



## Studi Kontribusi *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout* pada Dokter Residen

Hana Fitria Isnaini, Ali Mubarak\*

*Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia*

### ARTICLE INFO

#### Article history :

Received : 14/2/2021  
Revised : 25/6/2021  
Published : 16/7/2021



Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

Volume : 3  
No. : 1  
Halaman : 23-30  
Terbitan : Juli 2023

### ABSTRAK

Workplace Telepressure didefinisikan sebagai preokupasi dan dorongan untuk segera menanggapi pesan asinkronus berbentuk Teknologi Informasi Komunikasi terkait pekerjaan selama jam pribadi dan jam kerja. Burnout adalah perasaan kelelahan emosional, kelelahan fisik, dan keletihan kognitif yang diakibatkan oleh penipisan bertahap sumber energi intrinsik individu yang terjadi dari waktu ke waktu akibat pekerjaan [1]. Stres kerja sendiri adalah perasaan yang menyimpang dari lingkungan kerja yang menyebabkan reaksi fisik dan mental, seperti rasa tidak nyaman di tempat kerja[2]. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kontribusi *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout*, juga untuk melihat sebesar apa kontribusi tersebut. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional yang bersifat kausalitas. Menggunakan teknik sampling non probability sampling dengan teknik accidental sampling (convenience sampling). Responden penelitian ini terdiri dari 30 dokter residen yang sedang menempuh Program Pendidikan Dokter Spesialis di departemen Ilmu Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi Universitas Padjadjaran. Menggunakan alat ukur *Workplace Telepressure* dari [3] yang telah diadaptasi oleh [4], serta Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (2018) yang telah diadaptasi oleh peneliti. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Workplace telepressure* berkontribusi secara signifikan terhadap burnout sebesar 15,2%.

**Kata Kunci :** Tekanan di Tempat Kerja; Kelelahan; Dokter Residen.

### ABSTRACT

Workplace telepressure is defined as the preoccupation and urge to immediately respond to work-related asynchronous messages in the form of ICT during private hours and working hours. Burnout is a feeling of emotional exhaustion, physical exhaustion, and cognitive fatigue resulting from the gradual depletion of an individual's intrinsic energy sources that occur over time due to work [1]. Work stress itself is a distorted feeling from the work environment that causes physical and mental reactions, such as discomfort at work[2]. This study aims to determine whether or not Workplace Telepressure contributes to Burnout, as well as to see how big this contribution is. This research is a quantitative research with a causality correlation approach. Using non-probability sampling technique with accidental sampling technique (convenience sampling). Respondents to this study consisted of 30 resident doctors who were pursuing a Specialist Medical Education Program at the Department of Physical Medicine and Rehabilitation, University of Padjadjaran. Using the Workplace Telepressure measurement tool from [3] which has been adapted by [4], and the Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM) (2018) which has been adapted by researchers. The results of this study indicate that Workplace telepressure contributes significantly to burnout by 15.2%.

**Keywords :** Workplace Telepressure; Burnout; Resident.

© 2023 Jurnal Riset Psikologi Unisba Press. All rights reserved.

## A. Pendahuluan

Dunia terus mengalami perubahan yang cepat, ditandai dengan meningkatnya perkembangan inovasi dan teknologi. Kita telah berada di dalam revolusi teknologi yang mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu sama lain. Revolusi industri telah terjadi dalam empat tahapan yaitu dari industri 1.0, 2.0, 3.0, sampai sekarang industri 4.0. Revolusi industri 1.0 merupakan revolusi pertama yang mengubah peradaban manusia saat itu, ditandai dengan penemuan mesin uap. Revolusi industri 2.0 terjadi dengan ditemukannya listrik, revolusi industri 3.0 ditandai oleh teknologi informasi serta penggunaan elektronika yang sudah otomatisasi. Revolusi Industri 4.0 terjadi di awal 2018 hingga sekarang ditandai dengan lahirnya teknologi yang serba digital, yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*, pada era ini industri mulai menyentuh dunia virtual, berbentuk konektivitas manusia, mesin dan data. Revolusi ini melibatkan proses inovatif dalam teknologi dan komunikasi. [5]

Munculnya Era Revolusi Industri generasi keempat, mengakibatkan cara berkomunikasi menjadi semakin canggih, karyawan sangat bergantung pada teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dan berkomunikasi dengan rekan kerja dan klien selama waktu tidak bekerja [6]. Kemajuan teknologi ini telah menciptakan batas yang lebih menyatu antara waktu kerja dan waktu di luar jam kerja. Hampir setiap karyawan di masyarakat Barat memiliki smartphone dengan akses ke email kerja [7]. Tepatnya, 44% karyawan Amerika mengaku memeriksa email pekerjaan mereka setiap hari selama liburan dan 54% melakukannya saat sedang sakit di rumah [8]. Karyawan sering merasa perlu untuk terus terhubung dengan tempat kerja melalui teknologi informasi dan komunikasi yang ada untuk memenuhi kebutuhan supervisor, kolega, dan klien [9]. Fenomena ini telah dikonstruksi oleh Barber sebagai *Workplace Telepressure*, yang didefinisikan sebagai preokupasi dan dorongan untuk segera menanggapi setiap pesan TIK terkait pekerjaan selama jam pribadi dan jam kerja [10], [11].

*Workplace Telepressure* ini merupakan konstruk teori baru yang dikembangkan oleh [11], hingga saat ini penelitian yang dilakukan terkait *Workplace Telepressure* dikaitkan dengan beberapa variabel lain. *Workplace Telepressure* berhubungan secara negatif dengan *work-life balance* [12]. *Workplace Telepressure* juga menunjukkan hubungan positif yang kecil dengan *Work Engagement*, yaitu pada subskala *absorption* [10]. *Workplace Telepressure* juga berkaitan secara positif dengan *burnout* pada dimensi *Cognitive weariness* dan *physical exhaustion* [11]. Terdapat satu penelitian yang dilakukan di Indonesia mengenai hubungan *Workplace telepressure* dan *work-life balance* dengan mediasi variabel *recovery experience*, menunjukkan bahwa *Workplace Telepressure* menjelaskan 23% dari varians *work-life balance* [13].

Orang yang mengalami *Workplace Telepressure* berpotensi tidak dapat merasakan keuntungan dari teknologi komunikasi asinkron ini (seperti e-mail, pesan teks), komunikasi asinkron dimaksudkan untuk menambah fleksibilitas dalam merespon pesan-pesan. Jika mengalami *telepressure* yang tinggi, seseorang akan merasakan tekanan untuk segera merespons asinkron komunikasi, mirip dengan apa yang diharapkan secara sinkron, permintaan tatap muka [11]. Kenyamanan dan aksesibilitas terhadap TIK telah memungkinkan karyawan untuk menangani tugas-tugas yang berhubungan dengan pekerjaan dan menanggapi permintaan secara tepat waktu bahkan ketika mereka tidak secara fisik di kantor. Paparan terus-menerus terhadap permintaan TIK dapat memperpanjang penipisan sumber daya selama jam kerja dan diluar jam kerja, meningkatkan kemungkinan seseorang mengalami *Burnout* [11]. Penipisan kronis sumber daya energi individu dan paparan berkepanjangan tuntutan emosional telah diidentifikasi sebagai konstruksi *burnout*. *Burnout* merupakan perasaan individu yang kelelahan secara emosional, kelelahan fisik, dan kelelahan kognitif [14].

Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang positif antara *Workplace Telepressure* dan *burnout*, *Workplace Telepressure* dikaitkan dengan tingkat *Burnout* yang tinggi (pada dimensi *physical* dan *cognitive*) dan ketidakhadiran karena masalah kesehatan [11]. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Barber dan Santuzzia di tahun 2018 juga menunjukkan hasil yang serupa, bahwa tingkat *Workplace telepressure* yang tinggi dikaitkan dengan *physical* dan *cognitive Weariness* (dimensi *burnout*), serta masalah kualitas tidur [10]. *Workplace Telepressure* juga memediasi hubungan antara *ICT Availability Demands* dan *burnout* pada karyawan [15]. *Workplace telepressure* secara positif terkait dengan tingginya *Burnout* dan kualitas tidur yang lebih buruk [16]. Pada Penelitian tahun 2020 yang dilakukan oleh Kuo-Yang Kao pada karyawan

di Taiwan, mengkhawatirkan generalisasi dari hasil penelitiannya pada konteks budaya yang berbeda. Sehingga peneliti menyarankan untuk meneliti pada budaya yang berbeda, agar menambah pemahaman tentang sejauh mana proses ini terjadi untuk karyawan secara global [15]. Di Indonesia sendiri, hanya terdapat 1 penelitian mengenai *workplace telepressure*, namun penelitian ini tidak meneliti *workplace telepressure* dan *burnout*.

Penelitian yang telah diterbitkan terkait *Workplace Telepressure* dan *Burnout* dilakukan pada berbagai bidang pekerjaan, antara lain; bidang pendidikan, perawatan kesehatan, arsitektur dan teknik, layanan masyarakat dan sosial, produksi, transportasi, hukum, manajemen, TIK dan lain sebagainya [10], [11]. Penelitian yang dilakukan oleh [11] menyarankan penelitian di masa depan dilakukan pada karakteristik pekerjaan tertentu, agar dapat mengetahui apakah karakteristik pekerjaan dapat mengakibatkan *Workplace telepressure* yang berbeda-beda antara pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lain.

Berdasarkan pada *literatur review* yang telah dilakukan, salah satu bidang profesi yang rentan mengalami *burnout* adalah bidang kesehatan. Beberapa studi yang dilakukan di Amerika melaporkan tingginya tingkat *burnout* pada dokter berkisar 19%-47% dibandingkan populasi pekerja profesional lainnya [17]. Dokter residen merupakan salah satu profesi yang rentan mengalami *burnout*, karena dokter residen dituntut harus berperan sebagai akademisi, klinis, fisis dan sosial, sementara dokter residen juga bekerja hingga 80 jam per minggu [18]. Program residensi adalah pendidikan kedokteran pascasarjana dan pelatihan penguasaan mendalam bidang tertentu (kekhususan) spesialisasi kedokteran, dengan metode pembelajaran mandiri serta pengawasan [19]. Dokter residen menjalani proses pembelajaran di rumah sakit pendidikan melalui penyediaan layanan kesehatan khusus kepada pasien, dan ini sering menyebabkan tingkat stres signifikan, yang mengakibatkan *burnout* [19].

Dalam jurnal Anestesi Perioperatif menunjukkan bahwa sindrom *burnout* pada dokter residen Anestesiologi dan Terapi intensif UNPAD menemukan sebanyak 39 orang (44%) dari 89 dokter residen mengalami *burnout* [20]. Pada jurnal of Anesthesiology and Clinical Research menunjukkan bahwa 30 dokter residen THT di Rumah Sakit Moh. Hoesin mengalami *burnout* meskipun pada tingkat yang rendah [21]. 51% dari 22.000 dokter residen dari berbagai spesialisasi ditemukan mengalami *burnout*, penelitian ini dilakukan dari berbagai negara di Eropa, Asia, dan Amerika [22].

Berdasarkan wawancara dengan 2 orang dokter residen, dokter residen melakukan telekomunikasi asinkronus berupa pesan teks melalui whatsapp dan telegram. Komunikasi yang dijalin oleh dokter residen adalah dengan konsulen, dengan rekan kerja antar divisi, rekan kerja sesama dokter residen, juga komunikasi dengan pasien dan keluarga pasien. Penggunaan telekomunikasi asinkronus ini penting untuk koordinasi pekerjaan bagi para dokter, sehingga ketika mendapatkan pesan dokter residen akan segera membalas pesan tersebut, baik saat jam kerja maupun diluar jam kerja hingga malam hari. Apabila dokter residen sedang menangani pasien dokter akan menunda membalas pesan tersebut, namun hal ini tidak mengganggu konsentrasi dokter saat bekerja. Pentingnya telekomunikasi asinkronus ini juga terlihat selama sesi wawancara berjalan, dokter residen langsung mengecek smartphone ketika ada notifikasi, dan beberapa kali meminta jeda saat wawancara untuk membalas pesan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan, kesibukan dokter residen antara lain, mengikuti kelas ilmiah, melayani pasien, kemudian melakukan bimbingan dengan konsulen, tugas-tugas perkuliahan, juga aktivitas kemahasiswaan berupa acara, lomba, dan kepanitiaan. Kesibukan tersebut menguras energi dan sumber daya pada dokter, sehingga mengalami kelelahan secara fisik, seperti sering mengantuk di sela-sela waktu bekerja. Dokter residen juga cenderung membatasi interaksi dengan rekan kerjanya ketika merasa lelah.

Berdasarkan paparan yang sudah disampaikan, maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat gambaran *Workplace Telepressure* pada dokter residen
2. Untuk melihat gambaran *Burnout* pada dokter residen
3. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout* pada dokter residen

## B. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan korelasional yang bersifat kausalitas. Menggunakan teknik sampling non probability sampling dengan teknik *accidental sampling* (*convenience sampling*) [23]. Responden penelitian ini terdiri dari 30 dokter residen yang sedang menempuh Program Pendidikan Dokter Spesialis di departemen Ilmu Kedokteran Fisik dan Rehabilitasi Universitas Padjadjaran. Analisis data diawali dengan melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji Linearitas, kemudian melakukan analisis data dengan menggunakan teknik uji regresi linier sederhana.

Menggunakan alat ukur *Workplace Telepressure* dari [11] yang telah diadaptasi oleh Komang Meydiana Utama Putri, dan Endang Parahyanti. Alat ukur *Workplace Telepressure* ini terdiri dari 6 item dalam 1 dimensi, dengan skala likert antara 1 (sangat tidak setuju) sampai 5 (sangat setuju). Pengujian validitas menggunakan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05\%$ ) dan *degree of freedom* (df) dengan rumus  $(n-2) = (36-2) = 34$  maka diperoleh  $r_{tabel} = 0,3291$ . Apabila r hitung lebih besar dari 0,312 maka dapat dikatakan setiap item dari kuesioner tersebut valid, apabila sebaliknya maka dikatakan tidak valid. Menghasilkan 5 item valid yang memiliki nilai diatas 0,329, sedangkan 1 item dinyatakan tidak valid karena memiliki nilai dibawah 0,329. Dilakukan uji reliabilitas setelah membuang 1 item yang tidak valid, *Cronbach's Alpha* untuk alat ukur *workplace telepressure* sebesar 0,805. Maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur *workplace telepressure* dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0,70.

*Burnout* diukur dengan menggunakan *Shirom-Melamed Burnout Measure* (SMBM) (2018) yang telah diadaptasi oleh peneliti, tahap pertama yang dilakukan adalah dengan menerjemahkan alat ukur asli ke Bahasa Indonesia, penerjemahan ini dilakukan di Balai Bahasa UPI. Tahap selanjutnya adalah melakukan *backward translation*, tahap ini dilakukan oleh warga negara asing yang telah lama tinggal di Indonesia. Tahap selanjutnya adalah mendiskusikan item-item alat tes dengan ahli. Alat ukur *Shirom-Melamed Burnout Measure* ini terdiri dari 3 dimensi, *Physical Exhaustion*, *cognitive weariness*, *Emotional exhaustion*. Alat ukur terdiri dari 14 item, 6 item untuk dimensi *Physical Exhaustion*, 5 item untuk dimensi *cognitive weariness*, 3 item untuk dimensi *Emotional exhaustion*. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item valid, dan uji reliabilitas mendapatkan *Cronbach's Alpha* untuk alat ukur *burnout* sebesar 0,80, maka alat ukur *burnout* dinyatakan reliabel karena memiliki nilai lebih dari 0,70.

## C. Hasil dan Pembahasan

### Gambaran Workplace Telepressure pada dokter residen

Tabel 1. Kategorisasi Workplace Telepressure

	Frekuensi	Persentase
Rendah	16	53,3
Tinggi	14	46,7
Total	30	100,0

Terdapat 53,3 % (16 orang) yang termasuk ke dalam kategori *Workplace Telepressure* rendah, dan 46,7% (14 orang) masuk ke dalam kategori *Workplace Telepressure* tinggi. Adanya telekomunikasi asinkronus memberikan kemudahan pada dokter residen dalam pekerjaannya, namun pada 14 orang dokter residen yang mengalami *workplace telepressure* tinggi tidak dapat merasakan manfaat dari teknologi tersebut. Karena mereka merasakan kesulitan menahan diri untuk segera membalas pesan-pesan, hingga dapat mengganggu konsentrasi dan fokus dokter residen. Namun pada 16 orang dokter residen lainnya, tuntutan dalam membalas pesan ini tidak menimbulkan dampak negatif seperti *workplace telepressure*.

Tabel 2. Kategori Burnout

	Frekuensi	Persentase
Rendah	13	43,3
Tinggi	17	56,7
Total	30	100,0

Pada tabel di atas, ditemukan bahwa dari 30 responden, terdapat 43,3 % (13 orang) yang termasuk ke dalam kategori *Burnout* rendah dan 56,7 % (17 orang) masuk ke dalam kategori *Burnout* tinggi.

Berikut hasil analisis regresi sederhana *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout*.

**Tabel 3.** Analisis Regresi *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout*

	Koefisien	t	Sig.
<i>Konstant (Burnout)</i>	37,776	6,380	,000
<i>Workplace Telepressure x Burnout</i>	,797	2,242	,033

Dari hasil uji diatas maka dapat dibentuk persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 37,776 + ,797 (X)$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai konstan untuk *Burnout* adalah sebesar 37,776 sedangkan nilai koefisien dari *Workplace Telepressure* adalah 0,797. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa ketika tidak ada *Workplace Telepressure*, nilai *Burnout* yang diperoleh adalah sebesar 37,776 dan untuk setiap penambahan satu nilai untuk nilai *Workplace Telepressure* maka nilai *Burnout* akan bertambah sebesar 0,797.

**Hasil Koefisien Determinasi**

**Tabel 4.** R dan R square *Workplace Telepressure* terhadap *Burnout*

	R	R Square
<i>Workplace Telepressure * Burnout</i>	,390	,152

Berdasarkan dari tabel di atas, nilai R sebagai koefisien korelasi adalah 0,390 dan nilai R square sebagai koefisien determinasi ialah 0,152. Hasil ini menunjukkan bahwa *Workplace Telepressure* memiliki kontribusi sebesar 15,2% terhadap *Burnout*, sedangkan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. 84,8% faktor lainnya yang mempengaruhi *burnout* pada dokter residen dapat berasal dari faktor personal atau intrinsik, faktor intrinsik yang menyebabkan *burnout* pada dokter residen seperti kepribadian dokter residen itu sendiri, kemudian kelelahan fisik yang disebabkan oleh jadwal kerja, jumlah pasien, tingkat keparahan pasien, motivasi dan manajemen waktu [19]. Kemudian juga terdapat faktor lingkungan kerja atau ekstrinsik penyebab *burnout* pada dokter residen, yang dapat berasal dari organisasi atau lingkungan kerja seperti beban kerja, sistem kerja, hubungan kerja yang hierarkis (dengan dokter jaga dan residen senior), jumlah residen yang terbatas, serta fasilitas atau peralatan pendukung yang kurang memadai [19][24].

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh [15] pada karyawan di Taiwan, penelitian yang dilakukan pada tahun 2020 ini menunjukkan bahwa *workplace telepressure* berkorelasi secara positif dengan *burnout*, dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,24 [15]. Hasil penelitian ini sejalan dengan 2 penelitian oleh [11], yang menyatakan bahwa *workplace telepressure* berpengaruh terhadap *burnout* pada 2 dimensi yaitu *physical exhaustion* dan *cognitive weariness*, namun tidak berpengaruh terhadap dimensi *emotional exhaustion* [10], [11].

Penelitian terkait *workplace telepressure* dan *burnout* pada 126 psikoterapis profesional juga menunjukkan hasil yang sejalan, bahwa *workplace telepressure* berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* sebesar 24 % [25]. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian pada mahasiswa Midwest dan Northeast university yang bekerja, penelitian ini menunjukkan bahwa *workplace telepressure* berkorelasi dengan *burnout* sebesar 25% [26]. Penelitian terhadap mahasiswa yang bekerja dan psikoterapis profesional, menunjukkan bahwa kedua penelitian tersebut menghasilkan persentase kontribusi *workplace telepressure* terhadap *burnout* yang lebih tinggi, dibandingkan dengan penelitian ini yang dilakukan pada dokter residen, dengan persentase kontribusi hanya sebesar 15,2%. Maka dapat dikatakan bahwa kontribusi *workplace telepressure* terhadap *burnout* itu berbeda-beda pada masing-masing profesi.

Perkembangan telekomunikasi memberi banyak kemudahan dalam pekerjaan, adanya komunikasi asinkronus bertujuan agar menambah fleksibilitas dalam merespon pesan-pesan yang diterima. Namun, ketika individu mengalami *telepressure* yang tinggi, individu tersebut akan merasakan tekanan untuk segera merespons komunikasi asinkronus, sama seperti pada komunikasi sinkron, atau tatap muka [11]. Dokter residen sangat mengandalkan penggunaan pesan telekomunikasi dalam koordinasi pekerjaannya, sehingga para dokter ini menginternalisasikan tanggapan terhadap pesan telekomunikasi sebagai aspek penting dalam pekerjaan mereka [27]. Perilaku kerja ini terbentuk karena adanya tuntutan untuk membalas pesan telekomunikasi dengan banyak pihak, terutama dengan pihak dokter konsulen, pasien, keluarga pasien dan rekan kerja. Tuntutan ini terjadi saat jam kerja dan juga diluar jam kerja hingga saat malam hari. Individu yang berada dalam lingkungan kerja dengan ekspektasi bahwa mereka harus dapat diakses dan merespons dengan cepat, berkemungkinan mengalami *workplace telepressure* [11].

Dokter residen dapat mengalami *Workplace telepressure* selama jam kerja maupun diluar jam kerja. Pada dokter residen yang mengalami *workplace telepressure* diluar jam kerja, waktu yang seharusnya digunakan untuk beristirahat, digunakan untuk membalas pesan yang berkaitan dengan pekerjaan, sehingga dokter tersebut tidak dapat memulihkan kembali sumber daya atau energi yang ia miliki dan pada akhirnya akan mengakibatkan *burnout*. Dinamika ini dijelaskan oleh teori *Conservation of Resources*, yang menjelaskan bahwa tahap awal *burnout* ditandai dengan terjadinya pengurangan sumber daya atau energi yang tersedia untuk mengatasi tekanan terkait pekerjaan dan tuntutan mengancam lainnya, sumber daya ini dapat berupa energi fisik, emosional, atau kognitif [28]. Tuntutan untuk membalas pesan disaat jam kerja meningkatkan intensifikasi kerja melalui interupsi, kecepatan, dan *multi-tasking* yang kemudian akan menyebabkan ketegangan kerja [29]. Ketegangan kerja yang berkelanjutan dapat menyebabkan *burnout* [30].

*Burnout* memiliki dampak negatif terhadap kondisi fisik maupun psikologis dokter residen, juga berdampak pada pekerjaan dan prestasi akademik mereka. Beberapa dokter residen menyebutkan kurangnya fokus kerap dampak terhadap kinerja, hingga menyebabkan pelayanan kesehatan yang kurang optimal, jadwal dan target akademik yang terlewatkan, serta peningkatan angka putus sekolah [31]. *Burnout* juga berdampak pada kondisi kesehatan fisik, seperti gangguan tidur, penurunan sistem kekebalan tubuh dll [32].

#### D. Kesimpulan

Dari 30 responden, ditemukan bahwa 16 orang termasuk ke dalam kategori *Workplace Telepressure* rendah, dan 14 orang termasuk ke dalam kategori *Workplace Telepressure* tinggi. Terdapat 13 orang yang termasuk ke dalam kategori *Burnout* rendah dan 17 orang masuk ke dalam kategori *Burnout* tinggi. *Workplace telepressure* berkontribusi secara signifikan terhadap *burnout* sebesar 15,2%

#### Daftar Pustaka

- [1] A. Shirom, "Job-related burnout: A review," *Handbook of Occupational Health Psychology*, pp. 245–264, Jan. 2003.
- [2] Zahra Raudia Gozali, "Pengaruh Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Perawat Unit Rawat Inap RSUD Sekarwangi," *Jurnal Riset Psikologi*, pp. 27–32, Jul. 2022, doi: 10.29313/jrp.v2i1.677.
- [3] L. K. Barber and A. M. Santuzzi, "Please respond ASAP: workplace telepressure and employee recovery.," *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 20, no. 2, pp. 172–189, 2015, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1037/a0038278>
- [4] K. M. H. Putri and E. Parahyanti, "Peran Mediasi Recovery Experience dalam Hubungan antara Workplace Telepressure dan Work-Life Balance Pada Karyawan yang Tidak Memiliki Pasangan," *Efektor*, vol. 9, pp. 119–131, 2022, [Online]. Available: <https://doi.org/10.29407/e.v9i1.17054>
- [5] N. J. Harahap, "MAHASISWA DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0," 2019.
- [6] A. B. Bakker and E. Demerouti, "The Job Demands-Resources model: state of the art," *Journal of Managerial Psychology*, vol. 22, no. 3, pp. 309–328, Apr. 2007, doi: 10.1108/02683940710733115.

- [7] R. Cambier and P. Vlerick, "You've got mail: does workplace telepressure relate to email communication?," *Cognition, Technology & Work*, vol. 22, no. 3, pp. 633–640, Aug. 2020, doi: 10.1007/s10111-019-00592-1.
- [8] American Psychological Association, "Americans Stay Connected to Work on Weekends, Vacation, and Even When out Sick," APA, 2013. <http://www.apa.org/news/press/releases/2013/09/connected-work.aspx>
- [9] M. Mazmanian, W. J. Orlikowski, and J. Yates, "The Autonomy Paradox: The Implications of Mobile Email Devices for Knowledge Professionals," *Organization Science*, vol. 24, no. 5, pp. 1337–1357, Oct. 2013, doi: 10.1287/orsc.1120.0806.
- [10] A. M. Santuzzi and L. K. Barber, "Workplace Telepressure and Worker Well-Being: The Intervening Role of Psychological Detachment," *Occup Health Sci*, vol. 2, no. 4, pp. 337–363, Dec. 2018, doi: 10.1007/s41542-018-0022-8.
- [11] L. K. Barber and A. M. Santuzzi, "Please respond ASAP: Workplace telepressure and employee recovery.," *J Occup Health Psychol*, vol. 20, no. 2, pp. 172–189, 2015, doi: 10.1037/a0038278.
- [12] X. Hu, A. M. Santuzzi, and L. K. Barber, "Disconnecting to Detach: The Role of Impaired Recovery in Negative Consequences of Workplace Telepressure," *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 35, no. 1, pp. 9–15, Mar. 2019, doi: 10.5093/jwop2019a2.
- [13] K. M. H. Putri and Endang Parahyanti, "Peran Mediasi Recovery Experience dalam Hubungan antara Workplace Telepressure dan Work-Life Balance Pada Karyawan yang Tidak Memiliki Pasangan," *Efektor*, vol. 9, no. 1, pp. 119–131, Jun. 2022, doi: 10.29407/e.v9i1.17054.
- [14] A. Shirom, N. Nirel, and A. D. Vinokur, "Overload, autonomy, and burnout as predictors of physicians' quality of care.," *J Occup Health Psychol*, vol. 11, no. 4, pp. 328–342, Oct. 2006, doi: 10.1037/1076-8998.11.4.328.
- [15] K.-Y. Kao, N.-W. Chi, C. L. Thomas, H.-T. Lee, and Y.-F. Wang, "Linking ICT Availability Demands to Burnout and Work-Family Conflict: The Roles of Workplace Telepressure and Dispositional Self-Regulation," *J Psychol*, vol. 154, no. 5, pp. 325–345, Jul. 2020, doi: 10.1080/00223980.2020.1745137.
- [16] X. Hu, A. M. Santuzzi, and L. K. Barber, "Disconnecting to detach: The role of impaired recovery in negative consequences of workplace telepressure," *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, vol. 35, no. 1, pp. 9–15, 2019, doi: 10.5093/jwop2019a2.
- [17] C. Oostrom and M. D. Valk, "Burnout in the medical profession: Causes, consequences, and solutions," *Ned Milit Geneeskd Tijdschr*, vol. 60, no. 2, 2007.
- [18] E. D. Katz, "Depression among Emergency Medicine Residents over an Academic Year," *Academic Emergency Medicine*, vol. 13, no. 3, pp. 284–287, Feb. 2006, doi: 10.1197/j.aem.2005.10.009.
- [19] P. W. Nurikhwani, E. Felaza, and D. Soemantri, "Burnout and quality of life of medical residents: a mixed-method study," *Korean J Med Educ*, vol. 34, no. 1, pp. 27–39, Mar. 2022, doi: 10.3946/kjme.2022.217.
- [20] D. Sutoyo, R. K. Kadarsah, and I. Fuadi, "Sindrom Burnout pada Peserta Program Pendidikan Dokter Spesialis Anestesiologi dan Terapi Intensif Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran," *Jurnal Anestesi Perioperatif*, vol. 6, no. 3, pp. 153–161, Dec. 2018, doi: 10.15851/jap.v6n3.1360.
- [21] A. D. Anandya, A. Ghanie, and A. Hifni, "Burnout among ENT Residents During Covid-19 Pandemic: What are the Contributing Factors?," *Journal of Anesthesiology & Clinical Research*, vol. 2, no. 2, pp. 258–268, 2021.
- [22] Z. X. Low *et al.*, "Prevalence of Burnout in Medical and Surgical Residents: A Meta-Analysis," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 16, no. 9, p. 1479, Apr. 2019, doi: 10.3390/ijerph16091479.
- [23] S. Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, 4th ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019.
- [24] A. Fajri, B. Utama, and Hardisman, "Analysis of the stress level of resident physician education program specialist in Obstetrics and Gynecology Andalas University in 2020," *Andalas Obstetrics and Gynecology Journal*, vol. 6, no. 1, pp. 65–71, 2022.

- [25] Y. Kotera, R. Maxwell-Jones, A.-M. Edwards, and N. Knutton, "Burnout in Professional Psychotherapists: Relationships with Self-Compassion, Work–Life Balance, and Telepressure," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 18, no. 10, p. 5308, May 2021, doi: 10.3390/ijerph18105308.
- [26] K. J. Page, A. Nastasi, and E. Voyles, "Did you get that thing I sent you? Mediating effects of strain and work–family conflict on the telepressure and burnout relationship," *Stress and Health*, vol. 37, no. 5, pp. 928–939, Dec. 2021, doi: 10.1002/smi.3052.
- [27] P. Gerard, Hodgkinson, and J. K. Ford, *International Review of Industrial and Organizational Psychology 2005*. Wiley, 2005. doi: 10.1002/0470029307.
- [28] S. E. Hobfoll, "Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress.," *American Psychologist*, vol. 44, no. 3, pp. 513–524, 1989, doi: 10.1037/0003-066X.44.3.513.
- [29] N. Chesley, "Information and communication technology use, work intensification and employee strain and distress," *Work, Employment and Society*, vol. 28, no. 4, pp. 589–610, Aug. 2014, doi: 10.1177/0950017013500112.
- [30] C. Maslach and M. P. Leiter, "Early predictors of job burnout and engagement.," *Journal of Applied Psychology*, vol. 93, no. 3, pp. 498–512, 2008, doi: 10.1037/0021-9010.93.3.498.
- [31] Y. Kotera, R. Maxwell-Jones, A.-M. Edwards, and N. Knutton, "Burnout in Professional Psychotherapists: Relationships with Self-Compassion, Work–Life Balance, and Telepressure," *Int J Environ Res Public Health*, vol. 18, no. 10, p. 5308, May 2021, doi: 10.3390/ijerph18105308.
- [32] A. Shirom, "Reflections on the study of burnout The views expressed in *Work & Stress* commentaries are those of the author(s), and do not necessarily represent those of any other person or organization, or of the journal.," *Work Stress*, vol. 19, no. 3, pp. 263–270, Jul. 2005, doi: 10.1080/02678370500376649.