

Volume 7 Nomor 3 Desember 2022

e-ISSN 2541-0938
p-ISSN 2657-1528

JURKAMI

Jurnal Pendidikan Ekonomi

JURKAMI

VOLUME
7

NOMOR
3

SINTANG
DESEMBER
2022

e-ISSN
2541-0938
p-ISSN
2657-1528



DEWAN REDAKSI

Munawar Thoharudin, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia (Editor in Chief)
Aditya Aditya Halim Perdana Kusuma, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Aniek Hindrayani, Universitas Sebelas Maret, Indonesia
Anna Marganingsih, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Dessy Triana Relita, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Emilia Dewiati Pelipa, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia
Fitria Fitria, Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia
Husni Syahrudin, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Maria Ulfah, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Nuraini Asriati, FKIP Universitas Tanjungpura Pontianak, Indonesia
Suwinto Johan, President University, Indonesia
Yulia Suriyanti, STKIP Persada Khatulistiwa Sintang, Indonesia

TIM REVIEWER

Abdul Mujib, Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia
Abdul Samad, Universitas Fajar, Indonesia
Abdul Wahab, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia
Bambang Ismanto, Universitas Kristen Satya Wacana, Salatiga, Indonesia
Dewi Kusuma Wardani, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, Indonesia
Dicki Hartanto, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia
Febrianty Febrianty, Politeknik PalComTech, Indonesia
M. Rudi Irwansyah, Universitas Pendidikan Ganesha, Indonesia
Muh. Fahrurrozi, Universitas Hamzanwadi, Indonesia
Muhammad Hasan, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Ihsan Said Ahmad, Universitas Negeri Makassar, Indonesia
Muhammad Rahmattullah, FKIP, Universitas Lambung Mangkurat, Indonesia
Rhini Fatmasari, Universitas Terbuka, Indonesia
Sugiharsono, Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia
Suratno, Universitas Jambi, Indonesia
Tutut Suryaningsih, Universitas Bhinneka PGRI Tulungagung, Indonesia

Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) telah terindek:



Alamat Redaksi:

Jln. Pertamina Sengkuang Km.4, Kotak Pos 126, Kecamatan Sintang, Kabupaten Sintang,
Kalimantan Barat, Indonesia

Email: jurnaljurkami@gmail.com

Penerbit: LPPM STKIP Persada Khatulistiwa Sintang





ANALISIS STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PERAWAT
SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RS ISLAM SURABAYA A.YANI

Muhammad Izzul Haq Ramadhan[✉], Gendut Sukarno²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Jawa Timur, Indonesia^{1,2}

[✉]Corresponding Author Email: Mizzul.haq30@gmail.com

Author Email : sukarnogendut@yahoo.co.id

Article History

Received: October 2022

Revision: October 2022

Accepted: November 2022

Published: December 2022

Keywords:

Burnout;

Nurses Performance;

Work Stress.

Abstract:

Management of human resources in the organization needs to be done as well as possible so that employee performance is good. Work stress and burnout are factors that affect performance. Job stress is a condition where tension is caused by physical and psychological imbalances that affect one's emotions, thought processes, and condition. Meanwhile, burnout arises when a person feels pressure from work. In this study there is a goal to determine the effect of work stress and burnout are factors that affect nurse performance. In early 2020, the world was shocked by the phenomenon of an epidemic originating from Wuhan, which then spread rapidly to more than 190 countries and territories affected by Covid 19. The population in the study were all nurses who were in the multazam room and shofa – marwah at home. Surabaya Islamic Hospital A. Yani, totaling 40. In this study using quantitative methods and using structural equation modeling and PLS which are used as tools of analysis. The results of the study show that work stress has a negative and significant effect on performance, burnout has a negative and significant effect on performance.

Sejarah Artikel

Diterima: Oktober 2022

Direvisi: Oktober 2022

Disetujui: November 2022

Diterbitkan: Desember 2022

Kata kunci:

Burnout;

Kinerja Perawat;

Stres Kerja

Abstrak:

Pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi perlu dilakukan dengan sebaik mungkin agar kinerja karyawan baik. Stress kerja dan *burnout* merupakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja. stress kerja ialah suatu kondisi dimana ketegangan dikarenakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang. Sedangkan *Burnout* timbul ketika seseorang merasa mendapatkan tekanan pekerjaan. Pada studi ini terdapat tujuan guna mengetahui adanya pengaruh untuk stress kerja serta *burnout* merupakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Di tahun 2020 awal, dunia ini dikejutkan adanya fenomena wabah yang berasal dari Wuhan, kemudia dapat menyebar secara cepat dengan sebaran lebih 190 negara serta teritori yang terdampak covid 19. Populasi pada studi ialah semua perawat yang berada pada ruang multazam serta shofa – marwah pada rumah sakit islam Surabaya A. Yani yang berjumlah 40. Dalam penelitian ini memakai metode dengan kuantitatif serta memakai *structural equation modelling* serta PLS yang digunakan untuk alat dari analisis. Hasil studi menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif serta signifikan akan kinerja, *burnout* berpengaruh negatif serta signifikan akan kinerja



How to Cite: Ramadhan, M.I.H., Sukarno, G. 2022. Analisis Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 di RS Islam Surabaya A.Yani. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI) 7 (3) DOI : 10.31932/jpe.v7i3.1933



PENDAHULUAN

Pada akhir tahun 2019 dunia ini dihadapkan kemunculan penyakit varian baru dengan nama *Coronavirus Disease 2019* atau disingkat menjadi COVID-19. COVID-19 merupakan suatu penyakit yang menyerang sistem pernapasan manusia serta dengan mudah untuk menularkan ke manusia lain juga bisa menimbulkan kematian. Adanya penyakit ini ditemukan pertama kali pada Kota Wuhan di China lalu tersebar pada belahan dunia juga termasuk Indonesia yang terdampak dari timbulnya penyakit ini. WHO akhirnya mendeklarasikan munculnya kondisi ini menjadi pandemi (Burhan, 2020). Negara Indonesia juga termasuk Negara yang terkonfirmasi masuknya virus ini dan di tanggal 2 Maret 2020 dilakukan pengumuman langsung oleh presiden Republik Indonesia. Persebaran Covid-19 ini menular dengan cepat sehingga kasus Covid-19 mengalami peningkatan. Dari data yang ada per 31 juli 2020, terdapat sejumlah 106.336 kasus yang positif juga 64.292 jiwa yang dapat sembuh serta 5.058 jiwa meninggal dunia (Anies, 2020).

Berdasar perolehan data dari gugus tugas Covid-19 Pusat per 31 Juli 2020 mencatat bahwa Provinsi Jawa Timur terdapat 21.772 kasus melampaui Provinsi DKI Jakarta sebanyak 20.969 kasus (Anies, 2020). Di Wilayah Kota Surabaya mengalami peningkatan kasus konfirmasi terhitung dari bulan Januari 2021 sampai dengan April 2022 mengalami peningkatan. Di saat pandemi COVID-19 para perawat memiliki adanya beban kerja yang semakin tinggi (Shoja, et al, 2020). Juga perawat diwajibkan untuk memakai APD yang lengkap dengan sirkulasi minim dengan jangka waktu yang cukup lama

untuk pemakaiannya dikarenakan bekerja pada ruang untuk perawatan pasien (Wibowo, 2020). Pemakaian APD yang lengkap tersebut bisa menimbulkan kelelahan secara fisik yang dialami oleh perawat. Kelelahan yang terjadi secara emosional dirasakan pula sebab para perawat juga harus berjauhan dengan para keluarga untuk meminimalisir virus tersebut menjangkit keluarga juga warga sekitar yang dapat menimbulkan pemikiran negatif karena tanggapan perawat yang membawa virus (Maslach, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Soemarmo (2020) menjumpai jika 82% para pekerja kesehatan di Indonesia mengalami adanya *burnout* dengan derajat yang sedang serta 1% pekerja kesehatan mengalami adanya *burnout* yang berat saat pandemi COVID-19 serta pekerja kesehatan yang mengurus secara langsung untuk pasien dari COVID-19 memiliki risiko 2 kali lebih besar untuk terjadinya *burnout*. Suatu hal yang perlu diperhatikan organisasi untuk melakukan pengelolaan fungsi manajemen ialah dengan melakukan pengelolaan sumber daya manusia guna meningkatkan efektifitas dan efisiensi (Sukarno & Kustini, 2018). Sebagaimana diungkapkan Robins & Coulter (Wijaya & Wibawa, 2020) menyatakan isu sumber daya manusia memainkan peran penting, dalam hal ini perilaku di tempat kerja, perasaan dan persepsi kerja, faktor kepribadian pada pekerjaan khususnya, memiliki pengaruh penting terhadap organisasi

Rumah Sakit Islam (RSI) Surabaya A. Yani ialah Rumah Sakit terletak pada Kota Surabaya serta merupakan bagian yang menjadi tempat rujukan untuk para pasien COVID-19. Selain untuk perawatan dari pasien COVID-19, Rumah Sakit Islam



Surabaya juga menjalankan suatu pelayanan untuk pasien yang tidak terkena COVID-19 dengan 24 Jam. Berbagai pasien yang berasal dari Surabaya ataupun rujukan rumah sakit yang lainnya banyak mengunjungi rumah sakit ini. Adanya hal tersebut menjadikan para perawat memiliki beban kerja yang semakin berat juga memiliki kekurangan waktu untuk beristirahat oleh sebab itu dapat menyebabkan *burnout* untuk para perawat. Upaya secara sukarela serta konstruktif dalam membuat suatu perubahan di organisasi, dengan pekerjaan diluar jobdesc yang diberikan guna untuk pencapaian tujuan guna organisasi (Kustini, 2022)

RSI Surabaya A. Yani Surabaya Tuntutan dan beban kerja perawat RSI Surabaya A. Yani Surabaya dapat dikatakan tergolong lumayan tinggi, karena itu perawat sangat rentan terjadinya penurunan untuk kinerja. RSI Surabaya A. Yani harus menghadapi konflik yang berkaitan dengan kehadiran dari perawat dengan jumlah 17 hingga 19 perawat. Kekurangan sumber daya manusia ini menyebabkan *burnout* atau kelelahan pada perawat lain yang sedang dinas hal ini akan mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Luthan dalam (Amalia, et al, 2018) Seseorang yang menderita *burnout* ditandai dengan seorang individu tidak mampu mengatasi stres yang dideritanya. Lebih lanjut (Wijaya & Wibawa, 2020) *Burnout* akan timbul ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan pekerjaan, seperti tugas-tugas pekerjaan yang membebani mereka, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan juga karena faktor gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan.

Data Absensi Perawat Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani Per Oktober 2021

– Maret 2022 menampilkan jika untuk presentase tidak hadirnya seorang perawat dapat dikatakan tinggi untuk tahun 2021 hingga tahun 2022. Banyaknya perawat yang berhalangan hadir disebabkan cuti, ijin kuliah, meskipun telah menerima jatah untuk libur. Jaya, et al (2012) menjelaskan jika kinerja berpacu dengan sistem yang terstruktur juga formal berkaitan dengan perilaku, pekerjaan serta hasil juga tingkat kehadiran dari para pegawai. Bisa dijelaskan jika tingkat kehadiran mempunyai suatu pengaruh untuk kinerja. Berdasar perolehan tersebut, dapat dibuktikan jika kinerja dari perawat untuk RSI Surabaya A. Yani masih kurang baik.

Pekerjaan memiliki keterkaitan dengan kinerja. Kinerja adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari akar kata *to perform*. Menurut Mangkunegara (2017) bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat tercapai oleh seorang karyawan dalam kemampuan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Lebih lanjut menurut (Amalia, et al, 2018) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kewuan (2016) menegaskan bahwa indikator kinerja keperawatan, antara lain: (1). Indikator masukan atau input (2). Indikator akan proses (3). Indikator untuk keluaran atau *output* (4) Indikator *outcome* (5). Indikator *benefit*.

Perawat memiliki peranan yang penting untuk memberikan pelayanan pasien yang berada pada rumah sakit. Dengan perkembangan konsep dari keperawatan melalui layanan bio-psiko-sosial-spiritual dengan komperhensif



memberikan tuntutan kepada perawat agar senantiasa dapat profesional dalam bekerja. Kompleksitas untuk tuntutan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seorang perawat tidak jarang menimbulkan stress. Stress pada perawat harus diperhatikan, karena akan berdampak pada kualitas pelayanan yang diberikan.

Beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menyebabkan dampak yang tidak baik untuk karyawan diantaranya stress kerja (Aniversari, 2022). Tatkala karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan akan memunculkan stres. Kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan ini juga jadi pemicu munculnya stress (Amalia, et al, 2018).

Menurut Sutrisno (2019) kuantitas dan kualitas para pegawai yang mengalami stress kerja cenderung dapat mempengaruhi tingkat kinerja itu sendiri, seperti kemampuan pelaksanaan kerja harian karyawan yang semakin menurun. Oleh karenanya Stress perlu diperhatikan secara serius, karena stress tidak hanya merupakan masalah individu, tetapi juga masalah organisasi dan bahkan masyarakat.

Menurut Siagian (2012) mengungkapkan jika stress kerja ialah suatu kondisi dimana ketegangan dapat mempengaruhi akan jalan pikiran, emosi serta kondisi fisik dari seseorang. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang merupakan adanya ketidak-seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress dengan penanganan yang kurang maka akan memiliki dampak pada tidak mampunya seorang dalam melakukan interaksi dengan positif akan lingkungan sekitarnya, entah dalam artian untuk

lingkungan dari pekerjaan ataupun diluar hal tersebut. Merujuk pada pendapat Robbins (dalam Ahmad, Tewal, Taroreh, 2019), untuk indikator dari stress kerja terdiri atas: Tuntutan akan Tugas; Tuntutan atas Peran; Tuntutan dari Pribadi; Kepemimpinan untuk Organisasi

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor *Burnout*. *Burnout* dapat berdampak negatif pada karyawan juga pada organisasi, misalnya menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Karyawan yang mengalami *burnout* dalam bekerja menurut Bhanugopan dalam Bagiada & Netra, 2019 dapat menimbulkan kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, serta motivasi yang semakin menurun.

Burnout merupakan suatu kondisi dari seseorang yang kehilangan suatu energi dalam bentuk fisik maupun psikis. Umumnya *burnout* terjadi dalam bentuk kelelahan secara mental, fisik ataupun secara emosional. Karena mempunyai sifat yang psikobiologis, untuk beban akan psikologis bisa berpindah pada tampilan secara fisik, seperti sulit untuk konsentrasi, mudah mengalami pusing serta mudah terkena sakit. Bagi Adjeng & Adawiyah (2013) menjelaskan *burnout* merupakan suatu keadaan individu yang merasakan kelelahan secara mental ataupun fisik serta emosional yang disebabkan stress dalam jangka panjang dengan situasi yang selalu menuntut. Adapun pendapat Hayati & Suci (2018) *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stress kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika



menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. Efek dari timbulnya *burnout* ini ialah terjadi penurunan motivasi akan kerja, timbulnya suatu sikap negatif, sinisme, timbul suatu perasaan merasa ditolak lingkungannya, frustrasi, *self esteem* yang rendah. *Burnout* mempunyai 3 indikator yang dapat dijadikan suatu tolak ukur, menurut pendapat dari (Leiter, 1997) yaitu: (1) *Exhaustion* (kelelahan) (2). *Cynicism* (sinis) (3). *Ineffectiveness* (tidak efektif).

Dari analisis Z – Score, dapat dilihat bahwa dari tiga dimensi *burnout* yang terbagi dari kelelahan emosional, *depersonalisasi*, dan *reduced personal accomplishment*, diperoleh hasil untuk dimensi dominan yang memiliki jumlah tertinggi di ruang rawat inap yaitu dimensi *reduced personal accomplishment* dan dimensi dominan yang memiliki jumlah tertinggi di ruang rawat jalan yaitu kelelahan emosional (Mariyanti & Citrawati, 2011)

Untuk pelayanan secara intensif tentunya berbeda jika dibandingkan dengan pelayanan biasa, sebab tingkat untuk ketergantungan dari pasien akan perawat pada ruang intensif lebih tinggi. Dengan kinerja dari perawat selalu dituntut untuk maksimal serta harus bisa bekerja dengan level yang maksimal sehingga untuk tingkatan akan lelah dari perawat juga tinggi apabila dibandingkan ruangan lainnya (Khairir Rizani, 2018)

Penelitian yang dikerjakan Heruwanto, et al (2020) menyebutkan jika Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya pada studi lainnya yang ditemukan Christy dan Amalia (2021) mendapatkan hasil jika stress kerja mempunyai suatu pengaruh yang negatif akan kinerja dari karyawan.

Demikian pula pada penelitian (Aghniya & Aulia, 2022) pengaruh negatif yang signifikan dari stres kerja pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

Dalam penelitian lainnya yang dilakukan Rosdiana, et al (2022) didapatkan kesimpulan penelitian terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang. Demikian halnya dalam studi Astiti, I. W., & Etlidawati (2020) Ada hubungan pengaruh yang signifikan antara burnout dengan kinerja perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Dari uraian tersebut tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh untuk stress kerja serta *burnout* merupakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan studi memakai metode kuantitatif. Populasi untuk studi ini ialah semua perawat di ruang multazam dan shofa – marwah Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani yang berjumlah 40 responden. Hasil data yang diperoleh dari sebaran kuisioner dengan melalui Google Form secara online, yang berisi sejumlah pertanyaan mengenai penelitian. Metode untuk analisis data pada studi ini ialah memakai metode PLS dengan menggunakan SmartPLS

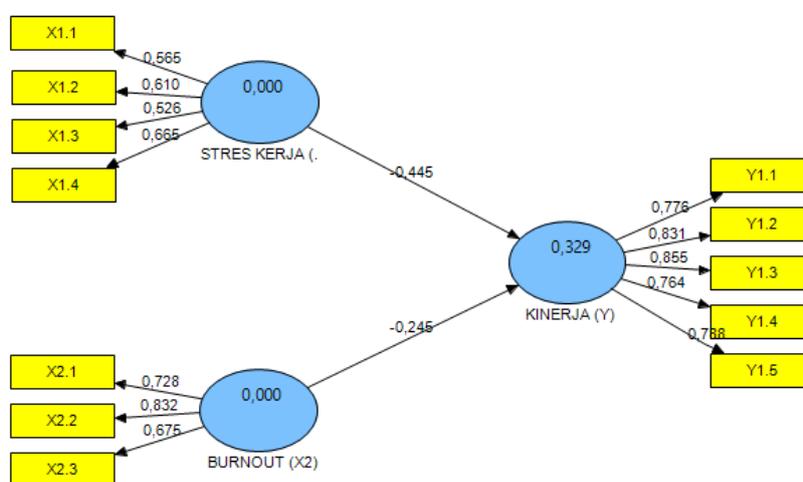
HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut perolehan dari kuesioner dari 40 responden yang sudah disebar, rentang usia 22-25 tahun berjumlah 25 responden atau 62,5%, sedangkan usia 26-28 tahun sejumlah 8 responden atau 20% dan >29 tahun berjumlah 7 responden atau 17,5%.

Berdasar *output PLS* perolehan nilai dari *factor loading* untuk setiap indikator yang berada diatas simbol panah dengan diantara indikator serta variabel. Serta dapat terlihat besarnya koefisien jalur (*path coefficients*) terletak diatas dari garis antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Validitas indikator diukur dengan melihat nilai *factor loading* dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih tinggi 0,5 dan atau perolehan untuk T-Statistic dengan hasil lebih tinggi 1,96

(perolehan Z dengan $\alpha = 0,05$). Pengertian *Factor Loading* ialah hubungan keterkaitan antara variabel dengan indikator, apabila lebih tinggi 0,5 maka dapat dikatakan jika validitasnya bisa terpenuhi juga untuk perolehan dari T-Statistic yang lebih tinggi 1,96 bisa disimpulkan signifikannya dapat terpenuhi.

Hasil pengujian untuk lebih detailnya digambarkan pada gambar berikut:



Gambar 1
Outer Model

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Reliabilitas konstruk dengan pengukuran melalui perolehan dari *composite reliability*, untuk *konstruk reliabel* apabila perolehan dari *composite reliability* lebih tinggi 0,70 dapat dikatakan indikator tersebut konsisten untuk melakukan pengukuran atas variabel laten.

Tabel 1. Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Burnout	0,790967
Kinerja	0,900946
Stres Kerja	0,783453

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Hasil pengujian *Composite Reliability* menunjukkan bahwa variabel stress kerja (X1) sejumlah 0,783453, *burnout* (X2) sejumlah 0,790967, dari dua variabel diatas dapat menampilkan untuk perolehan dari *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel. Sedangkan Variabel Kinerja (Y) sejumlah 0.900946. untuk variabel itu dapat menampilkan perolehan dari *Composite Reliability* lebih tinggi 0,70 bisa disimpulkan jika semua variabel untuk studi ini telah reliabel

Tabel 2. R-Square

	R Square
<i>Burnout</i>	
Kinerja	0,328710
Stres Kerja	

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Perolehan untuk R²= 0,328710 dapat dijelaskan jika model pada studi ini mampu untuk menjelaskan adanya fenomena untuk kinerja dari perawat yang

terdapat adanya pengaruh akan variabel bebas yaitu stress atas kerja serta *burnout* sejumlah 32,8 % dengan sisa sejumlah 67,2% diterangkan variabel diluar dari studi

Tabel 3. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)

	<i>Path Coefficients (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>	<i>P Values</i>
Stres kerja → kinerja	-0,444895	-0,453204	0,101338	4,390196	0,000
Burnout → Kinerja	-0,244855	-0,287504	0,105170	2,328192	0,022

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2021

Menurut perolehan berdasar *path coefficients* sejumlah -0,444895 serta perolehan untuk *T-statistic* sejumlah 4,390196 lebih tinggi dibanding perolehan untuk $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, dapat dikatakan Signifikan (negatif). Hasil olah data menggunakan PLS menunjukkan stress kerja bisa memberikan suatu pengaruh yang negatif serta signifikan akan kinerja. Yang artinya bahwa semakin tinggi stress kerja seseorang dalam bekerja maka dapat memperoleh hasil yang tidak bagus. Begitu juga semakin rendah stress akan kerja seseorang dalam bekerja maka akan berdampak semakin baiknya kinerja yang diberikan oleh seseorang.

Ada waktunya Stres dalam pekerjaan bermanfaat diantaranya memunculkan persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan

untuk bertindak, namun ketika stres meningkat sampai pada fase kelelahan maka prestasi kerja dapat menurun secara dratis (Desima, 2013). Menurut (Aniversari, 2022) bahwa Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi stres yang dialami seseorang maka semakin buruk dampaknya terhadap kinerja seseorang. Karena stres dapat membuat seseorang mudah marah akibat emosi yang tidak stabil, tekanan darah tinggi, cemas, sulit tidur serta gangguan pencernaan.

Hasil studi ini searah dengan studi Christy dan Amalia (2017). yang mana stress kerja berpengaruh secara negatif terhadap kinerja. Christy dan Amalia (2021) mendapatkan hasil jika stress kerja mempunyai suatu pengaruh yang negatif akan kinerja dari karyawan. Demikian pula pada penelitian (Aghniya & Aulia, 2022) pengaruh negatif yang signifikan dari stress kerja pada kinerja karyawan. Perolehan



studi ini bertentangan dengan Penelitian Heruwanto, et al (2020) menyebutkan jika Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Perolehan untuk *path coefficients* sejumlah -0,244855 serta untuk perolehan *T-statistic* sejumlah 2,328192 lebih tinggi dibanding dengan perolehan $Z \alpha = 0,05$ (5%) = 1,96, dapat dikatakan signifikan (negatif). Hasil olah data menggunakan PLS menunjukkan *burnout* bisa memberikan suatu pengaruh negatif serta signifikan akan kinerja. Yang artinya bahwa semakin tinggi *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan menghasilkan kinerja yang tidak baik. Begitu pula sebaliknya semakin rendah *burnout* seseorang dalam bekerja maka akan berdampak semakin baiknya kinerja yang diberikan.

Senada dengan yang diungkap Rosdiana et al (2022) Pekerjaan perawat mengakibatkan *burnout*. Dalam kondisi pandemic seperti banyak tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi serta jam kerja lebih ekstra dibandingkan dengan sebelum kejadian pandemic. Menurut Nurhidayah (Astiti & Etlidawati, 2020) bahwa *burnout* mempunyai efek lama pada lingkungan kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai disebabkan oleh perawat merasa jenuh, jika tidak segera ditangani dapat menyebabkan kinerja perawat semakin rendah.

Perolehan untuk studi ini searah dengan studi yang dikerjakan penelitian yang dilakukan Rosdiana, et al (2022) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja perawat di RS Panti Waluyo Sawahan Kota Malang. Demikian halnya dalam studi Astiti, I. W., & Etlidawati (2020) Ada hubungan pengaruh yang signifikan antara *burnout*

dengan kinerja perawat dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Dari hasil pengujian ini pihak RSI perlu memperhatikan indikator yang membuat perawat tidak membawa beban kerja yang tinggi seperti berapa banyak aktivitas fisik yang melebihi kapasitas perawat dalam melaksanakan tugas, seberapa banyak pekerjaan yang membutuhkan kekuatan mental, seberapa besar tekanan waktu pada pekerjaan yang dilakukan, seberapa puas tingkat kinerja yang telah dicapai, dan seberapa besar tingkat frustrasinya dengan pekerjaan itu (Kusumawati dan dewi, 2021)

PENUTUP

Studi ini mendapatkan hasil bahwa dengan adanya tekanan yang didapatkan oleh seseorang atas fungsi akan peran yang didapatkan individu tersebut dalam organisasi, disaat pandemi covid 19 ini tekanan untuk perawat menjadi tekanan bagi mereka yang mana dapat memberikan dampak kepada kinerja mereka. Begitu juga pada variable *burnout*, saat pandemi covid 19 lonjakan kasus positif yang tinggi memberikan dampak kepada perawat yang mana para perawat harus memberikan tenaga yang lebih dalam penanganan kasus yang tinggi tersebut hingga para perawat merasa kelelahan. Dari kesimpulan tersebut, dapat diberikan saran untuk sebagai suatu bahan pertimbangan unsur evaluasi bagi perusahaan terkait kepemimpinan organisasi, untuk jajaran pimpinan dapat memperhatikan para perawat agar tetap memiliki semangat dalam penanganan pasien covid-19 agar kinerja yang diberikan dapat memuaskan dan kasus covid-19 dapat tertangani dengan baik guna penekanan tingkat kasus positif covid-19, begitu pula terkait sinisme yang terjadi disaat penanganan



kasus covid-19 yang mana terjadi dikarenakan para perawat merasakan terlalu lamanya jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus dikerjakan yang dapat mempengaruhi kinerja, pihak Rumah Sakit Islam Surabaya A. Yani dapat memperhatikan bahwa hal ini agar terciptanya semangat dari para pasien covid-19 untuk sembuh

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T.N., Aulia, P. 2022. Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia SEIKO: Journal of Management & Business Volume 4 Issue 3 (2022) Pages 132 – 140
- Amalia, A., Saleh, M.Y., Yunus, M.K., 2018. Analisis *Burnout* Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor di Kota Makassar Economics Bosowa Journal Edisi XXIV Januari S/D Maret Vol 4, No. 001
- Anies. (2020). *Covid 19 Seluk Beluk Corona Virus*. Jogjakarta: Arruzz Media.
- Aniversari, P. 2022. Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam Volume 3, No 1 (2022) DOI: 10.24042/revenue.v3i1.10450 Page : 1-24 1
- Astiti, I. W., & Etlidawati. (2020). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Intensive Care RSUD Kardinah Tegal. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 9(September), 113–120
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 74-83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Desima, R. 2013. Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat (Nurse working stress with nurses' caring behavior). Jurnal Keperawatan Volume 4, Nomor 1 <http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/2380>
- Esthi. (2020). Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada pt asahi indonesia. *FORUM EKONOMI (Vol. 22, No. 1, pp. 130-137)*.
- Handayani. (2020). Penyakit Virus Corona 2019. Jurnal Respirologi Indonesia.
- Hasibuan, M. (2017). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, I., Fitria, S., 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan INTIQAD: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad> DOI: <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, Nurpatria, E., 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusamulti Centralestari



- Tangerang Jurnal Manajemen Kewirausahaan Vol 17, No 1 DOI: <http://dx.doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Kewuan, N. (2016). *Manajemen Kinerja Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Kustini. (2022). Dampak Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompnsasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Puma Logistic Nusantara. *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*.
- Kusumawati, Putu Meliantha; Dewi, I Gusti Ayu Manuati. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen*, [S.I.], v. 10, n. 3, p. 209 - 228, mar. 2021. ISSN 2302-8912. Available at: <<https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/67903>>. Date accessed: 27 dec. 2022. doi: <https://doi.org/10.24843/Ejmunud.2021.v10.i03.p01>.
- Leiter, M. (1997). *The Truth of Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to do About it?* San Francisco: Jossey-Bass.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mariyanti, S., Citrawati, A.. 2011. Burnout Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Rawat Inap dan Rawat Jalan Rsab Harapan Kita. *Jurnal Psikologi* Volume 9 No 2, Desember 2011
- Rosdiana, Y., Maemunah, N., Ka'arayeno, A.J. (2022). Burnout Mempengaruhi Kinerja Perawat Di RS Panti Waluya Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*. Vol 6, No 1, 2022, hal 48-53.
- <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fikes/article/view/2442>
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Shoja E, Aghamohammadi V, Bazayar H, Moghaddam HR, Nasiri K, Dashti M, Choupani A, Garaee M, Aliasgharzadeh S, Asgari A. Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers. *BMC Public Health*. 2020 Nov 2;20(1):1636. doi: 10.1186/s12889-020-09743-w. PMID: 33138798; PMCID: PMC7605333.
- Siagian, T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN 2623-2634 Vol 1 No 1*, 59-70.
- Soemarko. (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami *Burnout* Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. *Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia*.
- Sukarno, G., & Kustini. (2018). Pemicu Kinerja Karyawan Perbankan Melalui Penguatan Knowledge Management dan Budaya Kerja. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia*.
- Wibowo. (2020). Penggunaan Sevima Edlink sebagai Media Pembelajaran Online untuk Mengajar dan Belajar bahasa Indonesia. *Imajeri: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*
- Wijaya, I Made Agus Putra., Wibawa, I Made Artha. 2020. Beban Kerja



Berpengaruh Terhadap *Burnout* Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p10.597>

