

**PERBEDAAN *BURNOUT* DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA  
PADA PETUGAS LABORATORIUM RS PKU  
MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**TUGAS AKHIR**

**Untuk memenuhi Salah Satu Syarat dalam Menyelesaikan Program  
Pendidikan sebagai Sarjana Sains Terapan**



**Oleh :  
Annis Nur Alifah  
10170652N**

**PROGRAM STUDI D-IV ANALIS KESEHATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS SETIA BUDI  
SURAKARTA  
2018**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

Tugas Akhir :

**PERBEDAAN *BURNOUT* DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA PADA  
PETUGAS LABORATORIUM RS PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA**

Oleh :  
**Annis Nur Alifah**  
10170652N

Surakarta, 6 Juli 2018

Menyetujui Untuk Ujian Sidang Tugas Akhir,

Pembimbing Utama



**Rosita Yuniati, S.Psi, M.Psi., Psi**

Pembimbing Pendamping



**Dharwan M. Hasibuan, SE., MM**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Tugas Akhir :

**PERBEDAAN *BURNOUT* DITINJAU DARI *SHIFT* KERJA PADA  
PETUGAS LABORATORIUM RS PKU MUHAMMADIYAH  
SURAKARTA**

Oleh :  
**Annis Nur Alifah**  
10170652N

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal 10 Juli 2018

Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Penguji I : Dr. Y. Kristanto, SE., MM		17 Juli 2018
Penguji II : Dra. Elina Endang S, M.Si		18 Juli 2018
Penguji III : Dharwany M. Hasibuan, SE., MM		14 Juli 2018
Penguji IV : Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi		17 Juli 2018

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Setia Budi

  
Prof. dr. Marsetyawan HNE S, M.Sc., Ph.D  
NID. 194809291975031006

Ketua Program Studi  
D-IV Analis Kesehatan

  
Tri Mulyowati, SKM., M.Sc.  
NIS. 01201112162151

## PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa tugas akhir ini yang berjudul **PERBEDAAN BURNOUT DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA PETUGAS LABORATORIUM RS PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA** adalah hasil pekerjaan saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila tugas akhir ini merupakan jiplakan dari penelitian/karya ilmiah/tugas akhir orang lain, makasaya siap menerima sanksi, baik secara akademis maupun hukum.

Surakarta, 10 Juli 2018



*Annis Nur Alifah*

Annis Nur Alifah  
NIM. 10170652N

## PERSEMBAHAN

*“Allah yang menghidupkan dan mematikan, maka apabila Dia menetapkan sesuatu urusan, Dia hanya berkata kepadanya: “Jadilah”, maka jadilah ia”*

*(Q.S. Gaffir: 68)*

*Karya tulis ini ku persembahkan kepada :*

- 1. Ibu dan Bapakku yang kusayangi, yang tak henti-hentinya mendoakan untuk kebaikanku, mendukungku, memberikan semangat untukku. Tanpa cinta dan kasih mereka aku tidak dapat menyelesaikan tugas akhir ini, berkat tunjangan hidup yang mereka berikan, aku dapat menjadi yang seperti sekarang ini.*
- 2. Teruntuk saudariku yang ku sayangi dan keluarga besarku yang selalu mendoakanku.*
- 3. Teruntuk dosen pembimbing yang telah menerima ku menjadi anak bimbingnya nya dan selalu meluangkan waktu untuk konsultasi, serta selalu sabar membimbingku hingga menjadi seperti sekarang.*
- 4. Teruntuk teman – teman seperjuangan yang saling memberikan dukungan dan bantuan kepadaku. Khususnya Ann Bupu ☺*
- 5. Teruntuk Agama, Bangsa dan Negara, serta Alamamaterku...*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis dengan judul “Perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Shift* Kerja pada Petugas Laboratorium RS Pku Muhammadiyah Surakarta” untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana Sains Terapan Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Universitas Setia Budi.

Banyak hal yang penulis alami selama proses pendidikan, sampai terwujudnya tugas akhir ini. Penyelesaian tugas akhir ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak yang terkait. Selama penyusunan tugas akhir ini, penulis telah mendapatkan banyak semangat, dorongan, bimbingan serta bantuan. Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. Ir. Djoni Tarigan, MBA selaku Rektor Universitas Setia Budi, Surakarta.
2. Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan.
3. Ibu Tri Mulyowati, SKM., M.Sc. selaku ketua Program Studi D-IV Analis Kesehatan.
4. Ibu Rosita Yuniati, S.Psi., M.Psi., Psi, selaku dosen pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan motivasi selama penyusunan tugas akhir ini.

5. Ibu Dharwany M. Hasibuan, SE, MM selaku dosen pembimbing pendamping yang telah memberikan masukan, arahan, dan saran yang berharga dalam penelitian dan penyusunan tugas akhir ini.
6. Pimpinan, staf, karyawan, karyawan laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.
7. Bapak dan Ibu Dosen, Kepala Perpustakaan beserta staf, karyawan, karyawan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, Surakarta.
8. Kedua orangtua beserta keluarga yang telah memberikan dorongan spiritual maupun material kepada penulis selama masa perkuliahan hingga terselesaikannya tugas akhir ini.
9. Teman – teman mahasiswa Program D-IV Analis Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta yang telah ikut memberikan dukungan, semangat, dan kerja sama selama pembuatan tugas akhir ini.

Penulis dengan hati yang tulus memohon semoga Allah selalu memberikan rahmat dan berkat yang melimpah kepada pihak yang telah banyak membantu sehingga tugas akhir ini dapat diselesaikan.

Akhir kata, penulis berharap semoga Tugas Akhir ini bermanfaat dalam ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Surakarta, 10 Juli 2018

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
INTISARI.....	xiv
ABSTRACT.....	xv
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	6
A. <i>Burnout</i> .....	6
1. Aspek <i>Burnout</i> .....	6
2. Penyebab dan Faktor <i>Burnout</i> .....	8
3. Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja.....	10
B. <i>Shift</i> Kerja.....	11
1. Jenis <i>Shift</i> Kerja.....	12
2. Pengaruh <i>Shift</i> Kerja.....	13
3. Hubungan <i>Shift</i> Kerja Terhadap <i>Burnout</i> .....	14
C. Kerangka Konsep .....	15



D. Landasan Teori .....	16
E. Hipotesis .....	17
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>18</b>
A. Rancangan Penelitian .....	18
B. Waktu dan Tempat Penelitian .....	18
C. Populasi Sampel .....	18
1. Populasi .....	18
2. Sampel .....	18
D. Variabel Penelitian .....	19
1. Variabel Bebas (Variabel <i>Independent</i> ) .....	19
2. Variabel Terikat (Variabel <i>Dependent</i> ) .....	19
3. Definisi Operasional.....	19
E. Alat dan Bahan .....	20
1. Alat .....	20
2. Bahan.....	20
F. Metode Pengumpulan Data .....	21
G. Jalanya Penelitian .....	22
H. Analisis Data .....	22
1. Pemeriksaan Data ( <i>Editing</i> ) .....	23
2. Pemberian Kode ( <i>Coding</i> ).....	23
3. Pemsukan Data ( <i>Entery Data</i> ).....	23
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>24</b>
A. Karakteristik Responden Penelitian.....	24
1. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin.....	24
2. Karakteristik Berdasarkan Usia Menurut Depkes RI .....	25
3. Karakteristik Berdasarakan Status Perkwinan .....	25
B. Kategorisasi .....	26
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	29
<b>BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>31</b>
A. Kesimpulan .....	31
B. Saran .....	31
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>33</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>36</b>

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Konsep .....	15
Gambar 2. Jalanya penelitian .....	22

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Penilaian Alat Ukur <i>Burnout</i> Petugas Laboratorium .....	21
Tabel 2. <i>Blue-Print</i> Skala <i>Likert</i> <i>Bunout</i> .....	21
Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	24
Tabel 4. Karakteristik Berdasarkan Usia Menurut Depkes RI.....	25
Tabel 5. Karakteristik Berdasarkan Status Perkwinan.....	26
Tabel 7. Norma Kategorisasi.....	26
Tabel 8. Tingkat Kelelahan ( <i>burnout</i> ) Berdasarkan Karakteristik.....	28
Tabel 9. Uji <i>Chi Square</i> .....	30

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner <i>Burnout</i> .....	36
Lampiran 2. Data Penelitian <i>Burnout</i> .....	40
Lampiran 3. Uji SPSS .....	42
Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian .....	43
Lampiran 5. Surat persetujuan Penelitian .....	44
Lampiran 6. Surat Selesai Penelitian .....	45

## INTISARI

**Alifah. A. N. 2018. Perbedaan *Burnout* Ditinjau dari *Shift* Kerja pada Petugas Laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Program Studi D-IV Analis Kesehatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Setia Budi.**

*Shift* kerja merupakan suatu sistem pergantian kerja yang dilakukan berdasarkan waktu yang telah ditetapkan. *Burnout* adalah suatu keadaan yang menunjukkan terjadinya kelelahan, baik kelelahan fisik, kelelahan emosional, maupun kelelahan mental. Salah satu penyebab *burnout* dalam bekerja adalah *shift* kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *burnout* pada petugas laboratorium rumah sakit Pku Muhammadiyah Surakarta.

Subjek penelitian ini diambil dari keseluruhan jumlah populasi yaitu 24 orang petugas laboratorium. Instrumen penelitian ini menggunakan alat ukur *burnout* yaitu *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Metode analisis data menggunakan uji *Chi square* untuk menguji melihat perbedaan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta terbukti dari hasil uji *Chi square* diperoleh hasil  $p = 0,202$  ( $p > 0,05$ ).

**Kata kunci :** *burnout*, *shift* kerja

## ABSTRACT

**Alifah. A. N. 2018. The Difference Burnout in Terms of Work Shift at Laboratory Workers on PKU Muhammadiyah Hospital Surakarta. D-IV Health Analyst Study Program, Health Sciences Faculty, Setia Budi University.**

Shift work is a system of turn of the work on based of the time has been set. Burnout is a situation that indicates of fatigue, both physical fatigue, exhaustion, emotional or mental fatigue. One of the causes of burnout in the work is a work shift. The purpose of this study was to determine differences of burnout on laboratory worker at Pku Muhammadiyah Surakarta.

The subject is taken from overall the population numbers i.e. 24 laboratory workers. Instrument of this study is using the Maslach Burnout Inventory (MBI). Methods of data analysis using Chi square test to examine the differences of variables.

The results of this study showed that there is a difference burnout in terms of shift work at the laboratory PKU Muhammadiyah Surakarta as evidenced by Chi square test results obtained result  $p = 0,202$  ( $p > 0.05$ ).

**Keywords** : burnout, shift work

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu profesi yang bertujuan untuk melayani serta meningkatkan kesehatan masyarakat. Rumah sakit merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan. Masyarakat yang sakit biasanya di bawa ke rumah sakit untuk diperiksa oleh dokter dan biasanya ditangani lebih lanjut oleh analis kesehatan di laboratorium (pelayanan laboratorium).

Pelayanan laboratorium merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang berperan penting dalam menentukan diagnosa dan hasilnya akan diputuskan oleh dokter, maka pelayanan laboratorium harus dilaksanakan dengan baik, teliti dan maksimal. Karena pelayanan laboratorium harus melayani dengan maksimal serta dengan bertambah banyaknya orang sakit yang dapat datang sewaktu-waktu, maka laboratorium rumah sakit beroperasi penuh dalam 24 jam. Hal ini yang mengakibatkan diberlakukannya *shift* kerja pada petugas laboratorium.

*Shift* kerja merupakan pembagian waktu kerja berdasarkan waktu yang ditentukan. Dalam suatu instansi biasanya *shift* kerja dibagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Orang yang bekerja berdasarkan *shift*, waktu bekerja dilakukan secara bergantian. Terdapat 63% pekerja menderita kelelahan akibat pengaruh *shift* kerja. Sekitar 60–70% pekerja *shift* malam menderita gangguan tidur. *Shift* kerja pada malam hari lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding *shift* pagi, karena pola siklus hidup manusia

pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat. Akan tetapi karena bekerja pada *shift* malam maka tubuh yang seharusnya beristirahat akan dipaksa untuk tetap melakukan aktivitas, akibatnya tubuh akan mengalami kelelahan (Kodrat, 2011).

Kelelahan (*burnout*) merupakan kejadian umum yang terjadi pada berbagai tipe pekerjaan, dan setiap jenis pekerjaan mempunyai karakteristik kelelahan kerja tersendiri. Kelelahan kerja tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja, kelelahan kerja berkaitan juga dengan adanya penurunan kinerja fisik, perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja (Lendombela dkk, 2017). Kelelahan kerja dapat ditimbulkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *shift* kerja (Samahati dkk, 2017). *International Labour Organization* (ILO) mengatakan bahwa hampir setiap tahun banyak pekerja yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja yang disebabkan oleh faktor kelelahan. Penelitian tersebut menyatakan dari 58.155 sampel, terdapat 18.828 sampel menderita kelelahan kerja yaitu sekitar 32,8% dari keseluruhan sampel peneliti (Ukus, dkk 2017).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Maurits dan Widodo (2008) mengatakan bahwa penjadwalan *shift* kerja dapat mengakibatkan beberapa hal salah satu diantaranya adalah kelelahan kerja. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Ukus dkk (2017) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan kelelahan kerja pada karyawan di *informa furnishing* yang berarti bahwa *shift* kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja. Semakin sering waktu *shift* kerja maka pekerja akan lebih cenderung mengalami



*burnout* atau kelelahan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fatona (2015) menyimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat kelelahan yang signifikansi ( $p = 0,038 < 0,05$ ) pada pekerja *shift* pagi, sore dan malam. Karena pada *shift* malam mengalami gangguan tidur atau *circadian rhythm*, jam kerja yang lebih panjang di bandingkan *shift* pagi dan sore, jumlah pekerja yang lebih sedikit, sehingga mudah mengalami kelelahan. Menurut Maslach (1993) (dalam Samsuddin 2013) mengatakan bahwa *burnout* merupakan gejala yang lebih banyak ditemukan pada bidang pekerjaan pelayanan kemanusiaan, dibandingkan pada bidang pekerjaan lainnya. Hal ini tidak lain disebabkan karena pada pekerjaan pelayanan kemanusiaan berkenaan dengan besarnya keterlibatan emosional yang dapat menimbulkan tekanan yang cukup besar dalam diri pemberi pelayanan.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta merupakan salah satu rumah sakit yang melayani pelayanan kesehatan dengan jumlah pasien yang tidak sedikit sehingga beroperasi selama 24 jam penuh dan diberlakukannya *shift* kerja pada petugas laboratorium. Pembagian *shift* kerja di rumah sakit PKU dibagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi pada jam 07.00-14.00 WIB, *shift* siang pada jam 14.00-20.00 WIB dan *shift* malam pada jam 20.00-07.00 WIB. Petugas *shift* malam biasanya mengalami gangguan tidur dikarenakan panggilan mendadak untuk menangani pasien di IGD (Instalasi Gawat Darurat) sedangkan petugas *shift* pagi dan *shift* siang biasanya menangani pasien rawat inap dan rawat jalan. Adapun petugas laboratorium yang bekerja *shift* pagi lebih banyak dibandingkan petugas yang bekerja pada *shift* siang dan *shift* malam. Walaupun dilihat dari jumlah

pasien lebih banyak jumlah pasien di pagi hari akan tetapi tidak dapat dihindari jika petugas laboratorium yang bekerja pada *shift* malam mengalami *burnout* dibandingkan petugas laboratorium yang bekerja pada *shift* pagi.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “perbedaan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

“Apakah terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta ?”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *burnout* pada petugas laboratorium ditinjau dari *shift* kerja di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Subjek**

Bagi subjek penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berhubungan dengan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja.

## 2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai *burnout* ditinjau dari *shift* kerja. sehingga dapat dijadikan acuan untuk mengevaluasi dan meningkatkan semangat kerja petugas laboratorium di rumah sakit.

## 3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan peneliti tentang *burnout* ditinjau dari *shift* pada petugas laboratorium kerja dan sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### ***A. Burnout***

*Burnout* merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja. *Burnout* adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang tidak baik akibat situasi kerja yang berat dalam jangka panjang (Maharani dan Triyoga, 2012). *Burnout* merupakan salah satu penyebab pekerja tidak mempunyai kegairahan dalam menjalankan pekerjaannya, karena merasakan rutinitas yang membosankan (Paramita dan Minarsih, 2012). *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Sihotang, 2004). *Burnout* dibentuk oleh tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, serta prestasi pribadi yang menurun (Satriyo, 2014).

Pengertian *burnout* menurut beberapa sumber diatas dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan kondisi seseorang yang kehilangan gairah atau semangat bekerja yang ditimbulkan akibat suatu keadaan emosi dan mental yang tidak stabil karena tekanan pekerjaan.

#### **1. Aspek *Burnout***

Menurut Maslach (1993) (dalam Samsuddin 2013) terdapat tiga aspek *burnout*, yaitu:

a. Kelelahan emosional

Keadaan yang ditandai dengan berkurangnya energi secara emosi dan perasaan sumber emosi yang tidak mencukupi untuk menghadapi situasi, akibat banyaknya tuntutan atau beban kerja yang diajukan pada dirinya yang kemudian menguras sumber-sumber emosional. Hal ini ditandai dengan perasaan letih berkepanjangan baik secara fisik (sakit kepala, flu, insomnia), mental (merasa tidak bahagia, tidak berharga, rasa gagal) dan emosional (bosan, sedih, tertekan, marah) ketika mengalami kelelahan, mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat diatasi lagi.

b. Penarikan diri

Penarikan diri ditunjukkan dengan sikap tidak peduli dengan pekerjaan, kehilangan kepentingan dan arti sebuah pekerjaan, menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, tidak peduli terhadap lingkungan dan orang-orang disekitarnya. Perilaku yang muncul adalah memperlakukan orang lain secara kasar, merawat orang lain sebagai objek, menjaga jarak dengan penerima layanan, mengurangi kontak, bersikap sinis, kurang perhatian dan kurang sensitif terhadap kebutuhan orang lain dan juga sikap yang tidak mempunyai perasaan terhadap orang lain. Perilaku tersebut ditunjukkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderitanya menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka akan aman dan terhindar dari ketidak pastian dalam pekerjaan.

c. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri

Rendahnya penghargaan terhadap dirinya dicirikan dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah

melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, merasa tidak efektif atau kompeten dalam pekerjaan, adanya perasaan gagal dalam bekerja dan menganggap tugas-tugas yang dibebankan terlalu berlebihan sehingga tidak mampu untuk mencapai prestasi. Kondisi tersebut akhirnya membuat individu merasa kehilangan kepercayaan terhadap kemampuannya sendiri dan juga kehilangan kepercayaan dari orang lain akibat perilakunya.

Berdasarkan aspek *burnout* tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki tiga aspek yaitu kelelahan emosional, penarikan diri dan rendahnya hasrat pencapaian diri. Salah satu yang menyebabkan kelelahan emosional adalah beban pekerjaan yang dialami oleh pekerja. Aspek *burnout* yang kedua adalah penarikan diri ditunjukkan dengan sikap tidak peduli dan perilaku kasar. Aspek *burnout* yang ketiga yaitu rendahnya hasrat pencapaian diri yang ditandai dengan hilangnya kepercayaan diri pada seseorang tersebut.

## **2. Penyebab dan Faktor *Burnout***

Menurut Sihotang (2004) mengatakan bahwa terdapat lima penyebab *burnout* dan dua faktor penyebab *burnout*. Lima penyebab *burnout* diantaranya adalah :

### **a. Kelelahan Fisik**

Kelelahan fisik ditandai oleh serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.

b. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah dan cepat tersinggung.

c. Kelelahan Mental

Kelelahan mental ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.

d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri Sendiri

Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri ditandai dengan individu yang tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya dan orang lain.

e. Depersonalisasi

Depersonalisasi ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya.

Selain lima penyebab *burnout* diatas,ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, diantaranya adalah :

a. Faktor Eksternal

Faktor Eksternal ditimbulkan akibat lingkungan kerja kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diperoleh tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan serta pekerjaan yang monoton.

b. Faktor Internal

Faktor internal meliputi jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Berdasarkan penyebab terjadinya, dapat disimpulkan bahwa terdapat lima penyebab *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan depersonalisasi. Berdasarkan faktor, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor penyebab *burnout* yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

### **3. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan tertentu (Adnyaswari dan Adnyani, 2017). Kinerja merupakan target atau hasil yang harus dicapai dengan membandingkan hasil yang telah dicapai sebelumnya untuk menjadi lebih baik. Kinerja seorang karyawan akan sangat dipengaruhi oleh cara seseorang tersebut menyikapi suatu kondisi yang mempengaruhi proses kerjanya. Kinerja secara umum yaitu kuantitas dan hasil, kualitas dan hasil, ketepatan waktu dan hasil, kehadiran dan bekerja sama (Imaniar dan Sularso, 2016).

Menurut Maharani dan Triyoga (2012) mengatakan bahwa kinerja petugas laboratorium memiliki tanggung jawab yang besar dalam menentukan diagnosa, maka diperlukan ketelitian yang baik untuk mendapatkan diagnosa yang tepat, cepat dan akurat. Apabila pekerja mengalami burnout maka akan berdampak buruk terhadap kinerja dan akan menyebabkan :

- a. Penurunan mutu pelayanan
- b. Kinerja menurun
- c. Produktivitas menurun



Kelelahan kerja (*burnout*) dapat mempengaruhi hasil kinerja seseorang. Hasil kinerja yang baik disebut sebagai orang yang menunjukkan produktivitas yang baik dan begitupun sebaliknya seseorang yang hasil kerjanya buruk disebut sebagai orang yang menunjukkan produktivitas buruk. Berdasarkan penelitian sebelumnya memperlihatkan adanya pengaruh signifikan dan negatif antara *burnout* dan kinerja seseorang. Semakin tinggi tingkat *burnout* seseorang maka akan semakin rendah tingkat kinerja seseorang tersebut (Imaniar dan Sularso, 2016).

### **B. Shift Kerja**

*Shift* kerja adalah seseorang yang melakukan pekerjaan pada suatu instansi, baik secara terus menerus pada jam yang sama setiap hari (*shift* kerja kontinyu) atau *shift* kerja yang bergiliran (*shift* kerja rotasi). *Shift* kerja dilakukan lebih satu kali untuk memenuhi jadwal 24 jam /hari (Susetyo dkk, 2012). Pada umumnya *shift* kerja dibagi menjadi 3 *shift* atau 2 *shift*, hal ini biasanya tergantung dari banyaknya pasien dan jam pelayanan suatu rumah sakit.

Pengaturan jam kerja dalam sistem *shift* diatur dalam UU no.13/2003 mengenai ketenaga kerjaan yaitu diatur dalam pasal-pasal sebagai berikut :

- a. Jam kerja pada perusahaan atau badan hukum lainnya ditentukan 3 (tiga) *shift*, maka pembagian setiap *shift* maksimal 8 jam per-hari, termasuk waktu istirahat antar jam kerja (Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No.13/2003).
- b. Jumlah jam kerja secara akumulatif masing-masing *shift* tidak boleh melebihi 40 jam per minggu (Pasal 77 ayat 2 UU No.13/2003).

- c. Pekerja yang bekerja dengan melebihi jam kerja dari ketentuan waktu kerja 8 jam/hari per-*shift* atau melebihi jumlah jam kerja yaitu 40 jam per minggu, diperhitungkan sebagai waktu kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 UU No.13/2003).

### 1. Jenis Shift Kerja

*Shift kerja* dibedakan menjadi dua macam, yaitu :

#### a. *Shift* Kerja Tetap (Kontinyu)

*Shift* kerja tetap yaitu karyawan akan bekerja pada satu *shift* tertentu dengan jam kerja dan hari kerja yang tetap pada setiap harinya. Misal, karyawan yang bekerja *shift* pagi maka seterusnya bekerja *shift* pagi.

#### b. *Shift* Kerja Rotasi atau Perputaran

*Shift* kerja rotasi yaitu karyawan akan bekerja secara tidak tetap atau akan berpindah dari *shift* satu ke *shift* yang berbeda setelah periode tertentu. Misal, karyawan yang bekerja pada *shift* pagi akan mengalami perubahan atau perputaran (rotasi) menjadi bekerja pada *shift* siang setelah periode waktu tertentu (Maturbongs, 2015).

Menurut Maurits dan Widodo (2008) *shift* dibagi menjadi dua model *shift* konvensional yang umum dilakukan. Berikut adalah model *shift* konvensional :

#### a. *Continental Rota*: 2-2-3 (2)/2-3-2(2)/3-2-2(3)

Pada sistem 2-2-3 (2) artinya melakukan dua kali *shift* pagi, dua kali *shift* siang, tiga kali *shift* malam dan dua kali libur. Sistem 2-3-2 (2) artinya dua kali *shift* pagi, tiga kali *shift* siang, dua kali *shift* malam dan dua kali libur. Sistem 3-2-2 (3) artinya tiga kali *shift* pagi, dua kali *shift* siang, dua kali *shift* malam dan tiga kali libur.

b. *Metropolitan Rota: 2-2-2(2)*

Pada sistem 2-2-2 (2) artinya melakukan dua kali *shift* pagi, dua kali *shift* siang, dua kali *shift* malam dan dua kali libur.

## **2. Pengaruh *Shift* Kerja**

Menurut Maurits dan Widodo (2008) *shift* kerja memiliki pengaruh positif dan pengaruh negatif. Pengaruh positif *shift* kerja yaitu memaksimalkan sumber daya yang ada, sedangkan pengaruh negatif atau resiko *shift* kerja akan mempengaruhi pekerja pada:

a. Aspek fisiologis

*Circadian rhythms* adalah suatu proses saling keterkaitan yang dapat dialami oleh tubuh seseorang dan berfungsi untuk menyesuaikan perubahan waktu dalam 24 jam. *Circadian rhythms* menjadi dasar fisiologis dan psikologis pada siklus tidur dan bangun harian. Fungsi dan tahapan fisiologis dan psikologis memiliki suatu *circadian rhythms* yang tertentu selama 24 jam sehari, sehingga *circadian rhythms* seseorang akan terganggu jika terjadi perubahan jadwal kegiatan seperti perubahan *shift* kerja. Terganggunya *circadian rhythms* pada tubuh pekerja akan menyebabkan gangguan gastrointestinal, gangguan pola tidur, kelelahan dan gangguan kesehatan lain.

b. Aspek Psikologis

Stress akibat *shift* kerja akan menyebabkan kelelahan (*burnout*) yang dapat menyebabkan gangguan psikis pada pekerja, seperti ketidakpuasan.

### c. Aspek Kinerja

Beberapa penelitian yang telah dilakukan, *shift* kerja memiliki pengaruh pada kinerja pekerja. Bekerja pada siang hari lebih baik daripada bekerja pada malam hari.

### d. Domestik dan sosial

*Shift* kerja dapat mempengaruhi hubungan keluarga seperti kurangnya waktu kebersamaan anggota keluarga dan sering berakibat pada konflik keluarga. *Shift* kerja akan mempengaruhi sosialisasi pekerja karena interaksinya terhadap lingkungan menjadi terganggu.

## **3. Hubungan *Shift* Kerja terhadap *Burnout***

Pekerja dengan *shift* kerja adalah yang bekerja di luar jam kerja normal selama kurun waktu tertentu. Para pekerja *shift* termasuk yang bekerja dalam tim yang berotasi, pekerja dapat bekerja pada pagi hari, atau siang hari atau malam hari dan bahkan bekerja pada hari minggu.

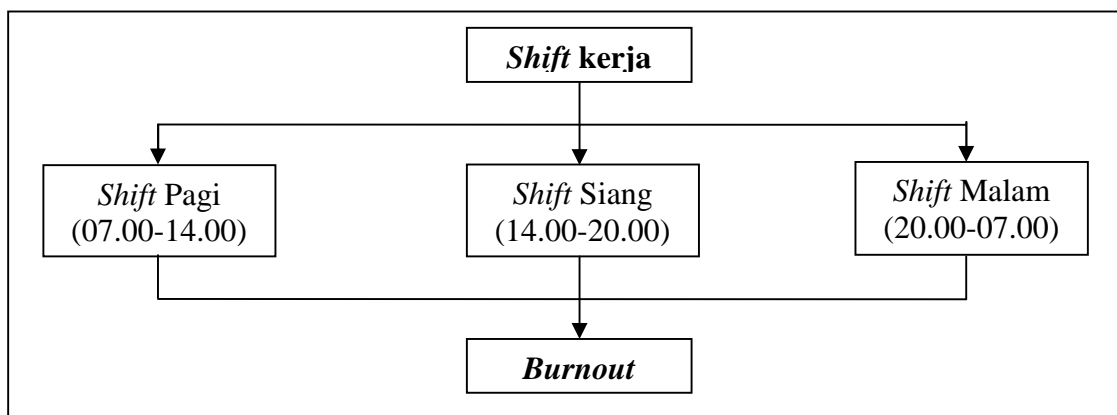
*Shift* kerja dapat berdampak buruk terhadap kehidupan, mulai dari gangguan tidur, gangguan fisik, psikologi, dan gangguan sosial serta kehidupan rumah tangga. Selain itu *shift* kerja juga dapat berdampak pada fisik manusia diantaranya adalah *burnout* (Revalicha dan Sami'an, 2012).

*Shift* kerja dapat mengakibatkan kelelahan kerja terutama untuk pembagian *shift* yang berlawanan dengan ritme sirkadian. Kondisi kerja pada waktu yang berlawanan dengan ritme sirkadian tidak diimbangi dengan istirahat yang berkualitas karena pada jam kerja harus dalam posisi siap siaga meskipun pada jam istirahat sehingga pekerja mengalami *burnout* (Liarucha dkk, 2016).

Pelaksanaan *shift* kerja dapat menimbulkan kelelahan kerja (*burnout*). Kelelahan dapat menimbulkan kecelakaan kerja. Sebagian besar kecelakaan kerja berhubungan dengan kelelahan kerja, sehingga pekerja harus mengupayakan pengendalian kelelahan kerja. Penyebab kelelahan kerja antara lain: pengaturan *shift* yang terlalu panjang dan tidak tepat, intensitas dan durasi suatu pekerjaan dilaksanakan yang terlalu tinggi, disain pekerjaan tidak tepat, lingkungan kerja yang tidak nyaman, cara kerja yang tidak efektif (ergonomis), dan adanya stres. Lama *shift* tidak terlalu panjang dan penyiapan yang baik sebelum tugas malam dengan memperhatikan kondisi kerja, agar penyakit akibat kerja dan kecelakaan kerja menurun, tetapi kinerja tinggi (Kodrat, 2011).

Berdasarkan beberapa sumber diatas dapat disimpulkan bahwa *shift* kerja dapat menyebabkan kelelahan kerja atau *burnout*. Hal ini disebabkan oleh pengaturan *shift* kerja dan beban kerja yang membuat pekerja kurang memiliki waktu untuk istirahat sehingga pekerja mengalami kelelahan kerja atau *burnout*.

### C. Kerangka Konsep



Gambar 1. Kerangka Konsep

## **D. Landasan Teori**

### **1. *Burnout***

*Burnout* atau kelelahan kerja merupakan suatu keadaan fisik, mental dan emosi seseorang yang tidak baik dan dapat berpengaruh terhadap kinerja. Terdapat tiga aspek *burnout* yaitu kelelahan emosional, penarikan diri dan rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri.

### **2. Faktor dan Penyebab *Burnout***

*Burnout* disebabkan oleh beberapa hal diantaranya adalah kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dan depersonalisasi. Faktor penyebab terjadinya *burnout* adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal biasanya dipengaruhi oleh jenis kelamin, harga diri seseorang dan karakter kepribadian seseorang sedangkan faktor eksternal biasanya disebabkan oleh lingkungan kerja.

### **3. *Shift* Kerja**

*Shift* kerja adalah penjadualan jam kerja selama 24 jam yang dilakukan secara bergiliran atau bergantian. *Shift* kerja merupakan suatu pelayanan penuh selama 24 jam yang dilakukan untuk melakukan pelayanan rumah sakit secara maksimal.

### **4. Jenis *Shift* Kerja**

*Shift* kerja dibedakan menjadi dua yaitu *shift* kerja kontinyu dan *shift* kerja rotasi. Jadwal *shift* kerja secara teratur pada waktu yang sama atau disebut *shift* kerja kontinyu dan jadwal *shift* kerja dengan waktu yang berbeda-beda atau *shift*

kerja rotasi. *Shift* kerja biasanya di bagi menjadi dua *shift* (*shift* pagi dan *shift* sore) atau tiga *shift* (*shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam).

### **5. Dampak *Shift* Kerja**

*Shift* kerja dapat mempengaruhi pekerja pada aspek fisiologis, aspek psikologis, aspek kinerja, serta domestik dan sosial. *Shift* kerja dapat mengakibatkan *burnout* karena dengan adanya *shift* kerja, rutinitas istirahat seseorang menjadi tidak teratur bahkan berkurang.

### **E. Hipotesis**

Berdasarkan dari landasan teori, hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut : Terdapat perbedaan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan analisis *Chi Square* yang bertujuan untuk melihat perbedaan antara variabel bebas dan variabel terikat.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s/d April 2018 di RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

#### **C. Populasi Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan individu dalam ruang lingkup yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Jumlah sampel dalam penelitian adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 24 orang.



## D. Variabel Penelitian

### 1. Variabel Bebas (Variabel *Independent*)

Variabel bebas atau variabel *independent* dalam penelitian ini adalah *shift* kerja (*shift* pagi, *shift* siang, *shift* malam).

### 2. Variabel Terikat (Variabel *Dependent*)

Variabel terikat atau variabel *dependent* dalam penelitian ini adalah *burnout* pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

### 3. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel-variabel penelitian perlu ditentukan untuk menghindari kesalahan pemahaman mengenai data-data yang akan dikumpulkan serta menghindari kesalahan dalam menentukan alat pengumpulan data. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu :

#### a. *Burnout* pada Petugas Laboratorium

*Burnout* pada petugas laboratorium adalah kondisi fisik, emosi dan mental yang dialami oleh petugas laboratorium.

Menurut Maslach (1993) dalam Samsuddin (2013) terdapat tiga aspek *burnout* :

- 1) Aspek kelelahan emosional, pada aspek ini seseorang akan mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat beban pekerjaan.
- 2) Aspek penarikan diri, aspek ini ditunjukkan dengan keadaan seseorang tersebut tidak peduli akan kehilangan pekerjaan. Seseorang tersebut berperilaku kasar terhadap orang lain, bersikap sinis dan menjaga jarak dengan orang lain.

3) Rendahnya hasrat pencapaian diri, pada aspek ini ditandai dengan adanya perasaan tidak puas dengan hasil kerja yang dilakukan, merasa gagal atas apapun yang dikerjakan, menganggap tugas yang dibebankan terasa berat bahkan merasa tidak mampu mencapai prestasi.

b. *Shift Kerja (Shift pagi, Shift siang dan Shift malam)*

*Shift* kerja adalah pengaturan jam kerja di laboratorium rumah sakit selama 24 jam. *Shift* pagi (07.00 hingga 14.00 WIB), *shift* siang (14.00 hingga 20.00 WIB) dan *shift* malam (20.00 hingga 07.00 WIB).

## **E. Alat dan Bahan**

### **1. Alat**

Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah pulpen untuk responden dan peneliti, kamera untuk dokumentasi, buku tulis dan laptop yang dilengkapi dengan program *SPSS Version 21 for windows*.

### **2. Bahan**

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner atau angket dalam bentuk item-item pertanyaan mengenai *burnout*. Menurut Walgito (2001) kuesioner merupakan suatu cara atau metode penelitian dengan menggunakan daftar pertanyaan yang harus dijawab oleh orang yang dikenai atau disebut sebagai responden.

## F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner. Alat yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini mengacu pada Maslach Burnout Inventory (MBI) dengan jumlah item pernyataan 22 buah dan dikaji dari tiga aspek yaitu :

- a. Kelelahan emosional (9 pertanyaan)
- b. Penarikan diri (5 pertanyaan)
- c. Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri (8 pertanyaan).

Pertanyaan yang disediakan dapat dijawab dengan jawaban “ya” jika setuju dengan pertanyaan yang diajukan dan “tidak” jika tidak setuju dengan pertanyaan yang diajukan.

Alat ukur *burnout* pada penelitian dibuat dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable* dengan penilaian sebagai berikut :

**Tabel 1. Penilaian Alat Ukur *Burnout* Petugas Laboratorium**

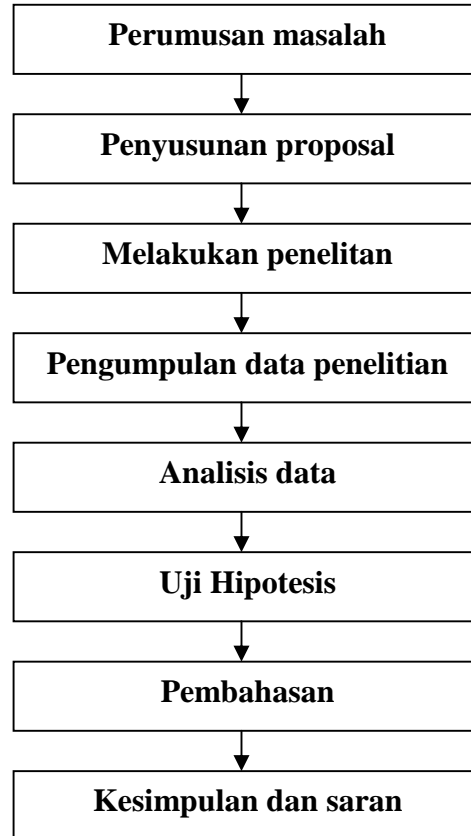
Pilihan Jawaban	Nilai	
	<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>
Tidak	1	2
Ya	2	1

Rancangan alat ukur *burnout* pada petugas laboratorium yang disusun berdasarkan aspek-aspek *burnout* adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. *Blue-Print* Skala Likert *Bunout***

No	Aspek	No Butir Pertanyaan		Total
		<i>Favorabel</i>	<i>Unfavorabel</i>	
1	Kelelahan emosional	1, 4, 8, 15, 20	3, 12, 17, 21	9
2	Penarikan diri	5, 11, 16,	7, 19	5
3	Rendahnya hasrat pencapaian prestasi diri	6, 9, 13, 22	2, 10, 14, 18	8
Total				22

### G. Jalanya Penelitian



Gambar 2. Jalanya Penelitian

### H. Analisis Data

Sebelum melakukan analisis, data yang diperoleh perlu dilakukan pengolahan dengan tujuan untuk mengubah suatu data menjadi informasi. Langkah-langkah pengolahan data dibagi menjadi 3 bagian yaitu *Editing*, *Coding*, dan *Entry Data*.

#### 1. Pemeriksaan Data (*Editing*)

Pada tahap pemeriksaan data (*editing*) berfungsi untuk mengecek dan memperbaiki kuesioner mencakup kelengkapan isi kuesioner tersebut.

## **2. Pemberian Kode (*Coding*)**

Pada tahap pemberian kode (*coding*) ditujukan untuk mebgubah data kuesioner yang berupa kalimat menjadi bentuk angka.

## **3. Pemasukkan Data (*Entry Data*)**

Pada tahap pemasukan data (*entry data*), data berupa angka yang diperoleh pada tahap *coding* dimasukkan ke dalam program komputer yang selanjutnya diolah.

Analisis yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis univariat dan bivariat, dimana pada analisis univariat dan bivariat terdapat dua variabel yang dilihat yakni variabel *burnout* yang berupa data kategorik dan variabel *shift kerja* (pagi, siang, dan malam) yang juga berupa data kategorik, sehingga uji yang digunakan ialah *Chi-square* yaitu uji yang digunakan untuk mengetahui adanya asosiasi dua variabel yang saling independen. Dasar pengambilan keputusan *Chi-square* yaitu jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau tidak ada perbedaan antara dua variabel tersebut dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau terdapat perbedaan antara dua variabel.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian dilakukan di laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta pada bulan Maret 2018. Subyek penelitian terdiri dari 24 orang petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh data karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, dan masa kerja.

##### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Total responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat berdasarkan tabel 3 berikut ini :

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki-laki	4	16,7 %
Perempuan	20	83,3 %
Total	24	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 3, responden penelitian sebagian besar adalah jenis kelamin perempuan yang berjumlah 20 orang dengan presentase sebesar 83,3 %. Berdasarkan data tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa pegawai laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta didominasi oleh perempuan. Hal ini disebabkan karena dalam profesi analis kesehatan, dibutuhkan ketelatenan dan ketelitian dalam melakukan pekerjaan. Menurut Nuryoto (1998) instansi yang memerlukan akurasi tinggi lebih banyak mempekerjakan perempuan karena

perempuan lebih telaten dan teliti dibanding laki – laki, oleh karena itu pegawai laboratorium di rumah sakit umumnya di dominan oleh perempuan.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan data usia responden, diketahui bahwa usia responden termuda yaitu 22 tahun dan usia responden tertua yaitu 55 tahun. Total responden berdasarkan usia dilihat pada tabel 4 berikut ini :

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia menurut Depkes RI tahun 2009**

Usia	Kategori	Jumlah	Presentase
17 – 25 Tahun	Remaja Akhir	3	12,5%
26 – 35 Tahun	Dewasa Awal	4	16,7%
36 – 45 Tahun	Dewasa Akhir	9	37,5%
46 – 55 Tahun	Lansia Awal	8	33,3%
Total		24	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan pada tabel 4 dapat diketahui bahwa usia dominan responden adalah rentang usia 36 – 45 tahun dengan jumlah sebanyak 9 responden (37,5%). Usia 36 – 45 tahun merupakan usia produktif dan kebanyakan dari usia tersebut telah memiliki keluarga sehingga banyaknya kebutuhan ekonomi yang harus di penuhi.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan status perkawinan dari 24 responden terdapat beberapa responden yang berstatus menikah dan beberapa responden berstatus belum menikah. Total responden berdasarkan status perkawinan dapat dihat pada tabel 5 berikut ini :

**Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

<b>Status Perkawinan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
Menikah	21	87,5%
Belum Menikah	3	12,5%
Total	24	100%

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 5, responden dengan status perkawinan menikah berjumlah 21 responden (87,5%) dan responden dengan status perkawinan belum menikah berjumlah 3 responden (12,5%). Berdasarkan hasil yang diperoleh, responden didominasi oleh responden yang telah menikah. Hal ini disebabkan karena responden yang telah menikah memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan kehidupan dan keluarganya.

## **B. Kategorisasi**

Kategorisasi bertujuan untuk melihat tingkat kelelahan (*burnout*) yang dialami petugas laboratorium berdasarkan *shift* kerja. Hal ini diperoleh dengan cara mengelompokkan karakteristik responden berdasarkan kategori yang ditentukan. Kategorisasi yang digunakan adalah kategorisasi tiga jenjang dan disusun berdasarkan norma. Kategori tersebut dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

**Tabel 6. Norma Kategorisasi**

<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>
Tinggi	$X > \text{Mean} + 1 \text{ SD}$
Sedang	$\text{Mean} - 1\text{SD} \leq X \leq \text{Mean} + 1 \text{ SD}$
Rendah	$X < \text{Mean} - 1 \text{ SD}$



Keterangan :

X : Skor yang diperoleh subjek pada skala

M : Mean

SD : Standar deviasi

**Tabel 7. Variabel Kategorisasi Penelitian**

<b>Variabel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Rentang Nilai</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
<i>Burnout</i>	Tinggi	$X > 26,76$	7	29,2%
	Sedang	$25,15 \leq X \leq 26,76$	9	37,5%
	Rendah	$X < 25,15$	8	33,3%
<b>Total</b>			<b>24</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 7, dapat dilihat bahwa presentase responden yang mengalami *burnout* kategori tinggi sebesar 29,2% dan responden yang mengalami *burnout* kategori sedang sebesar 37,5% serta responden yang mengalami *burnout* kategori rendah yaitu sebesar 33,3%. Hal ini menunjukkan bahwa petugas laboratorium kebanyakan mengalami *burnout* kategori sedang dengan jumlah responden sebanyak 9 responden dan presentase sebesar 37,5%.

**Tabel 8. Tingkat Kelelahan (*burnout*) Berdasarkan Karakteristik**

	Tingkat Kelelahan ( <i>Burnout</i> )						Total	
	Tinggi		Sedang		Rendah		Jumlah	%
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%		
<b>Jenis Kelamin</b>								
Perempuan	5	20,8%	8	33,3%	7	29,2%	20	83,3%
Laki-laki	2	8,3%	1	4,2%	1	4,2%	4	16,7%
<b>Usia</b>								
17 – 25 Tahun	0	0%	1	4,2%	2	8,3%	3	12,5%
26 – 35 Tahun	2	8,3%	3	12,5%	0	0%	5	20,8%
36 – 45 Tahun	3	12,5%	2	8,3%	3	12,5%	8	33,3%
46 – 55 Tahun	2	8,3%	3	12,5%	3	12,5%	8	33,3%
<b>Status Perkawinan</b>								
Belum Menikah	0	0%	1	4,2%	2	8,3%	3	12,5%
Menikah	7	29,2%	8	33,3%	6	25%	21	87,5%

Sumber : Data primer yang telah diolah, 2018

Berdasarkan tabel 8 kategori jenis kelamin, perempuan mengalami *burnout* lebih banyak dibandingkan jenis kelamin laki-laki, hal ini disebabkan karena jenis kelamin perempuan frekuensinya lebih banyak dibandingkan frekuensi jenis kelamin laki-laki. Pelayanan kesehatan terutama petugas laboratorium membutuhkan tenaga yang memiliki ketelitian tinggi. Perempuan memiliki ketelitian lebih baik di bandingkan dengan laki-laki, oleh karena itu petugas laboratorium cenderung lebih dominan berjenis kelamin perempuan. Perempuan lebih sering mengalami *burnout* karena secara fisik dan mental perempuan lebih lemah daripada laki-laki, selain itu faktor hormon juga lebih sering mempengaruhi emosional perempuan. Kategori usia pada tabel 8 terdapat dua kategori usia yang mengalami *burnout* dengan presentase 33,3% yaitu rentang usia 36 – 45 tahun dan rentang usia 46-55 tahun. Rentang usia 36-45 tahun merupakan usia kebanyakan telah menikah dan memiliki tanggung jawab untuk kelangsungan hidup

keluarganya maupun tanggung jawab untuk pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan *burnout* karena beban tanggung jawab tidak hanya untuk dirinya tetapi untuk orang lain dan juga pekerjaan. Rentang usia 46 – 55 tahun yaitu rentang usia memasuki tahap lansia awal. Usia 46 – 55 tahun mengalami *burnout*, hal ini disebabkan karena faktor usia yang tak lagi muda sehingga mempengaruhi kondisi fisik. Kategori status perkawinan pada tabel 15 dominan oleh pekerja dengan status perkawinan telah menikah. Hal ini disebabkan karena beban pekerjaan rumah tangga yang meningkat pasca menikah.

### C. Analisis Data

Uji yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji *chi square*. Uji *chi – square* adalah uji yang digunakan untuk mengetahui adanya perbedaan antar dua variabel. Hipotesis untuk penelitian ini adalah :

$H_0$  : Tidak ada perbedaan *burnout* terhadap *shift* kerja pagi, siang dan malam.

$H_1$  : Ada perbedaan *burnout* terhadap *shift* kerja pagi, siang dan malam.

Dasar pengambilan keputusan :

Jika probabilitas  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima

Jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak

Hasil uji *chi – square* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 16 berikut ini :

Tabel 9. Uji *Chi-Square*

	Value	Df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,200 <sup>a</sup>	2	,202
Likelihood Ratio	3,175	2	,204
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	24		

Hasil perhitungan diperoleh signifikansi = 0,202 > 0,05 maka  $H_0$  diterima, berarti tidak ada perbedaan *burnout* terhadap *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam pada petugas laboratorium di rumah sakit PKU Muhammadiyah Surakarta.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat perbedaan *burnout* terhadap *shift* kerja yang berarti *shift* kerja tidak mempengaruhi terjadinya *burnout*. Hal ini dapat disebabkan oleh faktor – faktor lain, seperti faktor lingkungan. Lingkungan yang nyaman, kecil kemungkinan untuk menyebabkan terjadinya *burnout* pada pekerja laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis data penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak perbedaan *burnout* terhadap petugas laboratorium yang bekerja pada *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam. Tidak adanya perbedaan *burnout* dalam penelitian ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan. Lingkungan yang nyaman memiliki kecil kemungkinan untuk terjadinya *burnout* pada pekerja.

#### **B. SARAN**

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan saran sebagai berikut :

##### 1. Bagi Subyek Penelitian

Bagi subyek penelitian yang mengalami *burnout* sebaiknya melakukan beberapa hal untuk mengurangi terjadinya *burnout*, seperti melakukan olahraga secara teratur, melakukan ritual yang dapat membuat anda merasa bahagia sebelum berangkat bekerja hal ini dapat membuat anda merasa rileks dan tenang, membuat orang lain tertawa maka secara tidak langsung anda akan ikut bahagia dan lain sebagainya. Bahagia merupakan sumber utama penghilang *burnout*.

## 2. Bagi Rumah Sakit

Bagi rumah sakit sebaiknya melakukan beberapa hal untuk mengurangi terjadinya *burnout*, seperti menciptakan lingkungan yang lebih santai dan mendukung untuk pekerja dan mengadakan beberapa kegiatan rutin untuk mengurangi *burnout*.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti tentang *burnout*, diharapkan menggunakan populasi yang lebih luas lagi dengan mempertimbangkan faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* selain *shift* kerja, misalnya beban kerja dapat mempengaruhi *burnout*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswri, N. A., Adnyani, I. G. A. D. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474-2500. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/.../18523>, diakses pada 3 Februari 2018.
- Dewi, S. L., Paramita, P. P. 2013. Tingkat burnout ditinjau dari Karakteristik Demografis (Usia, Jenis Kelamin dan Masa Kerja) Guru SDN Inklusi di Surabaya. *Jurnal Psikologi*, 2(1), 1-9. <https://www.dropbox.com/s/8dalcxvod2qiqhy/jppendidikandd130001.pdf?dl=0>, diakses pada 10 Juni 2018.
- Fatona, L., Tarwaka., Werdani. K. E. 2015. Perbedaan Tingkat Kelelahan Antara Shift Pagi, Sore Dan Malam Pada Perawat Rawat Inap Di RS PKU Aisyiyah Boyolali [skripsi]. Surakarta: Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Imaniar, R. R. L., Sularso, R. A. 2016. Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal Maksipreneur*, 5(2), 46-56. <https://ejournal.up45.ac.id/index.php/maksipreneur/article/viewFile/163/158>, diakses pada 17 Februari 2018.
- Kodrat, F. K. 2011. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Pekerja Pabrik Kelapa Sawit di PT. X Labuhan Batu. *Jurnal Teknik Industri*, 12(2), 110-117. [ejournal.umm.ac.id/index.php/industri/article/download/545/65](http://ejournal.umm.ac.id/index.php/industri/article/download/545/65), diakses pada 18 Januari 2018.
- Lendombela, D. P. J., Posangi, J., dan Pondaag, L. 2017. Hubungan Stress kerja dengan Kelelahan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU GMIM Kalooran Amurang. *E-journal Keperawatan (e-Kp)*, 5(1), 1-6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/15823>, diakses pada 18 Januari 2018.
- Liarucha, R. A., Wijaya, D., Rasni, H. 2016. Perbedaan Kelelahan Perawat Ruang Rawat Inap 2 Shift/hari dengan 3 Shift/hari di RS Baladhika Husada dan RSD Kalisat Kabupaten Jember. *E-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 4(2), 280-285. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/download/.../2548/>, diakses pada 20 Januari 2018.

- Maharani, P. A., Triyoga, A. 2012. *Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan*. *Jurnal STIKES*, 5(2), 167-178. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/stikes/article/download/18613/18375>, diakses pada 20 Januari 2018.
- Maurits, L. S., Widodo, I. D. 2008. Faktor dan Penjadualan *Shift* Kerja. *Jurnal Teknoin*, 13(2), 11-22. <http://journal.uui.ac.id/index.php/jurnal-teknoin/article/view/792> diakses pada 20 Januari 2018.
- Nugroho, G. K. T., Ulfah, N., Harwanti, S. 2015. Hubungan Sikap Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Pekerja Laundry Di Kecamatan Purwokerto Utara Kabupaten Banyumas. *Jurnal Kesmasindo*, 7(3), 209-217. [jos.unsoed.ac.id/index.php/kesmasindo/article/download/.../122/](http://jos.unsoed.ac.id/index.php/kesmasindo/article/download/.../122/), diakses pada 20 Februari 2018.
- Nuryoto, S. 1998. Perbedaan Prestasi Akademik Antara Laki – laki dan Perempuan. *Jurnal Psikologi*, 2, 16 – 24. [jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/7501/583](http://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/download/7501/583), diakses pada 11 Juli 2018.
- Paramita, P. D., Minarsih, M. M. 2012. Analisis *Burnout*, Budaya Organisasi dan *Human Relation* Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Sains*, 10(23),1-25. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/dinsain/article/download/.../5>, diakses pada 16 Februari 2018.
- Revalicha, N. S., Sami'an. 2012. Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 1(3), 163-171. <https://download-fullpapers-jpio41e7adc9db2full>, diakses pada 16 Februari 2018.
- Samahati, G. V., Pinontoan, O. R., Kawatu, P. A. T. 2017. Hubungan *Shift* Kerja dan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Pekerja Area Terbatas di PT. Pertamina Terminal Bahan Bakar Minyak (BBM) Kota Bitung. *Jurnal Kesehatan* 9(3), 1-10. <https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/search/search?>, diakses pada 6 Maret 2018.
- Samsuddin. 2013. *Burnout* Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus. *Jurnal Psikologi*, 1(2), 187-199. <https://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id>, diakses pada 4 Maret 2018.



- Satriyo, M. 2014. Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya pada Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Akutansi*, 3(2), 52-63. <https://media.neliti.com/media/publications/111104-ID-stres-kerja-terhadap-burnout-serta-impli.pdf>, diakses pada 26 Januari 2018.
- Sihotang, I. N. 2004. Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psikologi*, 1(1), 10-16. [http://fahrudin.weebly.com/uploads/1/3/9/6/13969720/burnout\\_pada\\_karyawan\\_ditinjau\\_dari\\_persepsi\\_terhadap\\_lingkungan\\_kerja\\_psikologis\\_dan\\_jenis\\_kelamin.pdf](http://fahrudin.weebly.com/uploads/1/3/9/6/13969720/burnout_pada_karyawan_ditinjau_dari_persepsi_terhadap_lingkungan_kerja_psikologis_dan_jenis_kelamin.pdf), diakses pada 3 Februari 2018.
- Susetyo, J., Oesman, T. I., Sudharman, S. T. 2012. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karywan dengan Metode *Bourdon Wiersma* dan 30 Item of *Rating Scale*. *Jurnal Teknologi*, 5(1), 32-39. [jurtek.akprind.ac.id/sites/default/files/32\\_39\\_joko\\_susetyo.pdf](http://jurtek.akprind.ac.id/sites/default/files/32_39_joko_susetyo.pdf), diakses pada 2 Februari 2018.
- Walgito, S. 2001. *Psikologi Sosial (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Ukus, J. V. F., Kawatu, P. A. T., Sondakh, R. C. 2017. Hubungan Antara Shift Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Karyawan Di *Informa Furnishing* Manado. *Jurnal Kesehatan*, 9(3), 1-10. <https://ejournalhealth.com/index.php/medkes/search/search?>, diakses pada 6 Maret 2018.
- Undang Undang Republik Indonesia. 2003. *Ketenagakerjaan*. Jakarta: Presiden RI.

## Lampiran 1. Kuesioner Burnout

### PENGANTAR

Dalam rangka memenuhi tugas akhir saya, maka dilakukan penelitian. Oleh karena itu, saya mahasiswa Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi meminta bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri untuk berpartisipasi dalam penelitian yang akan saya lakukan dengan cara mengisi kuesioner yang telah saya sediakan. Atas partisipasi dan kerja sama Bapak/Ibu/Sdr/Sdri saya ucapkan terimakasih.

**Sebelum Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mengisi kuesioner, silahkan mengisi identitas sebagai berikut :**

Nama/Inisial :  
 Jenis Kelamin :  
 Umur :  
 Alamat :  
 Status Perkawinan :  
 Masa Kerja : ..... Tahun  
*Shift* Kerja :

Dengan menandatangani lembar ini, berarti Bapak/Ibu/Sdr/Sdri mengerti akan hal-hal yang telah dijelaskan dan bersedia menjadi responden penelitian dengan cara mengisi kuesioner ini. Data pribadi anda tidak akan dipublikasikan, sehingga anda dapat memberikan opini secara bebas.

Tanda Tangan

(.....)

### PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini terdapat sejumlah pertanyaan, bacalah semua pernyataan dengan teliti dan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan pada kuesioner ini sesuai dengan keadaan atau pendapat atau perasaan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri. Terdapat 2 alternatif jawaban yang bisa dipilih, yaitu :

**Ya : Jika Setuju dengan Pertanyaan yang diajukan**

**Tidak : Jika tidak Setuju dengan Pertanyaan yang diajukan**

Dari kedua alternatif jawaban di atas, maka anda diminta untuk menjawab atau memilih satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri anda dengan melingkari pada pilihan yang anda anggap sesuai.

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban	
1.	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya	(Ya)	Tidak

Jika anda melakukan kekeliruan dalam memilih jawaban, cukup memberikan tanda silang (X) pada jawaban yang keliru tersebut, kemudian lingkarilah pada jawaban yang anda anggap sesuai.

Contoh :

No	Pernyataan	Jawaban	
1.	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya	<del>(Ya)</del>	(Tidak)

Dari setiap pilihan-pilihan jawaban, tidak ada jawaban yang salah dan benar. Anda sepenuhnya bebas memilih dan menentukan jawaban yang sejujur-jujurnya sesuai dengan keadaan diri anda. Setiap pernyataan hanya ada **satu jawaban** dan masing-masing jawaban untuk setiap pertanyaan jangan sampai terleakan.

### KUESIONER

NO	Pernyataan	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa lelah akibat pekerjaan saya	Ya	Tidak
2	Saya mampu membantu mengatasi masalah rekan saya	Tidak	Ya
3	Saya khawatir pekerjaan saya membuat saya menjadi pribadi yang kurang penyayang	Ya	Tidak
4	Saya merasa lelah ketika pulang bekerja	Ya	Tidak
5	Saya merasa sulit bekerja dengan teman sejawat	Ya	Tidak
6	Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya	Ya	Tidak
7	Saya merasa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan orang lain	Tidak	Ya
8	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari karena pekerjaan yang akan saya hadapi	Ya	Tidak
9	Saya merasa seolah-olah orang lain keberatan atas perlakuan saya	Ya	Tidak
10	Saya mudah mengerti dengan topik yang sedang dibicarakan orang lain	Tidak	Ya
11	Saya tidak terlalu peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain	Ya	Tidak
12	Saya merasa sangat bersemangat dalam bekerja	Tidak	Ya
13	Saya sulit membuat keputusan dalam bekerja	Ya	Tidak
14	Saya telah mencapai banyak tujuan berharga dalam pekerjaan saya	Tidak	Ya
15	Saya merasa tidak bersemangat dengan pekerjaan yang saya lakukan	Ya	Tidak
16	Saya merasa tertekan ketika berhubungan langsung dengan orang-orang di tempat kerja	Ya	Tidak
17	Saya merasa mudah untuk menciptakan suasana santai	Tidak	Ya

<b>NO</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Jawaban</b>	
18	Saya menyukai pekerjaan saya	Tidak	Ya
19	Saya sangat senang saat saya dekat dengan rekan kerja	Tidak	Ya
20	Saya frustrasi dengan pekerjaan saya	Ya	Tidak
21	Saya merasa nyaman berada di tempat kerja	Tidak	Ya
22	Saya merasa tidak peduli dengan orang lain semenjak bekerja	Ya	Tidak

**Lampiran 2. Data Penelitian Burnout**

NO	Kode	Nama/inisial	Butir Pertanyaan										
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	1	I	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	-	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
3	1	L	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
4	1	Nn	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1
5	1	Chy	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
6	1	Abs	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
7	1	E	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
8	1	-	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
9	2	x	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1
0	2	nn	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1
11	2	nn	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2
12	2	nyai	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1
13	2	anonim	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
14	2	S	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1
15	2	nn	2	1	1	2	1	2	2	1	1	1	1
16	2	Di	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2
17	3	Mkz	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1
18	3	Sy	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	Sym	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	3	am	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	Ky	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	3	Hm	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	Bs	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	Abc	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1

NO	Kode	Nama/inisial	Butir Pertanyaan										
			12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	1	I	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1
2	1	-	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	1	L	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
4	1	Nn	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5	1	Chy	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
6	1	Abs	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
7	1	E	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	-	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1
9	2	x	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
0	2	nn	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
11	2	nn	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1
12	2	nyai	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
13	2	anonim	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	2	S	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	nn	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
16	2	Di	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	3	Mkz	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	3	Sy	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	3	Sym	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	3	am	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	3	Ky	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
22	3	Hm	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
23	3	Bs	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24	3	Abc	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1

### Lampiran 3. Data SPSS

**Tabel 17. Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
jenisshift * burnout	24	100,0%	0	0,0%	24	100,0%

**Tabel 18. Jenisshift \* burnout Crosstabulation**

Count

		burnout		Total
		ya	tidak	
jenisshift	shift pagi	2	6	8
	shift siang	5	3	8
	shift malam	2	6	8
	Total	9	15	24

**Tabel 19. Chi-Square Tests**

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	3,200 <sup>a</sup>	2	,202
Likelihood Ratio	3,175	2	,204
Linear-by-Linear Association	,000	1	1,000
N of Valid Cases	24		

a. 3 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 3,00.



## Lampiran 4. Surat Ijin Penelitian

  
UNIVERSITAS  
**SETIA BUDI**

Nomor : 333 / H6 – 04 / 10.03.2018  
Lamp. : - belai  
Hal : *ijin Penelitian*

**Kepada:**  
**Yth. Direktur**  
**RS. PKU MUHAMMADIYAH**  
**Di Surakarta**

Dengan Hormat,

Guna memenuhi persyaratan untuk keperluan penyusunan Tugas Akhir (TA) bagi Mahasiswa Semester Akhir Program Studi D-IV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi, terkait bidang yang ditekuni dalam melaksanakan kegiatan tersebut bersamaan dengan ini kami menyampaikan ijin bahwa :

**NAMA : ANNIS NUR ALIFAH**  
**NIM : 10170652 N**  
**JUDUL : Perbedaan *Burnout* ditinjau dari *Shift Kerja* Pada Petugas  
Laboratorium RS. PKU Muhammadiyah Surakarta**

Untuk ijin penelitian tentang perbedaan *burnout* ditinjau dari *shift* kerja pada petugas laboratorium di Instansi Bapak/Ibu.


Demikian atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Surakarta, 10 Maret 2018  
Dekan

  
Prof. dr. Marsetyawan HNE Soesatyo, M.Sc., Ph.D.

Jl. Let. Jend. Sutyo Mojosongo – Solo 57127, Telp. 0271 – 852518, Fax. 0271 – 853275  
Homepage : [www.setiabudi.ac.id](http://www.setiabudi.ac.id), e-mail : [uabsolo@yahoo.com](mailto:uabsolo@yahoo.com)

## Lampiran 5. Surat Persetujuan Penelitian



**RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA** ★★★★★

Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131  
Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359  
Website : www.rspkusolo.co.id || email : humas\_pkusolo@yahoo.co.id  
Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013



---

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

No. : 81/Diklit/RS.PKU/ VII/2018. Surakarta, 21 Syawal 1439 H  
Lamp : - 7 Juli 2018 M  
Hal : Permohonan izin penelitian

Kepada Yth.  
**Manager Instalasi Laboratorium**  
Di Tempat.

اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً

Ba'da salam dan sejahtera, berikut mohon izin untuk mengumpulkan data dengan metode Kuisener kepada petugas laboratorium yang akan digunakan untuk memenuhi tugas skripsi mahasiswa sebagai berikut :

Nama : Annisa Nur Alifah  
NIM : 10170652  
Program Studi : DIV Analis Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan  
Univesrsitas Setia Budi Surakarta  
Judul : *Perbedaan Burnout ditinjau dari shift kerja pada petugas laboratorium RS PKU Muhammadiyah Surakarta.*

Demikian pengantar ini disampaikan atas perhatiannya kami mengucapkan banyak terima kasih


اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً اَللّٰهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ وَرَحْمَةً

Menyetujui  
Manager Instalasi Laboratorium



Emma Isnawati, SSt

Manager Diklat,



**Muhammad Anis Sumaji, S.Ag, M.Pi**  
NIK 002.542

## Lampiran 6. Surat Selesai Penelitian

	<p><b>RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA</b> ★★★★★</p> <p>Jl. Ronggowarsito No. 130 Surakarta 57131  Telp. 0271.714578 (Hunting) Fax. 0271.726359  Website : www.rspkusolo.co.id    email : humas_pkusolo@yahoo.co.id  Ijin Operasional Rumah Sakit Nomor : 445 / 107 Tahun 2013</p>	
<p>بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ</p> <p><b>SURAT KETERANGAN</b></p> <p>No. 2159 /Sekt/RS-PKU/VII/2018.</p>		
<p>Direktur Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta, menerangkan bahwa :</p>		
Nama	: ANNISA NUR ALIFAH	
NIM	: 10170652	
Progrdi	: D-IV Analis Kesehatan Fak. Ilmu Kesehatan Universitas Setia Budi Surakarta	
<p>Tersebut di atas benar-benar telah melakukan Penelitian dengan metode kuesioner pada petugas Laboratorium Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta tanggal 7 – 14 Juli 2018, dengan Judul Skripsi : <b>PERBEDAAN BURNOUT DITINJAU DARI SHIFT KERJA PADA PETUGAS LABORATORIUM RS. PKU MUHAMMADIYAH SURAKARTA.</b></p>		
<p>Demikian, surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>		
<p>Surakarta, 13 Dzul Qo'dah 1439 H 26 Juli 2018 M</p>		
<p>RS PKU Muhammadiyah Surakarta Direktur,</p>		
<p>  <b>dr. M. Mardiatno, Sp.Rad</b>  NBM. 1086.487</p>		