

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA MADURA**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan untuk melengkapi sebagian persyaratan dalam memperoleh gelar  
Sarjana Kesehatan (S.Kes)



**Oleh**

**YANUAR EFENDI**  
**NIM. 21170010007**

**PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN  
UNIVERSITAS NOOR HUDA MUSTOFA  
2025**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DI RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA MADURA**

**NASKAH PUBLIKASI**

**Oleh**

**YANUAR EFENDI  
NIM.21170010007**

Telah disetujui pada tanggal:

Bangkalan,

Pembimbing

**Eka Suci Daniyanti, S.KM., M.P.H  
NIDN.0722058501**

## PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT ANNA MEDIKA MADURA

Yanuar Efendi<sup>1</sup>, Eka Suci Daniyanti<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Universitas Noor Huda Mustofa, Indonesia

<sup>2</sup> Afiliasi/ asal Institusi, Negara

\*email: efendiyanuar15@gmail.com

---

### ABSTRAK

*Burnout* adalah keadaan kelelahan yang disebabkan oleh pekerjaan berlebihan yang dilakukan secara terus-menerus dan tanpa variasi. Berdasarkan hasil wawancara studi pendahuluan di Rumah Sakit Anna Medika Madura, karyawan menyampaikan jika merasa jenuh dan stres dengan pekerjaannya, sering terjadi kegagalan dalam berkomunikasi dan masih banyak karyawan yang belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dari rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* dan dilakukan di Rumah Sakit Anna Medika Madura pada bulan Juni 2025. Populasi penelitian sebanyak 170 responden dengan sampel 119 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner dan Analisis univariat dan bivariat data menggunakan uji *sperman's rank*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa setengah responden mengalami *Burnout* tinggi, yaitu sebanyak 70 responden (58,8 %). dan sebagian besar responden memiliki kinerja cukup, yaitu sebanyak 65 responden (54.6%). Hasil tabulasi silang mengalami *burnout* tinggi dengan kinerja cukup sebanyak 37 responden (31,1%), dan sebagian kecil karyawan mengalami *burnout* tinggi dengan kinerja baik sebanyak 31 responden (21,1%). Berdasarkan hasil uji statistik *sperman's rank* yang diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0.335 > \alpha = 0.05$ , sehingga hipotesis  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dengan demikian tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura.

Disarankan Rumah Sakit untuk meningkatkan ketersediaan sumber daya manusia di setiap ruangan, meningkatkan kemampuan, keterampilan serta sikap profesional pada karyawan, serta menumbuhkan rasa empati terhadap kondisi karyawan.

**Kata kunci : *Burnout*, Kinerja, Karyawan**

# **THE EFFECT OF BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT ANNA MEDIKA HOSPITAL, MADURA**

**Yanuar Efendi<sup>1</sup>, Eka Suci Daniyanti<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>**University Of Noor Huda Mustofa, Indonesia**

<sup>2</sup>**Affiliation, Cauntry**

\*email: efendiyanuar15@gmail.com

---

## **ABSTRACT**

*Burnout is a state of exhaustion caused by excessive work performed continuously and without variation. Based on a preliminary study at Anna Medika Hospital, Madura, employees reported feeling bored and stressed with their work, frequent communication breakdowns, and many employees still struggled to balance work and family time. Consequently, many employees resigned from the hospital. This study aims to analyze the effect of burnout on employee performance at Anna Medika Hospital, Madura.*

*This study used a quantitative research method with a cross-sectional approach and was conducted in June 2025. The study population was 170 respondents with a sample of 119 respondents selected using a purposive sampling technique. Data collection was carried out using a questionnaire and data analysis using the Spearman's rank test.*

*The results of the study showed that half of the respondents experienced high burnout, namely 70 respondents (58.8%) and almost half of the respondents had sufficient performance, namely 65 respondent (54.6%). The results of the cross tabulation experienced high burnout with sufficient performance as many as 37 respondents (31.1%), and a small number of employess experienced high burnout with good performance as many as 31 respondents (21.1%). Based on the results of the sperman's rank statistical test obtained a p value of 0.335 > a (0.05), so that the hypothesis Ho is accepted and H0 is rejected. Thus, there is no effect of burnout on employee performance at Anna Medika Madura Hospital.*

*It is recommended that hospitals increase the availability of human resources in the room, improve the abilities, skills and professional attitudes of employees, and foster a sense of empathy for employee conditions.*

**Keywords: Burnout, Perfomance, Employees**

I. PENDAHULUAN

Burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga komponen, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan penghargaan terhadap diri sendiri dalam melaksanakannya. Kondisi ini juga dapat mengurangi motivasi kerja pada individu (Maslach, 2001). Cherniss menekankan bahwa *burnout* pada karyawan umumnya terjadi akibat tekanan atau beban kerja yang berlebihan, yang membuat mereka merasa tidak nyaman dan kurang bahagia dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan adalah seseorang yang bekerja untuk suatu perusahaan atau organisasi dengan status sebagai pegawai tetap atau kontrak.

Tenaga kesehatan berisiko mengalami *burnout* hingga 54,1% akibat kurangnya pengetahuan, beban kerja yang tinggi, serta faktor-faktor lain yang terkait dengan pekerjaan (Fauzi, 2023). Menurut Atmaja & Suana (2019) dampak *burnout* bisa mempengaruhi individu dan organisasi tersebut. Bagi individu, dampak *burnout* yang dirasakan juga akan dirasakan oleh orang lain penerima pelayanan dan keluarga. Orang yang mengalami *burnout* akan merasa lebih mudah emosional, minat dan energi terhadap pekerjaan berkurang, merasa bosan, mudah tersinggung, apatis hingga depresi, dan menurunnya Performance karyawan itu sendiri.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Anna Medika Madura peneliti melakukan wawancara dengan koordinator sumber daya manusia (SDM) dimana karyawan menyampaikan jika merasa jenuh dan stres dengan pekerjaannya, sering terjadi kegagalan dalam berkomunikasi dan masih banyak karyawan yang belum bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Sehingga banyak karyawan yang mengundurkan diri dari rumah sakit tersebut. Berdasarkan rekapitulasi data di Rumah Sakit Anna Medika Madura menunjukkan kinerja karyawan masih belum mencapai kategori baik dikarenakan nilai kinerja karyawan masih dibawah 80, sedangkan kinerja karyawan dikategorikan baik apabila nilai kinerjanya antara 80-89. (Wartati, 2024) Oleh karena itu, penulis mengangkat penelitian dengan judul ”Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura”.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan *Cross Sectional*. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 responden dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Anna Medika Madura Kabupaten Bangkalan dan waktu penelitian pada bulan Mei 2025. Alat pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang diberikan kepada responden dengan metode pengukuran skala likert.

III. HASIL PENELITIAN

A. HASIL DATA UMUM

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

| No    | Usia                       | Frekuensi | Presentase % |
|-------|----------------------------|-----------|--------------|
| 1     | Remaja akhir (17-25 tahun) | 28        | 23.5         |
| 2     | Dewasa awal (26-29 tahun)  | 84        | 70.6         |
| 3     | Dewasa akhir (30-45 tahun) | 7         | 5.9          |
| Total |                            | 119       | 100          |

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 1. diatas didapatkan usia sebagian besar responden berada pada rentan usia di antara dewasa awal (26-30 Tahun) sejumlah 84 (70,6%).

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

| No           | Jenis Kelamin | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------|-----------|------------|
| 1            | Laki-laki     | 44        | 37.0       |
| 2            | Perempuan     | 75        | 63.0       |
| <b>Total</b> |               | 119       | 100        |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel 2. diatas menunjukkan petugas sebagian besar berjenis kelamin perempuan sejumlah 75 (63.0%).

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Posisi Kerja**

| No           | Posisi Kerja              | Frekuensi | Presentase |
|--------------|---------------------------|-----------|------------|
| 1            | IGD                       | 13        | 10.9       |
| 2            | Rekam Medis               | 9         | 7.9        |
| 3            | Instalasi Farmasi         | 14        | 11.8       |
| 4            | Laboratorium              | 7         | 5.9        |
| 5            | Fasilitas Rumah Sakit     | 4         | 3.4        |
| 6            | CSSD                      | 1         | 0.8        |
| 7            | Gizi                      | 3         | 2.5        |
| 8            | Ranap                     | 7         | 5.9        |
| 9            | Radiologi                 | 4         | 3.4        |
| 10           | IT                        | 1         | 0.8        |
| 11           | Casemix                   | 4         | 3.4        |
| 12           | Manajemen Keuangan        | 1         | 0.8        |
| 13           | Manajemen Penunjang Medis | 1         | 0.8        |
| 14           | Ranap Intensif            | 1         | 0.8        |
| 15           | Manajemen Keperawatan     | 1         | 0.8        |
| 16           | NICU                      | 3         | 2.5        |
| 17           | Rawat Jalan               | 10        | 8.4        |
| 18           | Ponek                     | 3         | 2.5        |
| 19           | Kamar Bersalin            | 12        | 10.1       |
| 20           | ICU                       | 4         | 3.4        |
| 21           | SDM                       | 1         | 0.8        |
| 22           | Kamar Operasi             | 6         | 5.0        |
| 23           | Ranap Bedah               | 1         | 0.8        |
| 24           | Ranap Medik               | 8         | 6.7        |
| <b>Total</b> |                           | 119       | 100        |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan tabel 3. diatas menunjukkan sebagian besar posisi kerja karyawan di Instalasi Farmasi sebanyak 14 (11.8%) karyawan.

## **B. HASIL DATA KHUSUS**

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan *Burnout***

| No           | Burnout | Frekuensi | Presentase % |
|--------------|---------|-----------|--------------|
| 1            | Tinggi  | 70        | 58.8         |
| 2            | Rendah  | 49        | 41.2         |
| <b>Total</b> |         | 119       | 100          |

*Sumber : Data Primer, 2025*

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Anna Medika Madura pada tabel 4.4 diatas menunjukan bahwa setengah responden mengalami *Burnout* tinggi, yaitu sebanyak 70 responden (58,8 %).

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan**

| No           | Kinerja karyawan | Frekuensi | Presentase % |
|--------------|------------------|-----------|--------------|
| 1            | Baik             | 114       | 95.8         |
| 2            | Kurang           | 5         | 4.2          |
| <b>Total</b> |                  | 119       | 100          |

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Anna Medika Madura pada tabel 5. diatas menunjukan bahwa hampir seluruh responden memiliki kinerja baik, yaitu sebanyak 114 responden (95.8%).

**Tabel 6. Tabulasi Silang Antara *Burnout* Terhadap Kinerja**

| <i>Burnout</i>           | Kinerja |                                              |        |     | Total |      |
|--------------------------|---------|----------------------------------------------|--------|-----|-------|------|
|                          | Baik    |                                              | Kurang |     |       |      |
|                          | F       | %                                            | F      | %   | F     | %    |
| Tinggi                   | 68      | 67.1                                         | 2      | 1.7 | 70    | 58.8 |
| Rendah                   | 46      | 46.9                                         | 3      | 2.5 | 49    | 41.2 |
| Total                    | 114     | 95.8                                         | 5      | 4.2 | 119   | 100  |
| Uji statistic Chi-Square |         | p-value= 0.402 < $\alpha=0.05$<br>PR = 0.451 |        |     |       |      |

Sumber : Data Sekunder, 2025

Berdasarkan hasil tabulasi silang pada tabel 4.6 diatas menunjukan bahwa sebagian besar karyawan mengalami *burnout* tinggi dengan kinerja baik sebanyak 68 responden (67,1%), dan hampir setengah karyawan mengalami *burnout* rendah dengan kinerja baik sebanyak 46 responden (46,9%). Hasil uji statistik uji *chi square* diperoleh nilai p-value= 0.406 >  $\alpha=0.05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura. Dilihat dari nilai PR = 0,451 ; CI 95% (0,072-2,805) mencakup < 1 yang diinterpretasikan bahwa karyawan dengan *burnout* tinggi berpeluang 0,451 kali memiliki hasil kinerja baik.

#### IV. PEMBAHASAN

##### A. *Burnout* pada karyawan Rumah Sakit

Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika setengah dari responden mengalami *burnout* tinggi yakni sebanyak 58,8%. Dari data tersebut dapat diketahui jika sebagian besar karyawan mengalami *burnout* tinggi, peneliti mengidentifikasi penyebab *burnout* tinggi dalam bekerja yaitu beban kerja dan kontrol terhadap pekerjaan yang tinggi.

Kejadian *burnout* di Rumah Sakit Anna Medika Madura berdasarkan usia sebagian besar responden dengan usia 26-30 Tahun (dewasa awal) mengalami *burnout*, dan sebagian besar dialami oleh perempuan yaitu sebanyak 41 responden (69,5%). Kejadian *burnout* di Rumah Sakit Anna Medika Madura pada seluruh unit kerja mengalami *burnout* rendah sehingga bisa simpulkan jika posisi kerja bukan menjadi faktor yang mempengaruhi kejadian *burnout* pada karyawan di Rumah Sakit tersebut.

##### B. Kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura

Kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura menunjukan bahwa hampir seluruh mempunyai kinerja baik, yaitu sebanyak 114 responden (95,8%). Peneliti mengidentifikasi hasil kinerja karyawan telah memenuhi target yang telah ditetapkan oleh rumah sakit, karyawan telah menggunakan waktu dengan efektif dan efisien dalam pekerjaan, kualitas pekerjaan sudah sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Menurut Sedarmayanti (2017) dalam Sukmawati et al., (2023) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja,

seperti sikap dan keadaan mental (termasuk motivasi, disiplin, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, kepemimpinan dalam manajemen, penghasilan, gaji dan kesehatan, perlindungan sosial, atmosfer kerja, fasilitas serta infrastruktur, teknologi dan peluang untuk meraih prestasi.

**C. Pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura**

Hasil uji statistik uji *chi square* diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0.406 > \alpha = 0.05$  yang artinya  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak dengan interpretasi tidak terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura. Bila dilihat nilai PR (*prevalensi ratio*) = 1,035 ; CI 95% (0,953-1,123) mencakup  $> 1$  yang diinterpretasikan bahwa karyawan yang memiliki kinerja baik berpeluang 1,3 kali terhadap kejadian *burnout*.

**V. KESIMPULAN**

Karyawan di Rumah Sakit Anna Medika sebagian besar mengalami *burnout* tinggi yakni sebanyak 58,8%.

Kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura menunjukkan bahwa hampir seluruhnya mempunyai kinerja baik, yaitu sebanyak 114 responden (95,8%).

Tidak ada pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Anna Medika Madura dengan nilai PR = 0,451 artinya karyawan dengan *burnout* tinggi berpeluang 0,451 kali memiliki hasil kinerja baik.

**VI. SARAN**

**A. SARAN TEORITIS**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas wawasan ilmiah tentang pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit dan memperkaya teori yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk menjadikan penelitian ini sebagai referensi awal dalam meneliti faktor-faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja.

**B. SARAN PRAKTIS**

Diharapkan karyawan tetap mengoptimalkan kinerja agar mendapatkan kualitas kerja yang lebih baik. Disarankan Rumah Sakit untuk meningkatkan ketersediaan sumber daya manusia di setiap ruangan, meningkatkan kemampuan, keterampilan serta sikap profesional pada karyawan, serta menumbuhkan rasa empati terhadap kondisi karyawan. Diharapkan pasien dan masyarakat dapat lebih aktif dalam memberikan umpan balik dan masukan mengenai kinerja karyawan yang dirasakan, sehingga pihak Rumah Sakit dapat terus memperbaiki kinerja karyawan sesuai yang diharapkan.

**VII. DAFTAR PUSTAKA**

Fauzi, A. (2023). *Pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kresek Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang tahun 2023*. 1(2).

Sukmawati, A., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2023). Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(1), 239–248. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v2i1.622>

Wartati, N. (2024). *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan RS Annisa Bogor*.