

# **ANALISA KORELASI BURNOUT TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS SINGOSARI**

**Ari Sendi Pradana, M. Arief Rachman**

SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI (STIA) MALANG PROGRAM STUDI DIPLOMA 3  
REKAM MEDIS DAN INFORMASI KESEHATAN

(Ari Sendi Pradana)

Email : [Ari.sendip@gmail.com](mailto:Ari.sendip@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja tenaga kesehatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya korelasi antara tingkat burnout dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 tenaga kesehatan yang dipilih melalui teknik total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner Maslach Burnout Inventory (MBI) untuk mengukur tingkat burnout dan lembar penilaian kinerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat burnout rendah. Sedangkan hampir semua tenaga kesehatan menunjukkan kinerja yang baik. Uji statistik menggunakan Spearman Rank menunjukkan tidak ada korelasi yang signifikan antara burnout dan kinerja tenaga Kesehatan ( $p = 0,317$ ;  $r = 0,139$ ) yang mengindikasikan hubungan yang sangat lemah ( $r < 0,20$ ) dan hubungan tidak signifikan secara statistik ( $p > 0,05$ ). Penelitian ini merekomendasikan pentingnya intervensi manajemen stres dan dukungan psikososial untuk menjaga dan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Kata kunci: burnout, kinerja, tenaga kesehatan, puskesmas, korelasi

## **ABSTRACT**

Burnout is a condition characterized by emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment, which can negatively impact the performance of healthcare workers. This study aims to determine the correlation between the level of burnout and the performance of healthcare workers at Singosari Public Health Center (Puskesmas Singosari). This research employed a quantitative method with a cross-sectional approach. The sample consisted of 54 healthcare workers selected using total sampling. The instruments that used for this research were the Maslach Burnout Inventory (MBI) to measure burnout levels and a performance assessment sheet. The results showed that the majority of respondents experienced a low level of burnout, while most demonstrated good performance. Statistical analysis using the Spearman Rank test revealed no significant correlation between burnout and performance ( $p = 0,317$ ;  $r = 0,139$ ) which indicates a very weak relationship ( $r < 0.20$ ) and the relationship is not statistically significant ( $p > 0,05$ ).

This study recommends the importance of stress management interventions and psychosocial support to maintain and improve healthcare workers' performance.

Keywords: burnout, performance, healthcare workers, public health center, correlation

## **I. PENDAHULUAN**

Puskesmas (Pusat Kesehatan Masyarakat) adalah Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (FKTP) yang bertanggung jawab atas Kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya pada satu atau bagian wilayah kecamatan. Puskesmas menyediakan layanan kesehatan dasar seperti pemeriksaan kesehatan, pengobatan sederhana, program imunisasi, konseling, serta pengawasan terhadap kesehatan masyarakat.

Burnout adalah suatu keadaan kelelahan fisik, mental dan emosional yang disebabkan oleh stres jangka panjang dan berhubungan dengan emosi yang kuat (Sihotang, 200). Ketika seseorang mengalami kelelahan kerja, mereka merasa lelah secara mental dan fisik dan dengan demikian tidak dapat mengatasi secara aktif tanggung jawab dan peluang pekerjaan. (Guntur, Juli 2022). Perawat yang mengalami burnout menyebabkan gangguan psikologis berupa harga diri yang buruk, yang dapat berujung pada depresi, sehingga dapat menurunkan kemampuan kerja

seorang perawat (Pratitya, 2019).

Burnout dijelaskan oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) sebagai kondisi stres kronis yang terkait dengan faktor pekerjaan. Tenaga kesehatan berisiko mengalami burnout hingga 54,1%, yang disebabkan oleh kurangnya pengetahuan, beban kerja yang tinggi, serta berbagai faktor lain dalam pekerjaan (Azzahroh, Kurniati, & Reksaningtyas, April 2022). Karimi dkk. (2021) dalam penelitiannya terhadap 132 perawat di Puskesmas Urmia menemukan bahwa selama pandemi COVID-19, tingkat burnout pada perawat meningkat sebesar 39%, dan kapasitas kerja mereka menurun sebesar 20%. Menurut Schaufel dan Enzmann, burnout juga menyebabkan ketidakpuasan terhadap pekerjaan, komitmen organisasi yang rendah, tingkat ketidakhadiran, serta niat untuk berhenti (Maslach dan Leiter, 2019). Data burnout menunjukkan bahwa 83% dari populasi mengalami burnout, dengan 82% dalam kategori sedang, 17% dalam kategori ringan, dan 1% dalam kategori berat (CNN,

2020). Dari segi jenis profesi, diperoleh data bahwa dokter umum mengalami burnout sedang sebesar 81%, dokter spesialis 80%, dokter gigi 82%, perawat 84%, bidan 83%, petugas laboratorium 87%, serta apoteker 84% (Santoso, Juni 2021). Pada dasarnya, burnout adalah grafik yang mengurangi keterlibatan karyawan menjadi pada titik terendah, hingga karyawan tersebut mengalami penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres yang lama, terkait pekerjaan atau bahkan kecacatan. (puspita rani, budiharjo, & jannah, 2022). Menurut Gondowahjudi et al, (2018) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan kombinasi dari kesiapan, kapasitas, produktivitas, dan tingkat respons perawat dalam pemberian pelayanan kesehatan. Kinerja perawat meliputi proses, yaitu apa yang dilakukan perawat selama bekerja, dan hasil, yaitu apa yang dihasilkan oleh tindakan tenaga medis. (hermawati, purbaningsih, iwe, ruspindi junaedi, & wibowo, Juni 2022).

Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian karena

burnout sering terjadi karena kurangnya interaksi antara pegawai kesehatan dengan penggunaan EMR, yang berdampak pada penurunan kinerja pegawai kesehatan. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Bagaimana hubungan antara burnout dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Singosari? Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara burnout dengan kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Singosari.

## **II. TINJAUAN PUSTAKA**

### **1. Puskesmas**

Menurut Permenkes No. 43 Tahun 2019 Puskesmas merupakan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan tingkat pertama, dengan mengutamakan upaya promosi dan pencegahan untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi mungkin di wilayah kerjanya.

Puskesmas dijadikan ujung tombak pelayanan Kesehatan dasar bagi

masyarakat hal itu karena keberadaan Puskesmas yang menyebar ke semua daerah disetiap kelurahan, kecamatan, kabupaten. Keberadaan Puskesmas lebih dekat daripada Rumah Sakit.

Puskesmas didirikan untuk memberikan pelayanan kesehatan dasar, menyeluruh, paripurna, dan terpadu bagi seluruh penduduk yang tinggal di wilayah kerja puskesmas. Jadi pengertian dari puskesmas adalah jenis fasilitas kesehatan yang berperan penting dalam sistem perawatan kesehatan, terutama dalam konteks perawatan kesehatan primer.

## **2. Burnout Syndrome**

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Maslach pada tahun 1981. Ia melakukan studi literatur untuk mengamati fenomena stres kerja yang sering dialami oleh orang-orang yang bekerja di bidang pelayanan kemanusiaan. Stres yang terus-menerus berlangsung berpotensi menyebabkan burnout, yang memiliki dampak serius terhadap staf, klien, serta institusi yang terlibat. Berdasarkan penelitian yang dilakukannya, Maslach menciptakan

skala MBI (Maslach Burnout Inventory) untuk mengidentifikasi aspek-aspek dari sindrom burnout pada pekerja layanan kemanusiaan di Amerika Serikat (Maslach, 1981). Skala ini kemudian sering digunakan sebagai pedoman dalam berbagai penelitian untuk mengukur tingkat burnout pada berbagai industri (Loera, Converso, & Viotti, 2014). Sindrom burnout merupakan tanda-tanda kelelahan fisik dan mental akibat tekanan kerja yang berlebihan (Intã, 2021). Hal ini bisa terjadi baik pada pekerja maupun mahasiswa yang menghadapi beban tugas yang sangat tinggi. Ketika seseorang mengalami sindrom burnout, ia mungkin merasa tidak terhubung dengan pekerjaannya, hingga segala usaha dan aktivitas yang dilakukannya terasa tidak bermakna (Raftopoulos, Charalambous, & Talias, 2021). Bahkan, ketika sedang mengalami burnout syndrome, seseorang dapat merasa tidak bahagia akan dirinya dan merasa tidak puas dengan pencapaian-pencapaiannya (Schorn & Buchwald, 2006).

## **3. Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada kemampuan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu yang diperlukan. Kinerja adalah hasil dari tiga elemen penting, yaitu keterampilan dan ketertarikan seseorang, pengertian tentang pembagian tugas, serta motivasi masing-masing karyawan. Jika elemen-elemen ini semakin tinggi, maka kualitas kerja pegawai juga akan semakin bagus. Kinerja tenaga kesehatan merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, faktor utama adalah sumber daya manusia; meskipun perencanaan telah disusun dengan baik, jika personil yang melaksanakannya tidak berkualitas atau kurang termotivasi, maka perencanaan tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai seorang karyawan harus memberikan kontribusi penting bagi perusahaan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang dirasakan oleh

perusahaan dan sangat bermanfaat bagi kepentingan perusahaan sekarang dan di masa depan (Irwanda, 2020).

#### **4. Korelasi Spearman Rho**

Korelasi Spearman Rho adalah metode statistik yang digunakan untuk menguji hubungan antar variabel.

Metode ini tidak menguji adanya hipotesis tentang keberadaan sesuatu, tetapi lebih berfokus pada hubungan antar variabel. Korelasi Spearman Rho menggunakan skala ordinal atau ranking, sehingga tidak memenuhi asumsi normalitas. Pada uji ini, nilai korelasi tidak dihitung Koefisien korelasi ini dihitung berdasarkan peringkat yang diberikan pada data, bukan berdasarkan nilai aktualnya. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa erat hubungan antara dua variabel, di mana setiap pengamatan pada variabel tersebut diberi peringkat sesuai dengan nilai yang diamati serta pasangannya. (Spearman's rank correlation coefficient, n.d.)

### **III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan

pendekatan korelasi yaitu melihat hubungan antara Burnout dengan Kinerja Tenaga Kesehatan. Design penelitian yang di gunakan dalam penelitian ini adalah cross sectional. Definisi operasional dalam penelitian ini Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* adalah hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stres tinggi di tempat kerja. Karyawan yang biasanya tidak mampu menghadapi tekanan dalam tugas yang memerlukan waktu, energi, sumber daya dan berhadapan dengan orang-orang akan lebih memungkinkan mengalami syndrome *burnout*. Pekerja yang mengalami syndrome *burnout* memungkinkan mengalami penurunan kualitas kerja dan performa menjadi tidak maksimal. Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan korelasional yang bertujuan untuk mengkaji hubungan antara burnout dengan kinerja tenaga kesehatan. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 54 karyawan di Puskesmas Singosari. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling karena populasi kurang dari 100 maka

populasi dijadikan sampel semua. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Metode pengumpulan data memakai skala likert. Skala untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert. Berdasarkan Sugiyono (2004), skala Likert digunakan untuk menilai sikap, pandangan, dan persepsi dari individu atau kelompok mengenai suatu kejadian sosial. Dalam studi ini, kejadian sosial yang diteliti telah dijelaskan secara rinci oleh peneliti, dan selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dalam penelitian ini, keadaan sosial yang diteliti telah ditentukan oleh peneliti, yang kemudian disebut sebagai variabel penelitian. Dengan menggunakan skala Likert, variabel yang akan diukur dibagi menjadi beberapa indikator. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Dalam hal ini peneliti menggunakan pernyataan yang terdiri dari 5

kategori, yaitu: Sangat Setuju (SS) 5 poin, Setuju (S) 4 poin, Netral (N) 3 poin, Tidak Setuju (TS) 2 poin, dan Sangat Tidak Setuju (STS) 1 poin. Untuk pertanyaan kuisioner dalam kuisioner burnout terdapat 10 butir pertanyaan dengan nilai minimal 10 serta nilai maksimal adalah 50. Dan kuisioner Kinerja terdapat 10 butir pertanyaan dengan nilai maksimal 50 serta nilai minimal 10.

Variabel peneltian terdiri dari Variabel terikat (dependen) adalah Variabel yang dipengaruhi oleh variable bebas. Variable ini akan digunakan untuk penelitian di Puskesmas Singosari terhadap *Burnout Syndrome* yang berpengaruh terhadap kinerja dari petugas kesehatan. Indikator kinerja adalah: Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Efektifitas. Variabel bebas (independen) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat, baik secara positif maupun negatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Burnout* yang terdiri dari 3 indikator atau dimensi yaitu: kelelahan emosional, depersonalisasi, reduced personal accomplishment. Analisis

data dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman Rho dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

#### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### 1. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Untuk mengetahui hubungan burnout terhadap kinerja pegawai peneliti menyiapkan kuisioner yaitu kuisioner tentang MBI juga kuisioner tentang kinerja

##### A. JENIS KELAMIN

Tabel Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Puskesmas Singosari.

| Jenis Kelamin | Jumlah (n) | Prosentase (%) |
|---------------|------------|----------------|
| Laki Laki     | 8          | 14,8 %         |
| Perempuan     | 46         | 85,2 %         |
| Total         | 54         | 100.0 %        |

Sumber: diolah

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Jumlah responden perempuan mencapai 46 orang, yang setara dengan 85,2% dari total keseluruhan responden. Sementara itu, jumlah responden laki-laki jauh lebih sedikit, yaitu hanya sebanyak 8 orang atau sekitar 14,8%. dalam penelitian ini Perempuan lebih banyak jumlahnya daripada laki-laki.

#### B. PENDIDIKAN TERAKHIR

Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Puskesmas Singosari

| <b>Pendidikan Terakhir</b> | <b>Jumlah (n)</b> | <b>Prosentase (%)</b> |
|----------------------------|-------------------|-----------------------|
| SMK/SMA                    | 1                 | 1,90 %                |
| Diploma                    | 20                | 37,0 %                |
| Sarjana                    | 33                | 61.11%                |
| Total                      | 54                | 100,0 %               |

Sumber: diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan Sarjana, yaitu sebanyak 33 orang (61,11%). Tingkat pendidikan tertinggi yang dimiliki responden adalah Sarjana, sementara tingkat pendidikan terendah adalah SMK/SMA, yang hanya dimiliki oleh 1 responden.

Selain itu, 20 responden yang riwayat pendidikan diploma.

Tabel Prosentase Burnout di Puskesmas Singosari

| <b>Burnout</b> | <b>Jumlah</b> | <b>Prosentase</b> |
|----------------|---------------|-------------------|
| Burnout Tinggi | 18            | 33,3%             |
| Burnout Rendah | 36            | 66,7%             |

Dari total 54 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 36 orang (66,7%) termasuk dalam kategori burnout rendah, sedangkan 18 orang lainnya (33,3%) tergolong mengalami burnout tinggi. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat burnout yang rendah.

Tabel Kinerja Tenaga Kesehatan

| <b>Kinerja Tenaga Kesehatan</b> | <b>F</b> | <b>%</b> |
|---------------------------------|----------|----------|
| Kinerja Baik                    | 44       | 81,5     |
| Kinerja Kurang Baik             | 10       | 18,5     |
| Total                           | 54       | 100      |

Merujuk pada data yang disajikan dalam tabel, mayoritas responden tergolong memiliki kinerja tenaga kesehatan yang baik, yaitu sebanyak 44 orang (81,5%). Sementara itu, sebanyak 10 responden (18,5%) dikategorikan memiliki kinerja yang kurang baik. Temuan ini menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan yang menjadi responden dalam penelitian ini menunjukkan performa kerja yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan.

## 2. Burnout Tinggi

Sebanyak 10 responden (18,5%) dari total responden menunjukkan tingkat burnout tinggi namun tetap memiliki kinerja baik. Sedangkan sebanyak 8 orang (14,8%) dari total responden memiliki burnout tinggi dan kinerjanya kurang baik. Total yang termasuk dalam burnout tinggi adalah 18 responden (33,3%) dari total responden.

## 3. Burnout Rendah

Sebanyak 34 orang (63,0%) mengalami burnout rendah dan

memiliki kinerja yang baik. Sedangkan tenaga kesehatan dengan kinerja kurang baik hanya 2 responden (3,7%) mengalami burnout rendah namun memiliki kinerja yang kurang baik. Total yang mengalami burnout rendah adalah 36 responden (66,7%) dari seluruh responden.

## 4. Total Responden

Total tenaga kesehatan yang memiliki kinerja baik adalah 44 responden (81,5%). Jumlah tenaga kesehatan yang memiliki kinerja kurang baik adalah 10 responden (18,5%). Total seluruh responden adalah 54 orang (100%). Sebanyak 36 responden (66,7%) mengalami burnout rendah, dan 18 responden (33,3%) mengalami burnout tinggi. Sementara itu, 44 responden (81,5%) memiliki kinerja baik, dan 10 responden (18,5%) berkinerja kurang baik.

| Keterangan                                                  | Korelasi Spearman rank |                |
|-------------------------------------------------------------|------------------------|----------------|
|                                                             | $r_s$                  | <i>P Value</i> |
| Korelasi Burnout dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Singosari | 0,139                  | 0,317          |

Hasil uji Spearman Rank menunjukkan nilai  $p = 0,317$  dan  $r = 0,139$ , yang menunjukkan yang tidak signifikan antara tingkat burnout dan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari. Korelasi yang didapat termasuk dalam kategori sangat lemah ( $r < 0,20$ ).

## 5. Pembahasan

Dalam penelitian bahwa burnout tidak berhubungan yang terlihat signifikan dengan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari. Hasil dari penghitungan frekuensi menunjukkan bahwa di UPTD Puskesmas Singosari, sebagian besar dari responden adalah perempuan, yaitu 46 orang dari total 54 responden yang bekerja sebagai tenaga kesehatan. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden dikategorikan memiliki pendidikan sarjana, sebanyak 33 orang responden (61,11%). Dari 54 orang yang merespons, 36 orang mengalami burnout dengan tingkat rendah (66,7%), sedangkan 18 orang

mengalami burnout dengan tingkat tinggi (33,3%).

Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari memiliki kinerja baik, yaitu sebanyak 44 orang (81,5%), sedangkan sisanya, sebanyak 10 orang (18,5%), dikategorikan kinerja kurang baik. Proporsi ini menggambarkan bahwa secara umum tenaga kesehatan mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif meskipun dihadapkan pada tantangan pekerjaan yang berpotensi menimbulkan burnout.

Temuan ini diperkuat oleh hasil analisis korelasi menggunakan uji Spearman Rank yang menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,139 dengan tingkat signifikansi 0,317. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan kinerja tenaga kesehatan. Dengan demikian, burnout dalam konteks ini tidak secara langsung memengaruhi kinerja pegawai.

Hubungan antara burnout dan kinerja yang tidak signifikan mungkin bisa

dijelaskan oleh beberapa kemungkinan. Menurut Robbins (2010), Kinerja seseorang tidak ditentukan oleh satu hal saja, tetapi muncul dari pengaruh gabungan antara motivasi, kemampuan diri, cara seseorang memahami tugasnya, serta bantuan yang diberikan oleh perusahaan. Dalam hal ini, tenaga kesehatan yang mengalami burnout mungkin masih bisa tetap menjalankan tugasnya dengan baik karena adanya motivasi dari dalam diri sendiri, rasa tanggung jawab terhadap pasien, serta dukungan dari teman kerja atau atasan. Hal ini juga sejalan dengan pandangan Maslach dan Jackson (1986) bahwa dampak burnout terhadap kinerja tidak selalu langsung terlihat, terutama dalam profesi yang memiliki tuntutan moral dan profesional yang tinggi seperti tenaga kesehatan.

Meskipun tiga puluh tiga persen responden mengalami burnout yang tinggi, yang lain tetap menunjukkan kinerja yang baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Ade Fauzi (2023) yang juga menemukan bahwa burnout tidak memengaruhi kinerja secara signifikan di Puskesmas

Kresek. Hal ini dapat dijelaskan oleh adanya faktor kompensasi internal seperti profesionalisme atau dukungan sosial di tempat kerja.

## **V. PENUTUP**

### **1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang dampak tingkat burnout terhadap prestasi kerja para tenaga kesehatan di UPTD Puskesmas Singosari, dapat disimpulkan bahwa: Sebagian besar responden menunjukkan tingkat burnout yang rendah, yaitu sebanyak 34 orang (55,73%). Selain itu, mayoritas tenaga kesehatan menunjukkan kinerja yang baik, dengan jumlah 44 responden (72,13%).

Hasil analisis bivariat dengan uji Spearman Rank menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat burnout dan performa para tenaga kesehatan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,139 dengan tingkat signifikansi 0,317 ( $p > 0,05$ ). Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, burnout tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari.

Berdasarkan hasil analisis data di UPTD Puskesmas Singosari, mayoritas responden merupakan tenaga kesehatan perempuan (85,2%) dan memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (61,11%). Sebagian besar responden mengalami tingkat burnout yang rendah (66,7%) dan memiliki kinerja yang tergolong baik (81,5%).

Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks waktu (masa pandemi) dan lokasi penelitian.

Oleh karena itu, meskipun burnout merupakan faktor psikologis yang signifikan, dalam penelitian ini tidak terbukti menjadi penyebab utama menurunnya kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Singosari. Hasil uji statistik dengan Spearman Rank menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat burnout dan kinerja tenaga kesehatan ( $p = 0,317$ ;  $r = 0,139$ ), yang menunjukkan kekuatan hubungan yang lemah. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, burnout tidak berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Saran**

a) Disarankan agar pimpinan Puskesmas terus menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Meskipun hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, upaya pencegahan terhadap burnout tetap penting dilakukan melalui manajemen beban kerja yang proporsional, peningkatan dukungan sosial di tempat kerja, serta pelatihan manajemen stres secara berkala.

b) Diharapkan tenaga kesehatan dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental dan fisik dalam menjalankan tugas. Strategi pengelolaan stres, seperti teknik relaksasi, komunikasi efektif, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sebaiknya diterapkan untuk meminimalkan risiko burnout.

c) Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal jumlah sampel yang hanya mencakup satu lokasi dan menggunakan pendekatan cross-sectional. Karena itu, disarankan untuk melakukan

penelitian lanjutan dengan cakupan wilayah yang lebih luas, jumlah responden yang lebih banyak, serta menerapkan pendekatan longitudinal agar dapat mengevaluasi dampak burnout terhadap kinerja dalam jangka panjang. Selain itu, dapat ditambahkan variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau dukungan organisasi untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif.

d) Diharapkan hasil penelitian ini menjadi pertimbangan dalam merumuskan kebijakan peningkatan mutu pelayanan kesehatan, khususnya terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia. Intervensi kebijakan yang mendukung kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan secara berkelanjutan dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja secara keseluruhan.

## VI. Daftar Pustaka

- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2019). *Burnout: The Cost of Caring*. Psychology Press.
- Fauzi, A. (2023). *Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Kresek*. Tangerang: STIKES Mitra Husada.
- Pratitya, R. (2019). *Burnout dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Perawat*. Jurnal Kesehatan Masyarakat.
- Azzahroh, P., Kurniati, D., & Reksaningtyas, A. (April 2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan IGD
- Putra, I. G., Zefriyenni, Z., & Lusiana. (2022). *Pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan*. Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK, 7(2), 168–175. <https://doi.org/10.35134/jbeu-piypatk.v7i2.160>
- Wikipedia contributors. (n.d.). *Spearman's rank correlation coefficient*. Wikipedia. Retrieved July 25, 2025, from [https://en.wikipedia.org/wiki/Spearman%27s\\_rank\\_correlation\\_coefficient](https://en.wikipedia.org/wiki/Spearman%27s_rank_correlation_coefficient)
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and work today: An introduction to industrial and organizational psychology* (10th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Education, Inc. 2023.
- Arnita Utari, I. A. L., & Mulyanti, D. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan di rumah sakit: Tinjauan teoritis.

- Feby Anggara, I. M., Santika Sari, N. L. W., Dwiputra, F., Yanti, K. I., & Widarnandana, I. G. D. (2020). Instrumen pengukuran burnout pada pekerja industri pariwisata di Badung.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). *Burnout: The cost of caring*. Malor Books.
- Nursalam. (2020). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (5th ed.). Salemba Medika.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sihotang, H. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Santoso, D. (2021, Juni). Laporan nasional tingkat burnout tenaga kesehatan. *CNN Indonesia*.
- Hendarwati, M. (2015). Hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri (Skripsi tidak dipublikasikan). STIKES Kusuma Husada Surakarta
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- WHO. (2019). Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases.
- Asmoro, A. (2018). Hubungan burnout dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya.
- Putra, M. R. (2023). *Analisis leadership, reinforcement, dan beban kerja terhadap burnout pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri*. Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS Dr. Soetomo, **9**(2), 87–95. <https://doi.org/10.29241/jmk.v9i2.1467>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia.** (2019, 16 Oktober). *Peraturan Menteri*

*Kesehatan Nomor 43  
Tahun 2019 tentang Pusat  
Kesehatan Masyarakat  
[Permenkes No. 43/2019].*