

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

Rifkal Artha Yuda^{1*)} Maridi Marsan Dirdjo¹⁾ Enok Sureskiarti¹⁾

¹⁾Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Indonesia

Jl. Ir. H. Juanda No.15 Sidodadi Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda Kalimantan Timur

*E-mail korespondensi : rifkalarthayuda16@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang: Terdeteksinya wabah Covid-19 pertama kali yaitu pada Desember 2019 di kota Wuhan, Virus ini telah menginfeksi lebih dari 2.000 manusia yang ditularkan oleh hewan kepada manusia. Salah satu profesi yang berjibaku dalam menangani wabah ini yaitu perawat. Dengan demikian, akhirnya membuat perawat rentan akan terpapar infeksi Covid-19. Dengan kondisi tersebut, pada akhirnya berdampak pada kualitas kerja perawat sehingga muncul kelelahan dan kejenuhan yang tinggi. Tujuan : Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan burnout syndrome perawat di masa pandemi Covid-19. Metodologi: Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*, yaitu rangkaian proses penelitian yang berkaitan dengan metode pengumpulan data perpustakaan atau penelitian (jurnal ilmiah) melalui pencarian informasi pustaka pada variabel penelitian. Sumber penelitian didapatkan melalui google scholar, pubmed dan DOAJ. Populasi pada penelitian ini menggunakan data berupa artikel penelitian kurun tahun 2018-2022 sebanyak 15 jurnal yang terdiri dari 10 jurnal internasional dan 5 jurnal nasional. Hasil: Hasil dari analisis 15 jurnal yang telah dilakukan, yang di mana terdapat 7 jurnal yang membahas 2 variabel penelitian yaitu 5 jurnal mengatakan terdapat hubungan negatif dari iklim organisasi dengan burnout syndrome pada perawat di masa pandemi Covid-19. Kesimpulan: Dari 15 artikel, 9 diantaranya diperoleh iklim organisasi yang baik pada perawat, lalu didapatkan 8 artikel yang melaporkan kejadian *burnout*, serta keadaan pandemi tersebut akibat terjadi peningkatan *burnout syndrome* pada perawat. Penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19.

Kata Kunci : *Burnout Syndrome*, Iklim Organisasi, Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Background: The first detection of the Covid-19 outbreak was in December 2019 in the city of Wuhan. This virus has infected more than 2,000 humans which were transmitted by animals to humans. One of the professions that is struggling to deal with this epidemic is a nurse. Thus, ultimately making nurses vulnerable to exposure to Covid-19 infection. Under these conditions, it will ultimately have an impact on the quality of work of nurses resulting in high fatigue and burnout. Objectives: The purpose of this study was to determine the relationship between organizational climate and burnout syndrome of nurses during the Covid-19 pandemic. Methodology: The research method used was a literature review, namely a series of research processes related to library data collection methods or research (scientific journals) through searching library information on research variables. Research sources were obtained through Google Scholar, PubMed and DOAJ. The population in this study used data in the form of research articles for the 2018-2022 period of 15 journals consisting of 10 international journals and 5 national journals. Results: The results of the analysis of 15 journals that have been carried out, in which there are 7 journals that discuss 2 research variables, namely 5 journals say that there is a negative relationship between organizational climate and burnout syndrome in nurses during the Covid-19 pandemic. Conclusion: Of the 15 articles, 9 of them obtained a good organizational climate for nurses, then 8 articles were obtained that reported burnout incidents, as well as the pandemic situation due to an increase in burnout syndrome in nurses. This study found that there was a negative relationship between organizational climate and nurse burnout syndrome during the Covid-19 pandemic. Keywords: Burnout Syndrome, Organizational Climate, Pandemic COVID-19

A. PENDAHULUAN

Terdeteksinya kasus Covid-19 pertama kali disampaikan pada Desember 2019 yaitu di Wuhan. Virus ini dapat menular dengan cepat yaitu melalui percikan tubuh manusia. Tepat di tanggal 26 Januari 2020, infeksi Covid-19 telah menyebar dan terkonfirmasi lebih dari 2.000 jiwa. Organisasi *International Committee on Taxonomy of viruses* menuturkan bahwa virus yang menjadi penyebab terjadinya penyakit corona yaitu *virus corona disease-19 (Covid-19)* yang tergabung dalam "*Severe Acute Respiratory syndrome corona virus-2 (Virus SARS-CoV-2)*". Karena penyebaran virus yang cepat dan meluar ke seluruh penjuru dunia, maka dengan hal ini *World Health Organization (WHO)* telah menetapkan bahwa kasus ini menjadi pandemic global untuk Covid-19 (WHO, 2020).

World Health Organization (2020) menyebutkan bahwa terjadinya peningkatan secara cepat terkait dengan jumlah kasus Covid-19 di seluruh dunia. Secara kumulatif, didapatkan total kasus hingga bulan Desember 2020 telah mencapai 63.965.092 dengan kasus per harinya yaitu 591.432. Dengan peningkatan yang signifikan tersebut, maka hal ini kemudian berdampak pada para petugas kesehatan yang terjun langsung dalam menangani para pasien yang terpapar Covid-19. Melihat bahwa Covid-19 dapat menular melalui udara, maka tenaga kesehatan yang membantu pasien Covid-19 akan berisiko terpapar virus tersebut.

Terkhusus di Indonesia, Kasus Covid-19 tidak hanya berdampak pada aspek kesehatan saja, melainkan banyak memberikan dampak di berbagai sektor kehidupan manusia lainnya, mulai dari aspek sosial, ekonomi, hingga pendidikan juga harus menelan getirnya dampak dari pandemi ini. Penanganan utama kasus ini tentunya di sector kesehatan. Hingga perlu diketahui bersama bahwa berbagai macam profesi kesehatan berjibaku dalam menyelesaikan Covid-19 ini. Salah satu profesi yang terjun dalam menangani pasien Covid-19 yaitu perawat. Perawat yang bekerja di Instalasi gawat darurat ataupun perawat intensif mendapatkan beban kerja yang lebih banyak sehingga lambat laun perawat akan mengalami tekanan emosional yang memperngaruhi pikiran karena saat terjadinya wabah ini, banyak pasien yang dapat adalah pasien Covid-19 (Rosyanti & Hadi 2020).

Perawat adalah merupakan profesi yang paling berisiko terpapar virus Covid-19 karena perawat memiliki tugas selalu siap dalam membantu dan mengobati pasien Covid-19. Dengan segala risiko tersebut, siap tidak siap, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan secara maksimal dan tidak boleh menolak jika harus kontak dengan pasien dalam menjalankan asuhan keperawatannya (Huang *et al.* 2020). Dengan adanya peningkatan jumlah pasien yang begitu melonjak tiap harinya, pada akhirnya menyebabkan perawat bekerja lebih keras lagi dan akibatnya beban kerja perawat semakin tinggi. Hal ini akan mengakibatkan berbagai permasalahan pada perawat, seperti kelelahan, *burnout*, kecemasan hingga depresi (Hu *et al.* 2020).

Perawat memiliki fungsi dalam kolaborasi dengan profesi lainnya yang bertujuan dalam penyembuhan klien. Banyaknya tugas sebagai seorang perawat, maka perawat memiliki tuntutan yang tinggi dengan berbagai karakteristik seperti, banyaknya pasien yang perlu di

tangani, jadwal kerja yang cukup ketat, jam kerja yang tidak sebentar hingga bertanggung jawab terhadap keselamatan maupun kesehatan orang lain. Walaupun demikian, karena perawat telah disumpah dalam menjalani tugasnya, maka perawat selalu berupaya dengan kontrak langsung dengan klien serta menemani pasien dengan status kondisi yang tidak baik sekalipun. Hal ini pada akhirnya membuat perawat mengalami kelelahan fisik dan mental (Sahrah 2017). Sari (2015) menyatakan bahwa kondisi *burnout* dapat dialami oleh berbagai macam profesi yang berurusan dengan manusia seperti polisi, tentara, konselor, dokter dan perawat.

Pandemi Covid 19 ini berakibat pada dampak fisik maupun psikologis perawat. Tentunya hal ini akan mempengaruhi terhadap kinerja perawat dalam bekerja. Dalam merawat pasien Covid-19, perawat perlu menggunakan alat pelindung diri dalam satu shift kerja yaitu bisa sampai 8 jam. Hal ini juga dibarengi dengan kekhawatiran akan terpapar virus Covid-19. Selain itu juga, tingginya akan kebutuhan pelayanan pasien Covid-19 maka akan bertambah juga beban kerja perawat. (Soleha, Misnaniarti, & Windusari 2021). Perawat yang terjun langsung dalam membantu merawat pasien Covid-19 akan mengalami beberapa dampak negatif diantaranya yaitu beban kerja yang meningkat, kesulitan dalam bekerja karena memakai full alat pelindung diri, serta stres yang meningkat sehingga membuat perawat rentan akan *burnout* (Lai et al. 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh *University of Novo Mesto Faculty of Health Sciences, Slovenia*, didapatkan hasil bahwa adanya peningkatan *burnout* dan menurunnya pencapaian pada perawat selama Pandemi Covid-19 (Leskovic et al. 2020). Diperkuat juga oleh penelitian yang dilakukan oleh Zhang et al. (2020) bahwasanya perawat mengalami *burnout syndrome* dan stres yang cukup besar serta kekurangan pencapaian pribadi yang parah di masa pandemi Covid-19. Hal ini pada akhirnya akan mempengaruhi perawat dalam menjalankan praktik asuhan keperawatannya

Menurut Pines dan Maslac (dalam Alverina & Ambarwati 2019) *burnout* merupakan kondisi jenuh dan kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya yaitu adanya konsep diri yang negatif, kurang konsentrasi serta perilaku kerja yang menurun. Kelelahan yang terjadi pada perawat karena adanya tuntutan emosional dan psikologis, hingga akhirnya dapat berisiko terjadinya konflik sesama sejawat maupun profesi kesehatan lainnya dalam melakukan kolaborasi. Alamsyah dan Mulyani (2020) menyatakan bahwa keharmonisan organisasi dapat menurun akibat dampak dari *burnout*. Beberapa hal yang mungkin dapat terjadi yaitu menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat, penurunan keinginan untuk terlibat langsung dalam pekerjaan di divisi masing-masing, serta tidak menutup kemungkinan untuk berhenti bekerja atau keinginan untuk pindah tempat kerja. Kualitas performa dalam pekerjaan yang diberikan juga dapat dipengaruhi oleh *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* memberikan dampak yang buruk dalam organisasi.

Faktor organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi *burnout* adalah iklim organisasi. Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan lama dan berlangsung relatif terus menerus, dapat dialami oleh setiap anggota organisasi, dan juga dapat

mempengaruhi perilaku mereka serta digambarkan sebagai cerminan nilai dan seperangkat ciri-ciri khas suatu organisasi tersebut. Iklim organisasi akan memiliki dampak pada perilaku dan sikap karyawan seperti motivasi bekerja, produktifitas bekerja, dan kepuasan kerja dengan kata lain iklim organisasi yang berjalan dengan kondusif maka dapat meningkatkan produktifitas kerja, sebaliknya iklim organisasi yang tidak kondusif akan menurunkan produktifitas kerja yang merupakan salah satu tanda seseorang mengalami *burnout*.

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

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

B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini yaitu *literatur review*. Literature review merupakan salah satu metode penelitian yang dapat dilakukan dengan meninjau, mengidentifikasi, menganalisis, mengevaluasi serta menafsirkan berbagai penelitian yang ada. Upaya yang dilakukan peneliti yaitu dengan mengumpulkan berbagai jurnal yang kemudian di-riview serta diidentifikasi secara komperhensif dan sistematis pada setiap perjalanan pengerjaannya dan mengikuti panduan yang telah ditetapkan (Triandini *et al.* 2019).

Literatur yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh bukan dari pengamatan secara langsung, tetapi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu. Sumber data sekunder yang didapat berupa artikel atau jurnal yang relevan dengan

topik. Sumber dalam melakukan tinjauan ini meliputi studi pencarian menggunakan *database* melalui *Google Scholar*, *Sage Journal*, dan *Pubmed*, sehingga di peroleh 15 jurnal yang terdiri dari 10 jurnal internasional dan 5 jurnal nasional. Kriteria inklusi dari penelitian ini yaitu rentang waktu publikasi antara (2018-2021), jurnal internasional (bahasa inggris) dan jurnal nasional (bahasa indonesia), jenis jurnal *Fulltext* dan orisinal, subjeknya perawat pelaksana, dengan tema jurnal hubungan iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Dalam menyeleksi artikel, langkah pertama mencari judul artikel yang sesuai dengan kriteria inklusi dan didapatkan sebanyak 1.898, lalu selanjutnya dilakukan filterisasi dengan cara abstrak ditinjau dan duplikat dihapus sehingga didapatkan 397 artikel, lalu dilakukan *screening* lagi hingga tersisa 55 artikel, mengerucutkan lagi didapati 31 artikel, dan sampel terakhir yang didapatkan yaitu 15 artikel.

C. HASIL PENELITIAN

Gambaran hasil analisis variabel *burnout*, dari 15 jurnal diperoleh 4 artikel menunjukkan kondisi *burnout* dalam kategori tinggi Selanjutnya didapatkan juga 4 artikel yang menunjukkan perawat mengalami *burnout* dalam kategori sedang. Gambaran hasil analisis variabel iklim organisasi, dari 15 artikel diperoleh 11 artikel yang membahas terkait dengan gambaran iklim organisasi dan didapatkan gambaran iklim organisasi yang bermacam-macam dan dominan kepada iklim organisasi yang positif serta tinggi. Yaitu 9 artikel mengatakan iklim organisasi yang positif sehingga memberikan kepuasan kepada perawat. Terkait dengan penjelasannya dapat dilihat sebagai berikut :

No	Penulis	Tahun	Nama Jurnal, Volume, Angka	Judul Artikel	Metode (Desain, Sampel, Variabel, Instrumen, Analisis)	Hasil Penelitian	Database
1.	Vuspyta, Irwan, dan Anita	2021	Jurnal Kesehatan Maharatu, Volume 2, Nomor 1	Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian <i>burnout</i> perawat di RSIA andini Pekanbaru	D: Desain penelitian adalah deskriptif korelasi dengan pendekatan cross sectional. S: Sampel penelitian ini adalah 30 orang perawat RSIA andini. V: Faktor-faktor yang berhubungan dengan <i>burnout</i> perawat I: penelitian ini menggunakan kuesioner <i>Burnout Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)</i> A: Analisis penelitian ini menggunakan uji <i>chi square</i>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,009 dan OR= 13), hubungan stress kerja dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,0001 dan OR=26), dan tidak terdapat hubungan area perawatan dengan kejadian <i>burnout</i> (<i>p value</i> = 0,264).	Google Scholar
2.	Sahrah	2017	Psycho Idea, Volume 15, Nomor 2	<i>Burnout Perawat</i> ditinjau dari Iklim Organisasi	D: Deskriptif korelasional dengan desain cross sectional. S: Perawar perempuan sebanyak 40 orang. V: Iklim organisasi dan <i>burnout</i> I: Kuesioner	Hasil analisis data menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang signifikan antara iklim organisasi dengan <i>burnout</i> perawat rumah Sakit. <i>Burnout</i> perawat dapat diprediksikan dari Iklim organisasi	Google Scholar

					A: analisis korelasi Product moment yang dikembangkan pearson	Rumah Sakit sebesar 36,7%.	
3.	Marpaung, Wiroko, Wicaksana	2020	JIVA: <i>Journal of Behavior and Mental Health</i> , Volume 1, Nomor 2	Pengaruh iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di lebak dalam masa Covid-19	<p>D: Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain analisis regresi</p> <p>S: Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di rumah sakit di Lebak dalam masa Covid-19 dengan masa kerja 1 tahun di rumah sakit saat ini. Responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 177 sesuai dengan perhitungan Tabel Isaac and Michael</p> <p>V: Iklim organisasi terhadap <i>burnout</i></p> <p>I: Penelitian ini menggunakan dua alat ukur, yaitu <i>CLIOR Scale Short Version</i> untuk variabel iklim organisasi dan <i>Maslach Burnout</i></p>	Hasil perhitungan teknik analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0.283 ($p > 0.05$). Hal tersebut berarti tidak terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap <i>burnout</i> pada perawat rumah sakit di Lebak dalam masa COVID-19.	Google Scholar

					<p><i>Inventory (MBI) untuk burnout</i></p> <p>A: analisis penelitian ini menggunakan <i>Cronbach's Alpha</i></p>		
4.	Pandean, Kairupan, dan Sefti Rompas	2018	ejournal keperawatan (e-Kp), Volume 6, Nomor 1	Hubungan iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit umum GMIM Bethesda Tomohon	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i></p> <p>S: Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode total sampling yaitu berjumlah 33 orang perawat.</p> <p>V: Iklim organisasi, masa kerja, kelelahan kerja.</p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan lembar kuesioner</p> <p>A: Analisi penelitian ini menggunakan uji korelasi pearson</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang tidak signifikan antara iklim organisasi dan masa kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.	<i>Google Scholar</i>
5.	Elmiyanti	2019	Pustaka Katulistiwa, Volume 1, Nomor 1	Hubungan iklim organisasi dan pemberian intensif	D: Desain penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian ini didapatkan 75,7% perawat merasa iklim	<i>Google Scholar</i>

				<p>dengan kepuasan kerja perawat</p> <p>analitik dengan pendekatan cross sectional.</p> <p>S: Sampel dalam penelitian ini adalah semua perawat di ruang Raja-wali dan Ruang Walet RSUD Anutapura Palu yaitu berjumlah 37 orang</p> <p>V: Iklim organisasi, pemberian intensif dan kepuasan kerja</p> <p>I: Instrument yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja perawat</p> <p>A: Analisa data yang digunakan adalah analisa univariat untuk melihat gambaran masing-masing Variabel yaitu iklim organisasi, intensif, dan kepuasan kerja</p>	<p>organisasi baik, 75,7% perawat merasa</p> <p>insentif sesuai dengan harapan dan 75,7% perawat merasa puas dalam bekerja. Penelitian juga menunjukkan</p> <p>bahwa ada hubungan faktor iklim organisasi, dan insentif dengan kepuasan kerja perawat ($p=0,001$; $p=0,001$).</p>	
--	--	--	--	--	---	--

6.	Kalhor <i>et al</i>	2018	<i>Sage journal</i> , volume 23, nomor 15	<i>Role of Organizational Climate in Job Involvement: A Way to Develop the Organizational Commitment of Nursing Staff</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan deskriptif analitis</p> <p>S: Sampel berjumlah 340 perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan di Provinsi Qazvin, Iran</p> <p>V: <i>Organizational climate, job involvement, Organizational climate</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan Kuesioner, untuk Iklim Organisasi yaitu dari Halpin dan Kraft (1970), Kuesioner Keterlibatan Pekerjaan (Kanungo), dan Allen dan Myer Kuesioner Komitmen Organisasi.</p> <p>A: Analisis penelitian ini menggunakan <i>Cronbach's Alpha</i></p>	Hasil analisis jalur menunjukkan pengaruh iklim organisasi terhadap keterlibatan kerja perawat. Selain itu, iklim organisasi mempengaruhi komitmen organisasi melalui mediasi keterlibatan kerja	<i>DOAJ</i>
7.	Kairopan, Ludin, dan Kambey	2020	Knowledge E, Volume 10, Nomor 3	<i>The Effect of Locus of Control, Emotional Intelligence, and Organizational Climate on Nurse Work Stress in Outpatient Clinics of</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan metode teknik kausal</p> <p>S: Sampel penelitian ini adalah seluruh perawat sebanyak 62 orang perawat di Poliklinik</p>	Hasil penelitian menemukan bahwa <i>Locus of Control</i> memiliki efek langsung pada stress kerja dan memiliki efek tidak langsung	<i>Google Scholar</i>

				<p><i>Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital</i></p>	<p>Rawat Jalan RS Prof. Dr. RD Kandou.</p> <p>V: <i>Effect of locus of control, emotional intelligence, organizational climate, and nurses work stres</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner</p> <p>A: Analisis penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif</p>	<p>pada stress kerja melalui iklim organisasi. <i>Eemotional intelligence</i> memiliki efek langsung pada stress kerja tetapi tidak memiliki efek tidak langsung pada stress kerja melalui <i>organizational climate</i>.</p>	
8.	Sipayung, Ginting, dan Sibarani	2021	<p><i>International Journal of Innovation, Creativity and Change, volume 15, nomor 3</i></p>	<p><i>Organisational Design, Organisational Climate and Burnouts in Health Services Companies</i></p>	<p>D: Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan studi cross sectional</p> <p>S: Sampel penelitian adalah 143 perawat dari tujuh rumah tangga dan teknik pengambilan sampel adalah purposive sampling.</p> <p>V: <i>Organisational design, organizational climate, and burnout</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dukungan sosial dan Inventarisasi <i>Burnout</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap desain organisasi baik, sedangkan iklim organisasi cukup mendukung, tingkat <i>burnout</i> yang dialami perawat berada pada kategori sedang dan kinerja perawat tinggi.</p>	<i>Pubmed</i>

					<p>Maslach dan studi dokumentasi</p> <p>A: Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan bantuan aplikasi SmartPLS</p>		
9.	Ren, Song, Li, dan Xiao	2020	<i>Journal of Advanced Nursing, volume 76, nomor 11</i>	<i>Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional</p> <p>S: Sampel penelitian ini Sebanyak 965 peserta dipilih dengan convenience sampling di provinsi Guangdong.</p> <p>V: Iklim organisasi, empati dan <i>burnout</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner</p> <p>A: Analisis penelitian ini menggunakan analisis korelasi yaitu dengan menghubungkan dan menilai semua subskala</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik empati dan iklim organisasi keperawatan adalah faktor pelindung yang dapat mencegah kelelahan. Manajer dapat mengurangi kelelahan perawat melalui pengembangan empati dan meningkatkan iklim organisasi.</p>	<i>DOAJ</i>

10.	Tsukamoto <i>et al.</i>	2020	<i>Journal of Nursing Management, volume 29, nomor 2</i>	<i>Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional</p> <p>S: Sampel dalam penelitian ini adalah 1.102 perawat dengan setidaknya tiga bulan pengalaman klinis di bangsal mereka saat ini terlibat dalam penelitian</p> <p>V: Iklim organisasi dan <i>burnout</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner</p> <p>A: Analisis penelitian ini yaitu Analisis regresi berganda dan Analisis varians dua arah</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam hubungan antara iklim organisasi dan <i>burnout</i> di tingkat pengalaman, serta menunjukkan arah intervensi yang berbeda	<i>Pubmed</i>
11.	Milan <i>et al.</i>	2017	<i>Journal of Advanced Pharmacy Education, volume 10, nomor 1</i>	<i>Predicting job burnout according to organizational climate and work ethics with the mediation of job motivation in Urmia emergency medical staff in 2017</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan metode deskriptif fundamental</p> <p>S: Sampel pada penelitian ini berjumlah 122 tenaga medis</p> <p>V: <i>Burnout, organizational climate, work ethics, job motivation</i></p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara iklim organisasi, etos kerja, motivasi kerja dan kelelahan kerja ($P < 001.0$). Hal ini juga menunjukkan bahwa motivasi memiliki peran mediasi dalam	<i>Pubmed</i>

					<p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner inventaris Maslach <i>Burnout</i>, serta kuesioner tentang iklim organisasi Halpin dan Croft, etika bisnis Gregory, dan motivasi kerja Hellman</p> <p>A: Analisis data pada penelitian ini menggunakan <i>software Amos</i>.</p>	<p>hubungan antara kelelahan kerja dan iklim kerja, serta kelelahan kerja dan etika kerja. Sehingga iklim kerja, motivasi kerja, dan etos kerja dapat memprediksi kelelahan kerja.</p>	
12	Mohamed da Gaballah,	2018	SciEP, volume 6, nomor 4	<p><i>Study of the Relationship between Organizational Climate and Nurses' Performance: A University Hospital Case</i></p>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan korelasional deskriptif kuantitatif</p> <p>S: sampel penelitian ini berjumlah 110 perawat yang direkrut dari semua pasien rawat inap di departemen Rumah Sakit Universitas Mansoura Utama</p> <p>V: <i>Organizational Climate and Nurses' Performance</i></p> <p>I: Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian; yaitu Karakteristik Pribadi dan</p>	<p>Temuan studi menyoroti bahwa 51% perawat memiliki iklim kerja yang positif dengan skor rata-rata yang lebih tinggi ($12,15 \pm 2,39$) untuk layanan pelanggan sedangkan skor rata-rata terendah ($5,65 \pm 3,1$) untuk kompensasi. Dan 30,9% perawat memiliki tingkat kinerja kompeten dengan skor rata-rata lebih tinggi untuk domain ekspektasi perilaku rumah sakit ($75,51 \pm 10,41$),</p>	Pubmed

					<p>Pekerjaan Peserta, Kuesioner Iklim Organisasi dan Evaluasi Kinerja Perawat</p> <p>A: Data dianalisis dengan SPSS versi 22.0. Normalitas data pertama kali diuji dengan uji Kolmogorov Smirnov satu sampel.</p>	<p>sedangkan skor rata-rata terendah untuk domain pendidikan (6,91±1,42). Hubungan yang signifikan hanya ditemukan antara kinerja dan usia perawat (8,44) dan tingkat pendidikan (8,42).</p>	
13.	Nwankwo dan Moneme	2020	<i>International Journal of Nursing, Midwife and Health Related Cases, volume 6, nomor 2</i>	<i>life-distress and work burnout as predictors of organizational reactions and social-emotional stability of nurses in eastern nigerian (biafra) (implications for covid-19 health-care givers/providers)</i>	<p>D: desain penelitian ini menggunakan metode cross-sectional</p> <p>S: Sampel penelitian ini adalah 230 perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum yang terletak di tiga zona senator di Negara Bagian Anambra, Nigeria Timur (Biafra).</p> <p>V: <i>work burnout as predictors of organizational reactions and social-emotional stability</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner</p> <p>A: Analisis penelitian ini yaitu Analisis regresi</p>	<p>Hasil penelitian menemukan bahwa: Life distress secara signifikan memiliki hubungan dengan reaksi organisasi perawat di Negara Bagian Anambra, Nigeria Timur (Biafra). <i>Burnout</i> perawat tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan reaksi organisasi mereka. <i>Burnout</i> dari perawat tidak akan secara signifikan menyebabkan reaksi organisasi. Bagi perawat, <i>burnout</i> yang rendah akan</p>	<i>Pubmed</i>

					berganda dan Analisis varians dua arah	menyebabkan kestabilan emosional	
14.	Swamy <i>et al.</i>	2020	AJCC, volume 29, nomor 5	<i>Impact of Workplace Climate on Burnout Among Critical Care Nurses in the Veterans Health Administration</i>	<p>D: penelitian ini dilakukan melalui dari tahun 2017 menggunakan desain corss sectional</p> <p>S: Sampel penelitian ini adalah 2352 perawat perawatan kritis dari 94 situs</p> <p>V: <i>Workplace climate and burnout</i></p> <p>I: Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner yang divalidasi dari Maslach <i>Burnout Inventory</i> (MBI).</p> <p>A: analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi logistik multivariabel</p>	Hasil dari penelitian ini menujukan secara keseluruhan, sepertiga perawat melaporkan kelelahan, yang bervariasi secara signifikan di seluruh lokasi.	<i>Google Scholar</i>

15.	Utomo, Syarifah	2020	<i>PalArch's journal of archaeology of egypty, volume 17, nomor 3</i>	<i>The effect of job burnout and organizational climate on workplace incivility in nurses</i>	<p>D: Desain penelitian ini menggunakan cross sectional</p> <p>S: Penelitian dilakukan pada perawat dengan jumlah 156 perawat dan menggunakan metode nonprobability sampling yaitu accidental sampling</p> <p>V: <i>burnout, organizational climate, and workplace incivility</i></p> <p>I: Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner</p> <p>A: Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara job <i>burnout</i> dan iklim organisasi terhadap ketidaksopanan tempat kerja pada perawat	<i>Pubmed</i>
-----	-----------------	------	---	---	--	---	---------------

D. PEMBAHASAN

World Health Organization (WHO) menetapkan status pandemi global untuk Covid-19 karena Virus corona telah menyebar secara ke seluruh penjuru dunia (WHO, 2021). Akibat dari pandemi ini, menyebabkan berbagai sektor terkena imbasnya, mulai dari kesehatan, Pendidikan, ekonomi dan sosial. Dalam upaya menangani pandemi ini, perawat menjadi salah satu profesi yang menjadi garda utama dalam menangani Covid-19 ini. Dengan upaya tersebut, maka perawat akan berisiko terdampak virus ini karena perawatlah yang sering bertemu dan bertugas dalam merawat pasien yang terkonfirmasi Covid-19 (Hamrani 2021).

Meningkatnya tuntutan pekerjaan perawat dalam merawat pasien Covid-19, maka perawat akan mengalami peningkatan beban kerja yang akan berdampak pada fisik maupun psikologis perawat. Hal ini tentunya akan mempengaruhi perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan. Perawat juga perlu menggunakan alat pelindung diri selama merawat pasien Covid-19 karena sebagai bentuk perlindungan agar tidak terpapar virus ini. Tetapi walaupun sudah memakai APD, tidak menutup kemungkinan terjadinya penyebaran virus ini, karena memang virus Covid-19 tidak terlihat secara kasat mata. Selain itu juga, dengan tingginya kebutuhan pelayanan pasien yang terpapar Covid-19, maka hal ini akan menambah kinerja pada perawat sehingga perawat akan mengalami kelelahan dan bahkan bisa terjadi *burnout* (Soleha, Misnaniarti & Windusari 2021). Perawat yang menangani pasien Covid-19 mengalami berbagai dampak buruk seperti kesulitan dalam bekerja karena adanya tuntutan yang lebih tinggi, stress yang meningkat karena memikirkan apakah mereka terpapar virus atau tidak (Lai *et al.* 2020).

Menurut Alverina dan Ambarwati (2019) *burnout* merupakan kondisi jenuh dan keletihan baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya adanya persepsi diri yang negatif sehingga menyebabkan menurunnya konsentrasi dalam bekerja. Terkait dengan hal ini, kelelahan yang terjadi pada perawat yaitu karena disebabkan oleh tuntutan emosional dan psikologis saat melaksanakan tugasnya yang begitu berat, disamping itu juga rentan terpapar penyakit dan tidak menutup kemungkinan terjadi konflik antar sesama perawat, tenaga kesehatan yang lain hingga klien maupun keluarganya.

Penelitian yang dilakukan oleh *University of Novo Mesto Faculty of Health Sciences, Slovenia*, didapatkan hasil adanya peningkatan sindrom kelelahan emosional dan kurangnya pencapaian pada perawat selama pandemi Covid-19 (Leskovic *et al.* 2020). Berikutnya juga dideroleh hasil penelitian dari Zhang *et al* (2020) terjadi *burnout syndrome* pada perawat dengan stres yang cukup besar dan mengalami kekurangan pencapaian diri yang signifikan di masa pandemi Covid-19. Jewell and Siegall (dalam Alamsyah & Mulyani 2020) menyatakan bahwa Kualitas organisasi dapat menurun akibat dampak dari *burnout*. Beberapa hal yang terjadi di antaranya yaitu rendahnya kualitas pemberian pelayanan kepada klien, penurunan keinginan untuk terlibat dalam pekerjaan di setiap divisinya, serta meningkatnya keinginan orang untuk pindah kerja. Kualitas ketelitian dalam pekerjaan yang diberikan juga dapat dipengaruhi oleh *burnout*, dan dalam hal ini *burnout* memberikan dampak yang buruk dalam kualitas organisasi.

Berdasarkan *review* yang dilakukan oleh peneliti, dari 15 jurnal diperoleh 4 artikel menunjukkan kondisi *burnout* dalam kategori tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Vuspyta *et al.* 2021), (Marpaung *et al.* 2020), (Tsukamoto *et al.* 2021), (Hamrani 2017) menuturkan bahwa secara umum *burnout* terjadi karena perawat mendapati tuntutan pekerjaan yang banyak sehingga beban kerja akhirnya meningkat, ditambah lagi dengan tuntutan tinggi dari sisi keluarga pasien, sehingga dengan hal tersebut, perawat akan merasakan kelelahan fisik dan juga emosional dan hingga akhirnya perawat akan merasa stres. Pandemi Covid-19 menunjukkan keadaan *burnout* yang berbeda, di mana terjadi peningkatan *burnout* sebelum dan setelah terjadinya pandemi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Zhang *et al.* (dalam Anggraeni *et al.* 2021) dikatakan bahwa sebelum adanya Pandemi Covid-19, *burnout* perawat sebesar 54%, namun setelah adanya pandemi, terjadi peningkatan *burnout* yaitu menjadi 84%. Hal tersebut juga dibuktikan oleh Hu *et al.* (2020) yaitu angka kejadian *burnout* pada perawat meningkat tinggi jika dibandingkan dengan masalah psikologis lainnya seperti kecemasan dan juga depresi.

Penelitian dari Kalhor *et al.* (2018) didapatkan hasil bahwa ketika semua komponen berusaha untuk menciptakan iklim organisasi yang positif dan efisien maka hal tersebut dapat menciptakan komitmen organisasi yang stabil, yang di mana mendorong perawat untuk lebih berkomitmen dan memaksimalkan pekerjaannya, serta membantu rumah sakit mencapai tujuannya. Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Kairupan, Luddin, Kambey 2020) didapatkan hasil bahwa ketika lingkungan organisasi yang nyaman serta struktur pendelegasian tugas yang baik dapat menciptakan iklim organisasi yang baik, dan ketika iklim organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga rasa stress ataupun kelelahan akan semakin memudar. Analisis peneliti bahwa ketika dalam sebuah pekerjaan ada rasa kenyamanan antar pegawai, lalu struktur kebijakan yang jelas dan tertata, komunikasi yang baik, serta kepemimpinan yang melibatkan serta mengapresiasi staffnya, maka hal ini akan menciptakan iklim organisasi yang positif, karena ketika komponen-komponen tersebut berjalan dengan baik, maka akan membuat suasana yang baik pula, dan ketika iklim organisasinya berjalan dengan baik, maka akan menekan terjadinya *burnout*. Asumsi tersebut didukung oleh penelitian dari (Milan *et al.* 2020) dikatakan bahwa faktor eksternal yang salah satunya dalam organisasi dapat memengaruhi terjadinya *burnout*. Oleh karena itu, manajer atau pemimpin yang mempunyai kendali atas jalannya organisasi sebisa mungkin mencari strategi untuk mengurangi kejenuhan. Saran dari peneliti ialah yang pasti mengidentifikasi terlebih dahulu apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam menunjang pekerjaannya, lalu setelah itu berikanlah sesuatu hal yang inovatif sesuai dengan kebutuhan dari pegawai tersebut, sehingga dengan tersebut, iklim organisasi akan terasa baik, dan perawat akan semakin bersemangat untuk bekerja.

Iklim organisasi di masa pandemi Covid-19 masih sangat baik seperti penelitian dari (Marpaung *et al.* 2020), didapatkan dari 177 responden dan semua mengatakan bahwa iklim organisasi terbilang tinggi dan baik. Menurut analisis peneliti, Iklim organisasi sebelum dan sesudah pandemi Covid-19 tidak ada perbedaan yang sangat signifikan, karena faktor-faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi sedikit banyaknya dapat di kelola oleh manajemen organisasi itu sendiri yakni seperti, kebijakan organisasi, praktek manajemen, dukungan serta

gaya kepemimpinan. Hal tersebut seperti penelitian dari (Mohamed & Gaballah 2018) yang menyimpulkan bahwa ketika ada hubungan yang baik, lalu perlakuan antar manajer dengan staff terbuka, dukungan organisasi yang baik, serta struktur perencanaan kegiatan yang tertata, ditambah dengan penghargaan dari manajer kepada staff, dan hal-hal inilah yang dapat memengaruhi iklim organisasi dan ketika semua berjalan dengan positif, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Hasil dari review 15 artikel, didapatkan 7 artikel yang membahas antar hubungan 2 variabel yaitu iklim organisasi dan *burnout*, yang di mana 5 jurnal didapatkan terdapat hubungan negatif antar iklim organisasi dan *burnout*, dan 2 artikel mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout*. Dengan hal ini karena banyak yang dominan berhubungan, maka dapat di tarik sebuah konklusi yaitu iklim organisasi memang berhubungan dengan *burnout*. Dalam sebuah lingkungan pekerjaan, jika dalam praktik manajemen berjalan dengan baik, struktur kebijakan organisasi tersusun dengan jelas, teknologi yang mendukung serta membantu perawat dalam bekerja, dan kepemimpinan yang dapat melibatkan seluruh staff serta dapat memberikan penghargaan guna mengapresiasi kinerja perawat. Ketika semua komponen tersebut dijalankan dengan baik, maka akan terciptanya iklim organisasi yang positif sehingga kelelahan kerja akan semakin menurun dan kinerja untuk mencapai tujuan akan semakin meningkat. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi *burnout* adalah iklim organisasi, Seperti ungkapan dari Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017) yaitu *burnout* dapat disebabkan, ketika kondisi organisasi tidak kondusif, lalu pemimpin tidak menghargai usaha dari staff, kebijakan organisasi yang tidak ideal, peraturan yang semena-mena, tidak ada pengembangan ataupun pelatihan, dan faktor-faktor tersebut banyak termasuk dari hal-hal yang termuat dalam iklim organisasi.

Pandemi Covid-19 di Indonesia mengakibatkan banyak sekali perubahan, terkhusus di rumah sakit, yang di mana terjadi lonjakan pasien yang begitu banyak sehingga terjadi peningkatan beban kerja yang sangat berat. Hal ini kemudian berdampak pada perawat yang merasa Lelah dan bisa juga hingga terjadi *burnout*. Berbagai tuntutan yang ada, membuat para perawat agar tetap konsisten dan produktif dalam bekerja (Triani *et al.* 2021). Dengan segala tugas serta tuntutan yang ada, ditambah lagi berupaya untuk memerhatikan kondisi diri agar terhindar dari infeksi virus corona, pada akhirnya semua itu akan memengaruhi kualitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien, hingga aspek kesehatan mental akan terganggu dan salah satunya yaitu *burnout syndrome* (Nining *et al.* 2021).

Dengan adanya pandemi Covid-19 ini membuat perawat mengalami *burnout*, sehingga terjadi peningkatan sebelum dan sesudah terjadinya pandemi Covid-19 (Hu *et al.* 2020). Melihat *burnout* yang meningkat pada perawat, ini harus menjadi perhatian bagi rumah sakit agar bisa mengelola manajemen dengan sebaik mungkin, karena seperti yang di sampaikan oleh Baron dan Greenberg dalam (Sahrah 2017) bahwa Salah satu elemen yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu di lingkungan organisasi seperti, ketika kondisi organisasi tidak kondusif, lalu pemimpin tidak menghargai usaha dari staff, kebijakan organisasi yang tidak efektif, peraturan yang semena-mena, tidak ada pengembangan ataupun pelatihan, dan faktor-faktor tersebut banyak termasuk dari hal-hal yang termuat dalam iklim organisasi.

Hasil review jurnal yang dilakukan oleh peneliti, didapatkan hasil bahwa iklim organisasi mempunyai hubungan dengan *burnout*, yaitu peneliti berasumsi bahwa Ketika iklim organisasinya baik, maka *burnout* akan semakin menurun begitu pun sebaliknya. Argumen tersebut esuai dengan ungkapan dari Tagiuri dan Litwin (dalam Rudyarwaty, Wicaksono, & Priyatama 2018) bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan lama dan berlangsung relatif terus menerus, dapat dialami oleh setiap anggota organisasi, dan juga dapat mempengaruhi perilaku mereka serta digambarkan sebagai cerminan nilai dan seperangkat ciri-ciri khas suatu organisasi tersebut. ketika organisasi berjalan dengan baik, komunikasi saling terbuka, praktik manajemen yang tertata, gaya kepemimpinan baik yang dapat mengapresiasi serta memberikan pelatihan untuk menunjang keterampilan dan aktualisasi diri pegawai. Ketika semua komponen dalam iklim organisasi berjalan dengan baik, hal tersebut akan memberikan kenyamanan pada perawat sehingga perawat akan lebih bergairah lagi dan semangat untuk bekerja. Pendapat tersebut didukung oleh pernyataan dari (Triastuti 2018), bahwa iklim organisasi yang kondusif maka akan memberikan rasa aman dan juga nyaman yang membuat para pegawai selalu berpikir positif sehingga dapat bekerja secara optimal. Hal ini ditemukan jika semakin tinggi iklim organisasi maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai, serta sebaliknya, jika iklim organisasinya buruk, maka akan menurunkan motivasi pegawai dalam bekerja, sehingga akan berdampak kepada kepuasan kerja pegawai dan tidak menutup kemungkinan akan terkena *burnout syndrome*.

Berdasarkan 15 artikel yang dianalisis, lalu terdapat 7 artikel yang menjelaskan hubungan antara 2 variabel yang akan diteliti yaitu iklim organisasi dan *burnout*, didapatkan hasil bahwa 5 artikel menyatakan ada hubungan negatif antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*, dan didapatkan juga 2 artikel yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome*. Dengan hasil ini, di tambah dengan teori yang di ungkapkan oleh Patel (dalam Eliyana 2016) bahwa *burnout syndrome* dapat disebabkan oleh 3 faktor yang salah satunya yaitu faktor organisasi, dengan hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memerhatikan iklim organisasi agar tetap kondusif sehingga dapat memberikan kenyamanan, kesenangan dan kepuasan perawat terhadap suasana di lingkungan organisasi, dan ketika iklim organisasi yang baik, maka akan menekan terjadinya *burnout syndrome*.

E. KESIMPULAN

Dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara iklim organisasi dengan *burnout syndrome* perawat di masa pandemi Covid-19. Saat iklim organisasinya baik ataupun dalam keadaan positif, maka *burnout* akan dalam kondisi rendah, dan sebaliknya yaitu ketika iklim organisasi buruk, maka *burnout* pun akan meningkat. Sehingga perlunya memerhatikan kondisi iklim organisasi agar tetap stabil dan positif.

F. REFERENSI

- Alamsyah, Rizki Zuharudin, And Siti Mulyani. 2020. "Hubungan Antara Dimensi-Dimensi Iklim Organisasi Sekolah Dengan Burnout Pada Guru Smp Di Kecamatan Pagentan, Banjarnegara, Jawa Tengah." *Jurnal Ecopsy* 7(1):41-47. Doi: 10.20527/Ecopsy.V7i1.8424.
- Al Hakim, Rosyid Ridlo. 2021. "Pencegahan Penularan Covid-19 Berbasis Aplikasi Android Sebagai Implementasi Kegiatan KKN Tematik Covid-19 Di Sokanegara Purwokerto Banyumas." *Community Engagement And Emergence Journal (CEEJ)* 2(1):7-13. Doi: 10.37385/Ceej.V2i1.125.
- Alverina, P. A. T., And K. D. Ambarwati. 2019. "Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Burnout Pada Perawat Psikiatri Di Rumah Sakit Jiwa." *Jurnal Psikologi MANDALA* 3(2):29-39.
- Anggraeni, Dhestirati Endang, Erna Irawan, Nurul Iklima, Agita Liliandari, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, Reswara Sanjaya, Universitas Adhirajasa, And Reswara Sanjaya. 2021. "PADA PERAWAT RUANG ISOLASI KHUSUS (RIK) RSUD KOTA BANDUNG DI MASA." *9(2):253-62.*
- Hamrani. 2017. "PERAN TENAGA KESEHATAN DALAM PENANGANAN PANDEMI COVID-19." *Dinamika* 27(21).
- Hu, Deying, Yue Kong, Wengang Li, Qiuying Han, Xin Zhang, Li Xia Zhu, Su Wei Wan, Zuofeng Liu, Qu Shen, Jingqiu Yang, Hong Gu He, And Jiemin Zhu. 2020. "Frontline Nurses' Burnout, Anxiety, Depression, And Fear Statuses And Their Associated Factors During The COVID-19 Outbreak In Wuhan, China: A Large-Scale Cross-Sectional Study." *Eclinicalmedicine* 24. Doi: 10.1016/J.Eclinm.2020.100424.
- Huang, Lishan, Guanwen Lin, Li Tang, Lingna Yu, And Zhilai Zhou. 2020. "Special Attention To Nurses' Protection During The COVID-19 Epidemic." *Medicine & Science In Sports & Exercise* 49(5S):354. Doi: 10.1249/01.Mss.0000517849.21762.33.
- Elmiyanti, N. K. 2020. "Hubungan Iklim Organisasi Dan Pemberian Intensif Dengan Kepuasan Kerja Perawat." *Pustaka Katulistiwa: Karya Tulis Ilmiah ...* 1(01):22-27.
- Eliyana. 2016. "Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2015." *Arsi* 2(3):172-82. Doi: [Http://Dx.Doi.Org/10.7454/Arsi.V2i3.2200](http://Dx.Doi.Org/10.7454/Arsi.V2i3.2200).
- Kairupan, Bernabas H. R., Muchlis R. Luddin, And Daniel C. Kambey. 2020. "The Effect Of Locus Of Control, Emotional Intelligence, And Organizational Climate On Nurse Work Stress In Outpatient Clinics Of Prof. Dr. R.D. Kandou Hospital." *Kne Social Sciences* 2020:576-88. Doi: 10.18502/Kss.V4i14.7916.
- Kalhor, Rohollah, Omid Khosravizadeh, Saeideh Moosavi, Mohammad Heidari, And Hasan Habibi. 2018. "Role Of Organizational Climate In Job Involvement: A Way To Develop The Organizational Commitment Of Nursing Staff." *Journal Of Evidence-Based Integrative Medicine* 23:1-5. Doi: 10.1177/2515690X18790726.
- Lai, Jianbo, Simeng Ma, Ying Wang, Zhongxiang Cai, Jianbo Hu, Ning Wei, Jiang Wu, Hui Du, Tingting Chen, Ruiting Li, Huawei Tan, Lijun Kang, Lihua Yao, Manli Huang, Huafen Wang, Gaohua Wang, Zhongchun Liu, And Shaohua Hu. 2020. "Factors Associated With Mental Health Outcomes Among Health Care Workers Exposed To Coronavirus Disease 2019." *JAMA Network Open* 3(3):1-12. Doi: 10.1001/Jamanetworkopen.2020.3976.

- Leskovic, Ljiljana, Karmen Erjavec, Robert Leskovar, And Goran Vukovič. 2020. "Burnout And Job Satisfaction Of Healthcare Workers In Slovenian Nursing Homes In Rural Areas During The Covid-19 Pandemic." *Annals Of Agricultural And Environmental Medicine* 27(4):664-71. Doi: 10.26444/Aaem/128236.
- Lu, Roujian, Xiang Zhao, Juan Li, Peihua Niu, Bo Yang, Honglong Wu, Wenling Wang, Hao Song, Baoying Huang, Na Zhu, Yuhai Bi, Xuejun Ma, Faxian Zhan, Liang Wang, Tao Hu, Hong Zhou, Zhenhong Hu, Weimin Zhou, Li Zhao, Jing Chen, Yao Meng, Ji Wang, Yang Lin, Jianying Yuan, Zhihao Xie, Jinmin Ma, William J. Liu, Dayan Wang, Wenbo Xu, Edward C. Holmes, George F. Gao, Guizhen Wu, Weijun Chen, Weifeng Shi, And Wenjie Tan. 2020. "Genomic Characterisation And Epidemiology Of 2019 Novel Coronavirus: Implications For Virus Origins And Receptor Binding." *The Lancet* 395(10224):565-74. Doi: 10.1016/S0140-6736(20)30251-8.
- Marpaung, Fera Verentina, Endro Puspo Wiroko, Seta Wicaksana, Fakultas Psikologi, And Universitas Pancasila. 2020. "Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit Di Lebak Dalam Masa Covid-19." *Journal Of Behavior And Mental Health* 1(2):46-54.
- Milan, J. .., F. M. .. Farnaz, F. .. Khatoun, B. Bagher, M. Yousef, And H. Fatemeh. 2020. "Predicting Job Burnout According To Organizational Climate And Work Ethics With The Mediation Of Job Motivation In Urmia Emergency Medical Staff In 2017." *Iran. 5 Ph.D. In Medical Education (S1)*:43-47.
- Mohamed, Hind Abdullah, And Samia Gaballah. 2018. "Study Of The Relationship Between Organizational Climate And Nurses' Performance: A University Hospital Case." *American Journal Of Nursing Research* 6(4):191-97. Doi: 10.12691/Ajnr-6-4-7.
- Nining, Sri, Tutik Sri Hariyati, La Ode Abdul Rahman, And Lilis Rayatin. 2021. "PSIKOTERAPI PEMBERDAYAAN: BERBAGI TIGA HAL BAIK UNTUK MENGATASI BURNOUT PERAWAT DI ERA COVID-19 Sri." *Journal Of Telenursing (JOTING)* 3(2):687-98.
- Pandean, Putri Novia, Ralph Kairupan, And Sefti Rompas. 2018. "Hubungan Iklim Organisasi Dan Masa Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Gmim Bethesda Tomohon." *Jurnal Keperawatan* 6(1):1-6.
- Ren, Ying, Huijuan Song, Shuang Li, And Feng Xiao. 2020. "Mediating Effects Of Nursing Organizational Climate On The Relationships Between Empathy And Burnout Among Clinical Nurses." *Journal Of Advanced Nursing* 76(11):3048-58. Doi: 10.1111/Jan.14525.
- Rosyanti, Lilin, And Indriono Hadi. 2020. "Dampak Psikologis Dalam Memberikan Perawatan Dan Layanan Kesehatan Pasien COVID-19 Pada Tenaga Profesional Kesehatan." *Health Information : Jurnal Penelitian* 12(1):107-30. Doi: 10.36990/Hijp.Vi.191.
- Rudiyarwaty, H. D., B. Wicaksono, And Priyatma 2018. "Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dan Iklim Organisasi Dengan Burnout Pada Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (Kpp) Pratama Sleman." *Wacana* 10(1). Doi: <https://doi.org/10.13057/Wacana.V10i1.121>.
- Sahrah, Alimatus. 2017. "Burnout Perawat Perempuan Ditinjau Dari Iklim Organisasi." *Psycho Idea* (2):88-97. Doi: <http://dx.doi.org/10.30595/Psychoidea.V15i2.2448>.
- Sari, Ni Luh Putu Dian Yunita. 2015. "Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah." *Jurnal Dunia Kesehatan* 5(2):77069.

- Sipayung, Friska, Liasta Ginting, And Magdalena L. L. Sibarani. 2021. "Organisational Design, Organisational Climate And Burnouts In Health Services Companies." *International Journal Of Innovation, Creativity And Change. Www.Ijicc.Net* 15(3):2021.
- Soleha, Siti, Misnaniarti, And Windusari. 2021. "ANALISIS FAKTOR KINERJA PERAWAT DALAM MENERAPKAN ASUHAN KEPERAWATAN DI MASA PANDEMI COVID-19 DI RUMAH SAKIT." *Jurnal 'Aisyiyah Medika* 6(2):264-83. Doi: <https://doi.org/10.36729/Jam.V6i2.664>.
- Triandini, Evi, Sadu Jayanatha, Arie Indrawan, Ganda Werla Putra, And Bayu Iswara. 2019. "Metode Systematic Literature Review Untuk Identifikasi Platform Dan Metode Pengembangan Sistem Informasi Di Indonesia." *Indonesian Journal Of Information Systems* 1(2):63. Doi: 10.24002/Ijis.V1i2.1916.
- Triani, Eva, Metta Octora, Eka Arie Yuliyani, Putu Suwita Sari, And Dody Handito. 2021. "PENCEGAHAN BURNOUT DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS MATARAM Eva." *Prosiding PEPADU* 3(5):21-26.
- Triastuti, Dinie Anisa. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Bjb Cabang Tasikmalaya." *Journal Of Management Review* 2(1):151. Doi: 10.25157/Jmr.V2i1.1117.
- Tsukamoto, Naoko, Mikiko Kudo, Yukiko Katagiri, Aya Watanabe, Yuka Funaki, And Akemi Hirata. 2021. "Differences In The Effects Of Organisational Climate On Burnout According To Nurses' Level Of Experience." *Journal Of Nursing Management* 29(2):194-205. Doi: 10.1111/Jonm.13137.
- Utomo, Azmi Kusumastuti, And Dewi Syarifah. 2020. "The Effect Of Job Burnout And Organizational Climate On Workplace Incivility In Nurses." *Journal Of The Korea Academia-Industrial Cooperation Society* 13(11):5114-23. Doi: 10.5762/Kais.2012.13.11.5114.
- Sipayung, Friska, Liasta Ginting, And Magdalena L. L. Sibarani. 2021. "Organisational Design, Organisational Climate And Burnouts In Health Services Companies." *International Journal Of Innovation, Creativity And Change. Www.Ijicc.Net* 15(3):2021.
- Vuspyta, Regina, Muhammad Irwan, And Wan Anita. 2021. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Burnout Perawat Di Rsia Andini Pekanbaru." *Jurnal Kesehatan Maharatu* 2(1):136-47.
- Zhang, Yuxia, Chunling Wang, Wenyan Pan, Jili Zheng, Jian Gao, Xiao Huang, Shining Cai, Yue Zhai, Jos M. Latour, And Chouwen Zhu. 2020. "Stress, Burnout, And Coping Strategies Of Frontline Nurses During The COVID-19 Epidemic In Wuhan And Shanghai, China." *Frontiers In Psychiatry* 11(October):1-9. Doi: 10.3389/Fpsy.2020.565520.

