

## DETERMINAN KEJADIAN *BURNOUT* PADA PETUGAS VAKSINASI COVID-19 DI KECAMATAN BUMIAYU KABUPATEN BREBES

### *DETERMINANTS OF BURNOUT AMONG COVID-19 VACCINATION OFFICERS IN BUMIAYU SUBDISTRICT, BREBES DISTRICT*

Moh. Iqbal Agung Prabowo<sup>1</sup>, Bagoes Widjanarko<sup>2</sup>, Martha I. Kartasurya<sup>3</sup>

Program Studi Magister Promosi Kesehatan, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Diponegoro, Indonesia

email: [agungprabowoiqbal@gmail.com](mailto:agungprabowoiqbal@gmail.com)

#### Abstrak

Terdapat kesenjangan jumlah tenaga kesehatan dengan jumlah penduduk, sehingga beban kerja petugas vaksinasi sangat berat dan berakibat pada kejadian *burnout*. Kebaruan penelitian ini karena meneliti tentang determinan kejadian *burnout* pada petugas vaksinasi. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor determinan kejadian *burnout* pada petugas vaksinasi covid-19 di kecamatan Bumiayu kabupaten Brebes. Desain penelitian *cross sectional* dengan subjek sebanyak 100 tenaga kesehatan dari 2 puskesmas yang ada di kecamatan Bumiayu. Pemilihan subjek penelitian menggunakan metode *clustered random sampling* berdasarkan tugas responden yaitu petugas pendaftaran, petugas skrining, petugas pemberi vaksin dan petugas pencatatan hasil, dengan jumlah masing-masing 25% dari total subjek. Pengambilan data dilakukan dengan pengisian kuesioner. Analisis data menggunakan uji korelasi dan uji *general linear model*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan tergolong rendah hingga sedang. Variabel yang berhubungan dengan *burnout* adalah status pernikahan ( $p=0.039$ ), tuntutan capaian vaksinasi ( $p=0.024$ ) motivasi kerja ( $p=0.019$ ) insentif ( $p=0.024$ ) suasana kerja ( $p=0.001$ ) dan dukungan keluarga ( $p=0.014$ ). Variabel yang tidak berhubungan dengan *burnout* adalah usia ( $p=0.179$ ), jenis kelamin ( $p=0.811$ ), tingkat pendidikan ( $p=0.647$ ), status kepegawaian ( $p=0.208$ ), masa kerja ( $p=0.86$ ), *jobdesk* ( $p=0.826$ ), dukungan rekan kerja ( $p=0.837$ ), dukungan atasan ( $p=0.283$ ), jumlah penduduk ( $p=0.389$ ), koordinasi ( $p=0.73$ ) dan perencanaan vaksinasi ( $p=0.617$ ). Disimpulkan bahwa dengan peningkatan usia dan tuntutan capaian vaksinasi serta suasana kerja yang tidak mendukung secara bersama-sama berhubungan dengan kejadian *burnout*.

Kata kunci: Beban kerja; *Burnout*; Covid-19; Tenaga kesehatan.

#### Abstract

There is a gap between the number of health workers and the population, so the workload for vaccination workers is heavy and results in *burnout*. The novelty of this study is that it examines the determinants of *burnout* among vaccinators. The study aimed to analyze the determinants of *burnout* among COVID-19 vaccination officers in the Bumiayu sub-district, Brebes district. The research design was cross-sectional, with 100 health workers from 2 health centers in the Bumiayu sub-district as subjects. The selection of research subjects used the clustered random sampling method based on the respondents' duties, namely registration officers, screening officers, vaccine administration officers, and results recording officers, with a total of 25% of each of the subjects. Data collection is done by filling out a questionnaire. Data analysis used a correlation test and a general linear model test. The results showed that the level of *burnout* among health workers was low to moderate. Variables related to *burnout* were marital status ( $p=0.039$ ), demands for vaccination achievements ( $p=0.024$ ), work motivation ( $p=0.019$ ), incentives ( $p=0.024$ ), work atmosphere ( $p=0.001$ ) and family support ( $p=0.014$ ). Variables that were not related to *burnout* were age ( $p=0.179$ ), gender ( $p=0.811$ ), level of education ( $p=0.647$ ), employment status ( $p=0.208$ ), years of service ( $p=0.86$ ), job desk ( $p=0.826$ ), peer support ( $p=0.837$ ), superior support ( $p=0.283$ ), population ( $p=0.389$ ), coordination ( $p=0.73$ ) and vaccination planning ( $p=0.617$ ). It was concluded that increasing age demands for vaccination achievements and an unsupportive work atmosphere were jointly related to the incidence of *burnout*.

Keywords: *burnout*; Covid-19; Health workers; Workload.

Received: July 18<sup>th</sup>, 2023; 1<sup>st</sup> Revised August 26<sup>th</sup>, 2023;

Accepted for Publication : August 31<sup>th</sup>, 2023

© 2023 Moh. Iqbal Agung Prabowo, Bagoes Widjanarko, Martha I. Kartasurya  
Under the license CC BY-SA 4.0

## 1. PENDAHULUAN

Vaksinasi adalah upaya kesehatan masyarakat yang paling efisien dan efektif dalam mencegah beberapa penyakit berbahaya. Vaksinasi berperan penting dalam mencegah penyakit, menurunkan kecacatan, dan bahkan kematian (1). Dalam upaya penanggulangan pandemi virus Corona, vaksinasi covid-19 diharapkan dapat mengurangi penularan virus Corona, mengurangi angka kesakitan dan kematian akibat virus Corona, mencapai resistensi kelompok (*herd immunity*), serta melindungi masyarakat dari covid-19 agar tetap produktif secara sosial dan maupun ekonomi (2).

Pemerintah Indonesia menargetkan 208.265.720 jiwa penduduk mendapatkan vaksin covid-19, provinsi Jawa Tengah menargetkan 28 juta penduduk mendapatkan vaksinasi, dikabupaten Brebes sendiri sasaran vaksinasi ditargetkan pada 1,5 juta jiwa (3)(4)(5). Namun, perbedaan rasio penduduk terhadap tenaga kesehatan di Indonesia cukup tinggi. Jumlah penduduk Indonesia yang memiliki status pekerjaan sebagai tenaga kesehatan adalah 567.910 orang per 31 Desember 2021, menurut Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Dukcapil) Kementerian Dalam Negeri. Angka ini hanya 0,21% dari total populasi Indonesia yang berjumlah 273,87 juta jiwa.

Rasio jumlah nakes dan jumlah penduduk di Kabupaten Brebes terpaut cukup jauh, jumlah penduduk kabupaten Brebes sebanyak 2.001.653 jiwa dan jumlah tenaga kesehatan sebanyak 3.343 jiwa. Hal ini tentu dapat

menjadi masalah melihat sedikitnya jumlah tenaga kesehatan (6).

Pelaksanaan program vaksinasi sendiri tidak hanya melakukan injeksi semata melainkan ada tahapan-tahapan lain seperti pendaftaran, screening, vaksinasi (injeksi), pencatatan dan observasi (7). Setelah melaksanakan vaksinasi petugas vaksinasi juga mendapatkan beban kerja tambahan berupa penginputan data masyarakat yang sudah di vaksin. Tingginya beban kerja tersebut menyebabkan kejadian Burnout pada nakes sangat rentan terjadi.

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Herbert J. Freudenberger pada tahun 1974. *Burnout* adalah suatu kondisi kelelahan atau keputusasaan yang diakibatkan oleh terhalangnya pencapaian harapan. *Burnout* merupakan kondisi mental seseorang yang tidak dapat beradaptasi dengan tekanan pekerjaan sehingga mengakibatkan stress yang berkepanjangan dan menimbulkan efek samping seperti kekelahan fisik, emosional, mental serta penghargaan diri yang rendah (8).

Tenaga kesehatan yang mengalami burnout umumnya akan bersikap skeptis terhadap orang lain dan pasien, perasaan lelah yang berkepanjangan, merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mulai malas dalam bekerja.(9) Dalam keadaan ekstrim, akan muncul keinginan untuk beralih ke profesi lain.(10) Penelitian Hendryk Priyatna dkk tentang gambaran tingkat kecemasan dan stres kerja tenaga vaksinasi puskesmas saat pandemi covid-19 menunjukkan menunjukkan adanya tingkat kegelisahan sebesar 16,7% yang

meliputi kegelisahan ringan 5,8%, kegelisahan sedang 7,7%, kegelisahan berat 2,6%, dan kegelisahan yang sangat berat 0,6%. Terdapat 68,7% stres kerja, dengan stres kerja rendah 35,3%, stres sedang 27,6%, dan stres berat 5,8% (11).

Perbedaan beban kerja pada petugas kesehatan akan mempengaruhi tingkat burnout. Petugas kesehatan yang mendapatkan tekanan kerja lebih tinggi akan lebih berpotensi mengalami burnout. Penelitian yang dilakukan oleh Jamie Lopez et al di California bagian selatan yang bekerja dalam kondisi pandemi covid-19. Menunjukkan hasil petugas yang bekerja pada shift malam berpotensi lebih besar untuk mengalami burnout dari pada shift siang (12).

## 2. METODE

Metode penelitian menggunakan desain cross sectional. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 100 orang. Subjek dipilih menggunakan metode clustered random sampling berdasarkan tugas mereka yaitu petugas pendaftaran, skrining, pemberi vaksin dan pencatatan hasil masing-masing 25% dari total subjek. Peneliti telah mendapatkan

persetujuan dari Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Fakultas Kesehatan masyarakat Universitas Diponegoro Semarang dengan nomor : 016/ EA/ KEPK-FKM/ 2023.

Penelitian ini menggunakan instrumen Kuesioner burnout “Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey (MBI-HSS)”. Persetujuan kepada calon responden dilakukan melalui pengisian lembar informed consent. Analisis statistik dilakukan secara deskriptif dan analitik menggunakan aplikasi SPSS 22. Analisis data hasil penelitian secara univariat yang meliputi distribusi frekuensi, analisis bivariat dengan uji Rank Spearman dan uji Kendall Tau, dan analisis multivariat menggunakan analisis General Linear Model.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Rerata usia responden  $37 \pm 9.26$  tahun. Jenis kelamin didominasi oleh perempuan. Responden paling banyak dengan latar belakang D3. Status kepegawaian responden didominasi Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sebagian besar responden sudah menikah. Rata-rata masa kerja responden sudah bekerja selama 13 tahun. Karakteristik pada responden selengkapnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Deskripsi Skor Univariat Kejadian *Burnout* pada Petugas Vaksinasi

Variabel	Median±SD	Minimal-maksimal	n	%
Usia	37± 9.26	22 - 58		
Jenis kelamin	Laki-laki		23	23
	Perempuan		77	77
Pendidikan	SMA		10	10
	D III		51	51
	S 1		20	20
	Profesi		18	18
Status kepegawaian	S 2		1	1
	PTT		47	47
	PNS		53	53
Status pernikahan	Belum menikah		8	8

Variabel	Median±SD	Minimal-maksimal	n	%
Menikah			92	92
Masa kerja	13.10 ± 9.94	2 - 40		
Skor Persepsi dukungan rekan kerja	12 ± 1.46	10-16		
Skor Persepsi dukungan atasan	18 ± 1.83	13-24		
Skor Persepsi tuntutan capaian	12 ± 1.49	10-16		
Skor Persepsi jumlah penduduk	10 ± 1.58	8-16		
Skor Persepsi koordinasi	10 ± 1.63	4-16		
Skor Motivasi kerja	9 ± 0.86	8-12		
Skor Perencanaan vaksinasi	12 ± 1.34	8-16		
Skor Persepsi terhadap insentif	9 ± 1.19	6-12		
Skor Suasana kerja	9 ± 1.10	6-12		
Skor Dukungan keluarga	9 ± 0.96	7-12		
Skor <i>Burnout</i>	34 ± 6.8	33.86-36.56		

Sumber: Data Primer, 2022

Dukungan yang diterima bervariasi dari rendah, sedang hingga tinggi. Dukungan rekan kerja relatif sedang, dukungan atasan relatif tinggi, tuntutan capaian vaksinasi relatif sedang, persepsi terhadap jumlah penduduk relatif sedang, motivasi kerja relatif sedang, persepsi perencanaan vaksinasi

relatif sedang, persepsi terhadap insentif relatif sedang, persepsi dukungan lingkungan kerja relatif sedang, persepsi dukungan keluarga relatif sedang dan *burnout* relatif rendah. Deskripsi skor dukungan yang diterima petugas vaksinasi selengkapnya dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Deskripsi Skor Dukungan yang Diterima Petugas Vaksinasi

Karakteristik	Jumlah (n = 100)	
	N	%
Dukungan rekan kerja		
• Tinggi	39	39%
• Sedang	61	61%
Dukungan atasan		
• Tinggi	74	74%
• Sedang	26	26%
Tuntutan capaian vaksinasi		
• Tinggi	41	41%
• Sedang	59	59%
Persepsi jumlah penduduk		
• Tinggi	42	42%
• Sedang	58	58%
Koordinasi		

Karakteristik	Jumlah (n = 100)	
	N	%
• Tinggi	34	34%
• Sedang	66	66%
Motivasi kerja		
• Tinggi	14	14%
• Sedang	86	86%
Perencanaan vaksinasi		
• Tinggi	14	14%
• Sedang	86	86%
Insentif		
• Sedang	65	65%
• Rendah	35	35%
Persepsi dukungan lingkungan kerja		
• Tinggi	15	15%
• Sedang	85	85%
Persepsi dukungan lingkungan kerja		
• Tinggi	14	15%
• Sedang	86	85%
<i>Burnout</i>		
• Sedang	48	48%
• Rendah	52	52%

Sumber: Data Primer, 2022

Hasil analisis bivariat menunjukkan usia, status kepegawaian, status pernikahan, tuntutan capaian vaksinasi, motivasi kerja, insentif, suasana kerja dan dukungan keluarga memiliki hubungan yang signifikan terhadap kejadian *burnout* pada petugas vaksinasi. Variabel jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, *jobdesk*, dukungan rekan kerja, dukungan atasan, jumlah penduduk dan perencanaan vaksinasi tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap terjadinya *burnout* pada petugas vaksinasi. Pada variabel usia menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.135, tanda positif menunjukkan bahwa korelasi antara usia dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan searah. Artinya jika usia meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan meningkat. Variabel status

kepegawaian nilai koefisien sebesar -0.107, tanda negatif menunjukkan bahwa korelasi antara status kepegawaian dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan berlawanan. Artinya jika status kepegawaian meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan menurun. Variabel status pernikahan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar -0.176, angka dengan tanda negatif tersebut berarti bahwa korelasi antara status pernikahan dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan berlawanan. Artinya jika status pernikahan meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan menurun.

Variabel tuntutan capaian vaksinasi nilai koefisien korelasi sebesar 0.226, angka dengan tanda positif tersebut menunjukkan korelasi antara tuntutan capaian vaksinasi

dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan yang sedang dengan arah sama. Artinya jika tuntutan capaian vaksinasi meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan meningkat. Variabel motivasi kerja mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.234$  angka dengan tanda negatif tersebut berarti bahwa korelasi antara motivasi melakukan pekerjaan dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan yang sedang dengan arah yang berlawanan. Artinya jika motivasi kerja meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan menurun. Variabel insentif mendapatkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.226$ . angka dengan tanda negatif tersebut berarti bahwa korelasi antara insentif dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan yang sedang dengan arah yang berlawanan. Artinya jika insentif meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout*

akan menurun.

Variabel suasana kerja menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.315$ , angka dengan tanda negatif tersebut berarti bahwa korelasi antara suasana kerja dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan yang sedang dengan arah yang berlawanan. Artinya jika suasana kerja meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan menurun. Sama halnya dengan variabel dukungan keluarga, dimana pada variabel dukungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar  $-0.246$ , angka dengan tanda negatif tersebut berarti bahwa korelasi antara dukungan keluarga dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki hubungan dengan arah yang berlawanan. Artinya jika dukungan keluarga meningkat maka kecenderungan untuk terjadi *burnout* akan menurun. Hasil analisis bivariat dapat dilihat lebih lanjut pada tabel 3.

Tabel 3. Deskripsi Skor Analisis Bivariat Kejadian *Burnout* Pada Petugas Vaksinasi

No	Karakteristik	n	R	P - value
1	Usia	100	0.135	0.179
2	Jenis kelamin	100	-0.20	0.811
3	Tingkat pendidikan	100	0.36	0.647
4	Status kepegawaian	100	-0.107	0.208
5	Status pernikahan	100	-0.176	0.039
6	Masa kerja	100	0.173	0.86
7	Jobdesk	100	-0.017	0.826
8	Dukungan rekan kerja	100	-0.021	0,837
9	Dukungan atasan	100	-0.108	0.283
10	Tuntutan capaian vaksinasi	100	0.226	0.024
11	Jumlah penduduk	100	0.87	0,389
12	Koordinasi	100	-0,035	0,730
13	Motivasi kerja	100	-0.234	0,019
14	Perencanaan vaksinasi	100	-0,051	0.617
15	Insentif	100	-.226	0,024
16	Suasana kerja	100	-.315	0,001
17	Dukungan keluarga	100	-.246	0,014

Sumber: Data Primer, 2022

Persamaan *general linear model*

dilakukan kepada 10 variabel independen yang

menjadi kandidat, setelah dilakukan analisis tersisa 3 variabel independen. Hasil analisis didapatkan bahwa usia, tuntutan capaian vaksinasi dan suasana kerja berkontribusi signifikan terhadap *burnout* pada petugas vaksinasi ( $p\text{ value} < 0,05$ ). *R Square* diperoleh

nilai sebesar 0.242, hal ini menunjukkan bahwa usia, tuntutan capaian vaksinasi dan suasana kerja berkontribusi 24.2% kejadian *burnout* setelah dikontrol variabel lain. Hasil lebih lanjut dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Deskripsi Skor Hasil Analisa Persamaan *General Linear Model*

No	Variabel	B	SE	Sig	95% CI	
					Min	Mak
1	Usia	0.133	2.202	0.043	0.004	0.262
2	Tuntutan capaian vaksinasi	1.662	0.415	0.00	0.846	2.479
3	Suasana Kerja	-2.700	0.557	0.00	-3.812	-1.587

\**R Square*: 0,24

Sumber: data Primer, 2022

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara status pernikahan dengan *burnout* pada petugas vaksinasi memiliki nilai  $p\text{-value}$  sebesar 0.039 ( $p\text{-value} < 0.25$ ) nilai R sebesar -0.176. Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan antara status pernikahan dengan *burnout* pada petugas vaksinasi. Tanda negatif menunjukkan hubungan antara usia dan *burnout* memiliki hubungan berlawanan dimana responden yang sudah menikah akan cenderung lebih mudah *burnout* daripada responden yang belum menikah. Kewajiban seseorang setelah menikah memiliki keunikan tersendiri dibandingkan dengan mereka yang belum menikah, baik dari segi finansial maupun sosial. Seseorang yang sudah menikah juga harus dapat berpartisipasi dalam kegiatan sosial dan menghidupi keluarga disamping beban kerja mereka tanggung.(13) Perempuan yang bekerja dan memiliki status menikah sering kali merasa tidak merasakan kebahagiaan. Mereka biasanya mengalami stres berkepanjangan karena merasa terbebani oleh tanggung jawab mereka terhadap pekerjaan dan harus tetap menjaga hubungan yang dekat

dengan pasangan mereka (14).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hubungan antara tuntutan capaian vaksinasi dengan *burnout* pada petugas vaksinasi  $p\text{-value}$  sebesar 0.024 ( $p < 0.05$ ). Berdasarkan hasil tersebut diketahui ada hubungan antara tuntutan capaian vaksinasi dengan *burnout* pada petugas vaksinasi. Menurut Gabriel dan Aguinis (2022), karyawan akan mengalami kelelahan sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang meningkat. Kapasitas seseorang untuk berhubungan secara normal dengan lingkungannya akan terpengaruh secara negatif oleh kelelahan yang berlebihan. Kelelahan yang individu alami dalam rentang waktu yang cukup lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan membawa individu yang bersangkutan mengalami kelelahan, baik fisik maupun mental. Keadaan ini disebut dengan *burnout* yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang diakibatkan karena kelelahan yang dialami dalam rentang waktu yang lama, berada dalam situasi yang menuntut kontribusi yang tinggi (15).

Kelelahan yang terjadi dapat muncul dari

berbagai sumber. Bunjak dkk (2021). mengemukakan bahwa tuntutan pekerjaan memiliki beberapa rincian yang perlu diteliti dan dikaitkan dengan tingkat burnout pada karyawan Penelitian ini mencoba menganalisis secara deskriptif bagaimana 271 responden merasakan gejala burnout, seperti 59,4% responden merasakan adanya tekanan dalam pekerjaannya dan 30,6% responden bahkan merasa waktu yang diberikan perusahaan untuk menyelesaikan pekerjaannya tidak cukup. Dalam tinjauan ini, 75,3% responden merasakan banyaknya tuntutan yang didapat dari organisasi dengan 16,2% responden merasa tidak sanggup menyelesaikan banyaknya permintaan pekerjaan tersebut (16).

Hasil penelitian menunjukkan hubungan antara motivasi kerja dengan *burnout* pada petugas vaksinasi diperoleh *p-value* sebesar 0.019 ( $p < 0.25$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dengan kejadian *burnout* pada petugas vaksinasi. Sesuai dengan penelitian Ni Putu Raka Wirati, yang menunjukkan bahwa burnout perawat pelaksana dan motivasi kerja berhubungan secara signifikan. Hubungannya cukup kuat dan berjalan berlawanan arah. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja menurun seiring dengan meningkatnya nilai burnout, atau sebaliknya.(17) Hindri Saputri dkk menemukan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto dipengaruhi secara positif oleh motivasi kerja. Agar perawat berhasil menyelesaikan tanggung jawab mereka, mereka perlu termotivasi dalam bekerja, dan jika tidak mereka tidak akan dapat bekerja sebaik

mungkin dan berkinerja optimal. Dalam menjalankan kewajiban mereka sebagai petugas medis, para petugas bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan klinik (18).

Hasil uji statistik hubungan persepsi insentif dengan *burnout* pada petugas vaksinasi didapati *p-value* sebesar 0.024 ( $p < 0.05$ ). Dengan demikian ada hubungan antara persepsi responden terhadap insentif yang diterima dengan *burnout* pada petugas vaksinasi. Danang mendefinisikan insentif sebagai kompensasi moneter yang menghubungkan gaji dengan produktivitas. Insentif adalah imbalan yang berhubungan dengan uang yang diberikan kepada individu yang dapat bekerja melewati target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan diberikannya insentif adalah untuk meningkatkan ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, dan pengaruh serikat pekerja dan pemerintah merupakan beberapa tujuan pemberian (19).

Apabila insentif yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan, maka akan timbul kegelisahan yang dapat menurunkan kinerja karyawan (20) Penelitian yang dilakukan Keksi Girindra Swasti dkk perawat lebih mungkin menderita sindrom burnout jika tidak mendapatkan istirahat dan bayaran yang cukup. Selain itu jika imbalan yang didapatkan tidak sesuai dengan kewajiban yang seharusnya diselesaikan dapat menyebabkan burnout (21).

Berdasarkan hasil analisis hubungan suasana kerja dengan *burnout* pada petugas nakes diperoleh *p-value* sebesar 0.01 ( $p < 0.05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara suasana kerja dengan *burnout*

pada petugas vaksinasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Lalu Ciptadi Romadhoni yang mengungkapkan bahwa suasana di tempat kerja akan berdampak pada burnout, dimana suasana kerja yang mendukung akan menurunkan presentasi burnout dan juga sebaliknya suasana kerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan akan mendorong peningkatan derajat burnout.(22) Sejalan dengan Penelitian Wa Ode yang mengungkapkan bahwa kondisi tempat kerja yang tidak menguntungkan terjadi karena hubungan yang buruk dengan atasan dan rekan kerja secara individu, serta lingkungan kerja tidak nyaman dan area kerja yang kurang memadai dapat menyebabkan terjadinya burnout (23).

Lingkungan kerja yang positif menurut Priantoro (2017) dapat mempengaruhi burnout. Perawat akan lebih baik dalam bekerja jika memiliki lingkungan kerja yang positif. Hal ini dimungkinkan agar petugas medis dapat melakukan kewajibannya tanpa mengalami hambatan, mengingat fakta bahwa tempat kerja sangat mempengaruhi pelaksanaan kerja petugas. Rumah sakit harus menciptakan suasana kekeluargaan, korespondensi yang baik, dan pengendalian diri (24).

Hasil uji statistik hubungan antara dukungan keluarga dengan *burnout* pada petugas vaksinasi didapati *p-value* sebesar 0.014 (*p value* < 0.25). Dengan demikian ada hubungan antara dukungan keluarga dengan *burnout* pada petugas vaksinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan rata-rata dukungan keluarga yang diterima responden sebesar 9. Dukungan keluarga secara nyata mempengaruhi

secara positif terhadap kinerja perawat di RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan keluarga yang diberikan, maka kinerja petugas IGD RSUP Sanglah Denpasar akan meningkat..

(25) Dukungan keluarga secara tegas mempengaruhi burnout.(26) Menurut penelitian Ramadan, terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan keluarga dengan tingkat keparahan sindrom burnout. Hal ini dapat dipahami dengan alasan bahwa meskipun dalam keadaan yang tidak menyenangkan, individu membutuhkan dukungan keluarga. Individu yang memiliki banyak dukungan sosial tidak hanya merasa tidak terlalu stres, tetapi juga memiliki kesempatan yang lebih baik untuk mengatasi stres dibandingkan dengan individu yang tidak memiliki dukungan sosial. Salah satu sumber dukungan sosial adalah keluarga (27).

Hasil uji multivariat didapatkan variabel yang paling berpengaruh terhadap kejadian *burnout* adalah variabel usia ( $p = 0.043$ ), tuntutan capaian vaksinasi ( $p = 0.00$ ) dan suasana kerja ( $p=0.00$ ). hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan usia dan tuntutan capaian vaksinasi serta suasana kerja yang tidak mendukung secara bersama-sama berpengaruh terhadap kejadian *burnout* pada petugas vaksinasi. Usia tenaga kerja yang masih dalam masa produktif biasanya memiliki tingkat efisiensi yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah berumur, hal ini disebabkan penurunan kemampuan fisik (28). Degenerasi organ akan terjadi seiring dengan bertambahnya usia sehingga secara langsung mengurangi kemampuan organ tubuh. Penurunan kapasitas organ ini akan membuat

tenaga kerja mengalami kelelahan yang lebih efektif (29).

#### 4. KESIMPULAN

Adanya peningkatan usia dan tuntutan capaian vaksinasi serta suasana kerja yang tidak mendukung secara bersama-sama berhubungan dengan kejadian *burnout*.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga yang telah memberi dukungan baik berupa dukungan moral maupun materi. Selain itu penulis juga mengucapkan banyak terimakasih atas bimbingan dan masukan yang telah diberikan oleh bapak Dr. dr. Bagoes Widjanarko, MPH. dan ibu dr. Martha I. Kartasurya, M.Sc., Ph.D. sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan RI. Petunjuk teknis pelaksanaan vaksinasi COVID-19. Kementeri Kesehat RI. 2020;1–87.
2. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.01.07/Menkes/4638/2021 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Vaksinasi Dalam Rangka Penanggulangan Pandemi Corona Virus Disease 2019 (Covid-19). *JurnalrespirologiOrg*. 2021;2019(2):1–4.
3. Kementerian Kesehatan RI. Vaksinasi Dosis 2 Telah Mencapai 70,38% dari Target Sasaran Vaksinasi Nasional. [www.sehatnegeriku.kemkes.go.id](http://www.sehatnegeriku.kemkes.go.id). 2022.
4. [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id). Jateng Ajukan Tambahan 2,4 Juta Dosis Vaksin Covid-19 Per Minggu. [jatengprov.go.id](http://jatengprov.go.id). 2021.
5. [kompas.com](http://kompas.com). Capaian Vaksinasi Baru 50 Persen dari 1,5 Juta Jiwa Sasaran, Brebes Ditegur Ganjar. [www.kompas.com](http://www.kompas.com). 2021.
6. Kemendagri. Peta Jumlah Tenaga Medis per 100,000 Penduduk Indonesia. [kemendagri.go.id](http://kemendagri.go.id). 2021.
7. Kementerian Kesehatan RI. Pemerintah Sederhanakan Alur Pelayanan Vaksinasi COVID-19. [sehatnegeriku.kemkes.go.id](http://sehatnegeriku.kemkes.go.id). 2021.
8. Nursalam. Metodologi penelitian keperawatan: pendekatan praktis. *Salemba Med*. 2015;127–8.
9. Awalia N. Analisis Burnout perawat di ruang rawat inap dengan kunjungan intensif dan di ruang perawatan interna RSUD Syah Yusuf kabupaten Gowa. 2013;85.
10. Pangastiti NK. Analisis pengaruh dukungan sosial keluarga terhadap burnout pada perawat kesehatan di rumah sakit jiwa. 2011;127–34.
11. Hendryk Priyatna, Muhammad Mu'in, Elsa Naviati SS. Gambaran Tingkat Kecemasan dan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Saat Pandemi Covid-19. *Holist Nurs Heal Sci*. 2013;4(2):74–82.
12. Lopez J, Bindler RJ, Lee J. Cross-sectional Analysis of Burnout, Secondary Traumatic Stress, and Compassion Satisfaction among Emergency Department Nurses in Southern California Working through the COVID-19 Pandemic. *J Emerg Nurs*. 2022;
13. Sari NLPDY. Hubungan Beban Kerja ,

- Faktor Demografi ,Locus of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome IRD RSUP Sanglah. *COPING Ners J.* 2015;3(2):51–60.
14. Lakoy S. Psychological Well-Being Perempuan Bekerja dengan Status Menikah dan Belum Menikah. *J Psikol.* 2009;7(2):71–80.
  15. Gabriel, K. P., & Aguinis H. How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *65(2):183–92.*
  16. Bunjak, A., Černe, M., Nagy, N., & Bruch H. Job demands and burnout: The multilevel boundary conditions of collective trust and competitive pressure. *Hum Relations.* 2021;0018726721.
  17. Wirati NPR, Wati NMN, Saraswati NLGI. Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *J Kepemimp dan Manaj Keperawatan.* 2020;3(1):8.
  18. Saputri H, Susanti IH, Kurniawan WE. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *SENTRI J Ris Ilm.* 2022;1(3):607–12.
  19. Danang Ari Muri Wibowo. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey di Unit Theater dan Pentas Ramayana serta Hotel Manohara). *Univ Negeri Yogyakarta.* 2014;
  20. Hidayat R, Sureskiarti E. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout ) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. *Borneo Student Res.* 2020;1(3):2168–73.
  21. Swasti KG, Ekowati W, Rahmawati E. Hubungan Jenis Pekerjaan Dengan Burnout Pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas. *Pros Semin Nas dan Call Pap.* 2017;(November):289–98.
  22. Romadhoni LC, Asmony T, Suryatni M. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khizanah al-Hikmah J Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan.* 2015;3(2):124–45.
  23. Ode W, Muizu Z. 7897-17669-1-Sm-1. 2021;13(2):83–90.
  24. Priantoro H. Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian Burnout Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS. *J Ilm Kesehat.* 2017;16 Nomor 3.
  25. Adnyaswari NA, I Gusti ADA. Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manaj Unud.* 2017;Vol. 6, No:27.
  26. Andarika R. Burnout Pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial. *J PSYCHE.* 2004;1(1):1–8.
  27. Ramdan I. M, Fadly ON. Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *J Keperawatan Padjadjaran.* 2017;4(2).
  28. Selvia Aprilyanti. Pengaruh Usia dan Masa Kerja. *J Sist dan Manaj Ind.* 2017;1(2):68–72.
  29. Rudyarti E. Analisis hubungan stres kerja,

umur, masa kerja dan iklim kerja dengan  
perasaan kelelahan kerja pada perawat.

Semin Nas Kesehat Masy 2020. 2020;240–  
9.