

## **ANALISIS FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB BURNOUT DI RUMAH SAKIT KARYA MEDIKA BANTAR GEBANG BEKASI TAHUN 2024**

Nida Najibah Hanum<sup>1</sup>, Laila Ulfa<sup>1</sup>, Susiana Nugraha<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Program Magister Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Respati Indonesia  
dr.nidanajibah@gmail.com

### **ABSTRAK**

Burnout merupakan keadaan kelelahan baik secara fisik, mental serta emosional. Tuntutan terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan dari kualitas sumber daya manusia kesehatannya. Sumber daya manusia kesehatan yang mengalami burnout akan berdampak pada kinerja sehingga menurunkan kualitas pelayanan. Tujuan penelitian ini untuk mengidentifikasi hubungan faktor-faktor berupa usia, jenis kelamin, masa kerja, lama pendidikan, jenis pekerjaan, kepuasan kerja, kepuasan gaji serta gaya kepemimpinan terhadap burnout.

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif analitik dengan desain cross-sectional. Populasi sebanyak 217 responden dengan sampel yang diperoleh sebanyak 165 responden. Instrumen penelitian menggunakan Maslach Burnout Inventory (MBI), Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), Pay Satisfaction Questionnaire (PSQ) dan Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) dengan alih bahasa menggunakan metode back translation. Analisis data menggunakan uji regresi logistik berganda.

Hasil penelitian didapatkan bahwa 48.8% pekerja mengalami burnout derajat tinggi dan 51.2% mengalami burnout derajat rendah. Adapun faktor usia  $\leq 30$  Tahun (59.3%), jenis kelamin laki-laki (47.9%), masa kerja  $>2$  tahun (47.1%), lama pendidikan  $>15$  tahun (46.5%), tenaga kesehatan (57.8%), kepuasan kerja tinggi (55.8%), kepuasan gaji tinggi (58.5%) dan gaya kepemimpinan efektif (59.5%) lebih tinggi mengalami burnout. Hasil analisis multivariat menunjukkan bahwa terdapat dua variabel yang paling berpengaruh terhadap burnout, yaitu usia  $>30$  tahun ( $p=0.011$ ,  $OR=0.406$ ) dan gaya kepemimpinan efektif ( $p=0.031$ ,  $OR=0.400$ ).

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia  $>30$  tahun dan gaya kepemimpinan efektif menjadi faktor protektif terjadinya burnout. Rumah sakit disarankan dapat mengimplementasikan program manajemen stres dan keseimbangan kerja-hidup serta memberikan pelatihan kepemimpinan yang efektif sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mengurangi terjadinya burnout.

**Kata Kunci:** Burnout, rumah sakit, usia, gaya kepemimpinan

### **ABSTRACT**

Burnout is a condition of physical or mental and emotional exhaustion. Demands towards quality for health services are required to be addressed with improvement of the healthiness of the healthcare workers. Every healthcare professional who experienced burnout can be identified by acknowledging a decreased performance in providing health services. This research aims to identify the correlation between age, genders, years of services, years of education, type of work, work satisfaction, pay satisfaction and leadership qualities towards burnout.

Method of research used quantitative approaches with cross-sectional design. 217 total respondents population are sampled to 165 respondents. Instruments utilized are MBI, MSQ, PSQ, and MLQ with language translation method of back translation. Data analysed using multiple logistic regression.

Results of this research are 48% health workers are in high degree burnout, while the rest 51% are low degree burnout. Following the parameters determined are  $\leq 30$  years (59%), male genders (47%), years of services  $>2$  years (47%), years of education  $>15$  years (46%), health professionals (57%), work satisfaction (55%), salary satisfaction (58%), effective leadership style (59%) are higher chances to be in a burnout condition. The result of multivariate analysis shows that there are 2 most affecting variables towards burnout;  $>30$  years ( $p=0.011$ , OR = 0.406) and effective leadership quality ( $p=0.031$ , OR=0.400).

Conclusion of this research shows that  $>30$  years and effective leadership style are the protective factors of how employees stated in burnout condition. Hospital is suggested to accommodate this by implementing stress management programs and work-life balance and provide training of leadership qualities to create more healthy working environments and reduce the chance of having burnout.

**Keyword:** burnout, hospital, age, leadership style

## PENDAHULUAN

Rumah Sakit menjadi salah satu institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan dan memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan secara menyeluruh [1]. Tuntutan terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan dari kualitas sumber daya manusia kesehatannya (SDMK) [2]. Sebagai garda terdepan, SDMK mengorbankan waktu dan tenaga yang dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikis [3]. Tanggung jawab dan tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat berpotensi menjadi stressor yang apabila terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi dapat menimbulkan *burnout* [4].

Berdasarkan pendapat Maslach et al. & Leiter et al, mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu: kelelahan secara emosional, depersonalisasi dan berkurangnya prestasi [5-7]. *Burnout* merupakan kumpulan dari gejala yang didalamnya berkembang konsep diri yang negatif, berkurangnya kemampuan konsentrasi dan juga penurunan perilaku kerja yang [8]. *Burnout* menjadi masalah kesehatan kerja dan produktivitas kerja dengan prevalensi kejadian yang terus meningkat sehingga memerlukan perhatian serius dari para pemangku kepentingan [9].

Konsep *burnout* di sektor kesehatan sudah muncul sejak tahun 1960.

Prevalensi kelelahan di kalangan penyedia layanan kesehatan meningkat dibandingkan dengan profesi lain [10]. Pada penelitian lainnya, menjelaskan bahwa profesional kesehatan mengalami tingkat *burnout* yang tinggi dan mempengaruhi kinerja [11]. Di Indonesia sendiri, menurut penelitian Baswori dkk, didapatkan bahwa 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome* derajat sedang dan berat dan 41% tenaga kesehatan mengalami kelelahan emosi derajat sedang dan berat [12]. Sejalan dengan penelitian Golo et. al., yang menjelaskan bahwa *burnout syndrome* hampir dirasakan pada setiap tenaga kesehatan [13].

Dampak yang ditimbulkan dari *burnout syndrome* adalah kehilangan minat terhadap pekerjaan dan motivasi menurun yang pada akhirnya menyebabkan kualitas kerja dan kualitas hidup menurun [14]. Pada penelitian Tan, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *burnout* pada profesional kesehatan dengan keselamatan pasien, serta kesehatan tenaga yang buruk berhubungan dengan keselamatan pasien yang lebih buruk. Sehingga, *burnout* merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap

kesalahan medis dan dapat membahayakan pasien [15]. Sejalan dengan penelitian Tanaru et. al., bahwa *burnout syndrome* pada profesional kesehatan memiliki sejumlah konsekuensi negatif bagi pasien, seperti: meningkatkan risiko kesalahan medis, membahayakan hubungan antara tenaga kesehatan dan pasien, dan meningkatkan biaya perawatan kesehatan [16]. Selain itu, *burnout* juga dapat memicu timbulnya persepsi *uncaring* kepada pasien, dan keinginan untuk keluar dari pekerjaannya (*turnover intention*) [17].

Penyebab terjadinya *burnout syndrome* dapat diklasifikasikan menjadi dua kategori besar, yaitu: faktor organisasi dan faktor individu [18]. *Burnout* juga dapat terjadi akibat faktor situasional, termasuk di dalamnya karakteristik organisasi, jenis pekerjaan dan faktor individual yang terdiri dari karakteristik demografis, karakteristik kepribadian, dan sikap terhadap pekerjaan [7]. Selain itu, *Burnout* juga dapat disebabkan akibat kelelahan kerja, ketidakpuasan kerja, rendahnya penghargaan diri, dan rendahnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaannya [17].

Beberapa penelitian relevan telah mengidentifikasi faktor-faktor penyebab

terjadinya *burnout*. Penelitian Golo et. al., menyoroti hubungan faktor individu berupa usia dan lama kerja terhadap *burnout*. Terdapat nilai yang signifikan pada petugas rekam medis di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa petugas yang berusia muda mengalami *burnout* lebih besar dibandingkan dengan petugas yang berusia tua [13]. Pada penelitian lainnya, menunjukkan adanya hubungan antara pendidikan terakhir dengan kejadian *burnout* ( $p < 0.05$ ) pada perawat di ruang rawat inap RS Bhayangkara Palembang. Peneliti menjelaskan bahwa pendidikan yang tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* [19].

Dalam penelitian Andriani, menyoroti tentang faktor organisasi berupa kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *burnout* dengan *Job Satisfaction* (kepuasan kerja) di RS Petrokimia Gresik. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka kepuasan kerjanya semakin rendah [20]. Sejalan dengan penelitian Hastuti dkk, yang menjelaskan bahwa semakin rendah kondisi *burnout* maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang bekerja di RS Sambang Lihum [21].

Penelitian lain meneliti mengenai pengaruh *pay satisfaction* dan *burnout* terhadap *turnover intention*, menunjukkan pengaruh secara parsial dan simultan. Hasil penelitian yang didapatkan berupa *pay satisfaction* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* ( $p < 0.05$ ) dan *burnout* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* ( $p < 0.05$ ) [22].

Pada penelitian yang dilakukan oleh Ezdha dan Putri, mengenai faktor gaya kepemimpinan dengan kejadian *burnout* pada perawat di RS Pekanbaru *Medical Center* (PMC) menunjukkan hasil yang signifikan ( $p = 0,027$ ). Gaya kepemimpinan yang buruk menjadi beban tambahan pekerja dalam menjalankan tugasnya dan dapat menimbulkan *burnout* [9].

Berdasarkan studi pendahuluan pada bulan Juni 2024 di RS Karya Medika Bantar Gebang Bekasi, didapatkan bahwa hasil dari beberapa pekerja di pelayanan mengatakan, selama kurang lebih satu tahun terakhir ini pernah merasakan kelelahan atau kejenuhan baik secara emosional maupun fisik. Selain itu, terdapat karyawan yang mengaku merasa bosan dengan pekerjaannya. Pengamatan lainnya terhadap kondisi pekerja di RS Karya Medika Bantar Gebang Bekasi, diantaranya adalah beban kerja yang

tinggi, tuntutan dari pasien, tuntutan dari atasan atas pekerjaan yang harus sesuai dengan SPO (standar prosedur operasional), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan diluar jam kerja, tuntutan dari DPJP (dokter penanggung jawab pasien), banyaknya berkas yang harus diisi dan diselesaikan serta target pekerjaan yang harus selesai tepat waktu. Jika masalah ini tidak diantisipasi dapat berpotensi menimbulkan kecenderungan *burnout*.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab *burnout* di RS Karya Medika Bantar Gebang Bekasi. Perlunya mengidentifikasi penyebab *burnout* pada profesional kesehatan dapat mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan kepuasan pasien. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Dengan mengintegrasikan temuan dari berbagai penelitian sebelumnya, studi ini akan menjadi langkah penting dalam merumuskan strategi perbaikan terhadap kualitas sumber daya manusia kesehatan di RS Karya Medika Bantar Gebang Bekasi.

## **METODE**

Rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi pada rentang waktu Desember 2024 sampai Februari 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Populasi yang digunakan adalah seluruh SDM di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi tahun 2024 sebanyak 217 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *insidental sampling*.

Besar sampel penelitian ini menggunakan ketentuan Hair et., al., yaitu pada uji multivariat, jumlah minimum sampel 15-20 kali variabel yang diteliti [23]. Penelitian ini terdiri dari 8 variabel, sehingga membutuhkan minimum sampel sebanyak 120-160 responden. Oleh karena itu, jumlah sampel telah memenuhi syarat minimal penelitian multivariat. Untuk mengantisipasi adanya *drop out* penelitian, maka penelitian ini menambahkan inflasi sebesar 4%, sehingga total sampel yang diperlukan sebanyak 165 responden.

Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner berupa data demografi, MBI-HSS, MSQ, PSQ dan MLQ

yang telah diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia menggunakan teknik *back translation*.

Analisis data menggunakan analisis univariat, bivariat dan multivariat. Analisis univariat yang dilakukan dengan melihat distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Analisis statistik secara bivariat menggunakan uji *chi square* dan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Analisis Univariat

#### Karakteristik Responden Penelitian

Penelitian ini mengungkapkan berbagai karakteristik demografis pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang tahun 2024 sebagai faktor penyebab *burnout* dari segi faktor individu yang dapat dilihat pada tabel 1. Adapun aspek pertama adalah usia, hasil menunjukkan bahwa responden berusia  $\leq 30$  tahun sebanyak 106 orang (64.2%), sementara responden dengan usia  $> 30$  tahun sebanyak 59 orang. Hal ini mencerminkan bahwa Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang lebih banyak mempekerjakan tenaga kerja usia  $\leq 30$  tahun. Pekerja dengan usia  $\leq 30$  tahun dapat memiliki tingkat mobilitas yang

tinggi, energi yang lebih besar dan mudah beradaptasi terhadap teknologi baru.

Pada karakteristik jenis kelamin pada penelitian ini mayoritas adalah perempuan dengan jumlah 117 orang (70.9%), sementara laki-laki berjumlah 48 orang (29.1%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang adalah perempuan. Hal ini mencerminkan bahwa dalam sektor kesehatan, salah satunya adalah rumah sakit, memiliki persentase yang lebih tinggi pada jenis kelamin perempuan.

Terkait dengan masa kerja pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja  $\leq 2$  Tahun sebanyak 95 orang (57.6%) dan responden dengan masa kerja  $>2$  tahun sebanyak 70 orang (42.4%). Hal ini menunjukkan bahwa Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang cukup aktif dalam merekrut tenaga kerja baru dan menciptakan lingkungan kerja yang seimbang.

Dari data yang didapatkan menunjukkan bahwa mayoritas responden menempuh pendidikan  $>15$  tahun sebanyak 114 orang (69.1%). Sementara, responden dengan lama pendidikan  $\leq 15$  tahun sebanyak 51 orang (30%). Hasil ini

mencerminkan bahwa Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang mempekerjakan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi pendidikan yang memadai.

Adapun distribusi jenis pekerjaan pada penelitian ini menunjukkan mayoritas adalah tenaga kesehatan yaitu sebanyak 102 orang (61.8%), sementara tenaga non kesehatan sebanyak 63 orang (38.2%). Hal ini mencerminkan bahwa sesuai dengan fungsi pelayanan kesehatan, bahwa Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang memiliki lebih banyak tenaga kerja yang terlibat langsung dalam pelayanan kesehatan. Selain itu, tenaga non kesehatan juga berperan penting dalam mendukung kelancaran operasional rumah sakit.

### **Gambaran *Burnout***

Pada tabel 1. menunjukkan responden dengan *burnout* rendah sebanyak 91 responden (51.2%), lebih banyak jika dibandingkan dengan responden dengan *burnout* tinggi yaitu sebanyak 74 responden (48.8%). Hal ini mencerminkan bahwa sebagian besar pekerja mampu menghadapi tekanan dan tantangan pekerjaan tanpa mengalami kelelahan mental maupun fisik.

Adapun distribusi berdasarkan dimensi *burnout* menunjukkan bahwa

pekerja dengan kelelahan emosional tinggi sebanyak 76 responden (46.1%), depersonalisasi tinggi sebanyak 78 responden (47.3%) dan pada penurunan pencapaian diri tinggi sebanyak 82 responden (49.7%).

Pada gambaran dimensi *burnout* didapatkan, pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi merasakan *burnout* paling tinggi pada penurunan pencapaian diri sebanyak 82 orang (49.7%). Hal ini mencerminkan bahwa rendahnya rasa pencapaian pribadi dan kurangnya kepuasan terhadap hasil kerja yang dicapai. Penurunan pencapaian diri dapat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja seorang pekerja, serta berkontribusi pada peningkatan tingkat *burnout*.

### **Gambaran Kepuasan Kerja**

Penelitian ini menggunakan instrumen *MSQ* yang memiliki dua dimensi, yaitu dimensi intrinsik dan ekstrinsik. Adapun dimensi intrinsik adalah dimensi yang berisi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan pekerja dari diri mereka sendiri. Faktor dari dimensi intrinsik ada 12, yaitu penggunaan kemampuan, aktivitas, hati nurani, promosi jabatan, kemandirian, kreativitas, tanggung jawab, pelayanan sosial,

keberhasilan, jabatan, variasi pekerjaan dan status sosial.

Tabel 1. Hasil Analisis Univariat (n=165)

Variabel	Jumlah	%
<b>Usia</b>		
≤ 30 Tahun	106	64.2
> 30 Tahun	59	35.8
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	48	29.1
Perempuan	117	70.9
<b>Tingkat Pendidikan</b>		
≤ 15 tahun	51	30.9
> 15 tahun	114	69.1
<b>Pekerjaan</b>		
Tenaga Medis	9	5.5
Tenaga Kesehatan	93	56.4
Tenaga Penunjang Kesehatan	63	38.2
<b>Masa Kerja</b>		
> 2 Tahun	70	42.4
≤ 2 Tahun	95	57.6
<b>Burnout</b>		
Rendah	91	51.2
Tinggi	74	48.8
<b>Kelelahan Emosional</b>		
Rendah	89	53.9
Tinggi	76	46.1
<b>Depersonalisasi</b>		
Rendah	87	52.7
Tinggi	78	47.3

Variabel	Jumlah	%
<b>Penurunan Pencapaian</b>		
<b>Diri</b>		
Rendah	83	50.3
Tinggi	82	49.7
<b>Kepuasan Kerja</b>		
Puas	77	46.7
Tidak Puas	88	53.3
<b>Intrinsik</b>		
Puas	74	44.8
Tidak Puas	91	55.2
<b>Ekstrinsik</b>		
Puas	80	48.5
Tidak Puas	85	51.5
<b>Kepuasan Gaji</b>		
Puas	82	49.9
Tidak Puas	83	50.1
<b>Tingkat (level)</b>		
Puas	79	47.9
Tidak Puas	86	52.1
<b>Manfaat (Benefit)</b>		
Puas	63	38.2
Tidak Puas	102	61.8
<b>Kenaikan (Raise)</b>		
Puas	75	45.5
Tidak Puas	90	54.5
<b>Struktur/Administrasi</b>		
Puas	73	44.2
Tidak Puas	92	55.8
<b>Gaya Kepemimpinan</b>		
Efektif	79	47.9



Variabel	Jumlah	%
Non Efektif	86	52.1
<b>Transformational</b>		
Tinggi	78	47.3
Rendah	87	52.7
<b>Transactional</b>		
Tinggi	81	49.1
Rendah	84	50.9
<b>Passive/Avoidant</b>		
Tinggi	81	49.1
Rendah	84	50.9
<b>Outcome of Leadership</b>		
Tinggi	71	43.0
Rendah	94	57.0

Sementara, dimensi ekstrinsik adalah dimensi yang berisi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pekerja dari lingkungan kerjanya. Adapun faktor ekstrinsik terdiri dari 8, yaitu jaminan, kebijakan perusahaan, hubungan dengan pimpinan, keputusan pimpinan, kompensasi, rekan kerja, penghargaan dan kondisi lingkungan kerja.

Hasil analisis univariat dari kepuasan kerja pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang terdiri dari distribusi frekuensi kepuasan kerja dan dimensi kepuasan kerja yaitu kelelahan faktor intrinsik dan ekstrinsik.

Berdasarkan di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi Tahun 2024 merasa tidak puas dengan pekerjaannya (53.3%).

Selain itu, dapat dilihat pada tabel 1. mengenai hasil distribusi dimensi kepuasan kerja, bahwa sebagian besar pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi Tahun 2024 merasa tidak puas pada faktor intrinsik sebanyak 91 orang (55.2%). Sementara, pekerja juga merasa tidak puas pada faktor ekstrinsik sebanyak 85 orang (51.5%).

Secara keseluruhan, hasil data mencerminkan adanya masalah dalam kepuasan kerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang, terutama terkait dengan ketidakpuasan dalam pengelolaan dan kebijakan yang diterapkan. Hal ini juga menandakan bahwa perlunya melakukan evaluasi perbaikan pada aspek-aspek terkait untuk meningkatkan motivasi dan kesejahteraan pekerja.

### Gambaran Kepuasan Gaji

Hasil analisis univariat dari kepuasan terhadap gaji pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang terdiri dari distribusi kepuasan gaji, frekuensi kepuasan gaji dan dimensi kepuasan gaji yaitu berdasarkan tingkat (*level*), manfaat

(*benefits*), kenaikan (*raise*), struktur (*structure*) dan administrasi (*administration*).

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi Tahun 2024 dengan kepuasan gaji tidak puas sebanyak 83 orang (50.1%). Sementara, pada hasil gambaran dimensi kepuasan gaji, didapatkan bahwa pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang merasa tidak puas pada dimensi tingkat gaji (52.1%), manfaat (61,8%), kenaikan gaji (54.5%) dan struktur/administrasi (55.8%).

Hal ini mencerminkan adanya masalah terkait kepuasan gaji di kalangan pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi. Pekerja merasa bahwa gaji yang diterima tidak memenuhi harapan atau kebutuhan mereka dalam berbagai aspek, mulai dari jumlah gaji hingga manfaat dan kenaikan gaji yang diterima. Hal ini dapat berdampak pada motivasi, kinerja dan loyalitas pekerja. Rumah sakit perlu mempertimbangkan untuk melakukan evaluasi dan perbaikan dalam kebijakan penggajian dan manfaat yang diberikan untuk meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan pekerja.

### **Gambaran Gaya Kepemimpinan**

Hasil analisis univariat dari aspek gaya kepemimpinan pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi terdiri dari distribusi gaya kepemimpinan, frekuensi gaya kepemimpinan dan dimensi gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan efektif berupa *transformational dan transactional*, serta gaya kepemimpinan non efektif berupa *passive atau avoidant*. Adapun gambaran gaya kepemimpinan pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi tahun 2024 adalah sebagai berikut:

Pada tabel 1. menunjukkan gambaran distribusi gaya kepemimpinan di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi bahwa gaya kepemimpinan efektif sebanyak 79 orang (47.9%) dan responden dengan gaya kepemimpinan non efektif sebanyak 86 orang (52.1%). Selain itu, hasil dari distribusi dimensi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi bahwa gaya kepemimpinan menunjukkan angka yang rendah, yaitu *transformasional* (52.7%), *transactional* (50.9%) dan *outcome of leadership* (57.0%). Hal ini menjelaskan bahwa pekerja di Rumah Sakit Karya

Medika Bantar Gebang Bekasi mayoritas memiliki gaya kepemimpinan non-efektif.

Sedangkan pada dimensi gaya kepemimpinan *passive/avoidant* menunjukkan hasil yang rendah (50.9%). Hal ini menunjukkan bahwa pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi memiliki gaya kepemimpinan yang lebih aktif dan cenderung tidak menghindar atau pasif dalam menghadapi masalah.

#### Hasil Analisis Bivariat

Berdasarkan tabel 2, pada aspek usia diketahui bahwa responden yang berusia  $\leq 30$  tahun mengalami *burnout* tinggi lebih besar, yaitu sebesar 59.3%. Pada signifikansi sebesar 5%, diketahui bahwa *p-value* sebesar 0.009 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara usia dengan *burnout*. Selain itu, hasil *Odds Ratio* (OR) menunjukkan sebesar 0.399, dapat diartikan bahwa responden dengan usia  $\leq 30$  tahun memiliki peluang 0.3 kali (atau 30%) lebih kecil untuk tidak mengalami *burnout* tinggi dibandingkan dengan responden yang berusia  $> 30$  tahun.

Pada aspek jenis kelamin, didapatkan hasil bahwa laki-laki yang mengalami *burnout* tinggi sebesar 47.9%.

Pada signifikansi sebesar 5%, didapatkan bahwa *p-value* sebesar 0.737 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan *burnout*.

Tabel 2. Pengaruh Variabel Independen dengan Burnout (n=165)

Variabel	Burnout		p	OR
	Rendah	Tinggi		
	n	n		
<b>Usia</b>				
>30 tahun	67	39	0.009	0.399
$\leq 30$ tahun	24	35		
<b>Jenis Kelamin</b>				
Perempuan	66	51	0.737	0.840
Laki-Laki	25	23		
<b>Masa Kerja</b>				
$\leq 2$ tahun	54	41	0.726	0.851
$> 2$ tahun	37	33		
<b>Lama Pendidikan</b>				
$\leq 15$ tahun	30	21	0.642	0.806
$> 15$ tahun	61	53		

Variabel	Burnout		p	OR
	Renda	Ting		
	h n	gi n		
<b>Jenis Pekerjaan</b>				
Non Tenaga Kesehatan	32	31	0.469	0.75 2
Tenaga Kesehatan	43	59		
<b>Kepuasan Kerja</b>				
Puas	34	43	0.012	0.43
Tidak Puas	57	31		0
<b>Kepuasan Gaji</b>				
Puas	34	48	<0.00	0.32
Tidak Puas	57	26	1	3
<b>Gaya Kepemimpinan</b>				
Efektif	32	47	<0.00	0.31
Non Efektif	59	27	1	2

Sedangkan pada aspek lama pendidikan, diketahui sebanyak 21 responden (41.2%) yang berpendidikan ≤15 tahun mengalami *burnout* tinggi dan

responden yang berpendidikan >15 tahun mengalami *burnout* tinggi sebesar 46.5%. Pada signifikansi sebesar 5%, didapatkan bahwa *p-value* sebesar 0.642 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara pendidikan dengan *burnout* pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi tahun 2024.

Responden dengan kelompok sebagai tenaga kesehatan mengalami *burnout* tinggi sebesar 57.8%. Sedangkan pada kelompok responden non tenaga kesehatan mengalami *burnout* tinggi sebesar 49.2%. Pada signifikansi sebesar 5%, diketahui bahwa *p-value* sebesar 0.469 yang menunjukkan bahwa terdapat tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara profesi dengan *burnout* pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi tahun 2024.

Responden yang tidak puas dalam bekerja mengalami *burnout* tinggi sebesar 35.2%. Sedangkan pada kelompok responden yang puas bekerja diketahui bahwa mereka yang mengalami *burnout* tinggi sebesar 55.8%. Pada signifikansi sebesar 5%, diketahui bahwa *p-value* sebesar 0.012 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara

statistik antara kepuasan kerja dengan *burnout*. Selain itu, hasil OR menunjukkan nilai 0.430, dapat diartikan bahwa responden yang puas dengan pekerjaannya memiliki peluang 0.4 kali (atau 40%) lebih kecil untuk tidak mengalami *burnout* tinggi dibandingkan dengan responden tidak puas dengan pekerjaannya

Sementara, pada aspek kepuasan gaji, responden yang tidak puas mengalami *burnout* tinggi sebesar 31.3%. Sedangkan pada kelompok responden yang puas terhadap gaji mengalami *burnout* tinggi sebesar 58.5%. Pada signifikansi sebesar 5%, diketahui bahwa *p-value* sebesar  $< 0.001$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara kepuasan gaji dengan *burnout*. Selain itu, hasil OR menunjukkan nilai 0.323, dapat diartikan bahwa responden yang puas dengan gaji memiliki peluang 0.3 kali (atau 30%) lebih kecil untuk tidak mengalami *burnout* tinggi dibandingkan dengan responden tidak puas gajinya.

Responden dengan gaya kepemimpinan yang non efektif mengalami *burnout* tinggi sebesar 31.4%. Sedangkan pada kelompok responden dengan gaya kepemimpinan efektif

diketahui bahwa mereka yang mengalami *burnout* tinggi sebesar 59.5%. Pada signifikansi sebesar 5%, diketahui bahwa *p-value* sebesar  $< 0.001$  yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan *burnout*. Selain itu, hasil OR menunjukkan nilai 0.312, dapat diartikan bahwa responden dengan gaya kepemimpinan efektif memiliki peluang 0.3 kali (atau 30%) lebih kecil untuk tidak mengalami *burnout* tinggi dibandingkan dengan responden tidak puas dengan pekerjaannya.

#### **Hasil Analisis Multivariat**

Dari hasil seleksi bivariat, terdapat beberapa variabel independen yang masuk ke dalam kandidat model multivariat yaitu faktor usia, kepuasan kerja, kepuasan gaji dan gaya kepemimpinan.

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa variabel usia dan gaya kepemimpinan menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap *burnout* pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi tahun 2024. Hasil analisis menunjukkan bahwa B (koefisien) memiliki nilai negatif, hal ini menjelaskan bahwa variabel usia, kepemimpinan dan kepuasan gaji memiliki efek protektif

terhadap *burnout*. Dengan kata lain, semakin tua pekerja, semakin efektif gaya kepemimpinan pekerja dan semakin puas kepuasan gaji pekerja, maka semakin kecil kemungkinan mengalami *burnout*.

Tabel 3. Regresi Logistik Berganda

Variabel	B	Wald	Adjusted Odds Ratio (95% CI)	P Value
Usia (>30 tahun)	-0.900	6.456	0.406 (0.203-0.814)	0.011
Gaya Kepemimpinan (Efektif)	-0.916	4.653	0.400 (0.174-0.920)	0.031
Kepuasan Gaji (Puas)	-0.684	1.965	0.505 (0.194-1.313)	0.161
Kepuasan Kerja (Puas)	0.231	0.229	1.260 (0.486-3.247)	0.632
Konstanta			2.836	

Nagelkerke R Square: 0,173

Sementara, pada hasil lainnya menunjukkan bahwa pada variabel usia dan gaya kepemimpinan memiliki nilai *Odds Ratio* (OR) <1 untuk faktor protektor, hal ini menunjukkan bahwa faktor tersebut menurunkan odds terjadinya *burnout* dan mengindikasikan perannya sebagai faktor protektor. Adapun nilai OR pada variabel usia sebesar 0.406 dan variabel gaya kepemimpinan dengan nilai OR sebesar 0.400. Hal ini menjelaskan bahwa variabel usia tua dan gaya kepemimpinan memiliki peluang menurunkan risiko *burnout* sebesar 0.40 kali.

Pada hasil *Wald* variabel usia (6.45) dan variabel gaya kepemimpinan (4.65)

menunjukkan nilai yang tinggi, hal ini dapat diartikan bahwa variabel usia dan gaya kepemimpinan merupakan faktor yang signifikan dalam model ini. Selain itu, pada hasil p-value didapatkan variabel usia sebesar 0.011 dan gaya kepemimpinan sebesar 0.031. Hal ini menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel usia dan gaya kepemimpinan terhadap *burnout* (karena  $p < 0.05$ ).

Hasil rentang *Confidence Interval* (CI) untuk OR, menunjukkan pada usia sebesar 0.203-0.814 dan pada gaya kepemimpinan sebesar 0.174-0.920. Diketahui bahwa hasil tidak mencakup angka 1, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh usia dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang signifikan secara statistik. Selain itu, hasil ini mengindikasikan bahwa variabel usia dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh protektif yang nyata dalam menurunkan kejadian *burnout*. Pada hasil *Nagelkerke R Square* sebesar 0,173 yang artinya variabel usia dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan terjadinya *burnout* pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang tahun 2024 sebesar 17.3% dan sisanya dijelaskan oleh variabel di luar penelitian.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Golo, Eliyah dan Zein, yang menyatakan bahwa faktor usia memiliki pengaruh terhadap kejadian *burnout* di Instalasi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan RSUD Wongsonegoro (Sig. 0.049,  $p < 0.05$ ) [13]. Selain ini, hal serupa pada penelitian Syarif et. al., yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dengan *burnout* ( $p$ -value 0,010) pada dokter umum di rumah sakit rujukan tersier [24].

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ezdha dan Putri menjelaskan bahwa petugas berusia  $\leq 30$  tahun cenderung lebih mengalami *burnout* dibandingkan dengan petugas yang berusia  $> 30$  tahun [9]. Pendapat lain mengatakan bahwa pada usia lebih muda belum memiliki kematangan secara emosional dalam pekerjaan, sedangkan pekerja dengan usia lebih tua telah mampu beradaptasi dengan pekerjaannya, sehingga mampu meminimalkan mengalami *burnout* [25]. Selain itu, berusia  $\leq 30$  tahun mengalami tingkat kemarahan, frustrasi dan *burnout* yang lebih tinggi [26].

Pada aspek gaya kepemimpinan, Keberhasilan dari sebuah organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan yang baik dan efektif. Kepemimpinan yang efektif

sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan, keselamatan dan kepuasan [27]. Gaya kepemimpinan positif dapat menjadi faktor proteksi terhadap *burnout*, namun hal itu dapat berubah menjadi faktor risiko apabila pemimpin memiliki gaya kepemimpinan negatif. *Burnout* akan terjadi apabila seorang pemimpin tidak memiliki tipe kepemimpinan yang positif seperti kharismatik, demokratis, transformasional, dan visioner, yang seharusnya mempunyai pengaruh yang kuat terhadap persepsi pekerja yang berhubungan dengan pekerjaannya [28].

Hal ini dapat diasumsikan bahwa, gaya kepemimpinan efektif yang terlalu berfokus pada hasil, tuntutan tinggi maupun pengembangan yang berlebihan dapat menciptakan stres berkelanjutan dan berkontribusi terjadinya *burnout*. Oleh karenanya, penting untuk menyeimbangkan gaya kepemimpinan dan menghindari ekspektasi pekerjaan yang tidak realistis.

## KESIMPILAN

Penelitian ini mengidentifikasi bahwa *burnout* pada pekerja di Rumah Sakit Karya Medika Bantar Gebang Bekasi paling berpengaruh terhadap usia dan gaya kepemimpinan, dengan asumsi usia

tua dan gaya kepemimpinan efektif dapat menurunkan *burnout* sebesar 0.40 kali.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar pihak manajemen rumah sakit memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan gaya kepemimpinan yang efektif melalui pelatihan kepemimpinan, serta mempertimbangkan pendekatan berbasis usia dalam manajemen SDM, seperti mentoring atau dukungan khusus bagi karyawan yang lebih muda guna menekan tingkat *burnout* secara menyeluruh.

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Lesomar, T. & Bunga, A.L., (2024). Gaya Kepemimpinan Spiritual Kepala Ruang terhadap Kinerja Perawat Pelaksana: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*. 7(6): 1089-1093. DOI: <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i5.4988>
- [2] Harianto, B., Saudah, N., Hidayati, R., & Jainurakhma, J., (2022). Hubungan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Petugas Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Media Husada*, 11(1), 84–96. DOI:

<https://doi.org/10.33475/jikmh.v11i1.282>.

- [3] Satyawati C.R., & Soetjningsih C.H., (2022). *Burnout pada Tenaga Kesehatan selama Masa Pandemi: Benarkah Self-Efficacy Memiliki Pengaruh?* *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(4), 683-692. DOI: <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborn eo.v10i3>
- [4] Astuti, D.A., Heryana, A., Nabila, A., Kusumaningtiar, D.A., (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* pada Tenaga Kesehatan Instalasi Pelayanan Radiologi dan Kedokteran Nuklir RSUPN Cipto Mangunkusumo Tahun 2021. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 10(1): 108-114. DOI: <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i1.32004>.
- [5] Maslach et al. (2021). Maslach, C., and Leiter, M.P., (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. *Jossey-Bass, San Francisco, CA*.
- [6] Leiter, M.P., & Schaufeli, W.B., (1996). Consistency of the *burnout* construct across occupations. *Anxiety, Stress and Coping*, 9(3), 229–243. <https://doi.org/10.1080/10615809608249404>.



- [7] Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout): Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian. Penerbit Kampus.
- [8] Maslach, C., (2003). Burnout: The Cost of Caring. *Malor Books, Cambrigde*
- [9] Ezdha, A.U.A. & Putri, D.A., (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Burnout Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS Pekanbaru Medical Center (PMC). *REAL in Nursing Journal*. 2(3): 144-152. DOI: <http://dx.doi.org/10.32883/rnj.v2i3.548>.
- [10] El-Menyar, A., Ibrahim, W.H., Ansari, W., El, Gomaa, M., Sathian, B., Hussain, A.A., Wahlen, B., Nabir, S., Al-Thani, H., (2020). Characteristics and Predictors of Burnout among Healthcare Professionals: A Cross-sectional Study in Two Tertiary Hospitals. *Postgrad. Med. J. Post*. 2020, 137547. DOI: <https://doi.org/10.1136/postgradmedj-2020-137547>.
- [11] Yildirim, M., Cagis, Z.G., Salgado, J.G., (2024). Intolerance of Uncertainty, Job Satisfaction and Work Performance in Turkish Healthcare Professionals: Mediating Role of Psychological Capital. *International Journal of Public Health*. 69:1607127. DOI: <https://doi.org/10.3389/ijph.2024.1607127>.
- [12] Basrowi, R. W., Khoe, L. C. & Isbayuputra, M., (2020). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang & Berat Selama Masa Pandemi COVID-19, 14 Sept 2020. Available at: <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenagakesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajatsedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>.
- [13] Golo Z.A., Eliyah & Zein, E.R., (2021). Faktor Risiko Burnout pada Petugas di Instalasi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*. 4(2):59-64. DOI: <https://doi.org/10.31983/jrmik.v4i2.7858>.
- [14] Asruni & Gifariani, N.S., (2021). Analisis Pengaruh Faktor Burnout Syndrome: Individual Effort Factors, Organizational Effort Factors dan Work Environment Effort Factors terhadap Job Satisfaction pada Perawat di RSUD Ratu Zalecha

- Martapura (Masa Pandemi Covid-19). *KINDAI*. 17(1): 137-141. DOI: 10.35972/kindai.v17i1.574.
- [15] Tan, K.H., et al., (2022). Prevalence of Burnout among Healthcare Professionals in Singapore. *Annals Singapore*. 51(7):409-16. DOI: <https://doi.org/10.47102/annals-acadmedsg.2021338>.
- [16] Taranu, S.M., et al., (2022). Factors Associated with Burnout in Healthcare Professionals. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 19(22): 14701. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph192214701>
- [17] Mudallal, R.H. et al. (2017). Quality of Nursing Care: The Influence of Work Conditions, Nurse Characteristic, and Burnout. *International Journal of Africa Nursing Sciences*. 7(2017): 24-30. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2017.06.002>.
- [18] Kinman, G., Dovey, A., Teoh, K., et al., (2023). Burnout in Healthcare: Risk Factors and Solution. Supporting occupational health and wellbeing professionals. Available at: [https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Burnout\\_in\\_healthcare\\_risk\\_factors\\_and\\_solutions\\_July2023\\_0.pdf](https://www.som.org.uk/sites/som.org.uk/files/Burnout_in_healthcare_risk_factors_and_solutions_July2023_0.pdf). (Accessed: 01 Desember 2024).
- [19] Liana, Y, (2020). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) pada Perawat. *PSIK-Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Bina Husada*. 6(1): 108-115.
- [20] Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Ir-Perpustakaan Universitas Airlangga*. h.1–113.
- [21] Hastuti, E., Rahman, A.N., Marliadi, R., Fatonah, A.P., (2024). Pengaruh Employees Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Sambang Lihum. *Jurnal Manajemen Informasi dan Administrasi Kesehatan*. 7(2): 189-195. DOI: <https://doi.org/10.32585/jmiak.v7i2.5411>.
- [22] Maghvira, F.Y., (2020). Analisis Pengaruh Pay Satisfaction dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. X.

- Diploma Thesis, Universitas Andalas.* <https://doi.org/10.56338/mppki.v7i5.4988>
- [23] Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. and Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis. 7th Edition, Pearson, New York.*
- [24] Syarif et. al., (2020). Burnout Syndrome among General Practitioners in A Tertiary Referral Center. *eJKI, 8(2).* DOI: 10.23886/ejki.8.11210.
- [25] Nowacka et. al., (2018). Occupational Burnout in Nurses and Corporate Employees in Malopolska Region, Poland. *Healthcare. 13(2), 123.* DOI: <https://doi.org/10.3390/healthcare1300123>.
- [26] Erickson, R.J., dan Grove, W.J.C., (2008). Why Emotions Matter: Age, Agitation, and Burnout Among Registered Nurses. *OJIN the Online Journal of Issues in Nursing.* DOI: 10.3912/OJIN.Vol13No01PPT01.
- [27] Lesomar, T. & Bunga, A.L., (2024). Gaya Kepemimpinan Spiritual Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat Pelaksana: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia. 7(6): 1089-1093.* DOI: <https://ejournal.urindo.ac.id/index.php/MARSI>
- [28] Aulia, A., & Rita, N., (2021). Hubungan Jenis Kelamin, Masa Kerja, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kejadian Burnout pada Perawat di Rumah Sakit P.P. Tahun 2019. *Jurnal Kesehatan Lentera 'Aisyiyah, 4(2).*