

MANUSKRIP YANUAR EFENDI

11-9-2025 - Saidul Ibad.pdf

by nhmperpustakaan@gmail.com 1

Submission date: 11-Sep-2025 07:18PM (UTC-0700)

Submission ID: 2744630191

File name: MANUSKRIP_YANUAR_EFENDI_11-9-2025_-_Saidul_Ibad.pdf (1.31M)

Word count: 3554

Character count: 14105

**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

²
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 Efendi¹, Eka Suci Daniyanti²

¹ Universitas Noor Huda Mustofa, Indonesia

² Afiliasi/ asal Institusi, Negara

*email: cfendiyanuar15@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 Efendi¹, Eka Suci Daniyanti²

¹University Of Noor Huda Mustofa, Indonesia

²Affiliation, Cauntry

*email: cfendiyanuar15@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 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 employees experienced high burnout with good performance as many as 31 respondents (21.1%). Based on the results of the Spearman's rank statistical test obtained a p value of 0.335 > α (0.05), so that the hypothesis H_0 is accepted and H_1 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, Performance, 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
	Total	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
	Total	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
	Total	119	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Anna Medika Madura pada tabel 4.4 diatas menunjukkan 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
Total		119	100

Sumber : Data Primer, 2025

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Anna Medika Madura pada tabel 5. diatas menunjukkan 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		<i>p-value</i> = 0.402 < α =0.05				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 > α =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 Kresik 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*.

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

7%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

5%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to IAIN Purwokerto Student Paper	2%
2	repository.stikesnhm.ac.id Internet Source	1%
3	Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia Student Paper	1%
4	Submitted to Universitas Sam Ratulangi Student Paper	1%
5	Mia Hardina, Resista Vikaliana. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mora Telematika Indonesia Jakarta", Abiwara : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis, 2020 Publication	1%
6	Submitted to unimal Student Paper	1%
7	Else Agustina, Nikma Fitriasaki, Silvia Candradewi, Ninik Pujaning Dyah. "Identifikasi waste: pentingkah dalam pengendalian biaya kualitas dan profitabilitas rumah sakit?", JHeS (Journal of Health Studies), 2019 Publication	<1%
8	ejournal.stikeseub.ac.id Internet Source	<1%
9	eprints.ums.ac.id Internet Source	<1%

10	journal2.unusa.ac.id Internet Source	<1 %
11	jurnal.payungnegeri.ac.id Internet Source	<1 %
12	docobook.com Internet Source	<1 %
13	international.arimbi.or.id Internet Source	<1 %
14	lppmdianhusada.ac.id Internet Source	<1 %
15	Submitted to Sekolah Tinggi Pariwisata Ambarrukmo Yogyakarta Student Paper	<1 %
16	jurnal.unived.ac.id Internet Source	<1 %
17	mail.online-journal.unja.ac.id Internet Source	<1 %
18	www.ejournal.pelitaindonesia.ac.id Internet Source	<1 %
19	ojs3.unpatti.ac.id Internet Source	<1 %
20	Submitted to Fakultas Hukum Student Paper	<1 %
21	Submitted to LPPM Student Paper	<1 %
22	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
23	jhj.fik-unik.ac.id Internet Source	<1 %

24

Meidūnienė, Žaneta. "Visuomenės Sveikatos Specialistų Psichosocialinių Darbo Aplinkos Veiksnių Sąsajos su Subjektyviai Vertinama Sveikata COVID-19 Pandemijos Metu", Lithuanian University of Health Sciences (Lithuania), 2024

Publication

<1%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off