dengan gejala vitalitas memiliki nilai koefisien  $r=-0.279$  dan nilai sig  $p=0.005$ , hubungan antara *physical demand* dengan gejala kelelahan memiliki nilai koefisien  $r=0.335$  dan nilai sig  $p<0.001$ , sedangkan hubungan antara *effort* dengan gejala vitalitas memiliki nilai koefisien  $r=-0.382$  dan nilai sig  $p<0.001$ .

**c. Uji Korelasi Antar Aspek Stres Kerja dan *Burnout***

**Tabel 18.**

*Hasil Uji Korelasi Aspek Stres Kerja dan Burnout*

	<b>Kelelahan Emosional</b>	<b>Depersonalisasi</b>	<b>Kurangnya Penghargaan Diri</b>
<b>Gejala Vitalitas (r)</b>	0.089	0.027	0.241
Sig.	0.375	0.787	0.015*
<b>Gejala Marah (r)</b>	0.318	0.272	0.054
Sig.	0.001*	0.006	0.590
<b>Gejala Kelelahan (r)</b>	0.460	0.312	0.025
Sig.	<.001*	0.001*	0.800
<b>Gejala Kecemasan (r)</b>	0.638	0.384	0.199
Sig.	<.001*	<.001*	0.046*
<b>Gejala Depresi (r)</b>	0.697	0.373	0.241
Sig.	<.001*	<.001*	0.015*
<b>Gejala Fisik (r)</b>	0.608	0.294	0.268
Sig.	<.001*	0.003*	0.007*

\* :  $p < 0.05$

Hasil analisis antar aspek stres kerja dengan *burnout* menunjukkan terdapat beberapa aspek yang memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Seluruh aspek stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan aspek *burnout*. Aspek gejala marah ( $r=0.318$ ), gejala kelelahan ( $r=0.460$ ), gejala kecemasan ( $r=0.638$ ), gejala depresi ( $r=0.679$ ) dan gejala fisik ( $r=0.608$ ) memiliki hubungan positif dengan aspek kelelahan emosional dengan nilai sig  $p \leq 0.001$ . Aspek gejala kelelahan ( $r=0.312$ ), gejala kecemasan ( $r=0.384$ ), gejala depresi ( $r=0.373$ ) dan gejala fisik ( $r=0.294$ ) memiliki hubungan positif dengan aspek depersonalisasi dengan nilai sig  $p \leq 0.001$ . Aspek gejala vitalitas ( $r=0.241$ ), gejala kecemasan ( $r=0.199$ ), gejala depresi ( $r=0.241$ ) dan gejala fisik ( $r=0.268$ ) memiliki hubungan positif dengan aspek kurangnya penghargaan diri dengan nilai sig  $p \leq 0.001$ .

#### D. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara beban kerja dan *burnout* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah X. Responden pada penelitian ini merupakan pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah X yang telah memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengambilan data dilakukan secara *online* dengan media *google form*.

Berdasarkan pengujian hipotesis mengenai hubungan beban kerja terhadap *burnout* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa hubungan beban kerja terhadap *burnout* melalui stres kerja memiliki nilai sig sebesar 0.989 ( $p < 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan beban kerja terhadap *burnout* melalui stres kerja. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  ditolak yang artinya bahwa stres kerja tidak memediasi hubungan beban kerja terhadap *burnout*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Stres kerja tidak menunjukkan hubungan mediasi dari beban kerja terhadap *burnout*. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Atmaja dan Suana (2018) dan Kusumawati dan Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja mampu memediasi hubungan beban kerja terhadap *burnout*.

Kemudian, hubungan beban kerja terhadap *burnout* ( $H_2$ ) diperoleh hasil bahwa hubungan beban kerja terhadap *burnout* memiliki nilai sig sebesar 0.305 ( $p < 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan beban kerja terhadap *burnout* atau  $H_2$  ditolak. Hal tersebut tidak sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyebutkan bahwa beban kerja merupakan salah satu variabel yang

mempengaruhi *burnout*. Dengan kata lain, hasil penelitian ini tidak mendukung hasil-hasil penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja *burnout*, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan, seperti penelitian yang dilakukan oleh Vander Elst et al. (2016), Van Den Broeck et al. (2017) dan Thakur (2018) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan *burnout*.

Berdasarkan kategorisasi empirik, rata – rata tingkat beban kerja pada pegawai di RSUD X termasuk dalam kategori tinggi, namun untuk rata – rata tingkat *burnout* termasuk dalam kategori rendah. Pangastiti (2011) yang menjelaskan bahwa *burnout* banyak ditemukan pada profesi yang bersifat *human service* yang menuntut untuk banyak berinteraksi dengan orang lain. Namun, bagi sebagian besar pegawai RSUD X, berinteraksi dengan rekan kerja maupun pasien dalam sehari – hari justru memberikan kebahagiaan dan semangat saat bekerja. Hal tersebut terlihat dari jawaban pegawai pada beberapa aitem skala *Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey* (MBI-HSS) yang menunjukkan kondisi pegawai saat bekerja. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Xiaoming et al., (2014) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja seperti hubungan yang baik antar staf medis di rumah sakit dapat mempengaruhi terjadinya *burnout*. Dengan kata lain, pegawai RSUD Hassanudin Damrah Manna tidak merasa terbebani dengan tuntutan pekerjaan yang mengharuskan adanya interaksi secara intensif dengan orang lain.

Peneliti juga melakukan analisis tambahan uji korelasi antara aspek beban kerja dan *burnout*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara aspek

*physical demand* dan kurangnya penghargaan diri dengan nilai sig  $p=0.027$  ( $p<0.05$ ). Hasil tersebut tampak cenderung sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Waddill-Goad (2019) yang menjelaskan bahwa ketika berkurangnya kesejahteraan dan kinerja kerja akibat beban kerja melebihi kapasitas yang dapat diterima pegawai dapat menyebabkan ketegangan fisiologis seperti peningkatan denyut jantung dan perubahan perilaku seperti berkurangnya kecepatan kerja. Dengan kata lain, pegawai dengan beban kerja yang tinggi memiliki hambatan dalam menyelesaikan tugasnya akibat penurunan kualitas kerjanya. Selain itu, hasil uji korelasi juga menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *temporal demand* dan kelelahan emosional dengan nilai  $p=0.045$  ( $p<0.05$ ). *Temporal demand* merupakan tekanan yang dirasakan pada saat mengerjakan suatu tugas dalam periode waktu tertentu. Xiaoming et al. (2014) menyatakan bahwa *burnout* dapat terjadi ketika beban kerja yang dialami memburuk seperti persyaratan kerja yang melebihi batas dan perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Dengan kata lain, beban kerja yang menuntut waktu tertentu dalam penyelesaiannya dapat memicu terjadinya *burnout* pada pegawai. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun hipotesis ditolak, namun beberapa aspek dari beban kerja dan *burnout* menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel.

Kemudian, berdasarkan pengujian hipotesis hubungan beban kerja terhadap stres kerja ( $H_3$ ) diperoleh hasil bahwa hubungan beban kerja terhadap stres kerja memiliki nilai sig sebesar 0.989 ( $p<0.05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan beban kerja terhadap stres kerja atau  $H_3$  ditolak. Hal tersebut tidak sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa ada hubungan positif dan

signifikan antara beban kerja dan stres kerja, dimana semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula stres kerja yang dialami, seperti penelitian yang dilakukan oleh Nanda et al. (2020) dan Lumuddin et al. (2021) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dan stres kerja.

Berdasarkan kategorisasi data hipotetik yang diperoleh stres kerja yang dialami pegawai RSUD X tergolong sedang. Sebanyak 52.47% pegawai termasuk dalam kategori sedang bagi yang mengalami gejala dari respon stres kerja. Sedangkan, rata – rata tingkat beban kerja pada pegawai di RSUD X termasuk dalam kategori tinggi. Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja cukup berperan dalam terjadinya stres kerja yang dialami pegawai RSUD X. Namun stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai hal selain beban kerja, seperti kegentingan status kontrak, niat untuk mengubah sistem kerja, stres antara kerja dan rumah, gaji yang diterima, hubungan di tempat kerja, memimpin kegiatan pelatihan, dan menangani pasien (Gonçalves et al., 2019). Menurut pendapat Koesomowidjojo (2017) sistem pengupahan/penggajian turut memberikan kontribusi besar terhadap beban kerja yang diterima. Sejalan dengan penelitian Hung et al. (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji mempengaruhi stres kerja pegawai dimana saat pegawai merasa puas dengan gaji yang diterimanya maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Lebih lanjut, berdasarkan data pada skala stres kerja yang diperoleh, Sebagian besar pegawai RSUD X tidak mengalami gejala marah, kecemasan dan depresi. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai tetap mampu mengerjakan pekerjaannya dengan sikap yang positif. Babore et al. (2020) menyatakan bahwa



sikap positif terhadap situasi yang berpotensi menimbulkan stres saat bekerja merupakan faktor pelindung utama agar terhindar dari stres kerja. Didukung oleh pendapat Dhania (2010) terdapat individu yang tidak merasa stres saat memiliki beban kerja yang banyak melainkan merasa lebih bersemangat untuk bekerja, karena individu dapat merasa lebih tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi beban kerja yang berat, sehingga giat dan rajin dalam mencapai beban kerja yang diberikan.

Namun, peneliti juga melakukan analisis tambahan uji korelasi antara aspek beban kerja dan stres kerja. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara aspek *physical demand* dan gejala kelelahan dengan nilai  $p < 0.001$  ( $p < 0.05$ ). *Physical demand* merupakan sejumlah rangkaian aktivitas yang menuntut tenaga fisik misalnya, mendorong, memutar, menarik, mengendalikan, mengaktifkan, dan lainnya. Menurut Soleman (2011) pekerjaan yang menuntut banyak tenaga fisik merupakan bagian dari beban kerja. Apabila hal tersebut berlangsung lama tentu saja akan membuat pegawai mengalami kelelahan secara fisiologis. Ketika tuntutan-tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas seorang pegawai untuk memenuhi tuntutan itu secara memadai akan memicu terjadinya stres kerja (Kokoroko & Sanda, 2019). Didukung oleh pendapat Hendrawan et al. (2020) yang menjelaskan bahwa salah satu penyebab terjadinya stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan dan dapat terlihat melalui gejala fisiologis seperti mudah lelah secara fisik, gangguan lambung, gangguan pernafasan, kepala pusing, migrain, ketegangan otot, masalah tidur bahkan kematian. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa meskipun hipotesis ditolak, namun beberapa aspek dari

beban kerja dan stres kerja menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara kedua variabel.

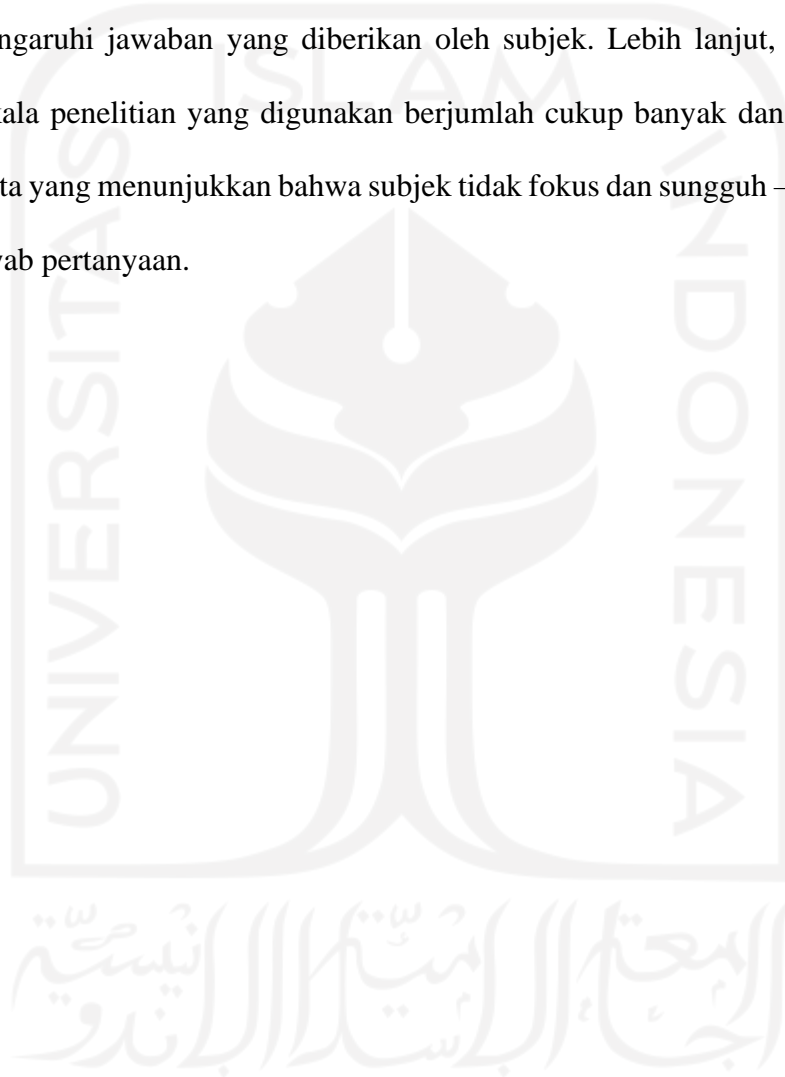
Pada pengujian hipotesis hubungan stres kerja terhadap *burnout* (H<sub>4</sub>) diperoleh hasil bahwa hubungan stres kerja terhadap *burnout* memiliki nilai sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ), yang berarti terdapat hubungan stres kerja terhadap *burnout* atau H<sub>4</sub> diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gonçalves et al. (2019) dan Saputro et al. (2020) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Stres kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja pegawai karena mengalami tekanan yang berat dalam bekerja. Setiap individu memiliki kemampuan masing-masing dalam bekerja, apabila individu bekerja diluar kemampuan tentu perasaan tertekan akan muncul. Ketika seseorang mulai merasa tertekan maka ia merasa gelisah, lelah dan lemah setelah bekerja setiap hari. Kondisi ini perlahan-lahan akan membuat seseorang tidak bahagia berada di tempat kerja dan memicu timbulnya *burnout* pada seseorang. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Kusumawati dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa apabila seseorang mengalami stres kerja yang berkepanjangan hingga timbul perasaan frustrasi, lelah fisik maupun emosional, merasa pekerjaannya menguras emosi, dan kurang bersemangat untuk bekerja, maka sikap *burnout* seseorang dalam bekerja akan muncul.

Selain itu, peneliti juga melakukan analisis tambahan uji korelasi antara aspek stres kerja dan *burnout*. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beberapa aspek seperti kelelahan emosional dengan gejala marah, gejala kelelahan, gejala kecemasan, depresi serta reaksi fisik dengan masing-masing nilai

$p < 0.001$  ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Kusumawati dan Dewi (2021) yang menunjukkan bahwa stres kerja yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi emosional, fisik, dan mental yang kemudian dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental karena terkurasnya energi untuk menghadapi stres yang terus-menerus. Stres kerja yang terjadi secara terus-menerus dengan intensitas yang tinggi dapat menyebabkan terjadinya *burnout* (Dewi & Riana, 2019). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami pegawai terhadap pekerjaan, maka akan semakin meningkatkan *burnout* dalam bekerja.

Peneliti menyadari adanya kelemahan dalam penelitian ini. Kelemahan tersebut terdapat pada proses pengambilan data, yaitu pengambilan data dilakukan dengan cara menyebarkan *broadcast* secara *online* karena adanya pandemi *COVID-19* saat ini. Akibat pandemi tersebut, sulit untuk melaksanakan proses pengambilan data secara spesifik dan langsung. Peneliti harus mengecek latar belakang dan kesiediaan subjek untuk mengisi skala penelitian secara berkala agar tidak ada data – data subjek yang tidak sesuai dengan kriteria subjek penelitian. Apabila peneliti menemukan subjek yang tidak sesuai dengan kriteria, maka peneliti akan menghapus data subjek tersebut dan kembali mencari subjek lainnya yang lebih sesuai dengan kriteria subjek penelitian yang diinginkan. Oleh karena hal tersebut, durasi pengambilan data agar mencapai minimum subjek penelitian melebihi waktu yang seharusnya. Kelemahan penelitian lainnya adalah peneliti tidak melampirkan pertanyaan mengenai pendidikan terakhir, gaji/pendapatan yang didapat oleh setiap pegawai dan klasifikasi posisi jabatan pegawai. Sedangkan pertanyaan demografi

terkait hal tersebut akan memberikan data yang lebih beragam terutama pada analisis uji hipotesis khususnya mengenai beban kerja yang diterima pegawai. Selain itu, terdapat kekeliruan pada proses penyusunan alat ukur dimana peneliti mengubah respon dari pertanyaan pada skala stres kerja. Hal itu tentunya mempengaruhi jawaban yang diberikan oleh subjek. Lebih lanjut, jumlah aitem pada skala penelitian yang digunakan berjumlah cukup banyak dan terdapat bias pada data yang menunjukkan bahwa subjek tidak fokus dan sungguh – sungguh saat menjawab pertanyaan.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar hipotesis yang diajukan tidak diterima. Hanya variabel stres kerja dan *burnout* yang memiliki hubungan positif. Semakin tinggi stres kerja pegawai, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialami. Beban kerja tidak memiliki hubungan positif terhadap *burnout* dan stres kerja. Selain itu, stres kerja juga tidak memediasi hubungan positif beban kerja terhadap *burnout*. Jadi tidak ada keterkaitan antara beban kerja dan *burnout*, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja.

#### **B. Saran**

##### **1. Bagi Subjek Penelitian**

Subjek diharapkan dapat meningkatkan kemampuan mengelola waktu yang baik dengan cara membuat daftar tugas yang harus dilaksanakan dengan memperhatikan faktor prioritas untuk mengurangi beban kerja, istirahat yang cukup, mengurangi respon perilaku dan emosi negatif terhadap stres, menjaga keseimbangan antara bekerja dan berlibur untuk menghindari resiko terjadinya *burnout* saat bekerja.

2. Bagi RSUD Hassanuddin Damrah Manna Bengkulu Selatan

Pihak Manajemen RSUD dapat memberikan himbauan mengenai pentingnya menjaga cara kerja yang memprioritaskan kualitas pelayanan pada pasien, memperjelas kembali apa yang menjadi beban pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai sehingga pegawai senang bekerja dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai deskripsi pekerjaan, memberikan kejelasan setiap bagian apa yang menjadi tujuannya dalam bekerja dan dari segi apa pencapaiannya diukur.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi bagi penelitian sejenis yang ingin meneliti *burnout* pada subjek yang berprofesi dalam bidang pelayanan sosial. Peneliti selanjutnya dapat menambahkan atau meneliti faktor lain guna mengetahui faktor yang mempengaruhi dan memediasi *burnout* seperti data-data demografis berupa besaran gaji atau latar belakang pendidikan. Selain itu, peneliti juga diharapkan dapat meneliti lebih lanjut mengenai *burnout* yang dikaitkan dengan variabel lain yang berhubungan dengan karakteristik organisasi dan kepribadian pada pegawai karena berdasarkan penelitian terdahulu, kedua faktor tersebut diprediksi memiliki hubungan dengan terjadinya *burnout* pada pegawai. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat meneliti variabel dengan menggunakan skala yang lebih singkat agar waktu subjek ketika mengisi skala atau kuesioner menjadi lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. A. R. (2013). Kecerdasan emosional, dukungan sosial dan kecenderungan burnout. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2).
- Aprilia, T. D., Somantri, I., & Mirwanti, R. (2019). Beban kerja mental perawat ruang kritis dan IGD di RSUD Kota Bandung. *Journal of Nursing Care*, 2(3). <https://doi.org/10.24198/jnc.v2i3.20372>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09>
- Babore, A., Lombardi, L., Viceconti, M. L., Pignataro, S., Marino, V., Crudele, M., Candelori, C., Bramanti, S. M., & Trumello, C. (2020). Psychological effects of the COVID-2019 pandemic: Perceived stress and coping strategies among healthcare professionals. *Psychiatry Research*, 293. <https://doi.org/10.1016/J.PSYCHRES.2020.113366>
- Baron, A. R., & Greenberg, J. (2003). Organizational behaviour in organization. *Understanding and Managing the Human Side of Work*. <http://www.sci epub.com/reference/151308>
- Chen, J. C., & Silverthorne, C. (2008). The impact of locus of control on job stress, job performance and job satisfaction in Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, 29(7), 572–582. <https://doi.org/10.1108/01437730810906326>
- Chernoff, P., Adedokun, C., McManus, J., & Payne, A. (2019). Burnout in the emergency department hospital staff at cork university hospital. *Irish Journal of Medical Science*, 188, 667–674. <https://doi.org/10.1007/s11845-018-1871-5>
- da Lopez, A, A, V, P. (2019). *Uji validitas dan reliabilitas short version of new brief job stress questionnaire versi bahasa indonesia sebagai alat penilai stres kerja pada pekerja kantor*. Universitas Indonesia.
- Darmawan, A. A. Silviandari, I. A., & Susilawati, I. R. (2015). Hubungan burnout dengan work-life balance pada dosen wanita. *JURNAL MEDIAPSI*, 1(1), 28–39.
- Denning, M., Goh, E. T., Tan, B., Kanneganti, A., Almonte, M., Scott A., & Kinross, J. (2021). Determinants of burnout and other aspects of psychological well-being in healthcare workers during the Covid-19 pandemic: A multinational cross-sectional study. *PLoS ONE*, 16(4).
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3).
- Dhanias, D. R. (2010). *Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja*

(studi pada medical representatif di Kota Kudus): Vol. I (Issue 1).

- Fouquereau, E., Morin, A. J. S., Lapointe, É., Mokoukolo, R., & Gillet, N. (2019). Emotional labour profiles: Associations with key predictors and outcomes. *Work and Stress*, 33(3), 268–294.  
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1502835>
- Gaol, N, T, L. (2016). Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Gibson, I. (1987). *Organisasi : Perilaku Struktur Proses*. Binarupa Aksara.
- Gnerre, P., Rivetti, C., Rossi, A. P., Tesei, L., Montemurro, D., & Nardi, R. (2017). Work stress and burnout among physicians and nurses in internal and emergency departments. *Italian Journal of Medicine*, 11(2), 151–158.  
<https://doi.org/10.4081/itjm.2017.740>
- Gonçalves, A., Fontes, L., Simões, C., & Gomes, A. R. (2019). Stress and burnout in health professionals. *Occupational and Environmental Safety and Health*, 563–571. [https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3\\_60](https://doi.org/10.1007/978-3-030-14730-3_60)
- Griffin, M. A., & Clarke, S. (2010). Stress and well-being at work. *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Vol 3: Maintaining, Expanding, and Contracting the Organization.*, 359–397.  
<https://doi.org/10.1037/12171-010>
- Hanafi, M., & Yuniasanti, R. (2012). Hubungan antara kematangan emosi dan burnout pada perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta. *Insight*, 10(1), 65–76.
- Hart, S. G., & Field California Lowell Staveland, -Moffett E. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*.
- Hendrawan, A., Suchahyowati, H., & ... (2020). Peran organizational citizenship behavior (OCB) dalam menurunkan stress kerja. *Jurnal HUMMANSI ...*, 3, 23–34. <https://journal.stikomys.ac.id/index.php/jurnal-hummani/article/download/237/142>
- Hestya, I. (2012). *Hubungan kerja shift terhadap kelelahan perawat di instalasi rawat inap RSUD dr. Sayidiman Magetan*. Politeknik Kesehatan Surabaya.
- Hoonakker, P., Carayon, P., Gurses, A. P., Brown, R., Khunlertkit, A., McGuire, K., & Walker, J. M. (2011). Measuring workload of ICU nurses with a questionnaire survey: The NASA Task Load Index (TLX). *IIE Transactions on Healthcare Systems Engineering*, 1(2), 131–143.  
<https://doi.org/10.1080/19488300.2011.609524>
- Hung, L.-M., Lee, Y.-S., & Lee, D.-C. (2018). The moderating effects of salary satisfaction and working pressure on the organizational climate, organizational commitment to turnover intention. In *International Journal of*



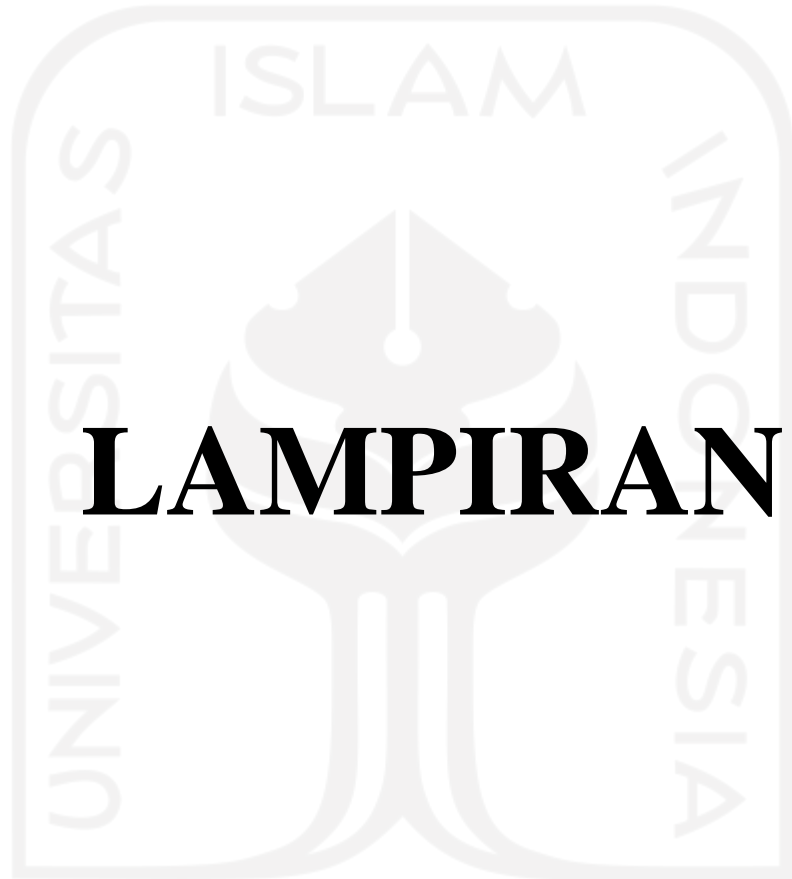
*Business and Society* (Vol. 19, Issue 1).

- Inoue, A., Kawakami, N., Shimomitsu, T., Tsutsumi, A., Haratani, T., Yoshikawa, T., Shimazu, A., & Odagiri, Y. (2014). Development of a short version of the new brief job stress questionnaire. *Industrial Health*, 52(6), 535–540. <https://doi.org/10.2486/indhealth.2014-0114>
- Jankome, P. K., & Ritacco, M. M. M. (2013). The impact of stress and burnout on employees' performance at botswana power corporation. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business (IJCRB)*, 5(6), 795–824. [https://www.researchgate.net/publication/266393648\\_The\\_Impact\\_of\\_Stress\\_and\\_Burnout\\_on\\_Employees'\\_Performance\\_at\\_Botswana\\_Power\\_Corporation](https://www.researchgate.net/publication/266393648_The_Impact_of_Stress_and_Burnout_on_Employees'_Performance_at_Botswana_Power_Corporation)
- Khalid, A., Pan, F., Li, P., Wang, W., & Ghaffari, A. S. (2020). The impact of occupational stress on job burnout among bank employees in pakistan, with psychological capital as a mediator. *Frontiers in Public Health*, 7(410), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2019.00410>
- King, L. B. (2010). *Psikologi umum*. Salemba Humanika.
- Koc, E., & Bozkurt, G. A. (2017). *Service failures and recoveries textbook view project yerel halkın turizme yönelik algıları: Erdek örneği view project*. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305318>
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. In *Raih Asa Sukses*.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of workload on job stress of Ghanaian OPD Nurses: The role of coworker support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kusumawati, P, M., & Dewi, I, G, A, M. (2021). *Peran stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Bandung*. 10(3), 209–228.
- Laeque, S. H. (2014). Role of work-family conflict in job burnout: Support from the banking sector of pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40, 1–12. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.40.1>
- Lumuddin, Y., Sismulyanto, Menap, Septiana, B. H., & Nurdiana, Ovie Lestya Budiharjo, N. (2021). Relationship between Workload and Work Stress of Post- Disaster Nurses in the Emergency Room of the Regional General Hospital in. *Medico-Legal Update*, 21(3), 45–51. [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:K\\_G4NAhehnQJ:scholar.google.com/+workload+and+work+stress&hl=en&as\\_sdt=0,5&as\\_ylo=2017&as\\_vis=1](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:K_G4NAhehnQJ:scholar.google.com/+workload+and+work+stress&hl=en&as_sdt=0,5&as_ylo=2017&as_vis=1)
- Marizki, I., Wahyuning, C. S., & Desrianty, A. (2014). Evaluasi beban kerja mental dan kualitas tidur operator call center menggunakan metode heart rate

- variability dan sleep quality index. *REKA INTEGRATA*, 2(2).  
<https://ejournal.itenas.ac.id/index.php/rekaintegra/article/view/408>
- Marques, M. M., Alves, E., Queirós, C., Norton, P., & Henriques, A. (2018). The effect of profession on burnout in hospital staff. *Occupational Medicine*, 68(3), 207–210. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqy039>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–1133.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2017a). New insights into burnout and health care: Strategies for improving civility and alleviating burnout. *Medical Teacher*, 39(2), 160–163. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2016.1248918>
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2017b). Understanding burnout: New models. In *The Handbook of Stress and Health* (pp. 36–56). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch3>
- Maslach, Christina, Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mujiatun, S., Jufrizen, & Ritonga, P. (2019). Model kelelahan emosional: Antaseden dan dampaknya terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi dosen. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 447–465.  
<https://mix.mercubuana.ac.id/media/293236-model-kelelahan-emosional-antaseden-dan-d69d4bd4.pdf>
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). *The effect of psychological work Environment and work loads on turnover interest, work stress as an intervening variable*. 120(Icmeb 2019), 225–231.  
<https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.040>
- Nurmayanti, L., & Margono, H. M. (2017). Burnout pada dokter. *Journal Unair*, 32–42. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-pjsbb59449eadfull.pdf>
- Omar, M. K., Mohd, I. H., & Ariffin, M. S. (2015). Workload, role conflict and work-life balance among employees of an enforcement agency in Malaysia. *International Journal of Business, Economics and Law*, 8(2).
- Özler, D. E., & Atalay, C. G. (2011). A research to determine the relationship between organizational cynicism and burnout levels of employees in health sector. *Bus Manag Rev.*, 1, 26–38.
- Pereira Lima Silva, R., Gonçalves Meneguetti, M., Dias Castilho Siqueira, L., de Araújo, T. R., Auxiliadora-Martins, M., Mantovani Silva Andrade, L., & Laus, A. M. (2020). Omission of nursing care, professional practice environment and workload in intensive care units. *Journal of Nursing*

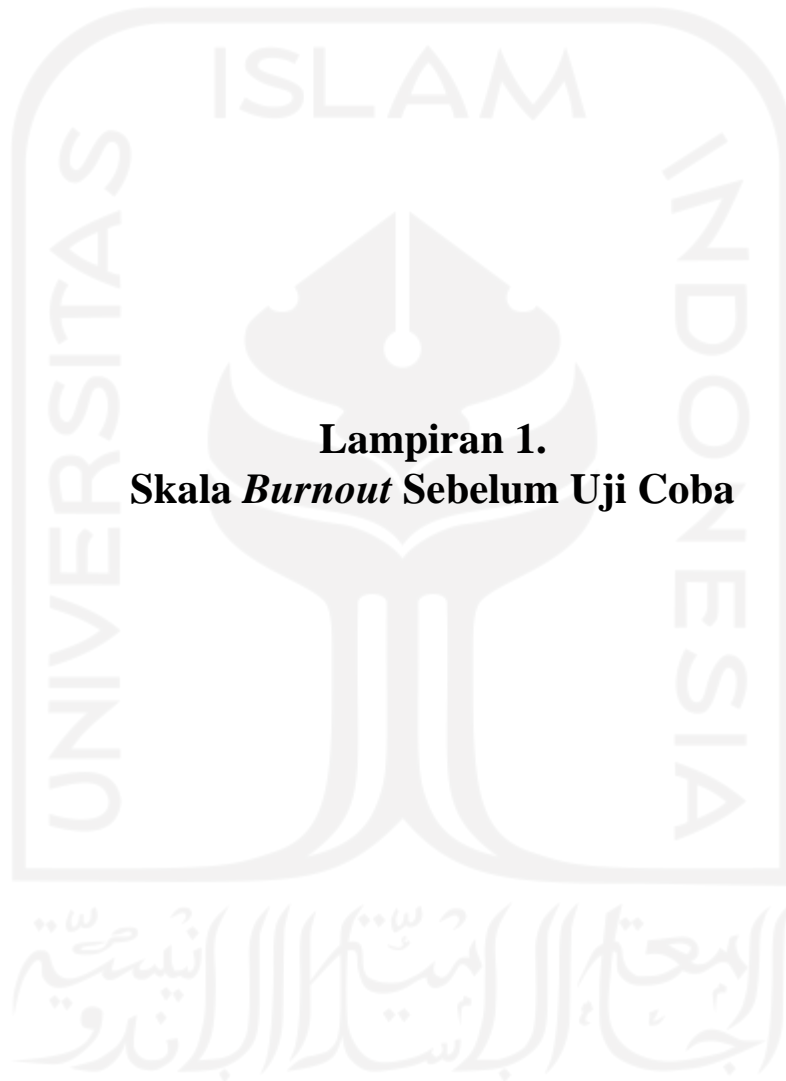
- Management*, 28(8), 1986–1996. <https://doi.org/10.1111/jonm.13005>
- Riggio, R. E., Salinas, C., Riggio, H. R., & Cole, E. J. (2003). The role of social and emotional communication skills in leader emergence and effectiveness. *Group Dynamics*, 7(2), 83–103. <https://doi.org/10.1037/1089-2699.7.2.83>
- Salami, S. (2010). *Emotional intelligence, self-efficacy, psychological well-being and students attitudes: Implications for quality education*. <https://www.researchgate.net/publication/266419723>
- Saputro, R., Aima, M. H., & Elmi, F. (2020). Effect of work stress and work load on burnout and its implementation in turnover intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok And Mangga Besar). *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 191–203.
- Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>
- Schultz, D., & Schultz, E. S. (2010). *Psychology and work today* (10th ed.). Pearson.
- Soleman, A. (2011). Analisis beban kerja ditinjau dari faktor usia dengan pendekatan recommended weight limit. *Analisa Beban Kerja Dengan Pendekatan RWL, Volume 5 N(2)*, 84–98.
- Stangor, C. (2011). Research methods for the behavioral sciences. In *Houghton Mifflin Company*. (Laureate E).
- Sunarso, & Kusdi. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72 – 79.
- Thakur, I. (2018). Relationship between workload and burnout of special education teachers. In *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*.
- Tubbs-Cooley, H. L., Mara, C. A., Carle, A. C., & Gurses, A. P. (2018). The NASA Task Load Index as a measure of overall workload among neonatal, paediatric and adult intensive care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 46, 64–69. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2018.01.004>
- Van Den Broeck, A., Leuven, K. U., & Baillien, E. (2017). *Job demands, job resource, burnout, work engagement, and their relationships: An analysis across sectors*. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000964>
- Vander Elst, T., Cavents, C., Daneels, K., Johannik, K., Baillien, E., Van den Broeck, A., & Godderis, L. (2016). Job demands–resources predicting burnout and work engagement among Belgian home health care nurses: A cross-sectional study. *Nursing Outlook*, 64(6), 542–556. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2016.06.004>

- Waddill-Goad, S. M. (2019). Stress, fatigue, and burnout in nursing. *Journal of Radiology Nursing*, 38(1), 44–46.  
<https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2018.10.005>
- Weiten, W., Lloyd, M. A., Dunn, D. S., & Hammer, E. Y. (2009). Psychology applied to modern life, adjustment in the 21st century. WADSWORTH CENGAGE Learning. USA.
- Xiaoming, Y., Ma, B.-J., Chang, C. Lisa, & Shieh, C.-J. (2014). Effects of workload on burnout and turnover intention of medical staff: A study. *Ethno Med*, 8(3), 229–237. <https://doi.org/10.31901/24566772.2014/08.03.04>
- Yan, H., & Xie, S. (2016). How does auditors' work stress affect audit quality? Empirical evidence from the Chinese stock market. *China Journal of Accounting Research*, 9(4), 305–319.  
<https://doi.org/10.1016/j.cjar.2016.09.001>
- Yulianto, H. (2020). Maslach burnout inventory-human services survey (MBI-HSS) versi bahasa indonesia: Studi validasi konstruk pada anggota polisi. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia (JP3I)*, 9(1), 19–29.  
<https://doi.org/10.15408/jp3i.v9i1.13329>



# LAMPIRAN

الجمهورية الإسلامية الإندونيسية



**Lampiran 1.**  
**Skala *Burnout* Sebelum Uji Coba**

## PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan yang menggambarkan keadaan diri seseorang. Anda diminta untuk memikirkan apakah keadaan tersebut pernah Anda rasakan. Kemudian berilah tanda silang ( X ) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia. Terdapat tujuh alternatif jawaban yang berkisar dari angka 0 sampai 6, yang menunjukkan seberapa sering anda mengalami keadaan tersebut. Arti dari masing-masing alternative jawaban adalah sebagai berikut ;

Angka 0 : kondisi yang digambarkan dalam pernyataan **tidak pernah** Anda rasakan.

Angka 1 : kondisi yang digambarkan dalam pernyataan setidaknya **beberapa kali dalam satu tahun** Anda rasakan.

Angka 2 ; kondisi yang digambarkan dalam pernyataan setidaknya **satu bulan sekali atau kurang** Anda rasakan.

Angka 3 ; kondisi yang digambarkan dalam pernyataan setidaknya **beberapa kali dalam satu bulan** Anda rasakan.

Angka 4 : kondisi yang digambarkan dalam pernyataan setidaknya **satu kali dalam satu minggu** Anda rasakan.

Angka 5 ; kondisi yang digambarkan dalam pernyataan setidaknya **beberapa kali dalam satu minggu** Anda rasakan.

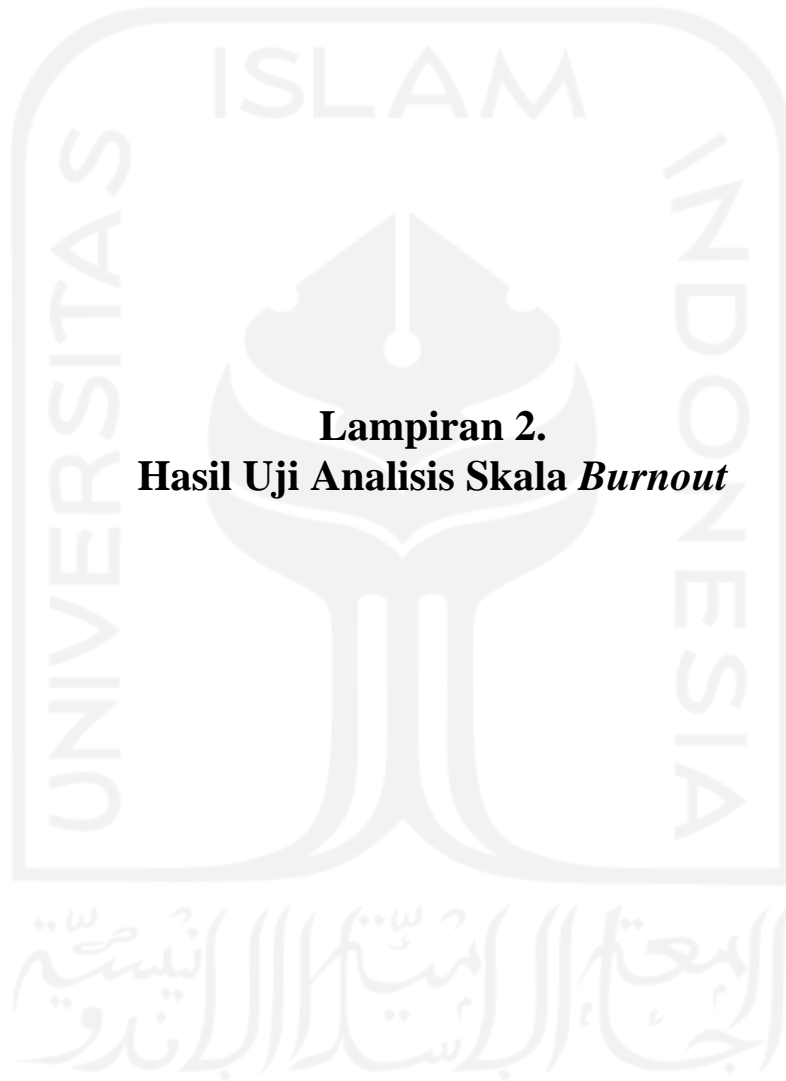
Angka 6 : kondisi yang digambarkan dalam pernyataan **setiap hari** Anda rasakan.

NO.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6
1.	Saya merasa beban pekerjaan menimbulkan banyak tekanan bagi saya.							
2.	Saya merasa kelelahan setelah bekerja seharian.							
3.	Saya merasa lelah saat bangun pagi karena harus memulai tugas hari ini							
4.	Saya dapat dengan mudah memahami perasaan orang lain							
5.	Saya merasa bahwa saya memperlakukan orang yang saya layani secara kurang manusiawi							

NO.	PERNYATAAN	0	1	2	3	4	5	6
6.	Bekerja dengan orang- orang sepanjang hari membuat saya tertekan							
7.	Saya dapat menangani permasalahan orang lain dengan sangat efektif							
8.	Saya merasa jenuh dengan pekerjaan saya							
9.	Saya merasa dapat memberikan pengaruh positif terhadap orang lain melalui pekerjaan saya							
10.	Perasaan saya menjadi tidak peka sejak saya mengerjakan tugas ini							
11.	Saya khawatir dalam melaksanakan tugas membuat perasaan saya menjadi kurang peka							
12.	Saya merasa sangat bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan							
13.	Saya merasa frustrasi menghadapi tuntutan tugas							
14.	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam mengerjakan tugas							
15.	Saya tidak terlalu peduli dengan keadaan orang yang saya layani							
16.	Bekerja melayani orang secara langsung membuat saya tertekan							
17.	Saya dapat dengan mudah menciptakan suasana santai dan rileks dengan orang yang saya layani							
18.	Saya merasa gembira setelah bekerja melayani orang lain							
19.	Saya telah mendapatkan banyak hal berharga dalam pekerjaan ini.							
20.	Saya merasa tidak tahu lagi apa yang harus saya kerjakan							
21.	Dalam bekerja, saya dapat mengatasi masalah-masalah emosional dengan tenang							
22.	Saya merasa orang yang saya layani menyalahkan saya atas beberapa masalah mereka							

\*\*\* Teliti kembali, pastikan semua pernyataan sudah terjawab\*\*\*





**Lampiran 2.**  
**Hasil Uji Analisis Skala *Burnout***

## Reability

### Scale Reliability Statistics

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
scale	0.859

*Note.* Of the observations, 50 were used, 0 were excluded listwise, and 50 were provided.

### Item Reliability Statistics

	<b>item-rest correlation</b>	<b>If item dropped Cronbach's <math>\alpha</math></b>
bo1	0.416	0.854
bo2	0.393	0.855
bo3	0.427	0.854
bo4	0.132	0.864
bo5	0.330	0.858
bo6	0.659	0.848
bo7	0.079	0.868
bo8	0.596	0.847
bo9	0.390	0.855
bo10	0.678	0.845
bo11	0.571	0.849
bo12	0.490	0.851
bo13	0.727	0.845
bo14	0.317	0.858
bo15	0.441	0.853
bo16	0.640	0.847
bo17	0.186	0.863
bo18	0.404	0.855
bo19	0.624	0.847
bo20	0.492	0.852
bo21	0.437	0.853
bo22	0.469	0.852



**Lampiran 3.  
Skala Beban Kerja**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

## Petunjuk Pengisian Skala

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah:

**STS** : Sangat Tidak Setuju  
**TS** : Tidak Setuju  
**S** : Setuju  
**SS** : Sangat Setuju

Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara, karena tidak ada jawab yang dianggap salah

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Pekerjaan saya menuntut banyak usaha mental (berpikir,mengingat,mencari dsb)				
2	Pekerjaan saya menuntut banyak tenaga fisik				
3	Pekerjaan saya menuntut waktu yang cepat dalam penyelesaiannya				
4	Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan				



**Lampiran 4.**  
**Hasil Uji Analisis Skala Beban Kerja**

## BEBAN KERJA

### Scale Reliability Statistics

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
scale	0.769

*Note.* Of the observations, 50 were used, 0 were excluded listwise, and 50 were provided.

### Item Reliability Statistics

	<b>item-rest correlation</b>	<b>If item dropped Cronbach's <math>\alpha</math></b>
bk1	0.703	0.647
bk3	0.674	0.661
bk2	0.480	0.783
bk4	0.476	0.760



**Lampiran 5.**  
**Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

### Petunjuk Pengisian Skala

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda, dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :

**STS** = **Sangat Tidak Setuju**

**TS** = **Tidak Setuju**

**S** = **Setuju**

**ST** = **Sangat Setuju**

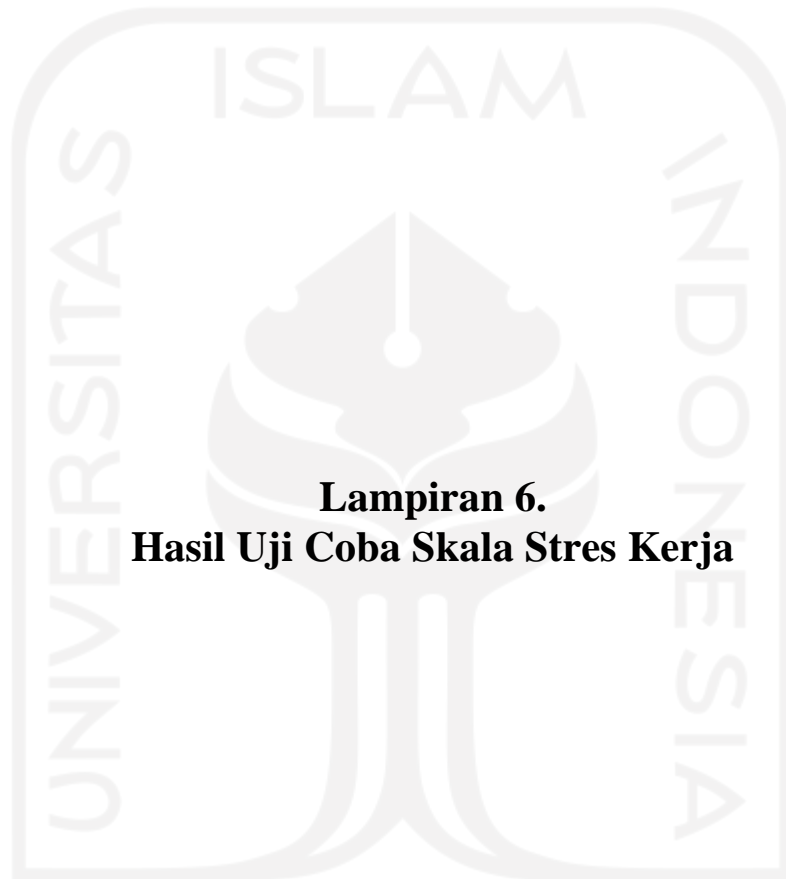
Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara, karena tidak ada jawab yang dianggap salah

Atas kerjasama dan bantuan yang telah diberikan, saya ucapkan terima kasih.

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1	Saya merasa sangat aktif				
2	Saya merasa sangat berenergi				
3	Saya merasa sangat bergairah				
4	Saya merasa marah				
5	Saya merasa kesal di dalam hati				
6	Saya merasa mudah tersinggung				
7	Saya merasa sangat lelah				
8	Saya merasa tegang				
9	Saya merasa khawatir atau tidak aman				
10	Saya merasa tidak tenang				



11	Saya merasa murung				
12	Saya merasa melakukan apapun rasanya sulit				
13	Saya tidak bisa berkonsentrasi				
14	Saya merasa tidak gembira				
15	Saya tidak bisa berkonsentrasi dalam pekerjaan				
16	Saya merasa sedih				
17	Saya merasa pening				
18	Saya merasa pegal linu dan nyeri sendi				
19	Saya merasa sakit kepala				
20	Leher dan Pundak saya terasa kaku				
21	Saya merasa punggung dan pinggang saya sakit				
22	Saya merasa mata saya lelah				
23	Jantung saya berdebar dan merasa sesak nafas				
24	Saya merasa kondisi pencernaan saya tidak baik				
25	Saya tidak memiliki nafsu makan				
26	Saya mengalami sembelit dan/atau diare				
27	Saya merasa kehabisan tenaga				
28	Saya merasa lesu				
29	Kualitas tidur saya kurang baik (misalnya sulit untuk mulai tidur, tidur tidak nyenyak, durasi tidur kurang dari normal, dan sebagainya)				



**Lampiran 6.**  
**Hasil Uji Coba Skala Stres Kerja**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

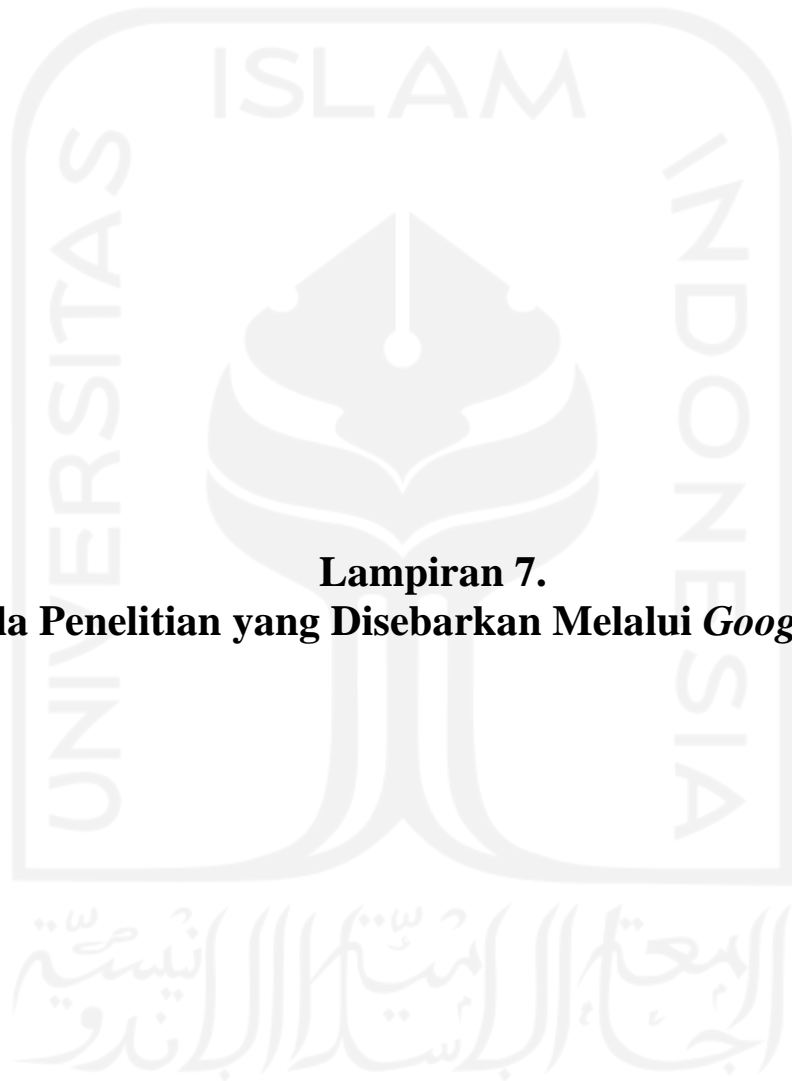
### Scale Reliability Statistics

	<b>Cronbach's <math>\alpha</math></b>
scale	0.934

*Note.* Of the observations, 50 were used, 0 were excluded listwise, and 50 were provided.

### Item Reliability Statistics

	<b>item-rest correlation</b>	<b>If item dropped Cronbach's <math>\alpha</math></b>
sk1	0.289	0.935
sk3	0.465	0.933
sk4	0.394	0.934
sk5	0.445	0.934
sk6	0.258	0.936
sk7	0.273	0.936
sk8	0.461	0.933
sk9	0.510	0.933
sk10	0.822	0.930
sk11	0.807	0.929
sk12	0.618	0.932
sk13	0.733	0.930
sk14	0.662	0.931
sk15	0.611	0.932
sk16	0.744	0.930
sk17	0.772	0.930
sk18	0.611	0.932
sk19	0.770	0.930
sk20	0.746	0.930
sk21	0.463	0.934
sk22	0.577	0.932
sk23	0.680	0.931
sk24	0.534	0.933
sk25	0.579	0.932
sk26	0.638	0.931
sk27	0.569	0.932
sk28	0.592	0.932
sk29	0.475	0.934
sk2	0.254	0.935



**Lampiran 7.**  
**Skala Penelitian yang Disebarkan Melalui *Google Form***



## Kuisisioner Penelitian Skripsi

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh  
Perkenalkan kami mahasiswa jurusan Psikologi Universitas Islam Indonesia yang terdiri dari Muhammad Naufal Al Habib dan Ghina Wahyu Devina sedang melakukan penelitian tentang dampak pekerjaan pada pegawai di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Bengkulu Selatan. Penelitian ini kami laksanakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi.

Adapun kriteria responden sebagai berikut:  
1. Pegawai aktif RSUD Hasanuddin Damrah Manna Bengkulu Selatan  
2. Perempuan atau Laki-laki  
3. Masa kerja min. 1 tahun

Bagi 5 responden yang beruntung akan mendapatkan total reward sebesar Rp 500.000.

Besar harapan kami agar saudara/i berkenan untuk membantu kesuksesan penelitian kami dengan memberikan respon jujur atas pernyataan - pernyataan yang tersedia pada kuisisioner. Seluruh informasi yang anda berikan akan dijaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian dan hanya akan digunakan untuk kepentingan peneliti. Atas keediaan anda, kami ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr, Wb.

## Informed Consent

Apakah Saudara/i merupakan pegawai RSUD Hasanuddin Damrah Manna Bengkulu Selatan? \*

- Ya  
 Tidak

Apakah Saudara/i bersedia mengisi kuisisioner ini? \*

- Ya  
 Tidak

## Identitas Diri

### Identitas Diri

Nama \*

Your answer \_\_\_\_\_

Usia (Angka) \*

Your answer \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin \*

- Laki-laki  
 Perempuan

Jabatan \*

Your answer \_\_\_\_\_





18. Dalam bekerja, saya dapat mengatasi masalah-masalah emosional dengan tenang \*

0 1 2 3 4 5 6  
Tidak Pernah        Setiap Hari

19. Saya merasa orang yang saya layani menyalahkan saya atas beberapa masalah mereka \*

0 1 2 3 4 5 6  
Tidak Pernah        Setiap Hari

## Skala Beban Kerja

### Sesi 2

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan diri anda. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :  
STS (1) = Sangat Tidak Setuju  
TS (2) = Tidak Setuju  
S (3) = Setuju  
ST (4) = Sangat Setuju  
Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara, karena tidak ada jawab yang dianggap salah.

1. Pekerjaan saya menuntut banyak usaha mental (berpikir, mengingat, mencari dsb) \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

2. Pekerjaan saya menuntut banyak tenaga fisik \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

3. Pekerjaan saya menuntut waktu yang cepat dalam penyelesaiannya \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

4. Saya harus bekerja keras untuk menyelesaikan pekerjaan \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju



# Skala Stres Kerja

## Sesi 3

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan mengenai keadaan Saudara saat bekerja. Saudara diminta untuk membaca dan memahami setiap pertanyaan dengan baik, kemudian memberikan respon terhadap pernyataan tersebut sesuai dengan kondisi diri anda. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah :  
STS (1) = Sangat Tidak Setuju  
TS (2) = Tidak Setuju  
S (3) = Setuju  
ST (4) = Sangat Setuju  
Setiap orang dapat memiliki jawaban yang berbeda, oleh karena itu pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Saudara, karena tidak ada jawab yang dianggap salah

1. Saya merasa sangat bergairah \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

2. Saya merasa marah \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

3. Saya merasa kesal di dalam hati \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

4. Saya merasa tegang \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

5. Saya merasa khawatir atau tidak aman \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

6. Saya merasa tidak tenang \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

7. Saya merasa murung \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju  
                 

8. Saya merasa melakukan apapun rasanya sulit \*

Sangat Tidak Setuju      1      2      3      4      Sangat Setuju

9. Saya tidak dapat berkonsentrasi \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

10. Saya merasa tidak gembira \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

11. Saya merasa tidak berkonsentrasi dalam pekerjaan \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

12. Saya merasa sedih \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

13. Saya merasa pening \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

14. Saya merasa pegal linu dan nyeri sendi \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

15. Saya merasa sakit kepala \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

16. Leher dan pundak saya terasa kaku \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

17. Saya merasa punggung dan pinggang saya sakit \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

18. Saya merasa mata saya lelah \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

19. Jantung saya berdebar dan merasa sesak nafas \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

20. Saya merasa kondisi pencernaan saya tidak baik \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

21. Saya tidak memiliki nafsu makan \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

22. Saya mengalami sembelit dan/atau diare \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

23. Saya merasa kehabisan tenaga \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

24. Saya merasa lesu \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju

25. Kualitas tidur saya kurang baik (misalnya sulit untuk mulai tidur, tidur tidak nyenyak, durasi tidur kurang dari normal dan sebagainya) \*

1 2 3 4  
Sangat Tidak Setuju     Sangat Setuju





**Lampiran 8.  
Data Kasar**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

Link Data Kasar Tabulasi Data:

<https://docs.google.com/spreadsheets/d/1imAiFtRxtZoYK3jMgCqa1yNAQh7qc4X3YdMwA6ROXbw/edit?usp=sharing>

Link Tabulasi Data versi Excel:

<https://drive.google.com/file/d/13VsDyZxTVFpxB6dSjAPUsQ6zIBntAhLg/view?usp=sharing>





**Lampiran 9.**  
**Output Deskriptif Karakteristik Responden**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

### Descriptive Statistics

	Usia	Jenis Kelamin	Jabatan	Masa Jabatan
Valid	101	101	101	101
Missing	0	0	0	0
Mean	35.337			
Std. Deviation	8.100			
Minimum	24.000			
Maximum	57.000			

Note. Not all values are available for *Nominal Text* variables

### Frequency Tables

#### Frequencies for Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	18	17.822	17.822	17.822
Perempuan	83	82.178	82.178	100.000
Missing	0	0.000		
Total	101	100.000		

#### Frequencies for Jabatan

Jabatan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ADM	1	0.990	0.990	0.990
Adm	1	0.990	0.990	1.980
Adm zall anak	1	0.990	0.990	2.970
Analisis lab	1	0.990	0.990	3.960
Bidan	14	13.861	13.861	17.822
Bidan Ahli	1	0.990	0.990	18.812
Bidan di zall kebidanan	1	0.990	0.990	19.802
Bidan vk	1	0.990	0.990	20.792
Dokter Umum	1	0.990	0.990	21.782
Dokter spesialis penyakit dalam	1	0.990	0.990	22.772
Fungsional perawat	1	0.990	0.990	23.762
Honorer Rsudhd Manna	1	0.990	0.990	24.752
Ka ruangan	2	1.980	1.980	26.733
Kabag TU	2	1.980	1.980	28.713
Kasubag keuangan	1	0.990	0.990	29.703
Kasubid sarana dan prasarana	1	0.990	0.990	30.693
Kepala Instalasi Gizi	1	0.990	0.990	31.683

**Frequencies for Jabatan**

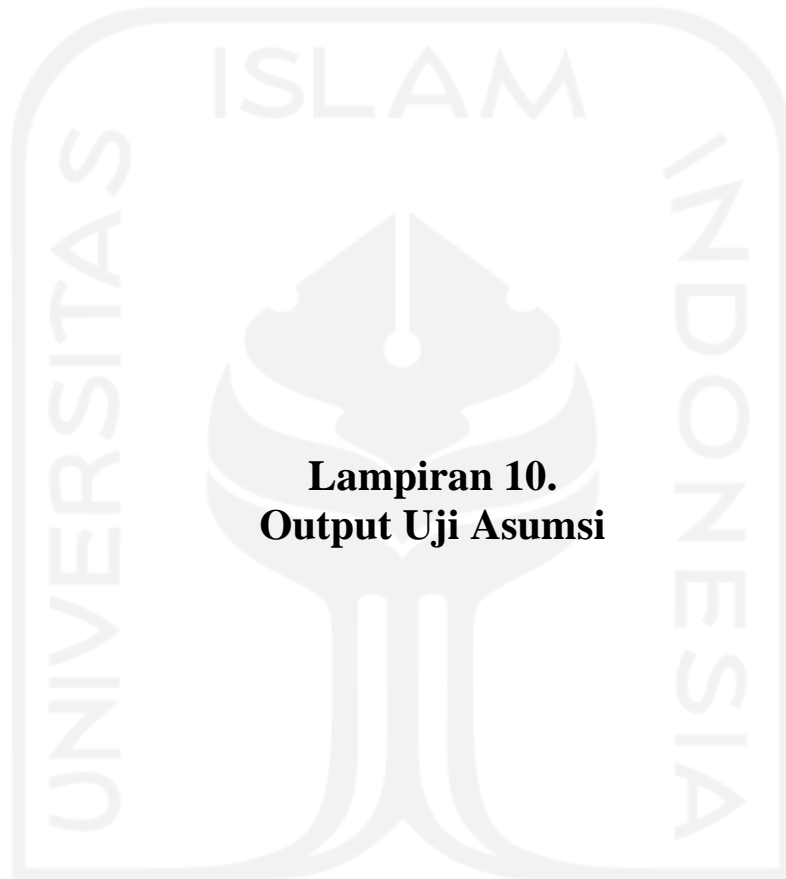
<b>Jabatan</b>	<b>Frequency Percent</b>		<b>Valid Percent</b>	<b>Cumulative Percent</b>
Kepala perawat	1	0.990	0.990	32.673
PERAWAT	1	0.990	0.990	33.663
PNS Rsudhd manna	1	0.990	0.990	34.653
Perawat	11	10.891	10.891	45.545
Perawat ahli muda	1	0.990	0.990	46.535
Perawat pelaksana	2	1.980	1.980	48.515
Staf	14	13.861	13.861	62.376
Staf MR	1	0.990	0.990	63.366
Staf RSUD HD manna	1	0.990	0.990	64.356
Staf fungsional	1	0.990	0.990	65.347
Staf instalasi gizi	1	0.990	0.990	66.337
Staf keuangan	1	0.990	0.990	67.327
Staf ok	1	0.990	0.990	68.317
Staf perencanaan	1	0.990	0.990	69.307
Staf perinatal	1	0.990	0.990	70.297
Staf poli anak	1	0.990	0.990	71.287
Staf poli rsud hd	1	0.990	0.990	72.277
Staf ponek	1	0.990	0.990	73.267
Staf rsudhd	1	0.990	0.990	74.257
Staf vk	2	1.980	1.980	76.238
Staf zall anak	1	0.990	0.990	77.228
Staf zall penyakit dalam	1	0.990	0.990	78.218
Staff	2	1.980	1.980	80.198
Staff MR	1	0.990	0.990	81.188
Staff RSUD	1	0.990	0.990	82.178
Stap radiologi	1	0.990	0.990	83.168
TKS	2	1.980	1.980	85.149
Tks	2	1.980	1.980	87.129
Ya	2	1.980	1.980	89.109
bidan fungsional	1	0.990	0.990	90.099
dokter	1	0.990	0.990	91.089
karu poli jiwa	1	0.990	0.990	92.079
perawat	1	0.990	0.990	93.069
staf	5	4.950	4.950	98.020
staf rsudhd manna	1	0.990	0.990	99.010
staff	1	0.990	0.990	100.000
Missing	0	0.000		
Total	101	100.000		



### Frequencies for Masa Jabatan

Masa Jabatan	Frequency	Percent Valid	Percent	Cumulative Percent
1-3 Tahun	15	14.851	14.851	14.851
3-5 Tahun	12	11.881	11.881	26.733
> 5 Tahun	74	73.267	73.267	100.000
Missing	0	0.000		
Total	101	100.000		



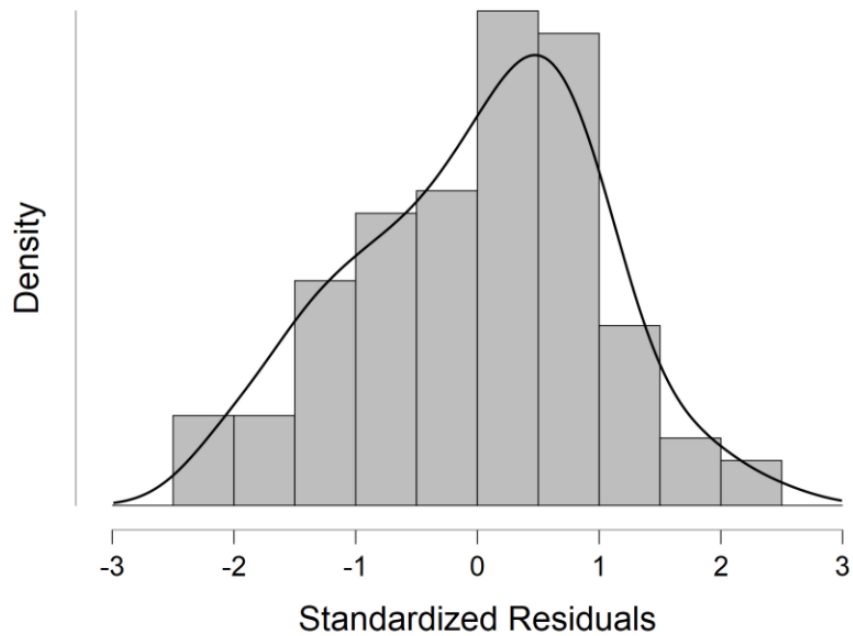


**Lampiran 10.  
Output Uji Asumsi**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية

## HASIL UJI NORMALITAS

Standardized Residuals Histogram



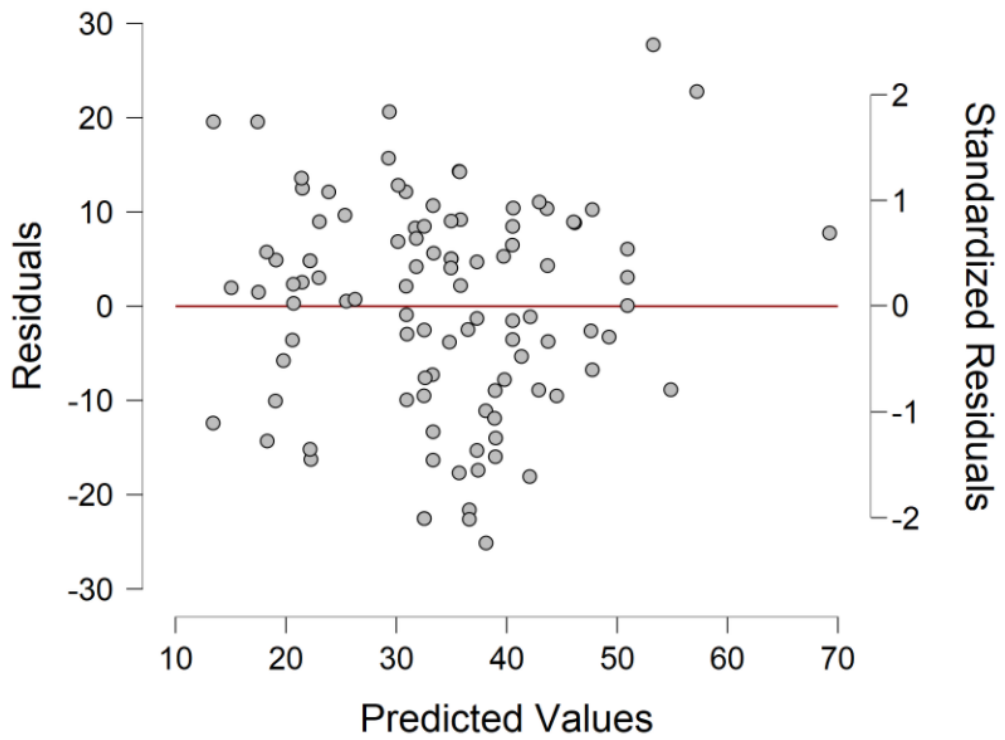
## HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

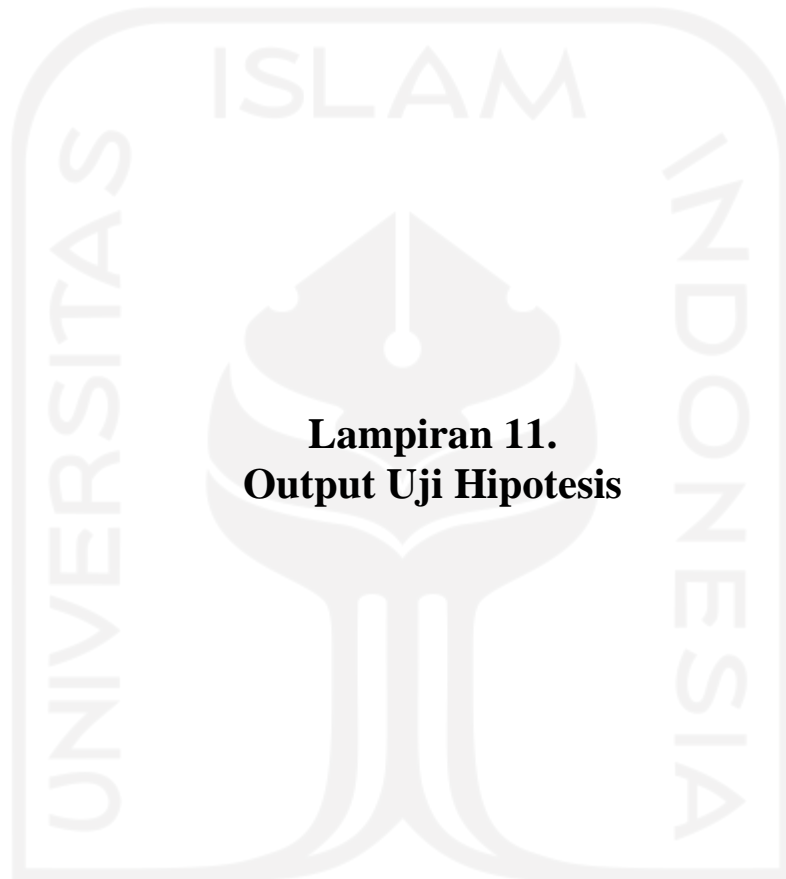
### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard error	Standardized	t	Collinearity Statistics		
						p	Tolerance	VIF
H <sub>0</sub>	(intercept)	34.158	1.526		22.387	<.001		
H <sub>1</sub>	(intercept)	-16.320	9.023		-.809	0.074		
	Beban Kerja	0.821	0.584	0.104	1.406	0.163	1.000	1.000
	Stres Kerja	0.796	0.087	0.674	9.120	<.001	1.000	1.000

## HASIL UJI HOMOSKEDASITAS

Residuals vs. Predicted





**Lampiran 11.  
Output Uji Hipotesis**

الجامعة الإسلامية  
الاستدراكية  
الاندونيسية

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA

### Model Summary - stres kerja

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	12.986
H <sub>1</sub>	0.001	0.000	-0.010	13.052

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	0.030	1	0.030	1.757e -4	0.989
	Residual	16864.327	99	170.347		
	Total	16864.356	100			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

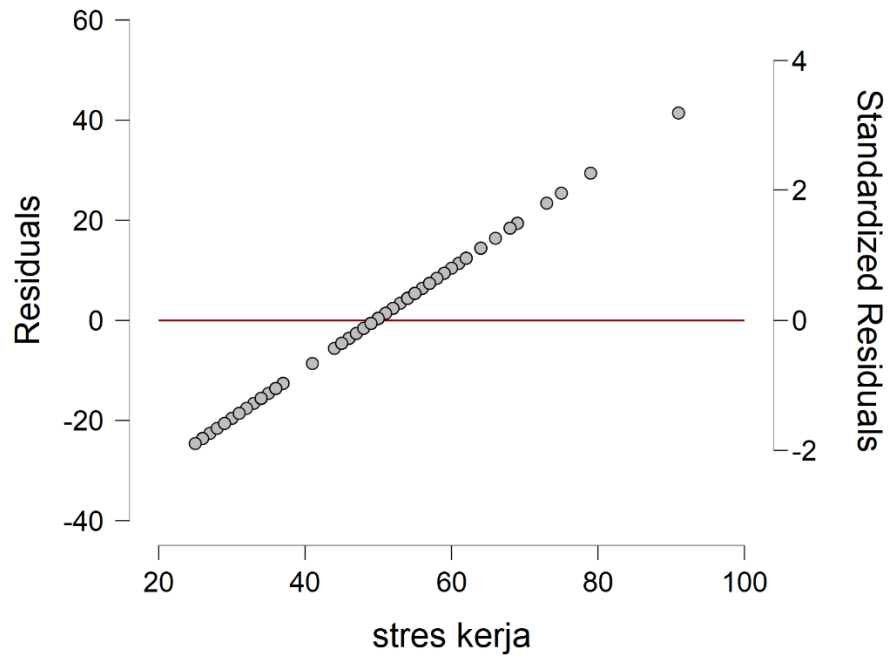
### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	49.594	1.292		38.380	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	49.714	9.112		5.456	< .001
	beban kerja	-0.009	0.673	-0.001	-0.013	0.989

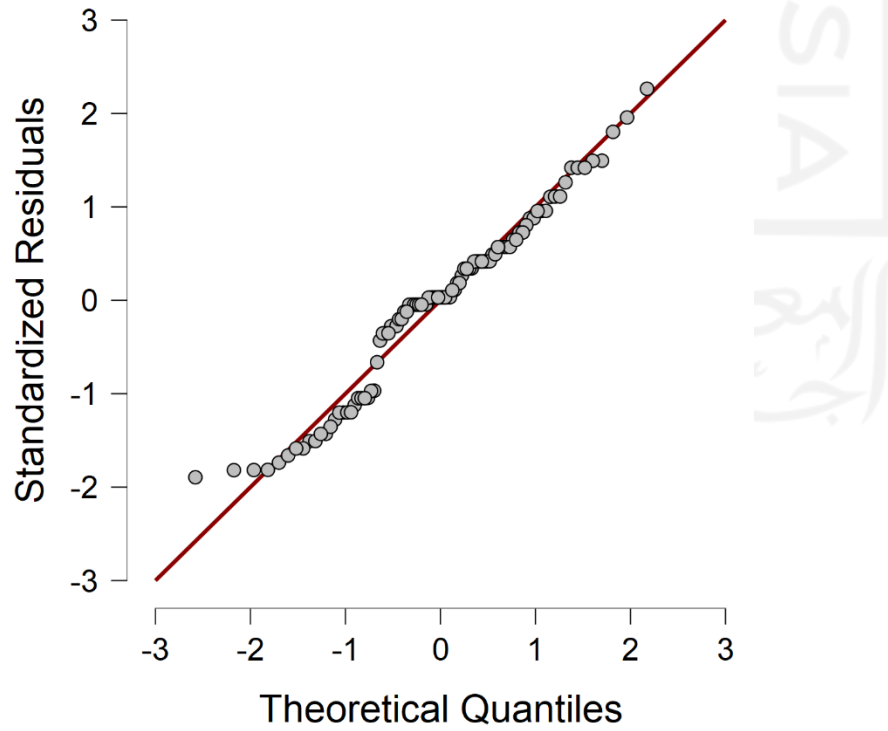
### Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	SD	N
Predicted Value	49.571	49.642	49.594	0.017	101
Residual	-24.607	41.429	-2.220e -16	12.986	101
Std. Predicted Value	-1.337	2.787	1.223e -14	1.000	101
Std. Residual	-1.900	3.219	4.936e -5	1.005	101

### Residuals vs. Dependent



### Q-Q Plot Standardized Residuals



## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *BURNOUT*

### Model Summary - burnout

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	15.334
H <sub>1</sub>	0.674	0.454	0.448	11.388

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	10675.129	1	10675.129	82.319	< .001
	Residual	12838.337	99	129.680		
	Total	23513.465	100			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

### Coefficients

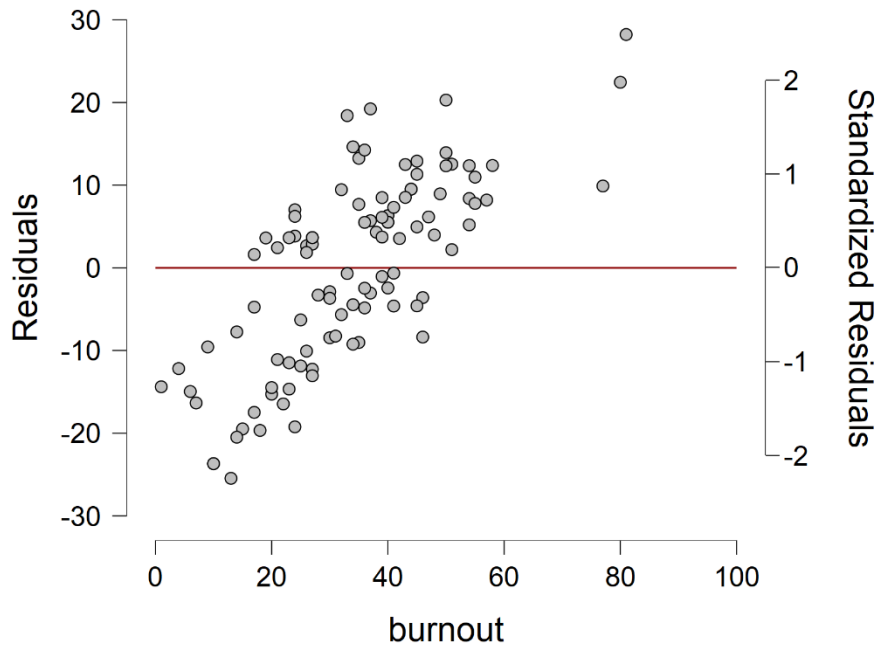
Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	34.158	1.526		22.387	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	-5.299	4.494		-1.179	0.241
	stres kerja	0.796	0.088	0.674	9.073	< .001

### Residuals Statistics

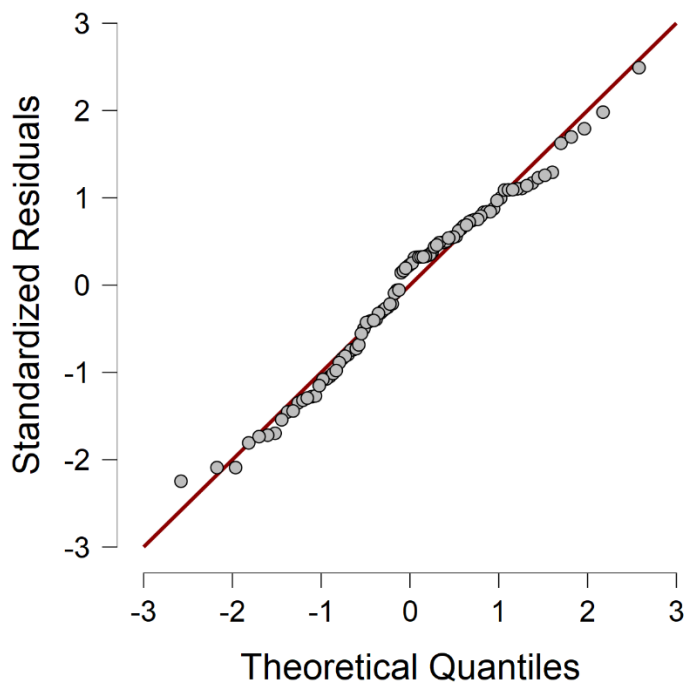
	Minimum	Maximum	Mean	SD	N
Predicted Value	14.591	67.102	34.158	10.332	101
Residual	-25.459	28.220	2.534e-16	11.331	101
Std. Predicted Value	-1.894	3.188	-3.211e-16	1.000	101
Std. Residual	-2.249	2.532	0.002	1.006	101



### Residuals vs. Dependent



### Q-Q Plot Standardized Residuals



## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT*

### Model Summary - burnout

Model	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	RMSE
H <sub>0</sub>	0.000	0.000	0.000	15.334
H <sub>1</sub>	0.103	0.011	0.001	15.329

### ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	p
H <sub>1</sub>	Regression	249.618	1	249.618	1.062	0.305
	Residual	23263.847	99	234.988		
	Total	23513.465	100			

*Note.* The intercept model is omitted, as no meaningful information can be shown.

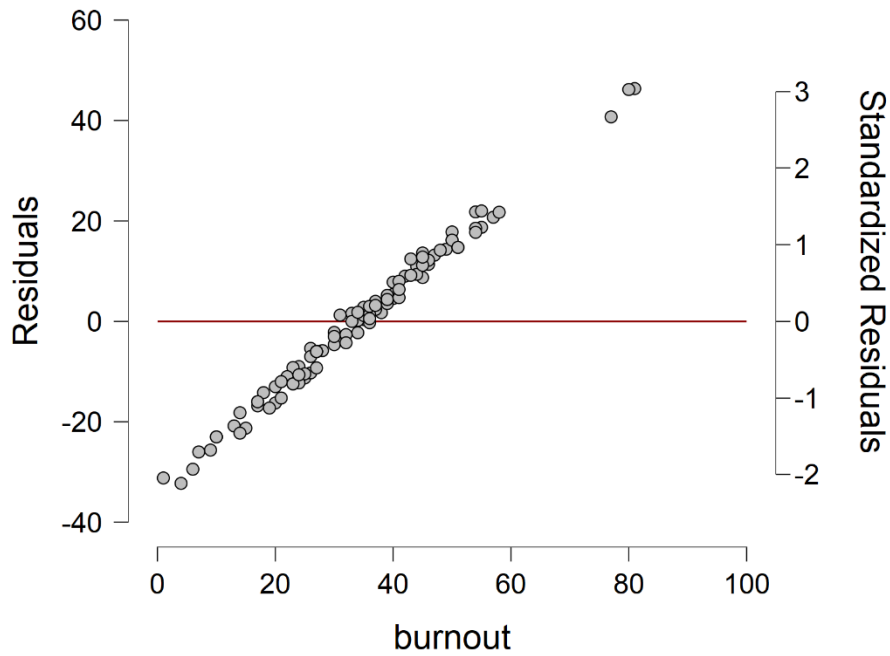
### Coefficients

Model		Unstandardized	Standard Error	Standardized	t	p
H <sub>0</sub>	(Intercept)	34.158	1.526		22.387	< .001
H <sub>1</sub>	(Intercept)	23.241	10.702		2.172	0.032
	beban kerja	0.814	0.790	0.103	1.031	0.305

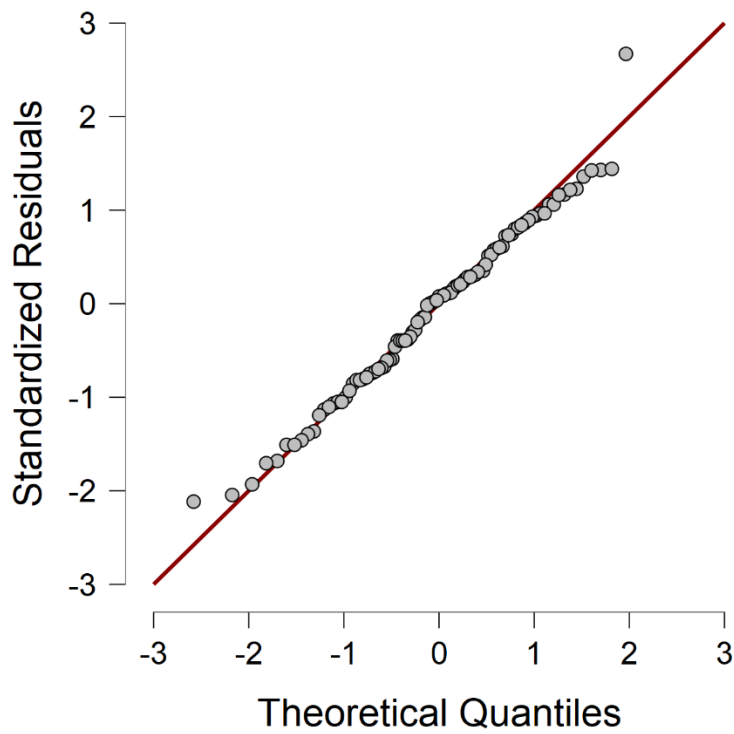
### Residuals Statistics

	Minimum	Maximum	Mean	SD	N
Predicted Value	29.756	36.271	34.158	1.580	101
Residual	-32.271	46.358	-2.697e -16	15.252	101
Std. Predicted Value	-2.787	1.337	9.156e -16	1.000	101
Std. Residual	-2.135	3.041	-5.021e -5	1.005	101

### Residuals vs. Dependent



### Q-Q Plot Standardized Residuals



**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* MELALUI STRES KERJA**

**Mediation Analysis**

**Parameter estimates**

**Direct effects**

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
beban kerja	→ burnout	0.821	0.575	1.428	0.153	-0.306	1.949

*Note.* Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

**Indirect effects**

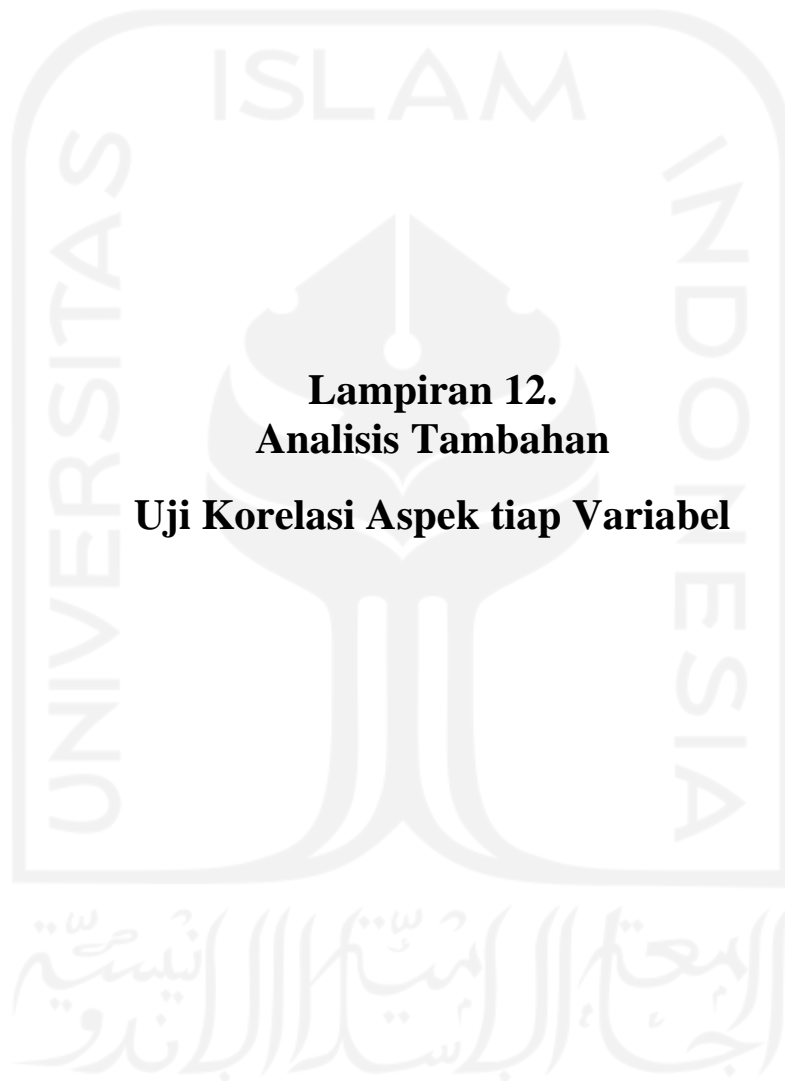
		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
beban kerja	→ stres kerja → burnout	-0.007	0.530	0.013	0.989	1.046	1.032

*Note.* Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.

**Total effects**

		Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval	
						Lower	Upper
beban kerja	→ burnout	0.814	0.782	1.041	0.298	0.719	2.348

*Note.* Delta method standard errors, normal theory confidence intervals, ML estimator.



**Lampiran 12.  
Analisis Tambahan**

**Uji Korelasi Aspek tiap Variabel**

## 1. Beban Kerja dan *Burnout*

### Correlation

Pearson's Correlations

Variable		Mental D	Physical D	Temporary D	Effort	Emotional EX	Depersonalisasi	Personal Acc
1. Mental D	Pearson's r	—						
	p-value	—						
2. Physical D	Pearson's r	0.233	—					
	p-value	0.019	—					
3. Temporary D	Pearson's r	0.573	0.147	—				
	p-value	< .001	0.142	—				
4. Effort	Pearson's r	0.423	0.200	0.612	—			
	p-value	< .001	0.045	< .001	—			
5. Emotional EX	Pearson's r	0.111	0.145	0.200	0.146	—		
	p-value	0.268	0.148	0.045	0.144	—		
6. Depersonalisasi	Pearson's r	-0.129	0.186	-0.018	0.018	0.492	—	
	p-value	0.197	0.062	0.861	0.857	< .001	—	
7. Personal Acc	Pearson's r	-0.194	-0.221	0.014	-0.133	0.132	0.063	—
	p-value	0.052	0.027	0.893	0.186	0.189	0.530	—

## 2. Beban Kerja dan Stres Kerja

### Correlation

Pearson's Correlations

Variable		Mental D	Physical D	Temporary D	Effort	Vitalitas	Marah	Kelelahan	Kecemasan	Depresi	Reaksi Fisik
1. Mental D	Pearson's r	—									
	p-value	—									
2. Physical D	Pearson's r	0.233	—								
	p-value	0.019	—								
3. Temporary D	Pearson's r	0.573	0.147	—							
	p-value	< .001	0.142	—							
4. Effort	Pearson's r	0.423	0.200	0.612	—						
	p-value	< .001	0.045	< .001	—						
5. Vitalitas	Pearson's r	-0.279	-0.061	-0.096	-0.382	—					
	p-value	0.005	0.547	0.341	< .001	—					
6. Marah	Pearson's r	-0.090	0.069	-0.077	-0.065	0.161	—				
	p-value	0.373	0.493	0.442	0.518	0.107	—				
7. Kelelahan	Pearson's r	0.062	0.355	0.046	0.042	0.168	0.558	—			
	p-value	0.541	< .001	0.647	0.680	0.094	< .001	—			
8. Kecemasan	Pearson's r	-0.092	0.171	-0.029	-0.124	0.308	0.645	0.753	—		
	p-value	0.358	0.088	0.776	0.215	0.002	< .001	< .001	—		
9. Depresi	Pearson's r	-0.120	0.066	-0.050	-0.067	0.208	0.537	0.560	0.789	—	
	p-value	0.232	0.511	0.618	0.505	0.036	< .001	< .001	< .001	—	
10. Reaksi Fisik	Pearson's r	-0.087	0.126	-0.017	-0.011	0.101	0.419	0.474	0.668	0.836	—
	p-value	0.386	0.209	0.869	0.911	0.317	< .001	< .001	< .001	< .001	—

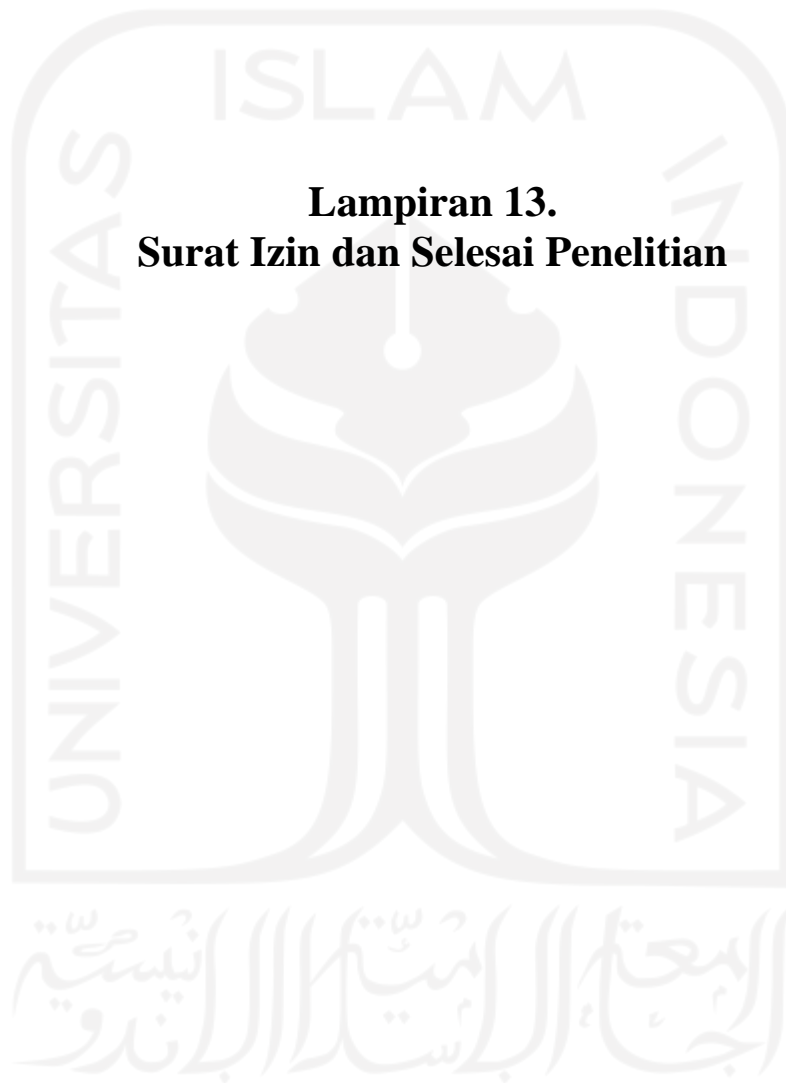
### 3. Stres Kerja dan *Burnout*

#### Correlation

Pearson's Correlations

Variable		Vitalitas	Marah	Kelelahan	Kecemasan	Depresi	Reaksi Fisik	Emotional EX	Depersonalisasi	Personal Acc
1. Vitalitas	Pearson's r	—								
	p-value	—								
2. Marah	Pearson's r	0.161	—							
	p-value	0.107	—							
3. Kelelahan	Pearson's r	0.168	0.558	—						
	p-value	0.094	< .001	—						
4. Kecemasan	Pearson's r	0.308	0.645	0.753	—					
	p-value	0.002	< .001	< .001	—					
5. Depresi	Pearson's r	0.208	0.537	0.560	0.789	—				
	p-value	0.036	< .001	< .001	< .001	—				
6. Reaksi Fisik	Pearson's r	0.101	0.419	0.474	0.668	0.836	—			
	p-value	0.317	< .001	< .001	< .001	< .001	—			
7. Emotional EX	Pearson's r	0.089	0.318	0.460	0.638	0.697	0.608	—		
	p-value	0.375	0.001	< .001	< .001	< .001	< .001	—		
8. Depersonalisasi	Pearson's r	0.027	0.272	0.312	0.384	0.373	0.294	0.492	—	
	p-value	0.787	0.006	0.001	< .001	< .001	0.003	< .001	—	
9. Personal Acc	Pearson's r	0.241	0.054	0.025	0.199	0.241	0.268	0.132	0.063	—
	p-value	0.015	0.590	0.800	0.046	0.015	0.007	0.189	0.530	—





**Lampiran 13.**  
**Surat Izin dan Selesai Penelitian**





FAKULTAS  
PSIKOLOGI &  
ILMU SOSIAL BUDAYA

Gedung Dr. Soekiman Wirjosandjaja  
Kampus Terpadu Universitas Islam Indonesia  
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584  
T. (0274) 898444 ext. 2106, 2114  
F. (0274) 898444 ext. 2106  
E. [fpisb@uii.ac.id](mailto:fpisb@uii.ac.id)  
W. [fpisb.uii.ac.id](http://fpisb.uii.ac.id)

Tanggal : 12 April 2021  
Nomor : 1012/Dek/70/DURT/IV/2021  
Hal : Permohonan Ijin Pengambilan Data Skripsi

Kepada :

Yth. Direktur Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Haanuddin Damrah Manna  
Bengkulu Selatan

*AssalamualaikumWr. Wb*

Dalam rangka mengantarkan mahasiswa untuk menjadi sarjana, maka setiap mahasiswa diwajibkan membuat skripsi/tugas akhir.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas diperlukan data, baik dari Instansi Pemerintah, Badan Usaha Milik Negara, Perusahaan Swasta dan Lembaga maupun individu. Selanjutnya kami mohon ijin penelitian/pengambilan data mahasiswa Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia tersebut dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Ghina Wahyu Devina  
Nomor Induk Mahasiswa : 17320265  
Program Studi : Psikologi  
Pembimbing Skripsi : Dr. rer.nat. Arief Fahmie, S.Psi., MA., Psikolog  
Judul Skripsi :

**"BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL  
MEDIASI PADA PEGAWAI RSUD HASANUDDIN DAMRAH MANNA  
BENGKULU SELATAN."**

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/i kami ucapkan terimakasih.

*WassalamualaikumWr. Wb*

Dekan Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya  
Universitas Islam Indonesia

AF

Dr. Fuad Nashori, S.Psi., M.Si., M.Ag., Psikolog





**PEMERINTAH KABUPATEN BENGKULU SELATAN**  
**RSUD HASANUDDIN DAMRAH MANNA**

Jl. Raya Padang Panjang Manna Bengkulu Selatan



**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 445/ 774 /V/2021

Nama : **ROBERT GINTING, SKM**  
NIP : 19670605 199002 1 002  
Pangkat/Gol : Penata Tk.I Gol. IV.A  
Jabatan : Kabid Saprasi & Pengembangan SDRS  
Instansi : RSUD Hasanuddin Damrah Manna

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **GNINA WAHYU DEVINA**  
NIM : 17320265  
Universitas : UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Telah selesai melakukan Penelitian dan pengambilan data di lingkungan RSUD Hasanuddin Damrah Manna yang gunanya untuk menyusun Skripsi dengan judul "*Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan di RSUD Hasanuddin Damrah Manna Bengkulu Selatan*" yang telah dilaksanakan dari tanggal 12 April s/d 30 April 2021.

Demikianlah Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Manna, 7 Mei 2021  
An. Direktur RSUD Hasanuddin  
Damrah Manna  
Kabid Saprasi & Pengembangan  
SDRS



**ROBERT GINTING, SKM**  
NIP. 19670605 199002 1 002

Tembusan :

1. Yth Ketua Universitas Bengkulu
2. Yang Bersangkutan
3. Arsip