

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Burnout

a. Definisi

Menurut Pines dan Aronson (1989) *burnout* di definisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, mental, dan fisik yang terjadi akibat stress dalam jangka waktu yang lama. *Burnout* terjadi ketika seseorang mengalami energi terkuras atau habis, dan jika keadaan tersebut tidak ditangani secepatnya, seseorang akan kehilangan kapasitas dalam berkontribusi dalam pekerjaannya dan kemudian memberikan dampak negatif. (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022).

Burnout adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993) (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022)

Menurut Freudenberger (1991) *burnout* merupakan kelelahan yang terjadi karena seseorang bekerja terlalu intens tanpa memperhatikan kebutuhan pribadinya (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022)

b. Prevalensi

Kasus *burnout* yang terjadi di Indonesia masih banyak, Burnout ditemukan pada perawat dengan prevalensi *burnout* rendah 19%, *burnout* sedang 71,4%, dan *burnout* tinggi 9,5% (dimas julianti & Siregar Tatiana S.Kep, 2023). Berdasarkan dimensi *burnout*, 48,2% petugas kesehatan mengalami kelelahan emosional sedang hingga tinggi, 51,8% depersonalisasi sedang hingga tinggi, dan pencapaian pribadi tinggi 96,9% (Lamuri et al., 2023).

c. Aspek *Burnout*

Kartono (2017) menyebutkan terdapat tiga aspek *burnout*, yaitu:

1) *Exhaustion (kelelahan)*

Kelelahan adalah hal yang terjadi di karenakan hilangnya atau berkurangnya energi baik secara fisik, mental dan emosional. Adapun gejala kelelahan secara fisik yang dialami seperti insomnia, merasa letih, sakit fisik, dan lain-lain. Gejala kelelahan secara emosional seperti merasa sedih, frustrasi, putus asa, tertekan, sering mudah tersinggung, merasa tidak bahagia, mudah marah tanpa alasan yang jelas. Hal ini menimbulkan perasaan seseorang tidak mampu memberikan pelayanan secara psikologis (Dr. Kartono, 2017).

2) *Depersonalization (depersonalisasi)*

Tolak ukur terjadinya depersonalisasi adalah munculnya sikap dan perasaan negatif. Depersonalisasi berkaitan erat dengan sikap kasar, sinis, dan menarik diri serta mengurangi keterlibatan diri dengan orang lain, dan tidak memperdulikan dengan lingkungan disekitarnya (Dr. Kartono, 2017).

3) *Reduced personal accomplishment (penurunan prestasi pribadi)*

Hal yang berkaitan dengan penurunan prestasi seseorang adalah menurunnya motivasi kerja, produktifitas kerja, dan juga menilai rendah kompetensi diri yang di akibatkan rasa bersalah dari tujuan kerja yang tidak tercapai, memiliki sikap yang rendah untuk memberikan penghargaan pada diri sendiri, serta berkurangnya rasa percaya diri. Hal ini ditandai dengan ketidakpuasan terhadap diri, dengan pekerjaan, dan juga kehidupan (Dr. Kartono, 2017).

d. Faktor-Faktor Penyebab *Burnout*

Menurut Leiter & Maslach (1997) dalam buku (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022) ada beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout* :

1) **Beban kerja**

Beban kerja terjadi akibat ketidaksesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Hal ini dikarenakan pekerjaan terlalu banyak dengan waktu pengerjaan yang sedikit atau pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan pekerja. Hal ini dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, dan lain-lain.

2) ***Lack of Word Control***

Adanya aturan terkait dan membuat pekerja memiliki batasan dalam berinovasi, dan merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang di dapat di karenakan ada kontrol yang ketat dari atasan.

Aspek-aspek *lack of control* menurut Henry dkk (1996), antara lain:

- a) Impulsif. Ketika individu memiliki ketidakmampuan untuk mengatasi perilaku impulsif.
- b) Labilitas emosi. Dengan adanya kelabilan membuat individu menjadi tidak gigih dalam memecahkan masalah
- c) Negativisme. Kepekaan terhadap stres dan tantangan yang diekspresikan dalam reaksi negatif.

3) **Penghargaan**

Pekerja yang mengalami *burnout* sering kali merasa tidak pernah di apresiasi, dihargai, dan berpikir pekerja merasa tidak bernilai.

4) ***Breakdown in Community***

Perkerja yang kurang memiliki rasa kebersamaan di lingkungan kerjanya akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan di tempat kerja. Hubungan yang baik seperti sharing dan bercanda bersama perlu untuk menajalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang buruk membuat suasana di tempat kerja menjadi tidak nyaman, frustasi, cemas, dan hal ini menyebabkan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

5) *Treated Fairly*

Pekerja merasa tidak percaya dengan lingkungan kerjanya ketika tidak ada keadilan, hal ini biasa di rasakan ketika masa promosi kerja, atau saat pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukannya.

Faktor yang mempengaruhi keadilan organisasi menurut Rejeki (2015) adalah:

a) **Karakteristik Tugas**

Kejelasan dari karakteristik tugas dan proses evaluasi yang akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan diperusahaan

b) **Tingkat Kepercayaan Bawahan**

Jika kepercayaan pada atasannya tinggi maka akan meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diperusahaan

c) **Frekuensi *Feedback***

Ketika sering feedback atau umpan balik yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi di perusahaan,

d) **Kinerja Manajerial**

Sejauh mana peraturan yang terdapat ditempat kerja dapat diterapkan dengan adil dan konsisten serta menghargai karyawan tanpa ada bias personal, maka akan semakin meningkatkan persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi diperusahaan

e) **Budaya Organisasi**

Persepsi mengenai system dan nilai yang dianut dalam suatu organisasi juga dapat berpengaruh pada meningkatnya persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi pada perusahaan

6) *Stress*

Burnout yang terjadi karena banyaknya faktor pemicu stress membuat individu secara emosional sudah tidak mampu lagi

mentolerir kondisi stress tersebut sehingga menimbulkan kelelahan stress emosional.

e. Cara Pencegahan *Burnout*

Dalam mempertahankan kesejahteraan karyawan tetap optimal, maka perlu dilakukan usaha-usaha pencegahan atau pengurangan kemungkinan terjadinya *burnout*. menurut Compton, dan McCarthy (1993) ada beberapa usaha untuk mencegah *burnout*, yaitu :

- 1) *Job redesign*, yaitu untuk merancang kembali pekerjaan yang ada, agar tidak bosan dan monoton, serta tidak menimbulkan kelelahan fisik dan mental.
- 2) Program pengembangan karir, pekerja dapat mengharapkan perkembangan pribadi, kemampuannya sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang yang dimiliki.
- 3) *Performance management*, cara manajemen dapat mempertahankan kinerja yang dapat dicapai oleh organisasi secara optimal.

f. Dampak *Burnout*

Menurut Muhammad, Iwan (2018), ada beberapa dampak yang terjadi karena *burnout*:

- 1) Penurunan kewaspadaan
- 2) Penurunan konsentrasi
- 3) Menurunnya perhatian
- 4) Perlambatan dan hambatan persepsi
- 5) Lambat dan sukar berpikir
- 6) Penurunan kemauan atau dorongan untuk bekerja (penurunan motivasi kerja)
- 7) Menurunnya efisiensi serta kegiatan fisik dan mental yang menyebabkan kecelakaan kerja

g. Alat Ukur *Burnout*

Alat ukur burnout di ciptakan oleh Maslach dan Jackson pada tahun 1981 dan dikembangkan kembali oleh Maslach yang diberi nama *Maslach Burnout Inventory* (MBI-HSS) yang berjumlah 22 soal. Dengan indikator kelelahan emosional (8 soal), depersonalisasi (6 soal), penurunan penghargaan diri (8 soal).

2. Beban kerja

a. Definisi

Beban kerja adalah sejumlah tugas dan proses atau kegiatan yang harus diselesaikan sesuai *job description* oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka pekerja tidak merasakan suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut dirasakan sesuatu yang berat menjadi suatu beban kerja (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022).

Menurut Menpan (1997) Beban kerja merupakan sejumlah atau sekumpulan kegiatan yang wajib diselesaikan pada suatu bagian atau unit organisasi dalam kurung waktu tertentu (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022).

Permendagri (2008) mendefinisikan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus di pertanggung jawabkan oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, 2022).

b. Aspek dan Indikator Beban kerja

Dalam buku (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, n.d.) Munandar (2001) mengemukakan, terdapat dua aspek yang menjadi beban kerja, yaitu:

1) **Beban kerja sebagai tuntutan Fisik.**

Situasi kerja yang kondusif bisa menghasilkan prestasi kerja yang optimal dan juga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi fisik dapat mempengaruhi kesehatan mental seorang pekerja. Kondisi fisik pekerja berpengaruh terhadap kondisi fatal dan psikologi seseorang. Dengan kata lain bahwa kesehatan pekerja harus tetap dalam keadaan prima saat melakukan pekerjaan, selain istirahat yang cukup juga harus didukung sarana dan tempat kerja yang nyaman serta memadai.

2) **Beban kerja sebagai tuntutan tugas.**

Kerja shift dan juga kerja malam dapat menyebabkan kelelahan bagi pekerja akibat dari beban kerja yang berlebihan. Seperti contoh seorang perawat yang giliran jaga malam, akan merasakan kelelahan karena kurang tidur. Beban kerja berlebihan dapat mengakibatkan kelelahan dan beban kerja terlalu sedikit dapat mengakibatkan terjadinya demotivasi sehingga berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Glazer dan Gyurak, (2008) mengemukakan dimensi dari Kelebihan Beban Peran (*role overload*) adalah:

a) Qualitative Overload

Tuntutan yang melebihi kemampuan seseorang (tugas terlalu rumit, mempunyai atasan yang terlalu menuntut dan pekerjaan yang tidak biasanya dikerjakan). *Qualitative overload* akan muncul ketika tugas-tugas yang dibutuhkan untuk diselesaikan terlalu sulit.

b) Quantitative Overload

Tuntutan kerja yang berlebihan dan tidak dapat dipenuhi oleh pegawai. Waktu kerja yang panjang, dan tekanan dari perusahaan atau pelanggan yang banyak. *Quantitative overload* mengacu pada terlalu banyaknya hal-hal yang harus dikerjakan dalam suatu waktu tertentu.

Menurut Munandar indikator beban kerja yaitu:

- **Target yang harus di capai.**

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang di berikan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu tertentu.

- **Kondisi pekerjaan**

Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, serta mengatasi masalah kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang di tentukan. Karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang memerlukan pemecahan atau penyelesaian, jika karyawan menganggap pekerjaannya sulit dipecahkan, maka karyawan merasakan adanya masalah dan beban pekerjaannya menjadi berat atau tinggi, demikian pula sebaliknya.

c. **Faktor – Faktor Beban kerja**

Dalam buku (Organisasi & dan Penelitian Roslina Alam, n.d.) mengemukakan:

1) **Faktor eksternal**

Merupakan faktor yang bersumber dari luar diri pekerja, antara lain seperti: Tugas bersifat diantaranya seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerjaan dan lain sebagainya.

2) **Faktor internal**

Seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan merupa-kan faktor internal yang berasal dari dalam diri pekerja akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai pemicu terjadinya stresor, meliputi faktor somatis.

d. Alat Ukur Beban kerja

Alat ukur yang di gunakan ialah kuesioner yang di ciptakan Nursalam (2017) yang berisi 13 pertanyaan. Yang berisi indikator target yang harus dicapai (6 soal), dan kondisi pekerjaan (7 soal).

3. Penghargaan

a. Definisi

Menurut KBBI, penghargaan disebut dengan ganjaran yang memiliki arti hadiah (sebagai pembalasan jasa), hukuman (balasan).

Menurut Arikunto (1993), penghargaan adalah sesuatu yang diberikan kepada seseorang karena sudah mendapatkan prestasi dengan hasil yang dikehendaki.

Pekerja yang mengalami *burnout* sering kali merasa tidak pernah di apresiasi, dihargai, dan berpikir pekerja merasa tidak bernilai. Penghargaan ialah bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu prestasi atau keunggulan, memberikan suatu sumbangsih, berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan.

b. Fungsi dan Tujuan Penghargaan

Tujuan pemberian penghargaan meningkatkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik, seseorang ketika melakukan suatu hal/perbuatan, maka perbuatan tersebut timbul dari kesadaran orang itu sendiri.

Menurut Gibson dkk (1997), tujuan pemberian penghargaan adalah sebagai berikut:

1. Menarik (*attract*) : Penghargaan mampu menarik orang yang berkualitas untuk menjadi anggota di suatu instansi.
2. Mempertahankan (*retain*) : Penghargaan mempunyai tujuan mempertahankan pegawai dari incaran organisasi lain. Sistem

penghargaan yang menarik dan baik dapat/mampu meminimalkan jumlah pegawai yang keluar.

3. Memotivasi (*motivate*) : Sistem penghargaan yang baik mampu meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai prestasi yang tinggi.

c. Jenis-jenis Penghargaan

Menurut Djamarah (2008), terdapat 4 jenis Penghargaan berdasarkan bentuk Penghargaan yang diberikan, yaitu:

1) Pujian

Pujian dapat berupa kata-kata, seperti: bagus, bagus sekali, kuar biasa dan sebagainya. Selain pujian berupa kata-kata, pujian dapat juga berupa isyarat atau pertanda, misalnya dengan menepuk bahu, dengan tepuk tangan, dengan menunjukkan ibu jari (jempol), dan sebagainya.

2) Penghormatan

Penghargaan berupa penghormatan ada dua macam, yang pertama berbentuk semacam penobatan, yaitu perawat yang mendapat penghormatan diumumkan dan ditampilkan dihadapan tenaga kesehatan lain. Penghormatan kedua berbentuk pemberian kekuasaan untuk melakukan sesuatu, misalnya kenaikan pangkat atau gaji.

3) Hadiah

Hadiah yang dimaksud disini adalah penghargaan yang berbentuk barang atau benda berwujud maupun tidak berwujud, dan berfungsi sebagai penguat positif bagi penerima penghargaan.

4) Tanda Penghargaan

Penghargaan yang berupa tanda penghargaan disebut juga dengan penghargaan simbolis. Tanda penghargaan tidak dinilai dari segi harga dan kegunaan barang tersebut. Tanda penghargaan dinilai dari segi kesan dan nilai kegunaan.

Penghargaan dibagi dalam 2 kelompok, yaitu penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*) dan penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*). Adapun sebagai berikut:

- **Penghargaan ekstrinsik (*ekstrinsic reward*)**

Suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Penghargaan ekstrinsik dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

Penghargaan finansial, terdiri dari:

- a) **Gaji dan upah**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga atau pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan dan dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari sebuah perusahaan. Upah adalah imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

- b) **Tunjangan karyawan**

Tunjangan seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan.

- c) **Bonus/insentif**

Bonus atau insentif adalah tambahan-tambahan imbalan di atas atau di luar gaji/upah yang diberikan organisasi.

Penghargaan non finansial, terdiri dari:

- d) **Penghargaan interpersonal**

Penghargaan antar pribadi, manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

- e) **Promosi**

Manajer menjadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat pada pekerjaan

yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

- **Penghargaan intrinsik (*intrinsic reward*)**

Penghargaan yang diatur oleh diri sendiri. Penghargaan ini dibagi menjadi beberapa jenis, yaitu:

- a) **Penyelesaian (*completion*)**

Kemampuan memulai serta menyelesaikan suatu pekerjaan maupun proyek merupakan hal yang sangat penting bagi sebagian orang. Hal seperti ini menilai apa yang mereka sebut sebagai penyelesaian tugas. Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dan efek dari menyelesaikan tugas bagi seseorang merupakan suatu bentuk penghargaan pada dirinya sendiri.

- b) **Pencapaian (*achievement*)**

Penghargaan yang muncul dalam diri sendiri, yang diperoleh ketika seseorang meraih suatu tujuan yang menantang.

- c) **Otonomi (*autonomy*)**

Sebagian orang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak untuk mengambil keputusan dan bekerja tanpa diawasi dengan ketat. Perasaan otonomi dapat dihasilkan dari kebebasan melakukan apa yang terbaik oleh karyawan dalam situasi tertentu.

- d) **Pertumbuhan pribadi (*personal growth*)**

Seseorang yang mengalami pertumbuhan semacam itu bisa merasakan perkembangan dirinya dan bisa melihat bagaimana kemampuannya dikembangkan.

d. Indikator Penghargaan

Menurut Dicky Saputra (2017) indikator Penghargaan (penghargaan) adalah sebagai berikut:

1) Upah

Imbalan yang dibayarkan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

2) Gaji

Suatu bentuk pembayaran periodik dari seorang manajer pada karyawannya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

3) Insentif

Kompensasi khusus yang diberikan kepada perusahaan kepada diluar gaji utamanya untuk membantu memotivasi atau mendorong karyawan tersebut.

4) Tunjangan

Seperti dana pensiun, perawatan di rumah sakit dan liburan pada merupakan hal yang tidak berhubungan dengan kinerja karyawan, akan tetapi didasarkan pada senioritas atau catatan kehadiran.

5) Penghargaan Interpersonal

Biasanya yang disebut dengan penghargaan antar pribadi, manajer jumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

6) Promosi

Jadikan penghargaan promosi sebagai usaha untuk menempatkan orang yang tepat. Kinerja jika diukur dengan akurat, sering kali memberikan pertimbangan yang signifikan dalam alokasi penghargaan promosi.

e. Alat Ukur Penghargaan

Alat ukur yang di gunakan ialah kuesioner yang di ciptakan oleh Ihsan (2019) yang berisi 10 pertanyaan.

B. Penelitian Terkait

Tabel 2. 1 Penelitian Terkait

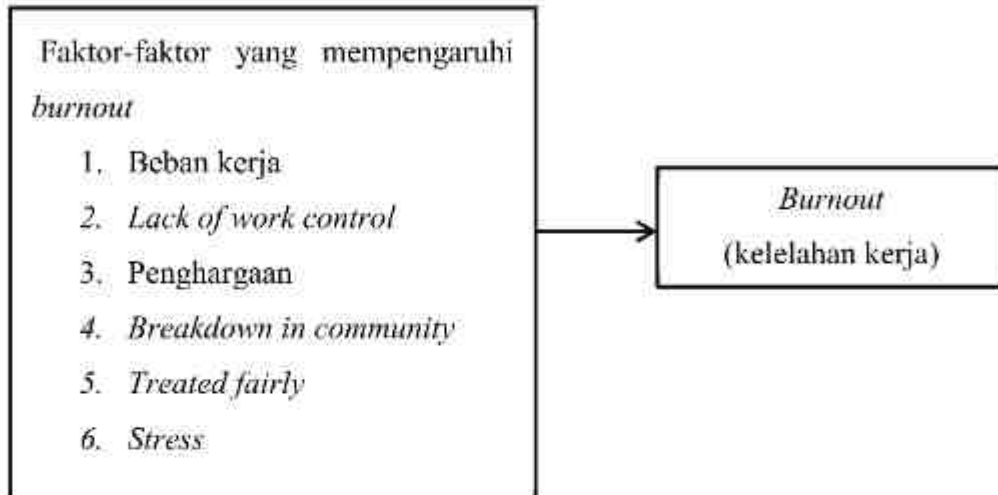
No	Judul Artikel; Penulis; Tahun	Metode (Desain, Sample, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian
1	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (<i>Burnout</i>) Kerjapada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda 2019, (Windriya Satyajati et al., 2019)	<p>D : Deskriptif korelasi, dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S : <i>Stratified Proportional Random Sampling</i>, 58 Responden</p> <p>V : <i>Burnout</i>, Beban Kerja</p> <p>I : Kuesioner <i>Burnout</i>, Kuesioner beban Kerja</p> <p>A : Analisis bivariat menggunakan <i>chi-square</i></p>	<p>Didapatkan hasil pada perawat dengan beban kerja ringan dengan <i>burnout</i> berat terdapat 7 orang (12,1%), sedangkan beban kerja ringan dengan <i>burnout</i> ringan terdapat 14 orang (24,1%). Pada beban kerja berat dengan <i>burnout</i> berat terdapat 24 orang (41,4%) sedangkan beban kerja berat dengan <i>burnout</i> ringan terdapat 13 orang (22,4%). Didapatkan hasil <i>p value</i> $0,041 \leq \alpha 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kejenuhan (<i>burnout</i>) kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD L. A Moeis Samarinda</p>
2	Hubungan Beban Kerja dengan Kejadian <i>Burnout</i> Pada Perawat" (Saputeri et al., n.d.) 2021	<p>D : Korelasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S : <i>Random sampling</i>, Total sample 89 responden</p> <p>V : <i>Burnout</i>, beban kerja</p> <p>I : Lembar Kuesioner Nasa-TLX, Lembar kuesioner <i>Burnout</i></p> <p>A : Uji analisa data univariat dan bivariat, dilakukan pengolahan data uji statistik <i>Spearman Rank</i>.</p>	<p>Diketahui bahwa responden dengan beban kerja sedang sejumlah 59 orang (66%) mengalami <i>burnout</i> dan responden dengan beban kerja berat sejumlah 30 orang (34%) mengalami <i>burnout</i>. Dari hasil uji analisis korelasi Spearman rho diperoleh hasil nilai Sig.(2- tailed) adalah <i>p value</i> 0.048. Karena 0.048 kurang dari 0.05 atau 0.01 dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang diterima yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian <i>Burnout</i> pada perawat covid-19 di RSU Dr. H. Koesnadi Bondowoso Tahun 2021</p>

3	Validation of the Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey (MBI-HSS) in a Sample of US Registered Nurses	<p>D: Observasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S : Random sampling, total sample 1.246 perawat</p> <p>V : Burnout</p> <p>I : Lembar Kuesioner MBI</p> <p>A : Analisis regresi linier berganda</p>	<p>MBI-HSS menunjukkan validitas internal dan eksternal yang baik pada sampel perawat terdaftar di Amerika Serikat. Skor burnout yang lebih tinggi terkait dengan faktor-faktor seperti beban kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya penghargaan. Skor burnout yang lebih rendah terkait dengan faktor-faktor seperti otonomi yang lebih besar, kontrol atas pekerjaan, dan makna pekerjaan. Penghargaan berhubungan secara negatif dengan burnout. Ini berarti perawat yang merasa dihargai untuk pekerjaan mereka cenderung mengalami burnout lebih sedikit.</p>
4	Hubungan Antara Penghargaan Kerja Dan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdulnoer Banjarmasin(Hamdani, N. A., & Ardianti, 2020)	<p>D : Deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S : <i>Random sampling</i>, total sample 100 responden</p> <p>V : Penghargaan, <i>Burnout</i></p> <p>I : Lembar Kuesioner Penghargaan, <i>burnout</i> tMBI</p> <p>A : Menggunakan uji statistik korelasi Pearson</p>	<p>Didapatkan hasil terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara penghargaan kerja dan burnout pada perawat di RSUD Dr. H. Abdulnoer Banjarmasin ($r = -0,434$; $p < 0,001$). Perawat yang mendapatkan penghargaan kerja yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat <i>burnout</i> yang lebih rendah. Dimensi penghargaan kerja yang paling berpengaruh terhadap <i>burnout</i> adalah penghargaan intrinsik ($r = -0,512$; $p < 0,001$). Penelitian ini menunjukkan bahwa penghargaan kerja memiliki hubungan dengan <i>burnout</i> pada perawat di RSUD Dr. H. Abdulnoer Banjarmasin.</p>
5	Balancing Effort and Pengharaans at University: Implications	<p>D : Korelasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S : <i>Random sampling</i>, total</p>	<p>Studi ini juga menemukan hubungan antara ERI dan</p>

	<p>for Physical Health, Mental Health, and Academic Outcomes Hodge, B., Wright, B., & Bennett, P. (2020).</p>	<p>sample 395 responden V : <i>Burnout, achievement goals, effort-penghargaan imbalance, student, higher education</i> I : Kuesioner <i>ERI-U (penghargaan), burnout</i> A : Analisis korelasi bivariat Pearson</p>	<p>produktivitas akademik, yang diukur dengan rendahnya jam belajar, nilai, dan keyakinan terhadap kinerja akademik. Korelasi Pearson antara ERI dan WPC bervariasi dari 0,44 pada staf akademik hingga 0,58 pada staf administrasi perguruan tinggi. Pengaruh terbesar ditemukan pada staf administrasi dengan pendidikan tersier diikuti oleh dokter dan perawat non-tercier dan koefisien beta bervariasi antara 0,43 dan 0,55. ERI hanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap risiko kelelahan pada perawat tersier, akademisi, dan dokter. Koefisien beta untuk ERI dalam analisis bertingkat bervariasi antara 0,20 dan 0,27. ERI hanya berperan dalam risiko kelelahan pada profesi medis tersier, sedangkan pada staf administrasi tersier, ERI sebagai faktor penjelas mendekati signifikan ($P = 0,05$).</p>
--	---	--	--

C. Kerangka Teori

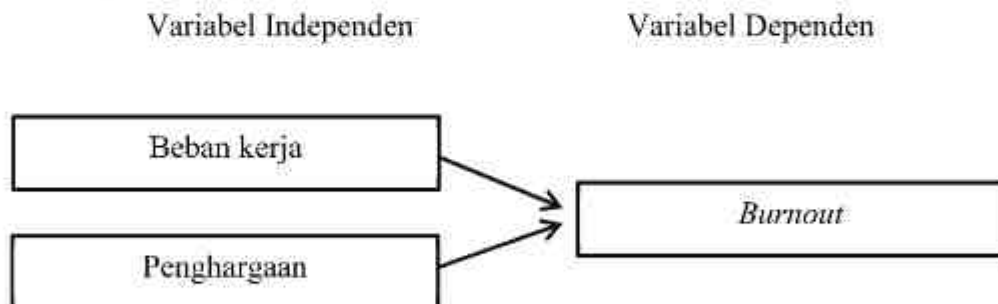
Berdasarkan uraian yang telah ditemukan di BAB II, maka kerangka teori dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber : Leiter & Maslach (1997)

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada hubungan yang bermakna antara beban kerja terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.

2. Ada hubungan yang bermakna antara penghargaan terhadap *burnout* perawat di Ruang Instalasi Bedah Sentral dan Ruang Rawat Inap Bedah di RSUD Jendral Ahmad Yani Kota Metro Provinsi Lampung Tahun 2024.