

BURNOUT DITINJAU DARI PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT X

Yasmine Khotel¹; Amelia Kinski²; Sherly³; Cicelly Aurelia Martin⁴; Arverdi Jonata⁵

Fakultas Psikologi, Universitas Prima Indonesia, Medan, Sumatera Utara^{1,2,3,4,5}
Email : khotedisini1005@gmail.com¹; ameliakinski12@gmail.com²;
limsherlyyy@gmail.com³; cicellyaureliamartinsemba03@gmail.com⁴;
arverdi.jonata@yahoo.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini berlangsung di Rumah Sakit X dengan tujuan menganalisis tingkat *burnout* pada perawat, yang dievaluasi berdasarkan persepsi mereka terhadap dukungan organisasi di lingkungan rumah sakit tersebut. Populasi dan sampel dalam penelitian mencakup 210 perawat, dipilih menggunakan teknik acak sederhana. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran angket dengan skala Likert. Analisis statistik, termasuk uji korelasi *Pearson Product Moment*, dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS for Windows versi 27.0. Temuan penelitian menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar 0,355 dengan signifikansi 0,000, yang memiliki nilai positif.

Kata kunci : *Burnout*; Persepsi Dukungan Organisasi

ABSTRACT

This research was conducted at Hospital X. The objective of this study is to determine the presence of burnout as observed from the perception of organizational support among nurses at Hospital X. The population and sample in this study are the nurses, totaling 210 individuals. The sampling technique used is simple random sampling. The data collection technique employed is the distribution of questionnaires with Likert scale. In this research, the Pearson product-moment correlation test and other statistical analyses were conducted using SPSS for Windows version 27.0. The results of this study indicate a correlation coefficient of 0.355 and a Sig of 0.000 with a positive value. Where there is a correlation coefficient of 0.355 and a Sig of 0.000 with a positive value.

Keywords: Burnout; Perceived Organizational Support

PENDAHULUAN

Kesehatan tidak hanya menjadi aspek tambahan dalam kehidupan manusia, melainkan fondasi yang mendasari kesejahteraan dan kelangsungan hidup suatu negara. Kesadaran akan pentingnya kesehatan sebagai pilar kehidupan harus terus diperkuat, dan upaya bersama dalam mendukung keberlanjutan kesehatan menjadi imperatif untuk mencapai kemajuan dan kemakmuran yang berkelanjutan. Wahyuni (2022) mengatakan kesehatan ialah sebuah proses yang dinamis yang dengan tujuan melindungi dan menjaga keseluruhan keutuhan manusia, baik secara fisik maupun mental, serta memungkinkan adaptasi yang optimal terhadap lingkungan sekitarnya. Sesuai dengan

ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 36 tahun 2009 tentang kesehatan, keadaan yang sehat mencakup aspek fisik, mental, spiritual, dan sosial yang memungkinkan seseorang untuk hidup secara produktif baik secara sosial maupun ekonomi.

Kesehatan dan pelayanan kesehatan, terutama melalui lembaga rumah sakit, mempunyai hubungan yang sangat penting untuk memastikan kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit tidak hanya berfungsi untuk tempat penyembuhan penyakit, tetapi juga sebagai pijakan utama dalam memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Menurut *World Health Organization*, (dalam Theresia 2014), rumah sakit dianggap sebagai bagian integral dari organisasi sosial dan kesehatan. Fungsinya mencakup penyediaan pelayanan paripurna yang melibatkan penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) bagi masyarakat. Pentingnya kelangsungan fungsi rumah sakit tidak terlepas dari peran kunci perawat. Perawat tidak hanya bertanggung jawab atas tugas medis semata, tetapi juga berfungsi sebagai pendukung emosional dan pendidik bagi pasien dan keluarganya. Peran ini membantu menciptakan lingkungan perawatan yang holistik dan memberikan dampak positif terhadap proses penyembuhan pasien. Dengan demikian, rumah sakit bukan hanya menjadi tempat penyembuhan fisik, tetapi juga tempat di mana kebutuhan emosional dan edukatif pasien diprioritaskan demi kesejahteraan mereka.

Sektor kesehatan menjadi bagian penting dalam menjaga kesejahteraan masyarakat. Namun, perawat memegang peranan krusial dalam menyediakan perawatan berkualitas seringkali dihadapkan pada tantangan yang signifikan. Menurut ICN atau International Council Of Nursing (dalam Purnani, 2022) perawat merupakan seorang tenaga ahli yang sudah tersertifikasi untuk memberikan bantuan kesehatan kepada para pengguna layanan kesehatan. Salah satu tantangan yang meruncing adalah meningkatnya tuntutan tugas yang dialami perawat, yang secara langsung berkorelasi dengan kondisi lelah dan kelelahan emosional (Christina, 2020).

Perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit seringkali menemui kendala yang melibatkan kurangnya dukungan sosial yang optimal dari atasan dan rekan kerja. Kondisi ini dipertegas oleh tidak adanya pengakuan dan apresiasi terhadap upaya terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal dapat berdampak pada penurunan motivasi dalam menjalankan tugas sebagai seorang perawat. Selain itu,

munculnya ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi dan menambah kompleksitas serta menciptakan suatu lingkaran stres yang sulit dihindari.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Saparwati & Apriatmoko (2020) menunjukkan sebagian besar perawat di RSUD Ungaran menghadapi kejadian *burnout syndrome* dengan persentase nilai 50,8%. Fakta ini diperkuat dengan kejadian yang terjadi di satu diantara rumah sakit umum di Sulawesi Barat. Dilansir dari detiknews.com, pada tahun 2019, adanya sekitar 50 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Mamasa yang melakukan aksi mogok kerja dikarenakan honor kerja yang belum dibayar. Salah satu perawat yang diwawancarai oleh pihak detiknews, mengaku bahwa honor mereka sebagai perawat berkisar sekitar Rp. 500.000 - Rp. 600.000 per bulan yang belum dibayar oleh pihak rumah sakit dari bulan Juli sampai September. Dengan adanya aksi mogok kerja tersebut, pelayanan di rumah sakit mengalami keterlambatan. Direkur RSUD Mamasa mengaku telah membawa tuntutan ini kedalam ranah hukum.

Contoh kasus lain yang serupa terjadi di negara tetangga. Ribuan perawat di Australia berunjuk rasa dengan tujuan menyuarakan kondisi yang tidak dapat mereka tolerir seperti kekurangan staff, kelelahan fisik dan stress akibat pandemi, dimana dalam dua tahun terakhir, perawat di Australia bekerja dibawah protokol pandemi yang ketat sembari terus melaksanakan tugas pada kesehariannya dan memperkenalkan program vaksinasi. Tetapi, beberapa bulan terakhir karena ledakan kasus corona membawa lebih banyak pasien ke rumah sakit yang berpengaruh terhadap kurangnya jumlah *staff* di rumah sakit.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan beberapa orang perawat di rumah sakit X, beberapa dari perawat menyatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan sering kali tidak sebanding dengan pendapatan yang diterima, selain itu tidak adanya dispensasi atau toleransi oleh pihak rumah sakit seperti pemotongan gaji tanpa diketahui oleh perawat, kemudian pekerjaan yang diberikan kepada perawat melebihi waktu kerja dan kelebihan waktu bekerja jarang sekali dihargai, kurangnya dukungan sosial oleh atasan dan rekan se-profesi memperkuat stres baik fisik maupun psikis. Beberapa hal ini yang mendukung munculnya *burnout* pada perawat di rumah sakit X.

Dari fenomena-fenomena dan beberapa kasus yang dijelaskan di atas diambil kesimpulan bahwasanya perawat sering kali dihadapkan oleh hambatan seperti

pekerjaan yang *overload*, lalu *salary* yang tidak sesuai, yang kemudian berujung pada munculnya *burnout* pada perawat. Burnout dapat terjadi bukan hanya kepada perawat namun ini ialah satu diantara permasalahan yang terjadi disetiap orang di dunia kerja.

Satu diantara faktor yang memengaruhi burnout ialah dukungan dari organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Widiana dan Yuliasesti (2019) terhadap 73 orang personil kepolisian Polres A. Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya dukungan organisasi memiliki pengaruh secara langsung terhadap *burnout* yang artinya jika semakin tinggi dukungan organisasi maka semakin rendah burnout yang terjadi dan juga sebaliknya, jika semakin rendah dukungan organisasi maka semakin tinggi tingkat burnout yang terjadi.

Adanya partisipasi dan dukungan dari anggota organisasi dapat dikatakan sebagai sudut pandang dari karyawan dengan sejauh mana sebuah organisasi dapat menghargai dedikasi dan memiliki rasa kepedulian terhadap kemakmuran dan kenyamanan karyawan. Rhoades (dalam Rosyiana, 2019) mengatakan dukungan organisasi artinya mampu menghargai kontribusi karyawan, mendengar keluhan, merasan bangga dengan hasil kerja serta memenuhi kebutuhan karyawan. Dengan diberikannya dukungan organisasi maka karyawan akan lebih merasa lebih puas dan berkomitmen terhadap pekerjaan.

Penelitian sebelumnya yang sama yang dilakukan oleh Safitri dan Anisah (2021). Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwasanya terdapatnya hubungan negatif antara dukungan organisasi dengan burnout. Hal tersebut ditampilkan dengan nilai koefisien korelasi pada variabel dukungan organisasi dan *job burnout* dengan nilai ($r=-0,175$). Yang berarti semakin tinggi tingkat dukungan organisasi maka semakin rendah tingkat *burnout*. Dan juga sebaliknya semakin rendah tingkat dukungan organisasi maka semakin tinggi pula tingkat *burnout*. Artinya adalah ketika atasan memberikan dukungan secara positif maka kelelahan fisik dan mental perawat akan semakin berkurang, secara tidak langsung perawat akan lebih menghargai pekerjaannya.

Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwasanya terdapat korelasi yang signifikan antara tingkat dukungan organisasi dengan tingkat *burnout*. Asumsinya adalah semakin tinggi dukungan organisasi, semakin rendah tingkat burnout, dan sebaliknya, apabila dukungan organisasi rendah, maka tingkat burnout akan semakin tinggi.

Berdasarkan uraian fenomena dan beberapa pendapat para ahli di atas disimpulkan bahwasanya burnout terjadi pada perawat mengakibatkan kinerja dan performa yang diberikan oleh perawat tidak maksimal sehingga mempengaruhi pelayanan terhadap pasien dan kelangsungan RS. Kedepannya. Dengan permasalahan ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Peranan Dukungan Organisasi Terhadap *Burnout* Pada Perawat di Rumah Sakit X”.

Secara teoritis penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi ilmiah untuk Psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, terkait dukungan organisasi dan burnout. Juga diharapkan menjadi referensi penting untuk penelitian di masa depan dalam bidang ini. Penelitian ini diharapkan memberikan pandangan praktis bagi Rumah Sakit dalam meningkatkan kesadaran terhadap beban kerja dan kesejahteraan mental perawat. Hasilnya dapat menjadi bahan evaluasi penting untuk menilai urgensi dukungan organisasi. Bagi perawat, penelitian ini diharapkan memberikan wawasan tentang peran krusial dukungan organisasi dalam mengelola risiko burnout.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Burnout merupakan fenomena kelelahan emosional yang diakibatkan oleh akumulasi stres yang berlebihan, seringkali bermanifestasi dalam bentuk kejenuhan dan kelelahan fisik yang mendalam. Konsep ini pertama kali dijelaskan oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis di New York pada tahun 1974. Senada dengan pendapat Pines (dalam Christiana, 2020) burnout ialah keadaan emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik diakibatkan karena tuntutan tugas yang meningkat.

Menurut Maslach dan Leiter (2016) burnout memiliki tiga dimensi utama yang paling sering diukur dan diakui oleh alat pengukuran Maslach Burnout Inventory (MBI), yakni : 1) Kelelahan emosional karena tuntutan pekerjaan yang terus menerus, 2) Depersonalisasi yang menyebabkan pembentukan sikap negatif seperti ketidakpedulian dan kurangnya empati, 3) Kurangnya pencapaian pribadi sehingga menurunnya kepercayaan diri dalam bekerja.

Syarif dan Yusuf (2018), mendefinisikan dukungan organisasi sebagai cara organisasi memperlakukan karyawan sesuai dengan kontribusi mereka. Karyawan yang merasakan didukung organisasi memiliki kecenderungan lebih setia dan tidak tergoda untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Klein (dalam Syakilla, 2019) menyatakan

bahwa dukungan organisasi, baik dalam bentuk formal maupun informal, sangat penting bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Dukungan ini melibatkan berbagai aspek, termasuk aspek ekstrinsik seperti gaji dan bonus, serta aspek intrinsik seperti perhatian, promosi, iklim organisasi, dan pengakuan. Dengan adanya dukungan ini, diharapkan anggota organisasi dapat menjalankan tugas dan mencapai tujuan mereka dengan lebih efektif.

Eisenberger, dkk (dalam Syakilla, 2019) mengindikasikan tiga aspek utama pada perlakuan yang dipersepsikan karyawan berhubungan dengan dukungan organisasi, ialah : 1) Keadilan prosedural menyangkut distribusi sumber daya di antara karyawan dan terbagi menjadi aspek struktural dan sosial. 2) Dukungan atasan melibatkan tindakan oleh atasan sebagai perwakilan organisasi yang bertanggungjawab mengatur serta menilain kinerja karyawan. 3) Penghargaan organisasi dan kondisi kerja, seperti bonus, kenaikan gaji, dan promosi, berperan penting dalam menyampaikan penilaian positif terhadap kontribusi karyawan serta meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan karyawan.

METODE PENELITIAN

Metode adalah suatu cara kerja yang dapat digunakan untuk memperoleh sesuatu. Sedangkan metode penelitian dapat diartikan sebagai tata cara kerja di dalam proses penelitian, baik dalam pencarian data ataupun pengungkapan fenomena yang ada (Zulkarnaen, W., et al., 2020:229). Dalam penelitian yang bertujuan untuk menghubungkan antara dua variabel yaitu *Burnout* sebagai variabel terikat (*dependent variable*) dengan dukungan organisasi sebagai variabel bebas (*independent variable*), peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Untuk menyempurnakan proses *survey*, populasi yang digunakan ialah seluruh perawat di rumah sakit X yang berjumlah 210 orang dengan sampel sebanyak 131 orang.

Penentuan ukuran sampel pada penelitian ini mengacu pada tabel ukuran sampel Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Proses pengambilan sampel dilakukan melalui teknik acak sederhana atau Simple Random Sampling. Dalam rangka pengumpulan data, metode yang diterapkan adalah melalui penggunaan angket atau kuesioner, dengan instrumen berupa skala Likert. Skala Likert, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2018), digunakan sebagai alat ukur untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi individu terhadap suatu fenomena tertentu.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ialah suatu instrument yang digunakan dalam mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan peneliti. Azwar (2014) berpendapat bahwa jika koefisien validitas $r < 0,30$ dinyatakan tidak valid sebaliknya jika $r > 0,30$ maka dinyatakan valid.

Tabel 1 dan 2 menampilkan bahwa nilai tertinggi dan terendah dalam uji validitas variabel *burnout* adalah antara 0,360 - 0,796 sedangkan nilai tertinggi dan terendah untuk variabel persepsi dukungan sosial adalah 0,379 – 0,794 dimana hasil uji dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu sebuah alat atau metode yang dapat digunakan secara berulang dalam mengukur objek yang serupa, memberikan hasil data yang konsisten atau seragam pada setiap pengukuran Suatu variabel dinyatakan reliabel jika tanggapan seseorang terhadap pernyataan secara konsisten (Sugiyono, 2019). Dalam pengujian reliabilitas dapat digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan nilai $> 0,6$ maka dapat diterima. Dalam hal ini, jika nilai *Cronbach Alpha* semakin dekat ke nilai 1 menandakan reliabilitas konsistensi internal semakin tinggi pula.

Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk kedua variabel penelitian adalah 0,899 dimana hasil ini membuktikan bahwa penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi

1. Uji normalitas

Tujuan dilakukan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan IBM SPSS Statistic versi 27.0 adalah menentukan apakah data didistribusikan secara normal atau tidak. Dengan asumsi bahwa nilai signifikan $> 0,05$ maka sampel dianggap normal dan jika nilai signifikan $< 0,05$ berarti sampel terdistribusi secara tidak normal. Pada tabel 4 hasil uji normalitas pada *burnout* dan persepsi dukungan organisasi dengan nilai signifikansi yaitu 0,263 yang lebih besar dari 0,05, kesimpulannya yaitu data kedua variabel tersebut didistribusikan secara normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan mengevaluasi apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas dan variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji linearitas antara *burnout* dan persepsi dukungan organisasi untuk mengetahui apakah terdapat hubungan linear antarnvariabel. Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka terbukti adanya hubungan linear antara kedua variabel. Pada tabel 6 didapatkan nilai Sig 0,00 ($P < 0,05$), oleh karena itu hal ini mengindikasikan bahwasanya ada korelasi linear antara kedua variabel.

Uji Hipotesis

Tahap selanjutnya ialah melakukan uji hipotesis dalam mengetahui apakah adanya hubungan kedua variabel pada penelitian ini. Metode analisis hipotesis yang diterapkan adalah menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Dari tabel 6 dapat dikatakan bahwasanya diperoleh korelasi (R) burnout dengan persepsi dukungan organisasi yaitu 0,000 ($P < 0,05$) dan signifikansinya yaitu 0,355 dengan nilai positif. Hasil di atas menunjukkan bahwa terdapatnya korelasi positif antara burnout dan persepsi dukungan organisasi pada karyawan rumah sakit X. Derajat hubungan yang terjadi tergolong sedang.

Diskusi

Davis dan Newstrom (dalam Margani, 2011) mengemukakan bahwasanya burnout adalah sebuah keadaan dimana kondisi dimana karyawan merasakan kelelahan kronis, kebosanan, depresi, serta menarik diri dari pekerjaan. Karyawan yang merasakan burnout cenderung lebih sering mengeluh, menyalahkan orang lain ketika menghadapi masalah, mudah marah, serta menjadi sinis terhadap kari. Sementara itu, menurut Griffin (dalam Priansa, 2017) menyatakan burnout ialah perasaan letih pada fisik maupun mental yang muncul ketika individu merasakan stress yang terlalu parah dalam waktu yang lama pula.

Dalam Safitri dan Anisah (2021) menyatakan pada penelitian yang dilakukan bahwasanya persepsi dukungan organisasi ialah sebuah pandangan yang penting literatur psikologi suatu organisasi di mana dukungan organisasi mampu memberi pemahaman tentang hubungan antara tindakan organisasi, pandangan, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Persepsi dukungan organisasional mencerminkan harapan terdalam karyawan bahwasanya pada situasi di mana mereka memerlukan pekerjaan atau dukungan hidup, organisasi bersedia memberikan bantuan

secara pribadi sehingga karyawan merasa dihormati, diperhatikan, serta diakui (Kanten & Ulker, 2012).

Berdasarkan informasi yang telah diuraikan, disimpulkan bahwasanya ditemukan adanya hubungan positif yang signifikan antara tingkat burnout dengan persepsi dukungan organisasi pada perawat di Rumah Sakit X, menggunakan nilai Pearson Correlation (r) yaitu 0,355 serta nilai signifikan yaitu 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini tidak sama dengan hipotesa awal penelitian yang menyatakan bahwasanya terdapat hubungan negatif antara burnout dengan persepsi dukungan organisasi, dimana sumbangan efektif variabel persepsi dukungan organisasi terhadap burnout adalah hanya yaitu 12,6%. Artinya, persepsi dukungan organisasi bukanlah salah satu alasan utama burnout yang dirasakan perawat di Rumah Sakit X.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwasanya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan persepsi dukungan organisasi pada perawat di rumah sakit X, yang menunjukkan tingkat persepsi dukungan organisasi pada perawat di rumah sakit X berada di tingkat yang rendah jika dikaitkan dengan tingkat burnout yang sedang dan sebaliknya. Selain itu, sebanyak 71 perawat di rumah sakit X mengalami *burnout* di kategori sedang dan 69 perawat merasakan persepsi dukungan organisasi di tingkat yang rendah.

Adapun saran yang disampaikan peneliti bagi perawat adalah penelitian ini diharapkan mampu menjadi representasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesadaran akan pentingnya stress dalam bekerja sehingga mampu mencegah terjadinya burnout pada perawat di rumah sakit. Sedangkan, bagi rumah sakit diharapkan menjadikan penelitian ini menjadi hasil evaluasi untuk meningkatkan dukungan organisasi yang baik terhadap para perawat dan tenaga kerja lainnya. Terakhir, saran bagi para peneliti selanjutnya adalah peneliti selanjutnya mampu meneliti lebih dalam mengenai faktor- faktor lainnya yang terikat kepada dua variabel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Christiana, E. (2020). Burnout akademik selama pandemi covid 19. . *In Prosiding Seminar Bimbingan Dan Konseling*, 8-15.
- Christiastuti, N. (2022, February 15). *Lelah Hadapi Pandemi, Ribuan Perawat Australia Berdemo*. Retrieved from detiknews.com: <https://news.detik.com/internasional/d-5943270/lelah-hadapi-pandemi-ribuan-perawat-australia-berdemo>

- Febriady, A. (2019, Oktober 28). *Honor Belum Dibayar, Perawat di RSUD Mamasa Sulbar Mogok Kerja*. Retrieved from detiknews.com: <https://news.detik.com/berita/d-4763150/honor-belum-dibayar-perawat-di-rsud-mamasa-sulbar-mogok-kerja>
- Margani, E. I. (2011). Keefektifan Pelatihan Bekerja dengan Hati untuk Menurunkan Burnout Karyawan Cakra Semarang TV. 3-4.
- Maslach, C. &. (2016). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. John Wiley & Sons.
- Priansa, D. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Purnani, S. N. (2022, Agustus 05). *Perilaku Caring Perawat*. Retrieved from yankes.kemkes.go.id: https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/1077/perilaku-caring-perawat
- Safitri, C. M. (2021). Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 18-37.
- Saparwati, M. and Apriatmoko, R. (2020). Gambaran Kejadian Burnout Pada Perawat Di. *Pro Health Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 82-86.
- Sari, Widiana, dan Yuliasesti. (2019). Pengaruh Workplace Spirituality dan Perceived Organizational Support Terhadap Burnout dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Sains Psikologi*, 248-257.
- Syakilla, N. (2019, September). *Hubungan Dukungan Organisasi dengan Kinerja Karyawan di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero)*. Retrieved from repositori.uma.ac.id: <https://repositori.uma.ac.id/handle/123456789/11093>
- Syarif, D., & Yusuf, R. M. (2018). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Medika Pustaka.
- Theresia, S. (2016). Peran Perencanaan Strategis pada Manajemen Rumah Sakit. 1-3.
- Wahyuni. (2022, Juni 24). *Kesehatan dan Makna Sehat*. Diambil kembali dari yankes.kemkes.go.id: https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/119/kesehatan-dan-makna-sehat.
- Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Yuningsih, N. (2020). Pengembangan Supply Chain Management Dalam Pengelolaan Distribusi Logistik Pemilu Yang Lebih Tepat Jenis, Tepat Jumlah Dan Tepat Waktu Berbasis Human Resources Competency Development Di KPU Jawa Barat. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 222-243. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss2.pp222-243>.

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

	Item-Total Statistics			
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y01	91.1800	137.987	.161	.901
Y02	92.3800	139.628	.038	.904
Y03	91.5800	130.371	.370	.899
Y04	91.5200	129.316	.522	.894
Y05	91.8000	130.857	.408	.897
Y06	91.2200	132.991	.325	.899
Y07	91.3200	125.896	.604	.892
Y08	91.2200	127.481	.645	.892

Y09	91.1000	127.847	.415	.898
Y10	91.1400	128.980	.552	.894
Y11	91.0600	134.751	.163	.906
Y12	91.0000	125.633	.721	.890
Y13	91.0600	124.996	.695	.890
Y14	91.5000	124.704	.787	.888
Y15	91.1200	128.434	.574	.893
Y16	91.2600	126.074	.662	.891
Y17	90.8600	127.470	.702	.891
Y18	91.0000	125.061	.798	.888
Y19	91.4600	130.172	.476	.896
Y20	91.2000	130.735	.534	.894
Y21	91.1000	132.010	.427	.897
Y22	90.9800	131.775	.568	.894
Y23	91.4600	135.682	.336	.898
Y24	91.0000	130.000	.609	.893

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Persepsi Dukungan Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X01	54.5800	139.065	.639	.891
X02	55.1800	137.783	.725	.889
X03	55.4000	143.592	.695	.891
X04	55.8400	149.566	.532	.895
X05	55.4400	144.986	.605	.893
X06	55.7800	147.889	.712	.893
X07	54.7400	163.502	-.245	.912
X08	55.0400	145.876	.432	.897
X09	55.6400	147.051	.431	.897
X10	55.3000	160.418	-.128	.908
X11	55.5800	142.493	.708	.891
X12	55.7000	144.704	.628	.893
X13	55.4400	145.394	.584	.893
X14	55.7000	145.276	.581	.893
X15	54.4800	160.581	-.122	.914
X16	55.8400	150.015	.337	.899
X17	55.5000	138.990	.736	.889
X18	55.6600	141.535	.697	.891
X19	55.4600	138.294	.814	.887
X20	55.8400	142.790	.645	.892
X21	55.8600	148.368	.446	.896
X22	55.7000	139.684	.681	.890
X23	55.7600	144.390	.591	.893
X24	55.7800	141.604	.678	.891

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.899	24

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	SD	K-SZ	Sig	P	Keterangan
<i>Burnout</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi	6,199	0,062	0,263	P>0,05	Sebaran Normal

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Sig	Ket
<i>Burnout</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi	18,580	0,000	Linear p < 0,05

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	R	Sig	Ket
<i>Burnout</i> dan Persepsi Dukungan Organisasi	0,355	0,000	Korelasi Positif