

**ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN
DUKUNGAN SOSIAL TERHADAP *BURNOUT* PADA TENAGA
KESEHATAN UPT PUSKESMAS GANDRUNGMANGU 1
KABUPATEN CILACAP**

Sangidah

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 32 tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari hasil jawaban responden yang dikumpulkan dengan bantuan kuesioner. Pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner mengenai identitas responden dan menggunakan tabel pernyataan.

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Data dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows version 22.0*.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F hasilnya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, sedangkan variabel stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini berarti 53% variasi dari *burnout* dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Dukungan Sosial, *Burnout*.

PENDAHULUAN

Keberadaan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 sebagai salah satu unit pelaksana teknis yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di Kecamatan Gandrungmangu Kabupaten Cilacap tidak lepas dari peran tenaga kesehatan yang merupakan sumber daya penggerak jalannya praktek kegiatan medis yang berlangsung. Peran tenaga kesehatan yang dituntut untuk selalau bersikap profesional sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) membuat UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 dapat melaksanakan fungsi-fungsinya dengan baik seperti melaksanakan fungsi manajerial, melakukan pemeriksaan dan pengobatan penderita, menerima rujukan dan konsultasi, mengkoordinir kegiatan penyuluhan kesehatan masyarakat, serta mengkoordinir

pembinaan peran serta masyarakat dalam meningkatkan kesehatan. Akan tetapi, tercapainya keberhasilan pelaksanaan fungsi-fungsi UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 yang di dukung oleh tenaga kesehatan yang handal membuat tenaga kesehatan merasakan peningkatan beban kerja yang akan memicu timbulnya stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak pada munculnya *burnout*.

Tenaga kesehatan baru yang pada awal masuk di lingkungan kerjanya cenderung mengalami stres kerja dan rentan terhadap tekanan psikologis di tempat kerja (Lavoie *et al.*, 2008). Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan harus beradaptasi dengan lingkungan kerja dan berlatih mengenai standar idealisme profesi dan menjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun pasien. Tahun pertama bagi tenaga kesehatan merupakan hal yang penting memulai untuk membangun kepercayaan diri dan tingkat kelelahan kerjanya pun lebih tinggi dari pada tenaga kesehatan berpengalaman (Leither, 2010).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 tugas pokok tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis antara lain bertugas memberikan pelayanan kesehatan seperti pengobatan pada pasien rawat jalan maupun rawat inap, mempersiapkan perawatan gawat darurat segera, stabilitas penyelamatan hidup, mengangkut pasien yang sakit atau terluka ke fasilitas pelayanan gawat darurat dan bedah seperti rumah sakit dan pusat trauma bila memungkinkan, merencanakan dan melaksanakan program kerja, memelihara peralatan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu *shift* pagi (pukul 08:00-14:00 wib), *shift* siang (pukul 14:00-20:00 wib) dan *shift* malam (pukul 20:00-08:00 wib).

Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 merasakan beban kerja yang tidak jauh berbeda di setiap ruangan. Bagi tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di ruang Unit Gawat Darurat (UGD) berganti *shift* 6 kali dalam waktu satu minggu, sedangkan di ruang jaga bidan dan ruang rawat inap berganti *shift* 5 kali dalam waktu satu minggu. Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis pada *shift* malam biasanya lebih sedikit dari pada *shift* pagi dan siang. Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis pada *shift* malam selalu diuntut untuk tepat waktu dalam memeriksa keadaan pasien dan pemberian obat, meskipun jumlah tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis *shift* pagi lebih banyak dari pada *shift* malam, tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis *shift* pagi juga harus menangani pekerjaan non medis seperti melayani pendaftaran, pekerjaan administrasi, dinas keluar kantor, dan membuat program kerja. Program kerja yang harus dibuat biasanya dibebankan kepada masing-masing tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis. Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang diberi tugas untuk membuat program kerja harus menyelesaikannya dalam kurun waktu satu bulan, dari informasi yang diperoleh seorang tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis terkadang ditugaskan untuk membuat 3 program kerja yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Permasalahan lain yang dapat menimbulkan stres kerja yang memungkinkan munculnya kecenderungan *burnout* adalah kondisi lingkungan kerja seperti

kondisi fisik gedung. Ukuran ruang UGD adalah 6 x 2,5 m, ruang jaga adalah 8 x 2 m, ruang KIA, ruang gigi, dan apotek adalah 3,5 x 4,25 m, sedangkan untuk ruang lainnya rata-rata berukuran 4 x 5 m. Ruangan yang tersedia sudah dilengkapi dengan meja kerja, lemari arsip, lemari obat, tempat tidur pasien, dan tempat peralatan medis membuat tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang bertugas merasa ruangan terkesan sempit dan pengap.

Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 mengalami stres kerja dapat dilihat dari gejala psikologisnya yaitu tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis merasa jenuh, agresif, mudah marah, dan tidak konsentrasi. Sedangkan dari gejala fisik muncul gejala psikosomatis seperti mengalami gangguan lambung, pusing, *migraine*, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, serta sering terserang flu dan susah tidur. Hal ini berdampak pada tingginya angka tidak masuk kerja, keterlambatan hadir, dan hubungan kerja menjadi tegang. Selain itu, dengan minimnya dukungan sosial yang diterima maka besar kemungkinan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis akan berpotensi mengalami kecenderungan *burnout*.

Tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 mendapatkan dukungan sosial yang rendah dari keluarga, rekan kerja, dan atasannya. Hasil wawancara yang dilakukan penulis didapatkan hasil bahwa tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis lebih banyak bersosialisasi dengan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang berada dalam satu bagian yang sama, sehingga komunikasi dengan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang berbeda bagian dapat dikatakan minim. Selain itu, tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang aktif di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 dan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang aktif di luar UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 hanya bersosialisasi satu kali dalam waktu satu minggu ataupun saat ada jadwal piket saja. Hal ini menyebabkan kurangnya keakraban antar tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis.

Profesi sebagai *social service* yang sangat berpotensi mengalami kecenderungan *burnout* dapat dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni, Asmony, dan Suryatni (2015) bahwa *burnout* mendapat pengaruh yang signifikan dari beban serta *burnout* mendapat pengaruh negatif dan signifikan dari dukungan sosial. Satriyo dan Survival (2014) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa *burnout* mendapatkan pengaruh yang signifikan dari stres kerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Purba, Yulianto, dan Widyanti (2007) membuktikan bahwa *burnout* juga mendapat pengaruh negatif dari dukungan sosial.

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dapat diidentifikasi bahwa *burnout* dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial, sedangkan pada objek penelitian yaitu UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 bahwa kecenderungan *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis sangat dipengaruhi oleh tingkat beban kerja yang cukup tinggi dan dengan bertambahnya beban kerja yang dirasakan membuat tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis mengalami stres kerja yang berkepanjangan yang mana sering terjadi pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang baru masuk kerja maupun pada tenaga kesehatan khususnya

tenaga para-medis yang sudah berpengalaman. Hal ini disebabkan oleh profesi sebagai *social service* yang membuat tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis dituntut harus mematuhi kode etik profesi dan melaksanakan kewajibannya dengan sebaik mungkin sehingga tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis harus lebih ekstra dalam menangani pasien, berhati-hati dalam bertindak dengan cepat dan tepat, serta mengerti pelayanan seperti apa yang diinginkan oleh pasien. Selain itu, tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis dalam melaksanakan tuntutan-tuntutan pekerjaannya membutuhkan dukungan sosial baik dari keluarga, rekan kerja, maupun atasannya. Jika tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis dengan banyak tuntutan pekerjaan mendapatkan dukungan sosial, maka mereka akan merasa memiliki tempat untuk bersandar di saat mereka sedang berada dalam tekanan. Dukungan sosial yang diterima oleh tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis akan menimbulkan dampak positif, yaitu rasa berharga, ketenangan batin, memberikan semangat dan rasa percaya diri sehingga tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis akan lebih baik dalam melakukan tugas-tugasnya. Jika tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis tidak mendapatkan dukungan sosial, mereka akan kebingungan dan merasa tidak ada tempat untuk mengadu permasalahannya. Keadaan yang demikian tentu akan berdampak negatif pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis dan akan berdampak buruk pada pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

1. *Burnout*

a. Definisi *Burnout*

Burnout merupakan sindrom kelelahan baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines dan Maslach, 1993). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Burnout adalah sebuah metafora yang umum digunakan untuk menggambarkan keadaan kelelahan mental. Awalnya, *burnout* dianggap terjadi secara eksklusif dalam memberikan pelayanan kepada manusia di antara mereka yang melakukan pekerjaan individu. Hal tersebut sering terjadi di kalangan orang dewasa yang sudah bekerja, mereka memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka sehingga fisik dan mentalnya mudah tertekan dan mengalami kelelahan (Schaufeli dalam Prijayanti, 2015).

b. Aspek-aspek *Burnout*

Maslach (1998) mengemukakan ada tiga dimensi *burnout*, yaitu:

a. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Menurut Maslach (1998) kelelahan emosional mengacu pada perasaan secara emosional yang terlalu berat dan kehabisan sumber daya emosi seseorang. Sumber utama dari kelelahan ini adalah beban kerja dan konflik pribadi di tempat kerja. Orang-orang yang merasa kehilangan energi ini akan merasa kesulitan dalam menghadapi hari lain atau kesulitan berhadapan dengan orang lain. Komponen kelelahan emosional ini merupakan dimensi dasar dari *burnout*.

b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Depersonalisasi mengacu pada sikap negatif, kasar, menjaga jarak dengan penerima layanan, menjauhnya seseorang dari lingkungan sosial, dan cenderung tidak peduli terhadap lingkungan serta orang-orang disekitarnya, kehilangan idealism. Perilaku tersebut adalah suatu upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan (Maslach, 1998).

c. *Reduced Personal Accomplishment*

Reduced personal accomplishment mengacu pada penilaian yang rendah terhadap kompetisi diri dan pencapaian keberhasilan diri dalam pekerjaan, ditandai dengan menurunnya *self-efficacy* yang telah dikaitkan dengan depresi dan ketidakmampuan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan dapat di perburuk oleh kurangnya dukungan sosial dan kesempatan untuk berkembang secara profesional. Pada dimensi ini, akan muncul perasaan tidak mampu dalam membantu klien sehingga menyebabkan rasa putus asa pada diri sendiri yang mengakibatkan kegagalan pada pekerjaan (Maslach, 1998).

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Hart dan Staveland (dalam Prijayanti, 2015) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang di terima. Beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. Everly (dalam Munandar, 2001) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yaitu timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif yaitu jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan ketrampilan atau potensi dari pekerjaan.

b. Aspek-aspek Beban Kerja

Hart dan Staveland (dalam Prijayanti, 2015) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, ukuran beban kerja fisik meliputi *physical demand* dan *effort*, sedangkan ukuran beban kerja mental

meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance*, dan *frustration level*. Adapun uraian dari masing-masing ukuran beban kerja adalah sebagai berikut:

a. *Physical Demand*

Physical demand yaitu besarnya aktivitas fisik yang dibutuhkan dalam melakukan tugas. Contoh: mendorong, menarik, memutar, mengontrol, menjalankan, dan lainnya.

b. *Effort*

Effort yaitu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performansi karyawan.

c. *Mental Demand*

Mental demand yaitu besarnya aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, dan longgar atau ketat.

d. *Temporal Demand*

Temporal demand yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Pekerjaan perlahan atau santai atau cepat, dan melelahkan.

e. *Performance*

Performance yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

f. *Frustration Level*

Frustration level yaitu seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

3. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Anoraga (2001) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan dilingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Stres kerja yang dikemukakan oleh Looker dan Gregson (dalam Suryaningrum, 2015) merupakan sebuah keadaan yang dialami ketika ada sebuah ketidaksesuaian atau ketimpangan antara tuntutan-tuntutan yang di terima dan kemampuan untuk mengatasinya.

Mendelson (dalam Tarwaka dkk, 2004) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu ketidakmampuan tenaga kerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam bekerja. Sementara Siagian (2014) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres mengakibatkan seseorang mengalami kelelahan kerja yang kemudian berlanjut pada kelelahan emosionalnya dan akan berpengaruh pada kelelahan secara fisik.

b. Aspek-aspek Stres Kerja

Uraian mengenai dimensi stres kerja yang dikelompokkan menjadi tiga kategori oleh Terry dan John (dalam Salmawati, 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Gejala Psikologis, seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Pegawai yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
- b. Gejala Fisik, seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenali dan non adrenali, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*, berkeringat, dan mudal lelah fisik.
- c. Gejala Perilaku, seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase.

4. Dukungan Sosial

a. Definisi Dukungan Sosial

Pierce (dalam Kail dan Cavanaugh, 2000) mendefinisikan hubungan sosial sebagai sumber emosional, informasional atau pendampingan yang diberikan oleh orang-orang disekitar individu untuk menghadapi setiap permasalahan dan krisis yang terjadi sehari-hari dalam kehidupan. Dimatteo (1991) mendefinisikan dukungan sosial sebagai dukungan atau bantuan yang berasal dari orang lain seperti teman, keluarga, tetangga, teman kerja, dan orang-orang lainnya.

Gottlieb (dalam Smet, 1994) menyatakan dukungan sosial terdiri dari informasi atau nasehat verbal maupun non verbal, bantuan nyata, atau tindakan yang di dapat karena kehadiran orang lain dan mempunyai manfaat emosional atau efek perilaku bagi pihak penerima. Saroson (dalam Smet, 1994) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah adanya transaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan.

b. Aspek-aspek Dukungan Sosial

House (dalam Smet, 1994) membedakan empat dimensi dukungan sosial, yaitu:

- a. Dukungan Emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian, dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan.
- b. Dukungan Penghargaan, terjadi lewat ungkapan hormat (penghargaan) positif untuk orang itu, dorongan maju atau persetujuan dengan gagasan atau perasaan individu, dan perbandingan positif orang itu dengan orang-orang lain. misalkan

dengan membandingkannya dengan orang lain yang lebih buruk keadaanya.

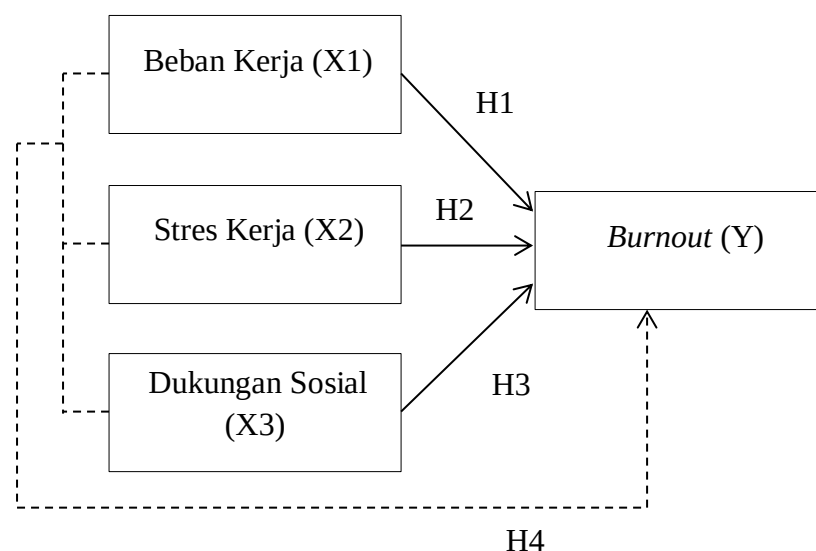
- c. Dukungan Instrumental, mencakup bantuan langsung sesuai dengan yang dibutuhkan oleh individu tersebut. seperti bantuan uang.
- d. Dukungan Informatif, mencakup memberikan nasehat, petunjuk-petunjuk, sarana-sarana dan umpan balik.

MODEL DAN HIPOTESIS

1. Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dimaksudkan untuk memperjelas inti bahasan dari penelitian, termasuk variabel yang berpengaruh dan menunjukkan hubungan antara variabel yang telah dijelaskan, maka kerangka penelitiannya adalah:

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Keterangan : $\longrightarrow$ = Pengaruh Secara Parsial
 $\dashrightarrow$ = Pengaruh Secara Simultan

2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoritis tersebut di atas, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H₁ : Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap.
- H₂ : Stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap.
- H₃ : Dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap.

H₄ : Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap yaitu sebanyak 32 orang tenaga para-medis yang terdiri dari 17 tenaga keperawatan, 10 tenaga kebidanan, 1 tenaga kesehatan masyarakat, 1 tenaga kesehatan lingkungan, 2 tenaga kefarmasian, dan 1 tenaga analis kesehatan.

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* berupa metode *sampling jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2010: 84-85).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuesioner). Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti tentang laporan pribadi, atau hal-hal yang ia ketahui. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X₁), stres kerja (X₂), dan dukungan sosial (X₃) terhadap *burnout* (Y) disusun daftar pernyataan (kuesioner), yang dibagikan kepada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis sebagai responden. Pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala *likert*. Menurut Sugiyono (2010: 93) jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang dapat berupa kata-kata.

Peneliti kemudian memodifikasi skala *likert* tersebut untuk keperluan analisis kuantitatif dalam penelitian ini. Jawaban tersebut setelah dimodifikasi menjadi:

- | | |
|------------------------------|-----------------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | diberi skor = 4 |
| 2. Setuju (S) | diberi skor = 3 |
| 3. Tidak Setuju (TS) | diberi skor = 2 |
| 4. Sangat Tidak Setuju (STS) | diberi skor = 1 |

2. Model Pengujian Hipotesis

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linear berganda. Hal ini disebabkan penelitian dirancang untuk mengetahui arah, pengaruh, dan kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Arikunto (2002: 85) mengemukakan bahwa secara umum persamaan regresi linear berganda yang mempunyai variabel dependen (Y) dengan atau lebih variabel independen (X₁, X₂, X₃) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan : Y : *Burnout*
a : Konstanta
X1 : Beban kerja
X2 : Stres kerja
X3 : Dukungan sosial
e : *error* (variabel bebas lain diluar model regresi)

3. Teknik Analisis Data

Tujuan pengujian regresi adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout*. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara individu diuji dengan uji t, sedangkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan diuji dengan uji F. secara teoritis model digunakan dalam penelitian ini menghasilkan parameter model penduga yang sah bila memenuhi asumsi normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terjadi heteroskedastisitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 didominasi oleh usia 31-40 tahun sebanyak 14 orang atau sebesar 43,8%, masa kerja 11-15 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 28,1%, jenis kelamin perempuan sebanyak 17 orang atau sebesar 53,1%, dan tingkat pendidikan D3 Keperawatan 10 orang atau sebesar 31,3%.

1. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Berdasarkan perhitungan regresi linear berganda antara beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* dengan menggunakan program SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1
Regresi Linear Berganda Hasil Perhitungan SPSS

Notasi	Koefisien Regresi
A	89,969
b1	-0,222
b2	-1,037
b3	-0,627

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 1 maka dapat dibuat persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 89,969 - 0,222X_1 - 1,037X_2 - 0,627X_3 + e$$

Persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstan (a) = 89,969

Menyatakan bahwa tanpa adanya variabel beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial maka variabel *burnout* mempunyai nilai sebesar 89,969.

2. $b_1 = -0,222$

Koefisien regresi X1 sebesar -0,222 artinya koefisien regresi dari variabel beban kerja (X1) sebesar -0,222 mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout* (Y), jika variabel beban kerja (X1) menurun maka variabel *burnout* (Y) akan meningkat.

3. $b_2 = -1,037$

Koefisien regresi X2 sebesar -1,037 artinya koefisien regresi dari variabel stres kerja (X2) sebesar -1,037 mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout* (Y), jika variabel stres kerja (X2) menurun maka variabel *burnout* (Y) akan meningkat.

4. $b_3 = -0,627$

Koefisien regresi X3 sebesar -0,627 artinya koefisien regresi dari variabel dukungan sosial (X3) sebesar -0,627 mempunyai pengaruh negatif terhadap *burnout* (Y), jika dukungan sosial (X3) menurun maka variabel *burnout* (Y) akan meningkat.

a. Uji Hipotesis

Guna mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan, dilakukan pengujian secara parsial dan simultan.

1. Uji t

Pengujian ini merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y), yaitu variabel beban kerja (X1), variabel stres kerja (X2), dan variabel dukungan sosial (X3) terhadap *burnout* (Y). Dalam pengujian ini ditentukan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Untuk mengetahui hasil analisis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	89.969	9.158		9.824	.000
TotalX1	-.222	.202	-.172	-1.100	.281
TotalX2	-1.037	.313	-.439	-3.317	.003
TotalX3	-.627	.247	-.415	-2.543	.017

a. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel Beban Kerja (X1)

Hasil analisis pada tabel 2 diketahui bahwa variabel beban kerja (X1) memiliki t hitung sebesar $-1,100 < t \text{ tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,281 > 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*.

2. Variabel Stres Kerja (X2)

Hasil analisis pada tabel 2 diketahui bahwa variabel stres kerja (X2) memiliki t hitung sebesar $-3,317 > t \text{ tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

3. Variabel Dukungan Sosial (X3)

Hasil analisis pada tabel 2 diketahui bahwa variabel dukungan sosial (X3) memiliki t hitung sebesar $-2,543 > t \text{ tabel } 2,048$ dengan tingkat signifikansi $0,017 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

2. Uji F

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Hasil uji F yang telah dilakukan dengan menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows Version 22.0* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	512.874	3	170.958	12.630	.000 ^a
	Residual	379.001	28	13.536		
	Total	891.875	31			

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Berdasarkan hasil analisis uji F, diperoleh nilai F hitung sebesar 12,630 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Diketahui bahwa F hitung lebih besar dari F tabel sebesar 2,95 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sehingga dapat diketahui variabel mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.758 ^a	.575	.530	3.67910	1.694

a. Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

b. Dependent Variable: totally

Berdasarkan tabel 4 pada kolom *adjusted R square* diperoleh nilai sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini berarti kontribusi variabel beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap *burnout* sebesar 53% sedangkan sisanya 47% *burnout* dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Implikasi Manajerial

Setelah melakukan analisis penulis membuat implikasi manajerial sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Berdasarkan uji t diperoleh t hitung sebesar $-1,100 < t$ tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar $0,281 > 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout*. Hasil analisis di atas adalah bahwa dalam penelitian menyatakan variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $-3,317 > t$ tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil analisis di atas adalah bahwa dalam penelitian menyatakan variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

3. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh dukungan sosial terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t hitung sebesar $-2,543 > t$ tabel sebesar 2,048 dengan taraf signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$, maka hal ini membuktikan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil analisis di atas adalah bahwa dalam penelitian menyatakan variabel dukungan sosial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang terkumpul dari kuesioner yang disebarkan pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 mengenai beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja diperoleh nilai sebesar -1,100 dengan taraf signifikansi sebesar 0,281, maka hal ini membuktikan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis menganggap bahwa tugas pokoknya sebagai pemberi

layanan kesehatan bagi masyarakat merupakan bagian dari tanggung jawabnya.

- b. Variabel stres kerja diperoleh nilai sebesar -3,317 dengan taraf signifikansi sebesar 0,003, maka hal ini membuktikan bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1. Hal ini dikarenakan tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis merasa lebih dihargai apabila atasan memberikan tugas yang akan mampu meningkatkan kemampuan *soft skill* (keterampilan intra dan inter personal) dan *hard skill* (kemampuan fungsional atau teknis pekerjaan) tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis.
- c. Variabel dukungan sosial diperoleh nilai sebesar -2,543 dengan taraf signifikansi sebesar 0,017, maka hal ini membuktikan bahwa dukungan sosial mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1. Hal ini dikarenakan dukungan yang diterima oleh tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis seperti ungkapan perhatian, kepedulian, ungkapan hormat, dorongan maju (pemberian semangat), pemberian bantuan langsung sesuai yang dibutuhkan, pemberian umpan balik, dan petunjuk sangat jarang diberikan oleh rekan kerja maupun atasannya.
- d. Beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1.
- e. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 adalah stres kerja karena mempunyai nilai *t* hitung terbesar dibandingkan dengan variabel lain yaitu sebesar -3,317.

2. Saran

Berdasarkan hasil analisis penulis ingin menyampaikan saran sebagai berikut:

- a. Atasan dalam memberi tugas harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas dari masing-masing tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis dan mencoba memberikan beban kerja yang baru bagi tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang belum berpengalaman agar semua tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang ada menjadi lebih baik.
- b. Perbaikan dalam upaya mengurangi stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis harus lebih ditingkatkan lagi seperti penempatan kerja sesuai dengan keahlian dan memperhatikan kondisi lingkungan fisik dari bangunan sehingga tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis akan lebih merasa nyaman dalam bekerja. Selain itu, pihak manajemen dapat mengadakan kegiatan rutin seperti

- kegiatan kebugaran jasmanai guna mengatasi gejala fisik dan psikologis yang muncul akibat stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis.
- c. Dukungan sosial berupa pemberian saran, petunjuk, dan umpan balik perlu diperbaiki kembali supaya tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis yang tengah terbebani oleh masalah pekerjaannya akan mampu mengatasi masalah yang tengah dihadapi sehingga akan menurunkan tingkat kesalahan dalam menyelesaikan tugas, memperlambat kelelahan emosi dan komunikasi.
 - d. Saran bagi penelitian selanjutnya adalah dengan menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *burnout* seperti faktor demografik, faktor kepribadian, konflik peran dan kondisi lingkungan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 2001. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Dimatteo, M. R. 1991. *The Psychology of Health, Illness and Medical Care*. California: Brooks/Core Publishing Company.
- Kail, Cavanaugh. 2000. *Human-Development: A Life-Span View*. America: Wadsworth.
- Lavoie-Tremblay, M, Wright, D., et al. 2008. "Creating A Healthy Workplace for New-Generation Nurses." *Journal of Nursing Scholarship*, 40 (3), 290-297.
- Leither, M. P., Price, S. L., & Spence Laschinger, H. K. 2010. "Generational Differences in Distress, Attitudes and Incivility Among Nurses." *Journal Of Nursing Management*, 18, 970-980.
- Maslach, C, and Goldberg, J. 1998. "Prevention Of Burnout: New Perspectives." *Applied And Preventive Psychology*, No. 7, 63-74.
- Munandar, A. S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Pines, A, and Maslach, C. 1993. "Characteristics of Staff Burnout in Mental Health Settings." *Hospital Community Psychiatry*, Vol. 29, 233-237.
- Priyanti, Isnia. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan PT. X. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Jakarta: Fakultas Psikologi UIN Syarif Hidayatullah

- Purba, Johana, Aries, Y., dan Widyanti, E. 2007. "Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Bunout pada Guru." *Jurnal Psikologi*, Vol. 5, No. 1 (Juni), 77-87.
- Romadhoni, L. C, dkk. 2015. "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram." *Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 3, No 2 (Juli-Desember), 125-145.
- Salmawati, Lusia. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSU Anutapura Palu. Tesis (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: UGM
- Satriyo, Moch., & Survival. 2014. "Stres Kerja Terhadap Burnout serta Implikasinya pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen pada Universitas Widyagama Malang." *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol. 3, No.2 (Agustus). 52-63.
- Siagian, P. Sondang. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smet, Bart. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT Grasindo.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryaningrum, Tri. 2015. Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UNY
- Tarwaka, dkk. 2004. *Ergonomi untuk Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press