

PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PEKERJA HARIAN LEPAS (PHL) DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA MAKASSAR TAHUN 2023

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE AND WORK STRESS ON EMPLOYEE BURNOUT DAILY RELEASE (PHL) IN HOSPITAL BHAYANGKARA MAKASSAR 2023

Suprijadin¹, Ricky Perdana Poetra², Mohammad Ardani Samad³, Fauziah Botutihe⁴
Department of Hospital Administration, Institut Ilmu Kesehatan Pelamonia Makassar, Indonesia
suprijadin47@gmail.com, rickyperdana_poetra@yahoo.com.au, ardani.samad@gmail.com,

ABSTRAK

Suatu rumah sakit yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan tugas lebih dari biasanya, mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana rumah sakit membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, saling menghormati, semangat dan mematuhi isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransikan kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi, Burnout memberikan dampak buruk untuk diri sendiri serta lingkungan luar. Dampak buruk burnout yang dialami memberikan gangguan hubungan interpersonal, gangguan interpersonal membuat kehidupan di tempat berkerja memburuk memperlihatkan kondisi buruk ini melibatkan kondisi fisik yang menurun kelelahan ketika bekerja sedangkan burnout dengan kadar yang tinggi dapat menciptakan gangguan antara individu dengan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengalaman kerja dan stres kerja terhadap burnout karyawan pekerja harian lepas di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Jenis penelitian yang di pakai dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan desain Cross Sectional Study, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive random sampling* dengan sampel sebanyak 175 responden, teknik analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. Hasil penelitian dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000, terdapat pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000. Disarankan kepada rumah sakit agar memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang memiliki pengalaman kerja kurang di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, dan diharapkan untuk memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menangani munculnya stres terhadap pekerja di rumah sakit.

Kata Kunci: Pengalaman Kerja, Stres Kerja, Burnout Karyawan Pekerja.

ABSTRACT

A successful hospital needs employees who will do more than usual, those who will provide performance that exceeds expectations. In today's dynamic world of work, where hospitals need employees who will show good citizenship behavior, such as helping other individuals in the team, volunteering to do extra tasks, avoiding unnecessary conflicts, respecting each other, enthusiasm and complying with the contents of the rules, and generously tolerating occasional work-related losses and disruptions, Burnout takes a toll on itself and the world around it. The bad impact of burnout experienced is that it disrupts interpersonal relationships, interpersonal disorders make life at work worse, it can be seen that this bad condition involves physical conditions that decrease fatigue at work, while high levels of burnout can create disturbances between individuals and work. This study aims to analyze the effect of work experience and work stress on burnout of casual daily worker employees at Bhayangkara Hospital Makassar. The type of research used in this research is quantitative research using a Cross Sectional Study design, the sampling technique used is purposive random sampling with a sample of 175 respondents, data analysis techniques using univariate and bivariate analysis. The results of the study can be concluded that there is an effect of work experience on burnout of Freelance Daily Workers (PHL) employees at Bhayangkara Hospital Makassar, a p value of 0.000, there is an effect of work stress on burnout of Freelance Daily Workers (PHL) employees at Bhayangkara Hospital Makassar, a p value of 0.000. It is suggested to the hospital to provide training and education to employees who have less work experience at Bhayangkara Makassar Hospital, and are expected to pay attention to positions according to the employee's ability to deal with the emergence of stress on workers in the hospital.

Keywords : Work Experience, Work Stress, Employee Burnout.

PENDAHULUAN

Pada era MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) saat ini, setiap rumah sakit dituntut untuk mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit harus berupaya meningkatkan kualitas jasa layanannya secara berkelanjutan kepada masyarakat pengguna jasa. Semakin tinggi tingkat pemahaman masyarakat terhadap pentingnya kesehatan untuk mempertahankan kualitas hidup, maka masyarakat pengguna jasa layanan di rumah sakit akan semakin kritis dalam memilih rumah sakit yang berkualitas. Oleh karena itu, peningkatan kualitas layanan rumah sakit perlu dilakukan secara berkelanjutan. (Andriansyah, 2017).

Menurut World Health Organization (WHO), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit merupakan penyedia pelayanan kesehatan yang padat modal, padat teknologi, padat karya dan berperan strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat di Indonesia (Anandyta, 2020).

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menawarkan layanan kesehatan pribadi yang komprehensif kepada orang-orang, termasuk perawatan akut, rawat jalan, dan darurat. (UUD RI No 44 Tahun, 2009). Rumah sakit sebagai organisasi sosial yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan bagi masyarakat dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang baik dan memuaskan bagi setiap pengguna yang memmanfaatkannya. Oleh karena itu, karyawan harus profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Meningkatnya tuntutan tugas karyawan dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja (Putri, 2019).

Pada suatu kesempatan, Lekahena (2015) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang karyawan dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, seorang karyawan selalu dihadapkan pada tuntutan idealism profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua menimbulkan rasa tertekan pada karyawan, sehingga menimbulkan stres kerja dan mudah mengalami burnout.

Karyawan yang berstatus kontrak belum terlalu mengalami masalah saat bekerja karena masih beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan mengenal tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Beberapa kinerja karyawan masih berpengaruh terhadap hal-hal tertentu dalam organisasi. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja melayani pasien, seperti mengalami kejenuhan saat bekerja dan perubahan emosional karyawan saat menghadapi pasien yang kurang kooperatif atau dalam bekerja dengan sesama rekan yang tidak disukai. Melakukan tugas sekedarnya dan tidak menyelesaikan tugas secara sungguh-sungguh dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap pasien dan rumah sakit. Karena kesalahan yang dilakukan akan berdampak

terhadap pasien dan instansi sendiri. Hal-hal seperti ini harus ditanggulangi oleh pihak manajemen agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dapat dilakukan dengan memperhatikan stres kerja (Salit & Netra, 2019).

Pada suatu kesempatan, Lekahena (2015) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang karyawan dituntut memiliki keahlian, pengetahuan dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu, seorang karyawan selalu dihadapkan pada tuntutan idealism profesi dan sering menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua menimbulkan rasa tertekan pada karyawan, sehingga menimbulkan stres kerja dan mudah mengalami burnout.

Karyawan yang berstatus kontrak belum terlalu mengalami masalah saat bekerja karena masih beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan mengenal tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Beberapa kinerja karyawan masih berpengaruh terhadap hal-hal tertentu dalam organisasi. Hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja melayani pasien, seperti mengalami kejenuhan saat bekerja dan perubahan emosional karyawan saat menghadapi pasien yang kurang kooperatif atau dalam bekerja dengan sesama rekan yang tidak disukai. Melakukan tugas sekedarnya dan tidak menyelesaikan tugas secara sungguh-sungguh dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap pasien dan rumah sakit. Karena kesalahan yang dilakukan akan berdampak terhadap pasien dan instansi sendiri. Hal-hal seperti ini harus ditanggulangi oleh pihak manajemen agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dapat dilakukan dengan memperhatikan stres kerja (Salit & Netra, 2019).

Menurut WHO (2003), dilaporkan sekitar 22% dari pekerja di Eropa terkena stres akibat kerja. Stres karena pekerjaan menjadi masalah kedua di Eropa, pekerja menyatakan hal umum yang terjadi di tempat kerja yaitu berhubungan dengan stres dan 4 dari 10 pekerja mengaku permasalahan yang timbul tidak dikelola dengan baik oleh organisasi mereka (Widyastuti, 2018). Di Amerika, stres kerja adalah masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja, tercatat sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kelebihan pekerjaan adalah depresi atau stres (Elizer, 2020), sedangkan di Indonesia stres di tempat kerja juga menjadi masalah dengan angka yang cukup tinggi, misalnya di Jakarta yang tenaga medisnya mengalami stres setinggi 25%. bekerja dan kehilangan kemampuannya (Erma, 2020).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja dapat memicu timbulnya burnout. Tamini dan Kord (2011) mengatakan burnout adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan. Penelitian Abarghouei, dkk (2016) menunjukkan bahwa perawat yang memiliki stres kerja tinggi akan mudah mengalami burnout dan sebaliknya stres kerja yang

rendah akan kecil kemungkinan menyebabkan terjadinya burnout. Priyantika (2018) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap terjadinya burnout. Individu yang mengalami stres kerja tinggi dan berlangsung lama, kemungkinan besar akan mengalami burnout (Marisa, 2021).

Stres yang dialami karyawan ketika ditempat kerja yang bisa merugikan secara finansial pada organisasi dengan sedikit total jumlah karyawan. Dengan demikian stres secara berlebihan akan bisa merugikan perusahaan jika masalah tersebut tidak ditangani maka yang akan terjadi karyawan ditempat kerja akan merugikan perusahaan serta diri sendiri. Stres yang dialami karyawan seperti merasa kegelisahan, gelisah, depresi, bosan, kehilangan kesabaran, merasa dalam keadaan terasingkan dan merasa memiliki harga diri rendah. Stres tinggi yang di alami oleh karyawan dalam pekerjaan akan cenderung mengalami kelelahan dan akan menyebabkan rasa tak peduli terhadap pekerjaan dan dapat juga menurunkan kinerja dalam pekerjaannya. Kondisi yang terjadi ini biasa dikenal dengan sebutan burnout (Alim, 2021).

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari interpersonal stressors dalam pekerjaan. Burnout akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya job performance karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami burnout dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal (Fitria, 2018).

Burnout memberikan dampak buruk untuk diri sendiri serta lingkungan luar. Dampak buruk burnout yang dialami memberikan gangguan hubungan interpersonal, gangguan interpersonal membuat kehidupan di tempat berkerja memburuk memperlihatkan kondisi buruk ini melibatkan kondisi fisik yang menurun kelelahan ketika bekerja sedangkan burnout dengan kadar yang tinggi dapat menciptakan gangguan antara individu dengan pekerjaan (Alim, 2021).

Suatu rumah sakit yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan tugas lebih dari biasanya, mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana rumah sakit membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan tugas ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, saling menghormati, semangat dan mematuhi isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransikan kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi (Robbins dan Judge, 2008 dalam Rahajaan et al., 2016).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di

Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000, terdapat pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000. Disarankan kepada rumah sakit agar memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang memiliki pengalaman kerja kurang di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, diharapkan untuk memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menangani munculnya stres terhadap pekerja di rumah sakit.

METODE

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode pendekatan *Cross sectional Study*. Populasi dalam penelitian ini adalah Pekerja Harian Lepas (PHL) Perempuan berjumlah 312 orang di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Variabel dependen adalah pengalaman kerja dan stres kerja yang dialami selama bekerja di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Sedangkan variabel independen adalah burnout karyawan pekerja harian lepas di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

HASIL

Berdasarkan hasil pengamatan dan pengukuran di lapangan, telah didapatkan beberapa hasil penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Berdasarkan tabel responden pengalaman kerja diketahui bahwa sebagian besar karyawan PHL perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara menganggap pengalaman kerja dalam kategori baik sebanyak 152 responden (86,9%).

Pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan diperoleh hasil bahwa dari 152 responden yang merasa baik mengenai pengalaman kerja, sebagian besar mengalami burnout yakni 148 responden (97,4%), sementara dari 23 responden yang merasa tidak baik dengan pengalaman kerja yang mengalami burnout sebesar 11 responden (47,8%). Hasil penelitian dapat dilihat pada nilai fishers expect test mendapatkan nilai p sebesar 0,000 sehingga nilai $p < 0,05$. Berdasarkan uji statistik yang ditemukan bahwa ada pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Berdasarkan tabel responden stres kerja diketahui bahwa sebagian besar karyawan PHL perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara menganggap stres kerja dalam kategori tinggi sebanyak 155 responden (88,6%).

Pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan diperoleh hasil bahwa dari 155 responden yang mengalami stres tinggi, sebagian besar mengalami burnout yakni 149 responden (96,1%), sementara dari 20 responden yang mengalami stres rendah yang mengalami burnout dan tidak burnout masing-masing sebesar 10 responden (50,0%). Hasil penelitian dapat dilihat pada nilai fishers expect test mendapatkan nilai p sebesar 0,000 sehingga nilai $p > 0,05$. Berdasarkan uji statistik yang ditemukan bahwa ada pengaruh stres kerja terhadap

burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar.

Berdasarkan tabel responden burnout karyawan diketahui bahwa sebagian besar karyawan PHL perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara mengalami burnout sebanyak 159 responden (90,1%).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Burnout Karyawan

Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pengalaman kerja tidak hanya ditinjau dari keterampilan, keahlian, dan kemampuan yang dimiliki saja, akan tetapi pengalaman kerja dapat dilihat dari pengalaman seseorang yang telah bekerja atau lamanya bekerja pada suatu instansi. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki akan semakin terampil dia dalam menjalankan pekerjaannya. Untuk mengukur tingkat pengalaman yang ada dapat dilihat dengan tingkat pengetahuan yang dimiliki dan tingkat yang telah dikuasai karyawan. Dengan pengalaman yang banyak maka penguasaan keterampilan semakin meningkat. Disiplin kerja disini merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seorang atau kelompok orang sehingga peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan (Coulara, 2018).

Menurut Santoso (2017) Pengalaman kerja pegawai mencerminkan tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan pegawai. Hal ini sejalan dengan teori yang dinyatakan Robbins dan Timothy (2008: 68) bahwa pengalaman kerja didasarkan pada pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Martoyo (2007: 113) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada masa kerja atau jangka waktu karyawan dalam bekerja. Hariandja (2009: 120) menyatakan bahwa pengalaman kerja didasarkan pada jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan selama periode tertentu. Dimensi pengalaman kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Ilham (2022) bahwa pengukuran pengalaman kerja dapat dilihat dari latar belakang pribadi, bakat dan minat, sikap dan kebutuhan serta kemampuan dan keterampilan teknis.

Pada penelitian ini pengalaman kerja yang dimaksud yaitu latar belakang pribadi mengenai setiap individu berkaitan tentang pendidikan, latihan atau pekerjaan seseorang, bakat dan minat berkaitan tentang jumlah minat dan kapasitas atau kemampuan yang dimiliki seseorang, sikap dan kebutuhan mengenai tanggung jawab dan wewenang seseorang, kemampuan analisis berkaitan tentang mempelajari kemampuan penilaian dan penganalisaan seseorang terhadap sebuah pekerjaan serta keterampilan dan kemampuan teknik yang berkaitan tentang kemampuan seseorang dalam melakukan aspek pelaksanaan dan teknik pekerjaan yang dilakukan.

Hasil analisis didapatkan nilai fishers expect test mendapatkan nilai p sebesar 0,000 sehingga nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Artinya semakin bagus pengalaman kerja yang dimiliki oleh karyawan maka tidak akan mengalami burnout, sebaliknya jika pengalaman kerja yang dimiliki masih kurang maka karyawan akan mengalami burnout.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, diperoleh informasi bahwa sebagian responden memiliki pengalaman kerja yang baik, keterampilan karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) Rumah Sakit Bhayangkara Makassar sudah berada diatas rata-rata dari karyawan yang lain, selalu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang benar dan pengalaman kerja yang dimiliki Pekerja Harian Lepas (PHL) Rumah Sakit Bhayangkara Makassar dapat memotivasinya untuk menghasilkan kualitas kerja sesuai dengan kriteria yang ditentukan oleh Rumah Sakit Bhayangkara.

Menurut hasil penelitian dari Hanafiah & Juhadi (2020) bahwa hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan yakni terdapat pengaruh Pelatihan dan Pengalaman terhadap Kinerja secara simultan artinya perubahan yang terjadi pada Pelatihan dan Pengalaman akan mempengaruhi Kinerja Karyawan Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung. Hal ini dikarenakan variabel Pengalaman dinilai akan lebih meningkatkan kinerja di Rumah Sakit Bersalin di Kota Bandung, dimana pengalaman seseorang akan membuat lebih mudah dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Pengalaman kerja adalah pengetahuan atau keterampilan yang telah diketahui dan dikuasai seseorang yang akibat dari perbuatan atau pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa waktu tertentu.

Menurut hasil penelitian Ilham (2022) mengatakan pengalaman kerja diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia di dalam perusahaan, tujuan hal tersebut untuk mendapatkan hasil kerja yang efektif dan peningkatan produktivitas kerja bagi karyawan itu sendiri. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki pada karyawan tersebut. Jika karyawan memiliki banyak pengalaman kerja, maka kemampuan yang dimiliki karyawan akan menjadi lebih baik saat menjalankan pekerjaan, karyawan akan lebih termotivasi dalam bekerja dan memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja karyawan ini mengacu pada hasil kerja dan sikap kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengalaman kerja memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan beberapa faktor seperti kompetensi, pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan

Menurut Christy & Amalia (2018) stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang

memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik maupun mental. Keadaan seperti ini disebut Burnout, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Rizka, 2013).

Menurut Sukoco & Bintang (2018) stres kerja pada dasarnya bersifat personal dan cenderung membawa efek negatif bila tidak adanya keseimbangan antara tekanan yang dihadapi karyawan dengan daya tahan mental didalam penyelesaian masalah tersebut. Teratasi atau tidaknya stres kerja tersebut, sangat dipengaruhi oleh persepsi individu yang mengalaminya. Respon yang akan timbul sangat besar dipengaruhi oleh penilai kognitif tersebut. Tingkat stres yang optimal bahkan dibutuhkan agar membuat seorang selalu bersemangat. Dimensi stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang disampaikan Chandra (2022) bahwa pengukuran stres kerja dapat dilihat dari penyebab fisik, suhu dan kelembapan, beban kerja, sikap pekerjaan, kebebasan serta kesulitan.

Burnout merupakan bagian dari stres. Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi. Burnout merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya (Khusniyah, 2014).

Pada penelitian ini stres kerja yang dimaksud yaitu penyebab fisik, suhu dan kelembapan, beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, sikap pekerjaan, kebebasan yang diberikan kepada karyawan dan kesulitan yang dialami di rumah sakit.

Hasil analisis didapatkan nilai fishers expect test mendapatkan nilai p sebesar 0,000 sehingga nilai $p < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima ini berarti terdapat pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan mengakibatkan burnout, sebaliknya jika stres kerja yang dialami oleh karyawan rendah maka tidak akan mengalami burnout.

Berdasarkan pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden terhindar dari stres kerja karena beban kerja yang diberikan oleh karyawan terasa adil dan wajar, sikap pimpinan yang adil, balas jasa yang diterima oleh karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar terasa adil, serta adanya peralatan kerja yang disediakan memadai dan membantu menyelesaikan pekerjaan.

Temuan pada penelitian yang dilakukan oleh Khusniyah (2014) menyatakan bahwa stres pada individu di tempat kerja yang berlangsung secara terus menerus akan menyebabkan kelelahan emosional dan motivasi rendah sehingga akan mempengaruhi timbulnya burnout. Burnout merupakan epidemi yang melanda dunia kerja, memperlihatkan bagaimana kondisi emosional individu yang merasa letih serta jenuh secara mental dikarenakan tuntutan dan tekanan pekerjaan yang tinggi.

Hasil penelitian menurut Alim (2021) menunjukkan bahwa tingkat burnout dan stres kerja di Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Karimun Provinsi Kepulauan Riau tergolong pada kategori sedang sebanyak 29 orang dari 50 karyawan atau sebesar 58,00% dan 33 orang dari 50 karyawan atau sebesar 66,00%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Khusniyah (2014) yang menunjukkan hasil analisis data, diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,674 dengan $p \leq 0,01$, yang berarti ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan burnout. Semakin tinggi stres kerja karyawan maka semakin tinggi burnout karyawan, dan sebaliknya semakin rendah stres kerja karyawan maka semakin rendah burnout pada karyawan. Rerata empirik variabel burnout sebesar 40,93 dengan rerata hipotetik sebesar 55, jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mempunyai burnout yang rendah. Selanjutnya rerata empirik variabel stres kerja sebesar 66,21 dengan rerata hipotetik sebesar 82,5. Jadi rerata empirik < rerata hipotetik yang berarti pada umumnya karyawan mendapatkan stres kerja yang rendah. Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara stres kerja dengan burnout. Peranan stres kerja terhadap burnout (SE) sebesar 45,4%, sehingga masih terdapat 54,6% faktor lain selain stres kerja yang mempengaruhi burnout.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dapat disimpulkan terdapat pengaruh pengalaman kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000, terdapat pengaruh stres kerja terhadap burnout karyawan Pekerja Harian Lepas (PHL) di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar nilai p sebesar 0,000. Disarankan kepada rumah sakit agar memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai yang memiliki pengalaman kerja kurang di Rumah Sakit Bhayangkara Makassar, dan diharapkan untuk memperhatikan posisi sesuai dengan kemampuan pegawai untuk menangani munculnya stres terhadap pekerja di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alim, N. M. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat (Pd Bpr) Karimun Provinsi Kepulauan Riau.
- Anandyta, M. D. (2020). Analisis Perbandingan Pengalaman Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Haji Makassar Dengan Rumah Sakit Stella Maris Makassar.
- Andriansyah, F. I. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah. Universitas Diponegoro.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 7483.
- Coulara, C. (2018). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Dunkindo Lestari Medan. 21, 19.
- Erma Elizar, Namora Lumongga Lubis, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. 5(1), 7889.
- Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bmt El-Munawar Medan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 3, 113.
- Hanafiah, & Juhadi. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bersalin Kota Bandung. 4(1), 333349.
- Ilham, M. (2022a). Peran Pengalaman Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris. Jmm Unram - Master Of Management Journal, 11(1), 1320.
<https://doi.org/10.29303/Jmm.V11i1.695>
- Khusniyah, N. A. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Cv. Ina Karya Jaya Klaten. Manajemen Asuhan Kebidanan Pada Bayi Dengan Caput Succedaneum Di Rsud Syekh Yusuf Gowa Tahun, 4(2014), 915.
- Marisa, P. A. A. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Hardiness Terhadap Burnout. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Putri, D. P. (2019b). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rsud Kota Madiun.
- Rahajaan, T. E. V., Swasto, B., & Rahardjo, K. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerjadan. Jurnal Pengumpulan Data, 6(2), 104116.
- Salit, I. G., & Netra, K. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Bandung. 5, 493524.
- Santoso, E. A. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Wonosari Kabupaten Bondowoso) The Effect Of Work Experience And Motivation To Work Performance (Study At Staff Office Of Wonosari District Bondowoso Regency).
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2018). Analisis Manajemen Stress Pada Perusahaan Pers (Studi Pada Pjtv). Adbispreneur, 2(3), 263.
<https://doi.org/10.24198/Adbispreneur.V2i3.16494>