

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT*
DIMEDIASI *JOB STRESS* PADA TENAGA KESEHATAN
PUSKESMAS KEDATON CIREBON**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajeman (SM) Pada Program Studi S1 Manajeman Fakultas Ekonomi Dan
Bisnis



**Disusun Oleh
Nining Suharyati
20011144**

**PROGRAM STUDI MANAJEMAN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON
2024**

LEMBAR PESETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* DIMEDIASI *JOB STRESS* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON CIREBON

NINING SUHARYATI

NIM. 200111144

Cirebon, 23 Agustus 2024

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



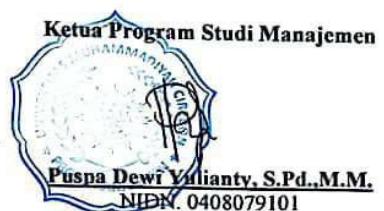
Ali Jufri, S.E., M.M.
NIDN. 0425018205

Pembimbing II



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.
NIDN. 0408079101

Mengetahui:



LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* DI MEDIASI *JOB STRESS* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON CIREBON

NINING SUHARYATI

NIM. 20111144

Telah Dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada Tanggal : 23 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E., MM**

NIDN. 0425018205

Pembimbing I


(.....)

2. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM**

NIDN. 0408079101

Pembimbing II


(.....)

3. **Sahara S.Ag, S.E., M.Si.**

NIDN. 0426067301

Penguji I


(.....)

4. **Risdianto, S.E., MM**

NIDN. 0410037602

Penguji II

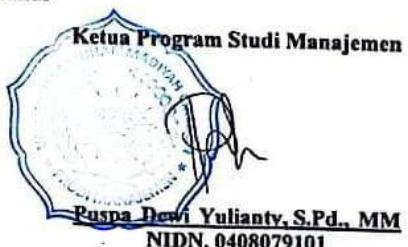

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nining Suharyati

NIM : 200111144

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Menyusun skripsi dengan judul **PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DIMEDIASI JOB STRESS PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON**. Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penelitian yang saya tulis ini benar-benar hasil karya sendiri, bukan merupakan mengambil alihkan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Cirebon, 2024

Yang membuat pernyataan

Nining Suharyati

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* DIMEDIASI *JOB STRESS* PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON

Dalam penelitian ini terdapat variabel X (Beban Kerja), Y (*Burnout*), Z (*Job Stress*). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui: (1) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Job Stress* Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton, (2) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton, (3) Pengaruh *Burnout* terhadap *Job Stress* pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton, (4) Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress* Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton. Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 40 tenaga kesehatan puskesmas kedaton dengan menggunakan sampel jenuh. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang dikumpulkan melalui observasi, kuesioner. Skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier dengan bantuan SPSS 22. Sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout, 2) *job stres* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, 3) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *job stress*, 4) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dimediasi *job stress*.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout* dan *Job Stress*

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF WORKLOAD ON BURNOUT MEDIATED JOB STRESS IN TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON

In this research there are variables X (Workload), Y (Burnout), Z (Job Stress). This research was conducted to determine: (1) The effect of workload on job stress among health workers at Kedaton Community Health Center, (2) The effect of workload on burnout among health workers at Kedaton Public Health Center, (3) The effect of burnout on job stress among health workers at Kedaton Public Health Center, (4)) The influence of workload on burnout is mediated by job stress among health workers at the Kedaton Community Health Center. The approach in this research uses a descriptive quantitative approach. The population used in this research was 40 Kedaton health center health workers using a saturated sample. The data used are primary data and secondary data collected through observation and questionnaires. The measurement scale in this study uses a Likert scale. The method used is linear regression analysis with the help of SPSS 22. Meanwhile, hypothesis testing uses the t test. The research results show that 1) workload has a significant effect on job stress, 2) workload has a significant effect on burnout, 3) burnout has a significant effect on job stress, 4) workload has a significant effect on burnout through job stress as a mediator variable.

Keywords: Workload, Burnout and Job Stress

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan limpahan rezeki dan karunia kepada kita semua, sehingga penyusun dapat menyelesaikan skripsi. penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon yang Berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dimediasi *Job Stress* pada Tenaga Kesehatan Psukkesmas Kedaton.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Ahlul bait dan para sahat hingga akhir zaman kelak.

Skripsi ini adalah suatu karya ilmiah yang disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Namun demikian penyusun sadar masih banyak kekurangan dalam penyusunan laporan ini. Oleh sebab itu, adanya saran dan kritik yang membangun agar kelak laporan yang akan buat bisa lebih baik. Penyusun juga mengucapkan banyak terimakasih kepada semua pihak yang sudah membantu dalam penyusunan skripsi ini. Rasa terimakasih itu disampaikan Kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kehidupan, keselamatan dan kesehatan baik jasmani maupun rohani.
2. Nabi Muhammad Shalallahu'alaihi Wassalam yang senantiasa kita ikuti teladannya dan kita harapkan Syafaat nya.

3. Bapak Arif Nurudin, MT., Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan izin dalam pelaksanaan kegiatan PKL ini.
4. Bapak Dr. Asep Gunawan, MSi, sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas mUhammadiyah Cirebon
5. Bapak Ali Jufri, SE.,MM. selaku dosen pembimbing 1 yang telah membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi
6. Bu puspa dewi yuliaty, MM., sebagai Ketua pRogram Studi Manajeman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Cirebon dan selaku dosen pembimbing 2 yang telah membantu dan membimbing selama proses penyusunan skripsi
7. Seluruh pegawai tenaga kesehatan yang telah membantu selama melaksanakan proses penelitian
8. Kedua Orang Tua, Mamah dan Papa terimakasih untuk cintah, dan kasih syanag serta do'a yang selalu mengalir pada setiap detik dihidup saya, terima kasih sudah menjadi penguat dan motivasi saya untuk selalu semangat dalam adanya struggle dalam menyelesaikan pendidikan saya, tanpa kalian mungkin saya tidak bisa sampai ke tahap sekarang ini
9. Kakak saya yang telah memberikan dukungan.
10. Kepada teman-teaman saya Cahnidela Puspita Sari, Adela dan Asri Cahya Damayanti selaku teman dan sahabat diperkuliahan yang telah membantu dan saling menyemangati dalam proses penyusunan skripsi ini
11. Semua Pihak yang telah memberikan dukungan, saran, dan motivasi dalam melakukan proses penyusunan skripsi ini.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	
PERNYATAAN	
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	14
1.3 Batasan Masalah.....	14
1.4 Rumusan Masalah	14
1.5 Tujuan Penelitian	16
1.6 Manfaat Penelitian	16
BAB II	18
TINJAUAN TEORITIS	18
2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu	18
2.2 Uraian Teori	17
2.3 Kerangka Berpikir	17
2.4 Hipotesis	17
BAB III	20
METODOLOGI PENELITIAN.....	35
3.1 Metode Penelitian	36
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	36
3.3 Populasi dan Sampel.....	36
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	39
3.5 Teknik Pengumpulan Data	40
3.6 Teknik Analisa Data	41
BAB IV	49
HASIL DAN PEMBAHASAN	49
4.1 Karakteristik Responden	49
4.2 Hasil Penelitian.....	51

4.3 Pembahasaan.....	67
BAB V.....	85
PENUTUP	78
 5.1 Kesimpulan.....	78
 5.2 Saran	79
Daftar Pustaka.....	82
LAMPIRAN.....	86

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Data Burnout Puskesmas Kesehatan Kedaton Cirebon	7
Tabel I-2 Hasil Pra Survey <i>Burnout</i>	8
Tabel I-3 Data Kunjungan Pasien Puskesmas Kedaton Tahun 2023	16
Tabel I-4 Data tugas tambahan pada Tenaga Kesehatan	16
Tabel I-5 Hasil Pra Survey <i>Job Stress</i>	44
Tabel II-1 Operasional Variabel.....	42
Tabel II-2 Jumlah Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon.....	44
Tabel II-3 Skala Likert.....	47
Tabel III-4 Kategori Skala	48
Tabel IV-1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin dan Usia	59
Tabel IV-2 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	60
Tabel IV-3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
Tabel IV-4 Kategori Distribusi Frekuensi Variabel.....	62
Tabel IV-5 Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X).....	62
Tabel IV-6 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Job Stres</i> (Z)	64
Tabel IV-7 Hasil Jawaban Responden Variabel <i>Burnout</i> (Y).....	67
Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas	69
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas.....	71
Tabel IV-10 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1	71
Tabel IV-11 Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 2	72
Tabel IV-12 Hasil Uji-t Beban Kerja (X)	73
Tabel IV-13 Hasil Uji-t Beban Kerja (X)	73
Tabel IV-14 Hasil Uji-t <i>Job Stress</i> (Z).....	74
Tabel IV-15 Hasil Uji-t Variabel Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Melalui <i>Job Stress</i>	75
Tabel IV-16 Hasil Uji-t Beban Kerja	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Berpikir.....	47
Gambar III-1 Kerangka Sobel Test.....	61
Gambar IV-1 Model Sobel Test.....	75

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Istilah *burnout* pertama kali dicetuskan oleh seorang ahli bernama Herbert Freudenberger pada tahun 1974. Pada saat itu Herbert merupakan orang yang bertanggung jawab menangani permasalahan remaja pada lembaga pelayanan sosial di New York. *Burnout* didefinisikan oleh Ari dkk (2020), sebagai keadaan mental seseorang yang mengalami stres berkepanjangan. Lebih jelasnya burnout sebagai suatu kondisi psikologis seseorang yang tidak mampu mengatasi stres kerja dan menyebabkan stres yang berkelanjutan dan berbagai gejala seperti kelelahan emosional dan fisik, mental dan rendah diri(Inggis Lineuwih et al., 2023)

Burnout adalah gangguan yang disebabkan oleh paparan jangka panjang seseorang terhadap pekerjaan dan stress mental terkait klien yang disertai dengan gejala gangguan emosional, fisik dan mental. *Burnout* mengakibatkan seseorang menjadi tidak terarah dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Burnout* akibat stress dari beban, kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang tidak memuaskan, dan kepuasan kerja menurun. mengatakan bahwa *burnout* merupakan konsekuensi kegagalan *coping* jangka panjang terhadap stressor yang terus terjadi di tempat kerja. Dampak dari *burnout* akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi(Anggraini & Idulfilastri, 2023).

Burnout akan memberikan dampak bagi diri sendiri, orang lain dan juga organisasi. Bagi diri sendiri, *burnout* dapat mengakibatkan gangguan

fisik seperti gangguan tidur, merasa cepat lelah serta gangguan psikologi seperti depresi dan meragukan diri sendiri. Bagi orang lain, *burnout* dapat membuat prasangka negatif terhadap orang lain. Bagi organisasi, *burnout* dapat meningkatkan perilaku menghindari pekerjaan. *Burnout* jika terus dibiarkan dapat menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, diri sendiri, dan peran professional itu sendiri, bahwa *burnout* dapat berdampak pada hilangnya energi, hilangnya antusiasme dan hilangnya kepercayaan diri seseorang. *Burnout* dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : beban kerja, imbalan, motivasi kerja, ketidakadilan stress kerja, perasaan terhadap terasing dari komunitas, kurangnya kesenangan terhadap diri sendiri, karier, atau kehidupan secara umum (Chandra, 2024).

Fenomena *burnout* dimana prgawai merasakan kelelahan yang akibat beban kerja, pegawai seringkali mengalami tingkat kelelahan yang sampai pada titik di mana mereka menjadi sakit dan tidak mampu untuk hadir di tempat kerja. Terkadang, pegawai juga terkadang merasa kelelahan karena terbebani tugas yang pada akhirnya berkontribusi terhadap perasaan stres dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan, *burnout* sangat banyak terjadi pada profesi tenaga kesehatan yang berperan untuk membantu dan berinteraksi dengan orang lain dalam konteks emosional. *Burnout* ini juga terjadi dalam para tenaga kesehatan pukesmas kedaton cirebon, berdasarkan hasil observasi para tenaga kesehatan mengalami *burnout* akibat tingginya jumlah pasien setiap tahunnya mengakibakan resiko terjadinya *Burnout*, tingginya burnout ini dipuskesmas kedaton mengalami kelelahan dengan

tingkat absensi sakit yang tinggi menyebabkan burnout pada tenaga kesehatan merasakan kelelahan dalam bekerja, tenaga kesehatan harus bisa menjaga kualitas kerja dalam pelayanan kemanusian, adanya *burnout* pada pegawai dengan tingginya tingkat absensi sakit dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I-1
Data Burnout Absensi Puskesmas Kedaton Cirebon 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Ketidakhadiran		
		Izin	Sakit	Alfa
Januari	40	4	8	1
Februari	40	2	12	1
Maret	40	5	9	0
April	40	8	14	1
Mei	40	6	7	0
Juni	40	2	12	0
Juli	40	3	6	1
Agustus	40	7	11	0
September	40	3	5	1
Oktober	40	6	15	0
November	40	5	7	0
Desember	40	1	13	1

Sumber: Pukesmas Kedaton Cirebon 2023

Berdasarkan hasil tabel 1.1 dari data absensi tahun 2023 diatas di pukesmas

kedaton mengenai *burnout*, dengan tingkat kehadiran absensi dibulan oktober mengalami kenaikan absensi dengan tinggi tingkat kehadiran sakit sebanyak 15 orang dari 40 pegawai mengalami tingginya absensi akibat sakit karena tingginya *burnout* pada meningkatnya pasien pada tenaga kesehatan di puskesmas kedaton dan didukung oleh hasil pra survey mengenai *burnout* yang dilakukan oleh penulis, berikut hasil pra survey di pukesmas kedaton cirebon.

Tabel 1-2
Hasil Pra Survey Burnout

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda pernah merasa lelah melakukan rutinitas kerja yang sama setiap harinya?	15	0
2	Apakah anda pernah mengalami sakit kepala/cedera disaat sedang bekerja?	9	6
3	Apakah anda pernah merasa tidak produktif saat bekerja?	7	8
4	Apakah anda merasa kelelahan karena pekerjaan?	15	0
5	Apakah anda merasa kekurangan motivasi saat bekerja?	4	11
	Jumlah	50	25

Berdasarkan tabel 1.2 di atas tenaga kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon banyak yang mengalami kelelahan (burnout) yang paling tinggi di tingkat dari data absensi sakit dibulan oktober 15 orang mengalami sakit dari *burnout* tenaga kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon. Dan hasil dari pra survey burnout dengan 40 orang tenaga kesehatan hanya mengambil 15 sampel dalam penyebaran kuesioner pra survey awal dengan tingkat kelelahan yang memilih (Ya) sebanyak 50 orang tenaga kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi burnout yaitu beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal. Beban kerja yang berlebihan dapat memiliki pengaruh negatif terhadap kesejahteraan mental dan fisik seseorang. Studi telah menunjukkan bahwa ketika seseorang menghadapi beban kerja yang terlalu tinggi, mereka cenderung mengalami burnout. Burnout dapat didefinisikan sebagai tingkat kelelahan yang ekstrem dan ketidakmampuan untuk mengatasi stress (Saputro et al., 2020)

Beban kerja berlebih adalah salah satu permasalahan yang selalu dijumpai pada berbagai jenis pekerjaan. Beban kerja berlebih adalah banyaknya tugas atau tanggung jawab dengan sedikitnya waktu kerja yang dialami pekerja. Beban kerja berlebih sering kali terjadi pada perusahaan yang memiliki mobilitas tinggi. Kelebihan beban kerja timbul karena pegawai menganggap dirinya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan beban yang melebihi kapasitasnya. (Soelton et al., 2020)

Penyebab terjadinya beban kerja karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya. Seseorang mengalami gejala burnout antara lain ada rasa gagal dalam diri, cepat marah dan sering jengkel, sering merasa bersalah dan disalahkan, menjadi negatif dan ditarik, merasa lelah dan kelelahan setiap hari, hilangnya perasaan positif terhadap klien, menunda kontak dengan klien dan membatasi ponsel dari klien, sinis, sering sulit untuk tidur bahkan untuk menggunakan obat penenang, menghindari diskusi pekerjaan, sering masuk angin dan flu, sakit kepala dan gangguan pencernaan, kurang luwes berpikir dan kurang tahan terhadap perubahan, dan konflik pernikahan atau keluarga berkepanjangan (Kusumawati & Dewi, 2021)

Fenomena tentang beban kerja ini juga terjadi dalam para tenaga kesehatan pukesmas kedaton cirebon, tenaga kesehatan mengalami tingginya beban kerja akibat tingginya jumlah pasien setiap tahunnya dengan kurangnya tenaga kesehatan dalam menangani pasien mengakibakan para tenaga kesehatanya mengalami beban kerja yang berlebihan, tingginya beban

kerja ini sehingga pegawai mengalami kelelahan dalam pekerjaanya, Begitu juga tingkat mengendalikan emosional pada pasien untuk para tenaga kesehatan harus bisa mengajak keseimbagannya dalam melayani pasien, jika hal tersebut terjadi dalam jangka panjang akan membuat tenaga kesehatan mengalami beban kerja akibat pasien yang terus bertambah setiap tahunnya, dikarenakan pola ketenagaan puskesmas kedaton masih terbatasnya tenaga kesehatan yang ada disana, jumlah tenaga kesehatan yang ada masih tidak sebanding dengan peningkatan kunjungan pasien, sehingga tenaga kesehatan yang ada terbebani dengan volume pekerjaan yang tinggi, pola ketenagaan di puskesmas kedaton sudah ada, tetapi penambahan tenaga tidak bisa sejalan dengan pertumbuhan penduduk daerah tersebut, seperti pola ketengaan yang tersedia dokter, perawat, bidan, dan tenaga kesehatan lainnya, peningkatan jumlah kunjungan pasien sering kali melebihi kapasitas tenaga kesehatan yang tersedia, puskesmas hanya memiliki tiga dokter umum tetapi jumlah pasien yang membutuhkan pelayanan medis melonjak tajam, maka dokter tersebut akan kewalahan, sehingga tenaga kesehatan seperti perawat harus membantu dalam menangani pasien akhirnya tenaga kesehatan dimana merasakan beban kerja tinggi akibat meningkatnya kunjungan pasien

Tingginya beban kerja yang terjadi pada puskesmas kedaton dengan meningkatnya jumlah kunjungan pasien pada tahun 2023, dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel I-3
Data Beban Kerja Jumlah Kunjungan Pasien Puskesmas
Kedaton Cirebon Tahun 2023

Bulan	Target Pasien	Jumlah Kunjungan Pasien	Presentase (%)
Januari	2.600	2.705	104
Februari	2.600	2.750	106
Maret	2.600	2.745	105
April	2.600	2.210	85
Mei	2.600	2.305	88
Juni	2.600	2.425	93
Juli	2.600	2.605	100
Agustus	2.600	2.650	102
September	2.600	2.415	92
Oktober	2.600	2.450	94
November	2.600	2.586	100
Desember	2.600	2.815	108

Sumber: Pukesmas Kedaton Cirebon 2023

Berdasarkan tabel 1.3 di atas menunjukkan bahwa adanya fenomena beban kerja yang dilihat dari kunjungan pasien yang melebihi standar target pada beberapa bulannya. Kunjungan pasien terbanyak pada bulan desember yang persentasenya melebihi 108 persen. Dengan pasien yang melebihi target ini dapat menambah beban kerja yang mempengaruhi kelelahan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Kedaton Cirebon.

Adanya *job stress* yang dialami lebih rentan mempengaruhi *burnout*. Efek dari burnout adalah penurunan produktivitas kerja manusia. Dengan kata lain, potensi yang dimilikinya terhambat. Selain itu, bentuk resistansi terhadap pekerjaan mengakibatkan produktivitas diri menjadi tidak efektif dan iklim emosional di tempat kerja tidak menguntungkan. Jika dibiarkan, kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional (Busti et al., 2023).

Stres kerja merupakan akibat dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk menghadapi dan membangkitkan berbagai respon fisiologis, psikologis, dan perilaku. Pekerjaan seorang perawat adalah profesi yang sangat menegangkan sehingga menimbulkan stres yang tinggi. Perawat di tempat kerja berhubungan langsung dengan berbagai jenis pasien yang telah didiagnosis sakit dengan reaksi yang berbeda. Tingginya tingkat stres yang dialami karyawan membuat mereka lebih rentan mengalami burnout. Efek dari *burnout* adalah penurunan produktivitas kerja manusia. Dengan kata lain, potensi yang dimilikinya terhambat. Selain itu, bentuk resistansi terhadap pekerjaan mengakibatkan produktivitas diri menjadi tidak efektif dan iklim emosional di tempat kerja tidak menguntungkan. Jika dibiarkan, kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional (Busti et al., 2023)

Stres yaitu kondisi dinamik seseorang yang dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan yang sesuai dengan harapan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan maka hal tersebut dapat memberikan dampak pada stres kerja dan memberikan dampak buruk bagi karyawan. *Burnout* yaitu proses psikologis dari hasil stres yang diperoleh dari pekerjaan yang tak dapat dilepaskan kemudian hal tersebut dapat menyebabkan lelah secara emosional, adanya perubahan, kepribadian, serta penurunan dalam mencapai prestasi kerja. (Febryanti et al., 2023)

Stres kerja terjadi ketika kebutuhan individu dan tujuan organisasi tidak seimbang dalam proses komunikasi di dalam dan di luar organisasi sehingga mengalami kelelahan psikologis karena meningkatnya tuntutan

akan pengetahuan dan keterampilan profesional, konflik peran dengan staf medis lain, lingkungan kerja yang buruk, konflik dengan manajemen dan karyawan departemen lain, dan berbagai kebutuhan lainnya. Selain itu, penelitian telah melaporkan bahwa perawat yang bekerja di unit perawatan intensif, yang harus memenuhi kebutuhan kompleks pasien dalam situasi kritis, mengalami rasa kelelahan dan tekanan mental yang lebih besar dibandingkan perawat di bangsal umum (Cha et al., 2022)

Stres pekerjaan kondisi psikologis yang timbul ketika individu mengalami tekanan atau beban yang berlebihan dalam konteks pekerjaan mereka. Beberapa konsep dan temuan yang terkait dengan stres pekerjaan telah banyak dibahas dalam literatur ilmiah. Salah satu faktor yang sering kali menjadi penyebab stres pekerjaan adalah tuntutan kerja yang tinggi. Tuntutan ini bisa berupa deadline yang ketat, beban kerja yang berlebihan, atau ekspektasi yang tidak realistik dari atasan. Ketika individu merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan ini, stres pekerjaan dapat muncul. Stres pekerjaan dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan seseorang mengalami burnout. Ketika seseorang terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya kendali atau sumber daya yang memadai, konflik peran, dan ketidakadilan dalam lingkungan kerja, maka tingkat stresnya akan meningkat (Adung et al., 2023)

Fenomena tentang *Job Stress* dalam hasil obsrvasi di puskesmas kedaton terjadi dalam para tenaga kesehatan pukesmas kedaton cirebon, para tenaga kesehatan mengalami adanya *job stress* akibat dengan adanya tuntunan pekerjaan tugas tambahan diluar pekerjaanya yang diharuskan

dilakukan oleh para tenaga kesehatan terutama bidan yang setiap minggunya harus melakukan praktek disetiap desa dengan jadwal praktek yang dilakukan sering berubah-ubah membuat pegawai mengalami akibat ketidakpastian jadwal akibat tuntunan pekerjaanya, *job stress* yang dialami karena harus melakukan diluar pekerjaanya karna tuntunan tugasnya sehingga para tenaga kesehatan mau tidak mau harus melakukan yang seharusnya hanya dipukesmas saja tetapi harus mengalami pekerjaan diluar pekerjaanya walaupun masih sesama satu bidang dalam kesehatan tapi diharuskan melakukan pekerjaan lain dengan tingginya pasien yang harus dilayani dan adannya peran tugas lain membuat adanya *job stress*, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel I-4
Data tugas tambahan pada Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton
Cirebon

Jabatan	Nama Tugas	Tugas Tambahan	Jumlah
Perawat	Programer Tenaga Kesehatan	Programer MTBS Programer Lansia Programer Kusta Programer Lansia Programer Ispa Diare Programer Kesehatan Jiwa Programer IMS/HIV AIDS	7
Bidan	Bidan Praktik Tenaga Kesehatan Desa	Bidan Desa Dukuh Bidan Poned Bidan Desa Karangkendal Bidan Desa Pegagan Lor Bidan Desa Bungko Bidan Desa Grogol Bidan Desa Kapetakan Bidan Desa Kertasura Bidan Poned Bidan Poned	10

Perawat	Penanggung Jawab Tenaga Kesehatan	Penanggung Jawab UGD Penanggung Jawab Keuangan Penanggung Jawab Rujukan Penanggung Jawab IT	4
Bidan	Penanggung Jawab Tenaga Kesehatan	Penaggung Jawab Poned Penaggung Jawab Bendahara Penanggung jawab Penerimaan	3
Apoteker	Penanggung Jawab Tenaga Kesehatan	Penanggung Jawab TU Penanggung Jawab Farmasi	3
Dokter Gigi	Penanggung Jawab Tenaga Kesehatan	Penanggung Jawab Mutu Penanggung Jawab Kesgilut	2
Bidan	Koordinator Tenaga Kesehatan	Koordinator Bidan	3
Perawat		Koordinator Imunisasi	1
Total			35

Sumber: Tata Usaha Pukesmas Kedaton Cirebon 2023

Berdasarkan tabel 1..4 diatas dari jumlah 40 orang tenaga kesehatan di pukesmas kedaton cirebon yang mendapatkan tugas tambahan berjumlah 35 orang tenaga kesehatan sehingga dapat mengakibatkan stress kerja yang dialami tenaga kesehatan karena tuntutan pekerjaanya yang biasanya hanya dilakukan sesuai jabatan dan tugas tambahan ini membutuhkan keterampilan lebih yang harus dilakukan pegawai, terutama pada penanggungjawab coordinator program kesehatan masyarakat yang mengalami peran tugas sehingga stress kerja dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan di pukesmas kedaton. Selain beban kerja yang di alami oleh para tenaga kesehatan di pukesmas kedaton, terdapat faktor lain yang bisa

mempengaruhi burnout yaitu stres kerja. Hal ini didukung juga oleh pra survey awal mengenai *job stress* yang dilakukan, berikut hasil pra survey dengan penyebaran kuesioner kepada tenaga kesehatan di pukesmas kedaton Cirebon

Tabel 1-5
Hasil Pra Survey Awal *Job Stress* (Z)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Apakah anda menangani tugas peran ganda dalam pekerjaan?	12	3
2	Apakah anda merasa pekerjaan yang diberikan overload/berlebihan sehingga saya mudah lelah?	9	6
3	Apakah anda pernah merasa cemas ketika menghadapi pekerjaan anda?	5	10
4	Apakah anda merasa beban pekerjaan anda terlalu banyak?	6	9
5	Apakah anda pernah jatuh sakit karena pekerjaan anda?	15	0
	Jumlah	47	28

Setelah melakukan penyebaran pra survey awal dari 40 tenaga kesehatan hanya menyebarkan pra survey 15 sampel tenaga kesehatan mengalami job stress dari pra survey awal dari 15 sampel serta 5 pertanyaan yang menjawab (Ya) sebanyak 47 orang yang paling banyak job stress tenaga kesehatan yaitu mengalami sakit karena pekerjaannya dan mendapat peran tugas ganda sehingga tenaga kesehatan dari *job stress* tersebut dapat mempengaruhi kelelahan pada tenaga kesehatan puskesmas kedaton cirebon.

Di Indonesia, Sektor kesehatan adalah salah satu bagian penting dalam sektor pelayanan jasa karena peranannya dalam melindungi dan mempromosikan kesehatan masyarakat. Sektor kesehatan meliputi jaringan rumah sakit, farmasi, laboratorium, dan fasilitas kesehatan lainnya yang menyediakan jasa untuk menjaga dan memulihkan kesehatan masyarakat luas. Hal ini berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia

Nomor 43 Tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat. Menurut Undang-Undang: Puskesmas juga didefinisikan dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan sebagai sarana pelayanan kesehatan oleh Pemerintah dan/atau masyarakat yang menyediakan pelayanan kesehatan dasar, baik promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif secara komprehensif, terutama kepada masyarakat yang bermukim di suatu wilayah.

Puskesmas merupakan unit pelaksana teknis yang berkedudukan di bawah wewenag dan tanggung jawab Dinas Kesehatan sesuai dengan perundang-undangan. Tugas utama puskesmas adalah melaksanakan kebijakan pembagunan kesehatan pada daerah kerjanya. Upaya kesehatan masyarakat melalui puskesmas, mempunyai tujuan untuk mencegah dan mengatasi masalah kesehatan serta memelihara dan meningkatkan kesehatan serta mencegah dan mengatasi masalah kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Depkes RI, 2014).

Di Cirebon terdapat 60 Pukesmas termasuk salah satunya yaitu Pukemas Kedaton Kapetakan, Pukesmas Kedaton merupakan salah satu pukesmas yang berada dibawah Dinas Kesehatan Kabupaten Cirebon yang memiliki peranan untuk menjamin kesehatan masyarakat, memberikan pelayanan yang bermutu bagi masyarakat, serta meningkatkan kerja sama terkait dengan unsur-unsur dibidang kesehatan.

Masalah beban kerja dan stres kerja mempengaruhi tingkat burnout seseorang di tempat kerja. Stres kerja dikaitkan dengan terjadinya peningkatan beban kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dengan keadaan

emosi yang tidak stabil secara tidak langsung akan menyebabkan terjadinya *burnout* dalam bekerja. Stres kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap kesehatan perawat, tetapi juga kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Perawat yang diberi beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi hasil kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, kegagalan dalam bertindak membantu pasien, dan bahkan menoleransi kelalaian atau kematian pasien (Busti et al., 2023). Faktor lain yang bisa memicu burnout selain beban kerja ialah stres kerja. Karyawan yang mengalami stres berkepanjangan akan berdampak buruk pada kondisinya baik itu emosional, fisik, maupun mentalnya. Dengan demikian ketidakmampuan karyawan dalam mengelola stres pada dirinya akan berdampak pada meningkatnya burnout.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul **“PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DIMEDIASI JOB STRESS PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Makin tingginya beban kerja yang dirasakan oleh para tenaga kesehatan
2. Makin tingginya *job stress* karena tugas tambahan yang dirasakan oleh para tenaga kesehatan
3. Tingginya tingkat *Burnout* yang dirasakan oleh para tenaga kesehatan

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah di uraikan di atas, maka peneliti memiliki batasan masalah yaitu penelitian ini berfokus pada Pengaruh Beban Terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress* Tenaga Kesehatan di Pukeasmas Kedaton. Untuk itu, peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen yaitu Beban Kerja dan *Job Stress* berpengaruh terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah di uraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut;

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon?
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton?
3. Apakah Beban kerja berpengaruh positif terhadap *Job Stress* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap *Burnout* Tenaga Kesehata di Pukesmas Kedaton Cirebon
2. Untuk mengetahui *Job Stress* terhadap *Burnout* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon
3. Untuk mengetahui Beban Kerja terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress* Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon

1.6 Manfaat Penelitian

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni:

1.6.1 Bagi Perusahaan

Bagi Perusahaan Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menambah wawasan mengenai hal-hal yang dapat mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi guna meningkatkan efektifitas Perusahaan.

1.6.2 Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan wawasan yang lebih luas, serta peneliti dapat mengaplikasikan antara teori yang sudah didapat selama di bangku perkuliahan dengan praktek yang ada di lapangan.

BAB II

TINJAUAN TEORITIS

2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian agar dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan originalitas dari penelitian. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan tema yang telah dikaji.

No	Penulis	Judul	Hasil
1	I Gede Indra Wira Atmaja, I Wayan Suana / 2019	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> dengan <i>Role Stres</i> Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Rumours Restaurant	Beban kerja meningkatkan tingkat stres peran, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat burnout pada karyawan. hal ini perusahaan dapat pengelolaan beban kerja dan stres peran untuk mencegah tingkat burnout yang tinggi pada karyawan. manajemen perlu memperhatikan strategi untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan dan mengelola stres peran kinerja yang baik dan menghindari burnout.
2	Putu Meliantha Kusumawati , Gusti Ayu Manuati Dewi / 2021	Peran Stres Kerja Mediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung	Perawat merasakan tingginya beban kerja yang berlebihan, tingkat stress kerja mereka juga meningkat sehingga meningkatkan resiko terjadinya burnout, perubahan social burnout yang dialami perawat sehingga dapat menimbulkan turunnya kualitas dalam pelayanannya. dalam hal ini manajemen rumah sakit harus memberikan beban dan stress kerja yang seimbang agar tidak terjadi burnout

3	Muharramaini Fajri Busti, Yulihasri, Harif Amali Rivai / 2020	Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap <i>Job Burnout</i> dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi	Beban kerja yang tinggi dan stres kerja yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan tingkat job burnout pada perawat. Namun, dengan adanya resiliensi dapat berperan sebagai faktor pelindung yang mengurangi tingkat job burnout, baik secara langsung maupun melalui pengaruhnya terhadap stres kerja.
4	Ratna Sari Dewi, I Gede Riana / 2019	<i>The Effect of Workload on Role Stress and Burnout</i> PT Bank BRI Denpasar (Pengaruh Beban Kerja terhadap stress peran dan Burnout PT Bank BRI Denpasar)	Beban kerja meliputi persepsi karyawan terhadap serangkaian aktivitas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, baik dalam bentuk beban fisik maupun psikologis. Stres kerja juga menjadi salah satu penyebab burnout di tempat kerja, dampak beban kerja dan stres peran terhadap burnout, sehingga perusahaan dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kesejahteraan karyawan
5	Yoon Jung Cha, Kang-Sook Lee, Jeong Hee Cho, Ik Soon Choi, and Dahyeon Lee / 2022	<i>Effect of Job Stress on Burnout among Nurses Responding to COVID-19: The Mediating Effect of Resilience</i>	Kelelahan diri bagi penanganan pasien dalam situasi covid di mana burnout dan stres parah, tetapi juga akan menjadi kekuatan penggerak dasar untuk mengatasi kelelahan secara aktif. maka dengan ini manajemen rumah sakit harus bisa untuk mengatasi stres dan mengurangi burnout pada tingkat organisasi harus dilakukan.
6	Wira Rizki Wirman, Laura Syahrul, Yulihasri/ 2022	<i>The effect of workload and organizational culture on burnout with work stress as a mediation variable (study on employees badan penyelenggara jaminan social “Bpjs” kesehatan padang city)</i>	Beban kerja yang tinggi berdampak pada peningkatan stress kerja yang dialami pegawai, sehingga banyak pegawai yang mengalami burnout membuat pegawai mengalami sakit akibat beban kerja yang tinggi peningkatan tersebut jumlah pegawai mengalami kelelahan bekerja
7	Intan Inggis Lieuwih, Tuty	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity	Beban kerja yang dialami adanya kelelahan kerja yaitu merasa kurang puas dalam pekerjaanya sehingga mengalami

	Sariwulan, Fadilah Fidhyaallah / 2023	Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia diKebumen	kelelahan fisik dan stress kerja , penyebab karyawan seperti stress dapat memiliki dampak yang lebih besar terhadap tingkat burnout pada karyawan, perusahaan harus dapat mengelolah resiko yang dapat menyebabkan burnout, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
8	Simson Umbu Galu Adung, Wahju, Wulandari, Mulyono / 2023	Pengaruh beban kerja terhadap <i>burnout</i> yang dimediasi stres kerja (Studi pada PT. BestProfit Futures di Kota Malang)	Stress pekerjaan yang dirasakan karyawan akibat tingginya beban kerja profesi dibidang jasa memeliki risiko tertinggi untuk mengalami burnout pada karyawan timbulnya burnout, beban yang tinggi pada karyawan menimbulkan stress pekerjaan dan burnout, peran stress karyawan dalam pekerjaan yang dialami karyawan akibat tingginya burnout dapat memidiasi burnout.
9	Ni Nengah Wenit, Gede Putu Kwaniana, I Made Astrama/ 2023	<i>Effect of Workload and work stress on employee performance with burnout as A medition variable (case study a healt laboratory in Denpasar city)</i>	Beban kerja yg dirasakan pegawai dengan jumlah pegawai yang tidak sebanding dengan pekerjaan sehingga beban kerja menjadi semakin tinggi, tekanan dalam melayani pasien dengan cepat membuat pegawai merasakan adanya stress kerja, mengakibatkan kelelahan fisik dan mental yang dialami pegawai akibat beban kerja dan stress kerja yang tinggi.
10	Felix Chandra / 2024	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap <i>Bunout</i> di Hotel X, hotel bintang tiga di kota Ambon	Beban kerja yang terlalu tinggi dan adanya stress kerja tugas lain sehingga membuat karyawan merasakan kelelahan dan kejemuhan yang mengakibatkan burnout pada karyawan, dalam upaya mencegah terjadinya burnout, strategi penanganan yang tepat, seperti pengaturan beban kerja yang sesuai, keterampilan manajemen stres, dan promosi keseimbangan kerja-hidup untuk mengurangi risiko burnout pada karyawan mereka.

2.2 Uraian Teori

2.2.2 *Burnout*

2.2.2.1 Pengertian *Burnout*

Burnout adalah kondisi psikologis yang sering terjadi pada individu yang mengalami stres kronis atau tekanan berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Istilah ini pertama kali dikenalkan oleh psikolog Herbert Freudenberger pada tahun 1974 dan sejak itu telah menjadi subjek penelitian yang penting dalam bidang psikologi, manajemen, dan kesehatan. *Burnout* dapat memiliki dampak yang serius pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. Gejala-gejala burnout dapat mencakup kelelahan kronis, sakit kepala, insomnia, peningkatan ketegangan otot, dan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi (Adung et al., 2023)

Menurut *Leiter* dan *Maslach* (1981), bahwa kelelahan akibat burnout akan berdampak pada kesehatan fisik pekerja (Aprilia & Yulianti, 2017), yaitu tekanan darah tinggi (hipertensi), sakit kepala, kekuatan otot melemah, gangguan sulit tidur (insomnia). Selain mengalami gangguan kesehatan fisik, pekerja akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja dengan cara menarik diri terhadap rekan kerja, ketidakhadiran, dan memiliki keinginan melakukan turnover intention.

Menurut penelitian Hartanti dkk (2018), terdapat tiga gejala yang dialami pekerja apabila mengalami burnout yaitu gejala fisik, psikis, dan perilaku. Gejala fisik dapat diketahui ketika karyawan

mengalami mudah lelah, mengalami perubahan nafsu makan dan berkurangnya kekebalan tubuh. Karyawan wanita yang mengalami burnout dapat dilihat dari gejala psikis yang ditandai dengan perubahan emosional, overthinking, tidak memiliki motivasi untuk bekerja, dan merasa tidak ada harapan untuk bekerja. Gejala perilaku seorang karyawan yang mengalami burnout dapat diketahui dari perilaku ketika mereka menghindari tanggung jawab kerja, menunda deadline, menggunakan obat-obatan terlarang dan minum alkohol satuk mengatasi frustasi yang dialami.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Menurut Baron dan Greenberg (Nugroho, 2012) terdapat dua faktor penyebab yang mempengaruhi terjadinya *burnout*, yaitu faktor eksternal dan faktor internal

a. Faktor eksternal

Meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton.

b. Faktor internal

Meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian. lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah.

2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Burnout*

Menurut (Maslach & Jackson, 1981 ;Wallace & Brinkerhoff, 2008) dimensi dan indicator meliputi:

1. Kelelahan Emosional perasaan terbebani dan lelah secara emosional karena pekerjaan
indicator: perasaan lelah, lelah melakukan aktivitas, kelahan fisik
2. Depersonalisasi
Indikator: sikap sinis terhadap klien, hilang kepedulian menjaga jarak secara fisik atau emosional
3. Capaian diri
Indikator: sikap negatif terhadap diri sendiri, menurunkan produktivitas kerja,

2.2.3 *Job Stress*

2.2.3.1 Pengertian *Job Stress*

Secara sederhana stres kerja dapat dikatakan sebagai kondisi ketegangan yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan, pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Alifah (2020) yang mengemukakan stres ialah suatu keadaan ketegangan yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara fisik dan psikis yang mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik (Prasetyani et al., 2021). Sementara itu, Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan

serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

(Nidya et al, 2021) menyatakan stres adalah rasa tekanan yang muncul ketika terdapat kesenjangan antara keterampilan pribadi dan tuntutan pekerjaan (Wisudawati & Pratama, 2021). (Novitasari at al, 2019) mengemukakan stres kerja adalah suatu jenis reaksi yang dimiliki seseorang terhadap keadaan atau situasi yang berlebihan, baik internal maupun eksternal, baik fisik maupun mental, akibat tekanan dan tuntutan pekerjaan (Wibowo et al., 2021).

Manurut (Vanchapo, 2020) stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapinya. Stres kerja dapat memiliki pengaruh positif maupun negatif. Stres yang bersifat positif, seperti motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup yang lebih baik dengan cara mengubah persepsi mencapai prestasi kerja yang baik. (Chandra, 2023)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stress merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang yang menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis sehingga bisa berakibat ketidakmampuan seseorang dalam merespon lingkungannya. Aktivitas di setiap kelompok organisasi dimana manusia dapat mengalami stres. Stres akan selalu mengikuti seseorang dalam menjalani aktivitas sehari-hari. Dari prespektif orang biasa, stres

merupakan sesuatu yang tidak menyenangkan atau dapat mengganggunya.

2.2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Job Stress*

Menurut (Vanchapo, 2020) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres menurut yang dikategorikan sebagai berikut:

1. Faktor Organisasional, Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam kurun waktu terbatas, beban kerja berlebihan, atasan yang menuntut dan tidak peka, serta rekan kerja yang tidak menyenangkan. Dari beberapa contoh diatas, dikategorikan menjadi beberapa faktor dimana itu terkandung di dalamnya, yaitu:
 - a) Kurangnya otonomi dan kreativitas
 - b) Harapan, tenggat waktu, dan kuota yang tidak logis
 - c) Relokasi pekerjaan
 - d) Kurangnya pelatihan
 - e) Karier yang melelahkan
2. Faktor Individual, Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama faktor-faktor persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan.
 - a) Pertentangan antara karier dan tanggung jawab keluarga
 - b) Ketidakpastian ekonomi
 - c) Kurangnya penghargaan dan pengakuan kerja
 - d) Kejemuhan, ketidakpuasan kerja, kebosanan

e) Konflik dengan rekan kerja

3. Faktor Lingkungan

Penyebab lingkungan seperti:

- a) Buruknya kondisi lingkungan kerja (pencahayaan, kebisingan, ventilasi dan suhu)
- b) Diskriminasi ras
- c) Pelecehan seksual, Kekerasan ditempat kerja
- e) Kemacetan saat berangkat dan pulang kerja

2.2.3.3 Dimensi dan Indikator *Job Stress*

Menurut (Williams & Cooper, 1998; Wu et al., 2018), dimensi stress kerja biasa diukur 6 dimensi:

- 1. Pekerjaan itu sendiri, mengacu pada stres kerja yang disebabkan oleh factor-faktor, indikator: beban kerja yang berat, tanggung jawab yang berlebihan.
- 2. Manajemen peran, mengacu pada stres kerja yang disebabkan oleh indikator: ketidakpastian tanggung jawab pekerjaan mereka, konflik karena persyaratan pekerjaan yang berbeda.
- 3. Hubungan interpersonal: mengacu pada stres kerja akibat, indikator: hubungan kerja yang tidak harmonis dengan rekan kerja, kurangnya dukungan dan pemahaman dari pemimpin.
- 4. Gaya organisasi: mengacu pada stres kerja yang disebabkan oleh, indikator: beberapa hak yang tidak terjamin dan peraturan yang tidak masuk akal.

5. Pengembangan karir: mengacu pada stres kerja yang disebabkan oleh, indikator: buruknya stabilitas pekerjaan.
6. Konflik Keluarga-pekerjaan: mengacu pada stres kerja akibat indikator: kurangnya komunikasi dengan keluarga akibat pekerjaan jangka panjang, beban pendapatan rendah.

2.2.4 Beban Kerja

2.2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah istilah yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Begitu banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli tentang beban kerja sehingga terdapat beberapa definisi yang berbeda-beda mengenai arti dari beban kerja. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental. (Luthans, 2011:243) menyatakan bahwa beban kerja berarti setiap karyawan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dan dipertanggung jawabkan oleh satuan organisasi atau karyawan itu sendiri sesuai dengan kemampuan sehingga efektivitas kerja dapat dicapai dengan baik. beban kerja sebagai persepsi pekerja mengenai seluruh kegiatan yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu baik beban kerja yang berupa beban kerja fisik maupun psikologis (Suardiningsih & Ketut Surya, 2021)

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan

sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. (Mahawati, et.al., 2021) beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan atau kelompok jabatan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan dan dilaksanakan dalam kondisi normal. (Safitri, HU., 2020)

Selain itu menurut Menpan (2020), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian pengukuran kerja di dalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis. Berdasarkan teori-teori beban kerja yang sudah dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan serangkaian pekerjaan yang didelegasikan atau diberikan kepada seseorang disertai ketidaksesuaian antara kemampuan, keterampilan maupun keahlian serta waktu yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan.

2.2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1. Tugas

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

2. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

b. Faktor internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan dan lain lain).

2.2.4.3 Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Dimensinya adalah beban waktu, beban usaha mental, dan beban stres psikologis dan merupakan adaptasi dari kategori yang ditentukan oleh (Sheridan et al., 1979; Gary B. Reid, 1981) dimensinya ada Beban Waktu, Beban Usaha Mental, Beban Psikologis

1. Beban Waktu

Indikatornya : Perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan tugas sering kali terganggu, tidak ada waktu luang, tugas bersamaan, kesulitan dalam menyelesaikan tugas

2. Beban Usaha Mental

Indikatornya : Tekanan mental, tugas yang cukup tinggi

3. Beban Psikologis

Indikatornya: adanya kebingungan, frustasi adanya kecemasan dalam beban kerja

2.3 Kerangka Berpikir

2.3.1 Pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Menurut (Dewi & Riana, 2019), *burnout* yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja berintensitas tinggi yang tidak sesuai dengan keterampilan dan potensi karyawan dapat menjadi salah satu pemicu *burnout* karyawan.

Beban kerja dalam proses kesehatan menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara dimensi beban kerja dan *burnout*, khususnya kelelahan emosional dan pelepasan pekerjaan yang seharusnya dilakukan dalam waktu tertentu. Beberapa peneliti membuktikan bahwa beban kerja memiliki hubungan positif dengan *burnout*, bahwa seiring dengan peningkatan beban kerja, tingkat kelelahan emosional dan pelepasan diri juga meningkat. Beban kerja yang dirasakan karyawan mengakibatkan terjadinya kejemuhan kerja yang dapat menghabiskanwaktu dan energi seseorang sehingga menyebabkan munculnya perasaan terancam dalam diri seseorang serta perilaku negatif dalam pekerjaannya (Syed, 2014; Atmaja & Suana, 2018).

Beban kerja sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Hal yang sama dibuktikan oleh (Ari dan Dovi; 2014) tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap burnout pada karyawan (Atmaja & Suana, 2018).

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout*, maka peneliti menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap.

2.3.2 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Burnout*

Menurut (Gibson; Hamid dkk, 2021) merupakan hasil dari setiap kejadian ekstrenal atau situasi yang memberikan beban lebih kepada fisik maupun psikologi seseorang. Stres kerja akan terjadi apabila individu tidak mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, tugas dan juga keadaan psikologisnya. Stres kerja memiliki hubungan dengan meningkatnya tuntutan beban pekerjaan (Atmaja & Suana, 2018)

Stres pekerjaan dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan seseorang mengalami burnout. Ketika seseorang terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya kendali atau sumber daya yang memadai, konflik peran, dan ketidakadilan dalam lingkungan kerja, maka tingkat stresnya akan meningkat secara signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan emosional dan mental yang parah, menjadi ciri khas dari burnout (Adung et al., 2023)

Hasil yang memaparkan job stress dan burnout ini membuktikan bahwa role stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat role stress yang dirasakan, maka semakin tinggi tingkat burnout yang dirasakan oleh perawat Rumah Sakit Tk II Udayana Denpasar. Sesuai dengan acuan teori atribusi yang digunakan dimana burnout pada perawat disebabkan oleh faktor internal yaitu role stress (Suardiningsih & Ketut Surya, 2021)

Berdasarkan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas mengenai pengaruh job stress terhadap burnout, maka peneliti menyimpulkan bahwa job stress terhadap berpengaruh terhadap burnout kerja.

2.3.3 Pengaruh Positif Beban Kerja Terhadap *Job Stres*

Beban kerja dan stres kerja mempengaruhi tingkat *job burnout* seseorang di tempat kerja. Stres kerja dikaitkan dengan terjadinya peningkatan beban kerja. Stres kerja yang berkelanjutan dengan keadaan emosi yang tidak stabil secara tidak langsung akan menyebabkan terjadinya *job burnout* dalam bekerja. Stres kerja tidak hanya berdampak negatif terhadap kesehatan perawat, tetapi juga kemampuan mereka untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Perawat yang diberi beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi hasil kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, kegagalan dalam bertindak membantu pasien, dan bahkan menoleransi kelalaian atau kematian pasien (Busti et al., 2023)

Masalah beban kerja dan stres kerja berpengaruh terhadap tingkat burnout yang dialami seseorang. Stres kerja memiliki hubungan dengan meningkatnya tuntutan beban pekerjaan. (Atmaja & Suana, 2018) . Beban kerja persepsi pekerja mengenai serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikis menimbulkan stress kerja salah satu penyebab terjadinya *burnout* dalam bekerja, yang berkaitan dengan

faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi pada tempat kerja (Dewi & Riana, 2019)

Beban kerja yang tinggi akan memberikan dampak buruk yaitu menyebabkan kelelahan baik fisik maupun mental yang dialami oleh pegawai, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan baik yang berdampak pada kinerja pegawai Selain itu, kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja (Nengah Weni et al., 2023).

2.3.4 Pengaruh positif Beban Kerja Terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress*

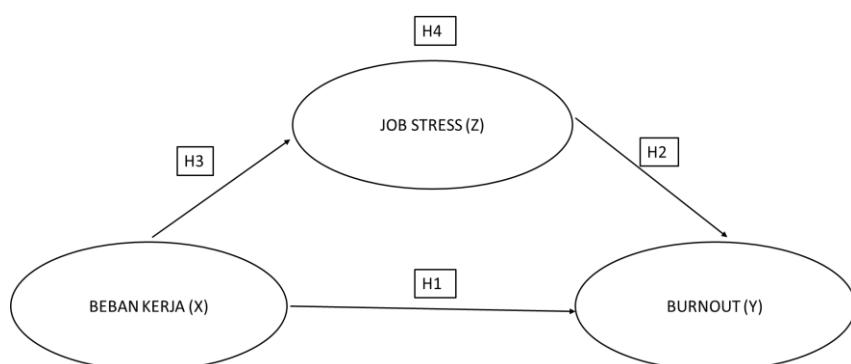
Beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi pada timbulnya stres kerja pada seseorang. Ketika seseorang diberi tugas yang terlalu banyak atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang singkat, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak jelas atau tidak terdefinisi dengan baik juga dapat menyebabkan stres kerja, karena karyawan merasa tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana mereka dinilai. semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres pekerjaan yang mereka alami, dan semakin tinggi kemungkinan untuk mengalami burnout (Adung et al., 2023)

Beban kerja beberapa kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan tertentu dalam kurun waktu tertentu, sehingga tidak menutup kemungkinan beban kerja

yang berat dapat membuat lelah baik lahir maupun batin sehingga lambat laun memicu stres dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga dikemukakan oleh Yosiana (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kecemasan psikologis, gangguan mental, dan kelelahan (Wirman et al., 2022)

Sejumlah hasil penelitian menyatakan semakin tinggi beban kerja yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan terjadinya *burnout*, sehingga semakin tinggi *job stress*, tingkat *burnout* semakin meningkat. Beban kerja pada *job stress* memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi tingkat *job stress*. *Job stress* mampu memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* (Suardiningsih & Ketut Surya, 2021)

Berdasarkan teori dan penelitian yang telah diuraian, maka gambar kerangka berpikir dalam penelitian ini disajikan Gambar II-1 sebagai berikut:



Gambar II-1
Kerangka Berpikir

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2013). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat Pengaruh positif Beban kerja positif terhadap *Burnout*

H2 : Terdapat pengaruh positif Job Stress terhadap *Burnout*

H3 : Terdapat pengaruh positif Beban terhadap *Job Stress*

H4 : Terdapat pengaruh positif Beban kerja terhadap *Burnout* Dimediasi *Job Stress*.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono 2019) menjelaskan bahwa metode penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang yang dilandasi oleh filsafat positivisme, digunakan dalam meneliti populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian asosiatif ini digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job stress* terhadap *burnout* pada tenaga kesehatan pukesmas kedaton.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2019) Variabel penelitian adalah segala sesuatu dalam bentuk apapun yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh inform.

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan dari masingmasing variabel yang akan diteliti terhadap aspek-aspek yang membentuknya. Pada penelitian ini terdapat Variable Independent/Variabel Bebas (Beban Kerja), Variable Dependent/Variabel Terikat (*Burnout*), dan Variable Intervening/Variabel Mediasi (*Job Stress*). Definisi operasional variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikutnya, kemudian ditarik kesimpulan.

a. Beban Kerja (X)

Selain itu menurut (Menpan 2020), beban kerja ialah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu organisasi atau pemegang suatu kedudukan dalam waktu tertentu. Kemudian

pengukuran kerja didalamnya berarti suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis.

b. Job Stress (Z)

Sinambela, Greenberg & Barton, Luthans (dalam Permatasari & Prasetyo, 2018 : 89) menjelaskan bahwa stres kerja adalah suatu keadaan ketika individu mendapat tekanan atau ketegangan dalam pekerjaan serta lingkungan kerjanya sehingga individu merespon secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya.

c. Burnout (Y)

Burnout adalah kondisi psikologis yang sering terjadi pada individu yang mengalami stres kronis atau tekanan berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Istilah ini pertama kali dikenalkan oleh psikolog Herbert Freudenberger pada tahun 1974 dan sejak itu telah menjadi subjek penelitian yang penting dalam bidang psikologi, manajemen, dan kesehatan. *Burnout* dapat memiliki dampak yang serius pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi (Adung et al., 2023)

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-

indikator yang membentuknya. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel III-1
Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pernyataan
Beban Kerja (X) Menurut (Gary B. Reid, 1981)	1. Beban Waktu	1) Perencanaan, pelaksanaan, dan pemantauan	1
		2) Tugas sering kali terganggu	2
		3) Tidak ada waktu luang, tugas	3
		4) Kesulitan dalam menyelesaikan tugas	4
	2. Beban usaha mental	1) Tekanan mental	5
		2) Tugas yang cukup tinggi	6
	3. Beban Psikologis	1) Kebingungan	7
		2) Frustasi	8
		3) Kecemasan dalam beban kerja	9
Job Stress (Z) Menurut (Cooper, Williams, 1997; Wu et al., 2018)	1. Pekerjaan itu sendiri	1) Beban kerja yang berat	10
		2) Tanggung jawab yang berlebihan	11
	2. Manajeman peran	1) Ketidakpastian tanggung jawab pekerjaan	12
		2) Konflik karena persyaratan pekerjaan yang berbeda.	13
	3. Hubungan interpersonal	1) Hubungan kerja yang tidak harmonis	14
		2) Kurangnya dukungan dan pemahaman dari pemimpin.	15
	4. Gaya organisasi	1) Beberapa hak yang tidak terjamin	16
		2) Peraturan yang tidak masuk akal.	17
	5. Pengembangan karir	1) Buruknya stabilitas pekerjaan	18

	6. Konflik kelurga-pekerjaan	1) Kurangnya komunikasi keluarga akibat pekerjaan 2) Beban pendapatan rendah	19 20
Burnout (Y) Menurut (Maslach & Jackson, 1981; Wallace & Brinkerhoff, 2008)	1. Kelelahan emosional	1) Perasaan lelah 2) Lelah melakukan aktivitas 3) Lelah fisik	21 22 23
	2. Depersonalisasi	1) Adanya sinis terhadap klien 2) Hilang kepedulian	24 25
	3. Pencapaian diri	1) Adanya sikap negatif terhadap diri sendiri 2) Menurunkan produktivitas kerja	26 27

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019) Populasi dalam penelitian ini adalah Tenaga Kesehatan di Pukesmas Kedaton Cirebon sebanyak 40 orang

Tabel III-2
Jumlah Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon

No	Tenaga Kesehatan	Jumlah
1	Kepala Pukesmas	1
2	Dokter Fungsional	2
3	Dokter Gigi	1
4	Perawat	16
5	Bidan	16
6	Apoteker	1
7	Pranata Laboratorium	1
8	Therafis Gigi dan Mulut	1
9	Sanitarian	1
Total		40

Sumber: Tata Usaha Pukesmas Kedaton 2024

3.3.2 Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono, (2019) sampel adalah karakteristik atau bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini dengan mengambil besarnya sampel yang dapat dilakukan secara statistik maupun secara estimasi penelitian tanpa melupakan sifat representasinya (mewakili) dalam antrian sampel tersebut harus mencerminkan sifat dari populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2019) Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga Kesehatan pada Pukesmas Kedaton Cirebon terdiri dari 40 orang Tenaga Kesehatan

Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Tenaga

Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon ysaitu sebanyak 40 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu penelitian merupakan waktu dimana penelitian ini berlangsung. Penelitian ini dilakukan mulai pada Bulan April 2024. Sedangkan tempat penelitian merupakan tempat yang digunakan dalam melakukan penelitian guna memperoleh data dan keterangan yang digunakan yaitu melalui para Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Seperti yang dikemukakan oleh (Sugiyono, 2019) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari setting-nya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah (natural setting) / survey atau lain-lain. Bila dilihat dari sumber data, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sekunder. Selanjutnya bisa dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan kuisioner, wawancara, observasi, dan gabungan ketiganya.

Pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data yang berkaitan dengan penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain :

1. Obsevasi

Observasi menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa melalui observasi penelitian belajar tentang perilaku dan makna dari perilaku secara langsung dilokasi untuk mengetahui apa yang terjadi dan membuktikan kebenaran dari penelitian yang akan dilakukan.

2. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2019) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Mengumpulkan data dengan mengirim pertanyaan untuk diisi sendiri oleh responden, dilakukan dengan menyebar formulir kuisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan meliputi penilaian Beban kerja dan *Job Stres Terhadap Burnout*. Penggunaan

kusioner ini bertujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan sebagai bahan pendukung penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dengan model Skala Likert. Seperti yang telah dijelaskan oleh (Sugiyono, 2019) bahwa Skala Likert digunakan untuk mengungkap sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam Skala Likert, variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun butir-butir instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Mengukur variabel diatas digunakan Skala Likert sebanyak lima tingkat sebagai berikut :

Tabel III-3
Skala Likert

Bobot Nilai	Pernyataan
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Netral (N)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : (Sugiyono, 2019)

3. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, bersumber dari buku, jurnal, data organisasi, litelatur dan lainnya

4. Data Primer

Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden, didapatkan langsung melalui wawancara langsung dengan responden atau didapatkan melalui penyebaran kuesioner.

3.6 Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini, kemudian dianalisis dengan menggunakan statistic untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap *Burnout* dimediasi *Job Stress* pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton.

3.6.1 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2019) analisis deskriptif yaitu menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Hasil penyebaran kuesioner tersebut dari Husein Umar (2011) yaitu:

Tabel III-4
Kategori Skala

Rata-rata skor	Pernafsiran
4,21-5,00	Sangat Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
2,61-3,40	Sedang
1,81-2,60	Rendah
1,00-1,80	Sangat Rendah

Sumber: Husein Umar, 2011

3.6.2 Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengukur sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Suatu instrumen dikatakan valid

apabila mampu mencapai tujuan pengukurannya, yaitu mengukur apa yang ingin diukurnya. Untuk menguji validitas instrumen menggunakan bantuan program IBM SPSS. Dalam uji validitas setiap pernyataan/pertanyaan diukur dengan menghubungkan jumlah atau total dari masing-masing pernyataan atau pertanyaan dengan jumlah atau total keseluruhan tanggapan pernyataan atau pertanyaan yang digunakan dalam setiap variabel.

Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :

- 1) Item pernyataan yang diteliti dinyatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$
- 2) Item pernyataan yang diteliti dinyatakan tidak valid jika $r\text{-hitung} \leq r\text{-tabel}$.

Dalam menentukan $r\text{-hitung}$, digunakan nilai yang tertera pada baris Pearson Correlation. Sedangkan untuk menentukan nilai $r\text{-tabel}$ menggunakan rumus $N-2$, dimana N adalah banyaknya responden.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas Menurut Sugiyono (2019) digunakan untuk menunjukkan tingkat keandalan, keakuratan, ketelitian dan konsistensi dari indikator yang ada dalam kuesioner. Sehingga suatu penelitian yang baik selain harus valid juga harus reliabel supaya memiliki nilai ketepatan saat diuji dalam periode yang berbeda. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Data dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60 dan jika nilai kurang dari 0,60 maka data

dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan / pernyataan telah diuji kevalidannya. Uji reliabilitas dilakukan apakah kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali untuk responden yang sama.

Dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas instrumen penelitian. Untuk dapat mengukur reliabilitas dengan formula Cronbach's Alpha dapat dilakukan dengan bantuan program SPSS. Cronbach's Alpha dihitung berdasarkan formula sebagai berikut : ϵ

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r = Relabilitas instrument

k = Jumlah pertanyaan

$\sum S^2$ = Jumlah varian skor item

S^2 = Simpangan total

Apabila telah didapat nilai α maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

- Jika $\alpha > 0,6$ maka variabel tersebut reliable
- Jika $\alpha < 0,6$ maka variabel tersebut tidak reliabel

3.6.3 Koefesien Determinasi

Menurut Sugiyono (2019), koefisien determinasi (R2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Beban Kerja dan Job Stres) dalam menerangkan variabel dependen (Burnout). Nilai koefisien

determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai semakin kecil (mendekati nol) berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2019)

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi

Untuk mempermudah peneliti dalam mengolah dan menganalisis data penelitian, peneliti menggunakan bantuan program komputer yaitu Statistical Program For Social Science (SPSS).

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji T) dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing (parsial) variabel yaitu pengaruh Beban Kerja dan Job Stres terhadap Burnout. Menurut Sugiyono (2019), uji parsial dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikan α 5%. Uji T dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai koefisien korelasi dengan $dk = n-k-1$

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan tabel dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

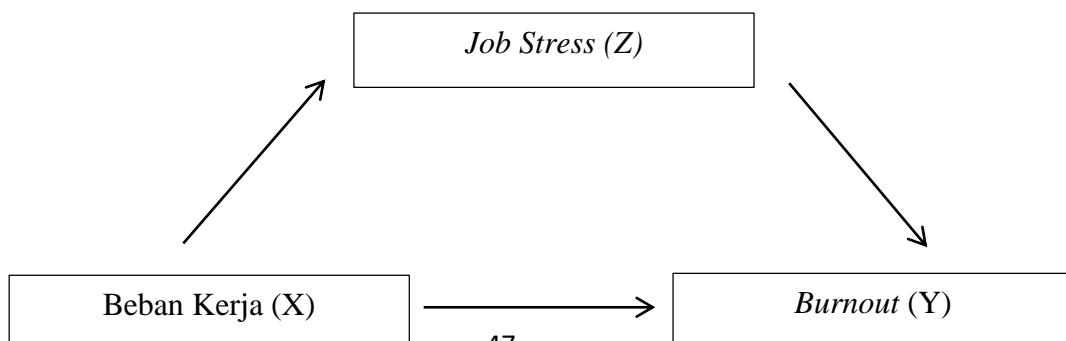
- 1) H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau nilai $sig > \alpha$
- 2) H_0 ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau nilai $sig < \alpha$

Kaidah pengujinya adalah:

1. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
3. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

3.3.5 Uji Sobel Test

Menurut Ghazali (2018) uji sobel digunakan untuk menghitung nilai variabel mediasi yang berkontribusi secara normal. Pada penelitian ini variabel mediasi atau variabel intervening adalah *Job Stress*. Menurut Ghazali (2018), variabel mediasi akan mempengaruhi antar variabel bebas dan variabel terikat. langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Untuk menghitung nilai dari signifikansi variabel pengaruh intervening, menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:



Gambar III-1

Kerangka Soberl Test

Berikut rumus untuk menghitung uji sobel test:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

Keterangan:

Sab = besar standart error pengaruh tidak langsung

Sa = standart error koefisien a

Sb = standart error koefisien

a = jalur variabel bebas (X) dengan variabel intervening (Z)

b = jalur variabel intervening (Z) dengan variabel terikat (Y)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung , perlu adanya pengujian nilai t dari koefisiensi ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = ab/sa$$

Nilai Zhitung akan dibandingkan dengan nilai Zmutlak sebesar 1,96. Apabila nilai Zhitung > Zmutlak maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi dan jika Zhitung < Zmutlak maka tidak terjadi pengaruh mediasi.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner pada tenaga kesehatan di puskesmas kedaton cirebon. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 40 orang berdasarkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan Identitas, Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya, Kategori responden pada Tenaga Kesehatan di puskesmas Kedaton Cirebon adalah sebagai berikut:

4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden pada Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel IV-1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	9	23%
Perempuan	31	77%
Total	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa pada tenaga kesehatan puskesmas kedaton Cirebon dengan berdasarkan jenis kelamin Laki-laki

sebanyak 9 orang atau 23% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 orang atau 77%. Hasil penelitian ini dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dibanding jenis kelamin laki-laki dengan demikian ini menunjukkan pada tenaga kesehatan di puskesmas kedaton Cirebon didominasi oleh perempuan lebih banyak sebesar 31 orang dibanding laki-laki.

4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden pada Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon dalam penelitian ini berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel dibawah ini.

Tabel IV-2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
25-30	9	23%
31-40	10	25%
41-50	17	42%
>51	4	10%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukkan bahwa pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon dengan usia 41-50 tahun sebanyak 17 orang atau 42% dari seluruh jumlah responden dan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau 25% dari seluruh jumlah responden dan usia 25– 30 tahun sebanyak 9 orang atau 23% dari seluruh jumlah responden dan usia >51 sebanyak 4 orang atau 10% dari seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon terbanyak adalah usia 41 – 50 tahun sebesar 17 orang dari seluruh jumlah responden menunjukkan bahwa karyawan umumnya berada pada usia yang relatif muda dikarenakan

pada umur tersebut mampu untuk memikul beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden pada Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon dalam penelitian ini berdasarkan Lama bekerja ditunjukkan dalam tabel dibawah ini

Tabel IV-3
Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1-3 thn	10	25%
4-5 thn	30	75%
Total	40	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-3 menunjukkan bahwa pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 30 orang atau 75% dari seluruh jumlah responden dan 4-5 tahun sebanyak 10 orang atau 25% dari seluruh jumlah responden seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon lama bekerja terbanyak adalah usia 4-5 tahun dari seluruh jumlah responden sebanyak 30 orang, hal ini dikarenakan karyawan belum memiliki beban kerja serta tanggung jawab yang tinggi dalam perusahaan.

4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status

Tabel IV-4
Karakteristik Berdasarkan Status

Status	Jumlah	Persentase
Menikah	27	67%
Belum Menikah	13	32%
Total	40	100%

Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon dengan status menikah berjumlah 27 orang atau 67% dari seluruh jumlah responden dan belum menikah sebanyak 13 orang atau 32% dari seluruh jumlah responden seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon dengan statud terbanyak adalah usia 27 orang dari seluruh jumlah responden sebanyak , hal ini dikarenakan karyawan belum bisa lebih bertanggungjawab dalam menjalankan pekerjaannya.

4.2 Hasil Penelitian

Berdasarkan data yang sudah ditabulasikan menurut kriteria tertentu yang menghasilkan suatu data yang dapat digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi peneliti berkaitan dengan Beban Kerja terhadap *Burnout* dengan *Job Stress* sebagai variabel mediasi pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton Cirebon. Persepsi ini didasarkan atas setiap butir pernyataan dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5 dari total jumlah responden 40 orang, rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1, akan dihitung menggunakan kategorisasi dalam interval sebagai berikut :

Tabel IV-5
Kategori Distribusi Frekuensi Variabel

Rata-rata skor	Pernafiran
4,21-5,00	Sangat Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
2,61-3,40	Sedang
1,81-2,60	Rendah
1,00-1,80	Sangat Rendah

Sumber: (Husein Umar, 2011)

Semua interval yang digunakan adalah variabel Beban Kerja, *Job Stress* dan *Burnout* dikategorikan sebagai berikut :

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja (X)

Tabel IV-6
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X)

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Frek uensi	Total Skor	Rata- rata	Katego ri
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa kelelahan akibat menghabiskan waktu dalam tahapan kerja	17	18	5	0	0	40	173	4,32	Sangat Tinggi
2	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan	10	24	5	1	0	40	163	4,08	Tinggi
3	Saya merasa pekerjaan tidak memberikan waktu luang	12	21	6	1	0	40	164	4,10	Tinggi
4	Saya merasa sulit membagi waktu dalam melakukan pekerjaan	10	18	12	0	0	40	158	3,95	Tinggi
5	Saya merasa adanya tekanan mental dalam pekerjaan yang dilakukan	16	14	10	0	0	40	166	4,15	Tinggi
6	Saya merasa tugas yang diberikan cukup tinggi	15	20	5	0	0	40	170	4,25	Sangat Tinggi

	sehingga mudah lelah									
7	Saya merasa kebingungan ketika sedang banyak pekerjaan	15	18	7	0	0	40	168	4,20	Tinggi
8	Saya merasa frustasi ketika sedang lelah bekerja	11	22	7	0	0	40	164	4,10	Tinggi
9	Saya merasa cemas disaat beban kerja melebihi kapasitas target	21	15	4	0	0	40	177	4,42	Sangat Tinggi
		Total rata-rata								3,80
										Tinggi

Sumber: Hasil Jawaban Responden pada kuesioner

Dari Tabel IV-6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Beban Kerja (X) sebesar 3,80 dan masuk dalam interval Tinggi karena nilai rata-rata interval berkisar 3,41 – 4,20, Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel beban kerja pada tenaga kesehatan dipuskesmas kedaton cenderung Tinggi. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi dengan nilai mean 4,42 pada pernyataan X9, yaitu menunjukkan pegawai merasa cemas disaat beban kerja melebihi kapasitas target, hal ini disebabkan banyak pegawai yang menjawab sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan tersebut, dari hasil observasi wawancara salah satu pegawai, peneliti menemukan bahwa pukesmas kedaton merasakan tingginya jumlah pasien dengan kurangnya dukungan sumber daya manusia tenaga kesehatan sehingga pegawai merasakan cemas bila harus menangani tingginya jumlah pasien yang melebihi standar. Sedangkan rata-rata distrisbusi jawaban

terendah pada pernyataan X4 dengan nilai mean (3,95), hal ini menunjukkan tingginya beban kerja di puskesmas, pegawai merasa tidak bisa membagi waktu dalam melakukan pekerjaan, hal ini karena pegawai dalam tenaga kesehatan sulit mengatur tugas-tugas mereka secara efektif sehingga tidak merasa sulit dalam mengerjakan tugas-tugas mereka.

4.2.2 Analisis Deskriptif *Job Stress (Z)*

Tabel IV-7
Hasil Jawaban Responden Variabel *Job Stress (Z)*

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Skor	Rata- rata	Kategori	
		SS	S	N	TS	STS				
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat	18	22	0	0	0	40	178	4,45	Sangat Tinggi
2	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang berlebihan pada pekerjaan	9	19	10	2	0	40	155	3,87	Tinggi
3	Saya merasa memiliki peran tugas yang diberikan tidak pasti dalam pekerjaan	12	17	10	1	0	40	160	4,00	Tinggi
4	Saya merasa memiliki konflik ditempat kerja karna diberikan	12	17	9	2	0	40	159	3,97	Tinggi

	tugas yang berbeda									
5	Saya merasa sikap yang tidak saling mendukung dalam menjalakan pekerjaan	8	21	11	0	0	40	157	3,92	Tinggi
6	Saya merasa kesulitan memahami rekan kerja ketika sedang lelah dalam melakukan pekerjaan	17	22	1	0	0	40	176	4,40	Sangat Tinggi
7	Saya merasa kurangnya keamanan yang dilakukan dalam pekerjaan	11	22	4	3	0	40	161	4,02	Tinggi
8	Saya merasa lelah dengan peraturan yang sering berubah dipekerjaan	11	23	6	0	0	40	165	4,12	Tinggi
9	Saya merasa stabilitas pekerjaan yang buruk	8	22	10	0	0	40	158	3,95	Tinggi
10	Saya merasa kurang komunikasi dalam keluarga karena pekerjaan yang berat	10	13	14	3	0	40	150	3,75	Tinggi
11	Saya merasa kesejahteraan masih rendah	7	24	9	0	0	40	158	3,95	Tinggi

	Total Rata-rata	4,44	Sangat Tinggi
--	------------------------	------	---------------

Sumber: Hasil jawaban responden pada kuesioner

Dari Tabel IV-7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Job Stress* sebesar 4,44 dan masuk dalam interval sangat tinggi karena nilai rata-rata interval berkisar 4,20 – 5,00, sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel *Job Stress* di puskesmas kedaton cirebon cenderung Sangat Tinggi. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi pada pernyataan Z1 dengan nilai mean (4,45), hal ini menunjukkan pada pukesmas kedaton memberikan beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat dikarenakan kurangannya tenaga kesehatan untuk menangani pasien sehingga pegawai merasa kewalahan harus menyelesaikan tuntunan pekerjaan dan menangani pasien sebagai tanggung jawab kerja. yang menyebabkan stres kerja. Sedangkan rata-rata distrisbusi jawaban terendah pada pernyataan Z10 dengan nilai mean (3,75), menunjukkan pegawai kurang bisa membagi waktu komunikasi dengan keluarga akibat banyak pekerjaan yang harus dilakukan, hal ini pegawai kurang bisa mengatur keseimbangan hidup yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, sehingga kurangnya komunikasi dengan anggota kelurga.

4.2.3 Analisis Deskriptif *Burnout* (Y)

Tabel IV-8
Hasil Jawaban Responden Variabel *Burnout* (Y)

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Frekuensi	Total Skor	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa lelah karena pekerjaan	20	20	0	0	0	40	200	5,00	Sangat Tinggi

2	Saya merasa lelah karena melakukan aktivitas pekerjaan yang sama	12	14	4	0	0	40	178	4,45	Sangat Tinggi
3	Saya merasakan lelah fisik setelah bekerja	17	19	4	0	0	40	173	4,33	Sangat Tinggi
4	Saya merasa sinis pada orang lain ketika sedang lelah dalam pekerjaan	12	23	5	0	0	40	167	4,17	Tinggi
5	Saya merasa hilang kepedulian pada rekan kerja setelah lelah bekerja	10	24	5	1	0	40	161	4,02	Tinggi
6	Saya merasa berfikiran negatif pada diri sendiri ketika sedang lelah dipekerjaan	18	17	4	1	0	40	162	4,05	Tinggi
7	Saya merasa produktivitas saya menurun ketika sedang lelah bekerja	11	23	6	0	0	40	165	4,12	Tinggi
		Rata-rata						3,00	Tinggi	

Sumber: Hasil jawaban responden pada kuesioner

Dari Tabel IV-8 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel *Burnout* sebesar 3,00 dan masuk dalam interval tinggi karena nilai rata-rata interval berkisar 3,41 – 4,20 Sehingga dapat diartikan bahwa

kondisi variabel *burnout* pada tenaga kesehatan di puskesmas kedaton Cirebon cenderung Tinggi. Rata-rata distribusi jawaban tertinggi pada pernyataan Y1 dengan nilai mean (5,00), hal ini menunjukkan pegawai merasa lelah karena pekerjaan memberikan adanya *burnout* pada pegawai merasa banyaknya jumlah pasien setiap hari sehingga pegawai mudah lelah dalam melakukan pekerjaan, hal ini karena pegawai mengalami kelelahan fisik seperti pegawai absen kerja karena sakit, seperti kelahan emosional sinis terhadap pasien, disebabkan oleh beban kerja akibat tingginya jumlah pasien. Sedang rata-rata distribusi jawaban terendah pada pernyataan Y5 dengan nilai mean (4,05), hal ini menunjukkan pegawai sudah memiliki kepedulian satu sama lain pada rekan kerja, walaupun pegawai merasakan lelah dalam pekerjaan, mereka tetap saling peduli dan tidak merasakan hilangnya kepedulian sesama pegawai memiliki hubungan kerja yang baik dan mendukung.

4.2.4 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti.

Tingkat validitas dapat diujur dengan membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria untuk penilaian uji validitas adalah $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan tersebut dikatakan valid. Dari jumlah responden 40 dengan taraf signifikan 5% (0,05), nilai r-tabel dapat diperoleh $df = N-2$, yaitu $df = 40 - 2 = 38$, maka $r_{tabel} = 0,312$

Tabel IV-9
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X)	X1.1	0,424	0,312	VALID
	X1.2	0,459	0,312	VALID
	X1.3	0,552	0,312	VALID
	X1.4	0,785	0,312	VALID
	X1.5	0,596	0,312	VALID
	X1.6	0,651	0,312	VALID
	X1.7	0,518	0,312	VALID
	X1.8	0,673	0,312	VALID
	X1.9	0,556	0,312	VALID
Job Stress (Z)	Z1	0,478	0,312	VALID
	Z2	0,629	0,312	VALID
	Z3	0,694	0,312	VALID
	Z4	0,557	0,312	VALID
	Z5	0,653	0,312	VALID
	Z6	0,430	0,312	VALID
	Z7	0,512	0,312	VALID
	Z8	0,428	0,312	VALID
	Z9	0,557	0,312	VALID
	Z10	0,829	0,312	VALID
	Z11	0,443	0,312	VALID
Burnout (Y)	Y1	0,553	0,312	VALID
	Y2	0,680	0,312	VALID
	Y3	0,774	0,312	VALID
	Y4	0,743	0,312	VALID
	Y5	0,524	0,312	VALID
	Y6	0,691	0,312	VALID
	Y7	0,779	0,312	VALID

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-9 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel Beban Kerja (X), Job Stress (Z), dan Burnout (Y) memiliki korelasi nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel 0,312. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan instrument adalah “ valid “ dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup atau dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik. Data dikatakan reliabel apabila nilai alpha lebih dari 0,60 dan jika nilai kurang dari 0,60 maka data dikatakan tidak reliabel. Uji reliabilitas dilakukan setelah semua pertanyaan / pernyataan telah diuji kevalidannya. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach Alpha (a) > 0,60 maka reliable.
2. Jika nilai Cronbach Alpha (a) < 0,60 maka tidak reliable.

Adapun hasil uji reabilitas menggunakan program IBM SPSS 22 Sebagai berikut.

Tabel IV-10
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X)	0,755	Reliabel
<i>Job Stress</i> (Z)	0,792	Reliabel
<i>Burnout</i> (Y)	0,802	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 22

Hasil uji reabilitas instrument Beban Kerja, *Job Stress* dan *Burnout* didapatkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument adalah reliable dan dapat digunakan pada proses selanjutnya.

4.2.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi yang dinotasikan dengan R² merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi. Nilai koefisien determinasi (R²) ini

mencerminkan seberapa besar variasi dan variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 , artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila R²=1, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Adapun nilai koefisien determinasi ialah sebagai berikut:

1. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

Tabel IV-11
Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.503	.490	3.293

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan gambar tabek diatas menjelaskan hasil angka koefisien determinasi (R²) adalah 0,503 atau sama dengan 50,3%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel stress kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja sebesar 50,3%. Sedangkan sisanya (100%-50,3% = 49,7%) yang dipengaruhi variabel model lain.

2. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

Tabel IV-12
Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.681	1.75827

a. Predictors: (Constant), Job Stress, Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan hasil tabel diatas angka koefisien determinasi (R2) adalah 0,697 atau sama dengan 69,7%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel *burnout* dipengaruhi oleh beban kerja dan *job stress* sebesar 69,7%. Sedangkan sisanya (100%-69,7%) = 30,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.2.6 Uji T (Uji Persial)

Uji parsial (uji T) dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari masing-masing (parsial) variabel yaitu pengaruh Beban Kerja dan *Job Stress* terhadap *Burnout*. Cara melakukan uji t adalah dengan membandingkan signifikansi t hitung dengan ketentuan jika signifikansi < 0,05 maka H_a diterima dan jika signifikansi > 0,05 maka H_a ditolak serta dengan membandingkan nilai statistic t dengan t table. Adapun pengujian signifikansi parameter individu (uji-t) ialah sebagai berikut:

- Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap *Burnout* (Y)

Tabel IV-13
Hasil Uji-t Beban Kerja (X)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.014		.771	.446
Beban Kerja	.352	.107	.423	3.293	.002
Job Stress	.324	.087	.480	3.742	.001

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel uji-t Beban Kerja (X) diatas, diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $3,293 > t\text{-tabel } 1.685$ dan nilai signifikansi (Sig) $0.000 < 0.05$, yang artinya bahwa Beban Kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y), dapat disimpulkan H_a diterima H_0 ditolak

b. Pengaruh *Job Stress* (Z) Terhadap *Burnout* (Y)

Tabel IV-14
Hasil Uji-t Job Stress (Z)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.014		.771	.446
Beban Kerja	.352	.107	.423	3.293	.002
Job Stress	.324	.087	.480	3.742	.001

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Pengolahan SPSS 22

Berdasarkan tabel uji-t *Job Stress* (Z) diatas, diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $3,742 > t$ -tabel $1,685$ dan nilai signifikansi (Sig) $0.000 < 0.05$, yang artinya bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y), dapat disimpulkan H_0 diterima H_0 ditolak.

c. Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap *Job Stress* (Z)

Tabel IV-15
Hasil Uji-t Beban Kerja (X)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.518	5.327		2.162	.037
Beban Kerja (X)	.876	.141	.710	6.207	.000

a. Dependent Variable: *Job Stress* (Z)

Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel uji-t Beban Kerja (X) diatas, diperoleh bahwa nilai t-hitung sebesar $6,207 > t$ -tabel $1,685$ dan nilai signifikansi (Sig) $0.000 < 0.05$, yang artinya bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress* (Z), dapat disimpulkan H_0 diterima H_0 ditolak.

4.2.7 Uji Sobel Test

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator hubungan tersebut. Dasar pengambilan keputusan pada uji ini yaitu sebagai berikut:

1. Apabila nilai $z < 1,96$ maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya
2. Apabila nilai $z > 1,96$ maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen

Tabl IV-16
Hasil Uji-t Variabel Beban Kerja Terhadap *Burnout* Melalui *Job Stress*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.014		.771	.446
Beban Kerja	.352	.107	.423	3.293	.002
Job Stress	.324	.087	.480	3.742	.001

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: *Hasil Pengolahan SPSS 22*

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukan bahwa nilai koefisiensi regresi beban kerja terhadap *burnout* sebesar 0,352 dengan standar error 0,107, dan nilai signifikansi 0,0002, kemudian untuk variabel *Job Stress* terhadap *Burnout* sebesar 0,324, dengan standar error 0,087, dengan nilai signifikansi 0,001. Sehingga beban kerja sifnifikan berpengaruh langsung terhadap *burnout*, dan variabel *job stress* sifnifikan berpengaruh langsung terhadap *burnout*.

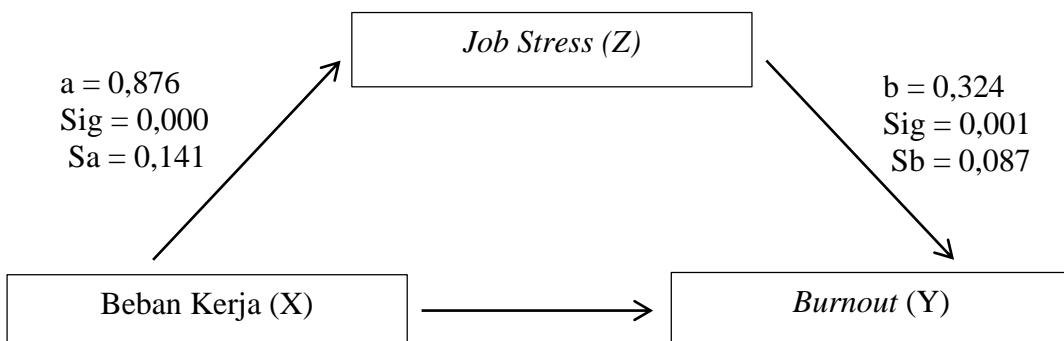
Tabel IV-17
Hasil Uji-t Variabel Beban Kerja terhadap melalui Job Stress
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.518	5.327		2.162	.037
Beban Kerja (X)	.876	.141	.710	6.207	.000

a. Dependent Variable: Job Stress (Z)

Sumber: Hasil pengolahan IBM SPSS 22

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukan bahwa nilai koefisiensi regresi beban kerja terhadap *job stress* sebesar 0,876 dengan standar error 0,141, dan nilai signifikansi 0,000, Sehingga beban kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap *job stress*. Untuk mengetahui nilai Z maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:



Gambar IV-1
Model Sobel Test

Dari gambar IV-1 diatas menunjukan bahwa diperoleh nilai a sebesar (0,876), dengan signifikansi (0,000), dan nilai Standar Error a (0,141). Kemudian nilai b sebesar (0,324), dengan signifikansi (0,001), dan nilai standar error b (0,087). Untuk mengetahui nilai mediasi dalam gambar diatas, maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,324^2 0,141^2 + 0,876^2 0,087^2 + 0,141^2 0,087^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,104976 \times 0,019881) + (0,767376 \times 0,007569) + (0,019881 \times 0,007569)}$$

$$Sab = \sqrt{0,0020870279 + 0,0058082689 + 0,001504793}$$

$$Sab = \sqrt{0,0094000898}$$

$$Sab = 0,096954963$$

Mencari nilai Z

$$Z = \frac{ab}{sab}$$

$$Z = \frac{0,876 \times 0,324}{0,0969540603}$$

$$Z = \frac{0,283824}{0,0969540603}$$

$$Z = 2,927$$

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai efek tidak langsung sebesar (0,0969) dengan nilai Z (2,927) dengan taraf signifikansi (0,000).

Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa variabel *job stress* memediasi dengan hubungan variabel beban kerja terhadap burnout. Hal ini terjadi karena pengaruh langsung beban kerja terhadap *burnout* (3,52) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap *burnout* (2,927). Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar 2,927 karena nilai z yang di peroleh. Variabel Mediator dikatakan memediasi, jika hasil tes sobel $> 1,96$ dengan signifikansi $< 0,05$ (Ghozali, 2018) sebesar $2,927 > 1,96$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 5\%$ maka membuktikan bahwa Job Stress mampu memediasi hubungan Beban Kerja terhadap Burnout.

4.3 Pembahasan

Setelah semua analisis data yang sudah dilakukan, maka berikut ini adalah pembahasan secara ringkas terkait penelitian pengaruh Beban Kerja terhadap

Burnout dimediasi *Job Stress*.

4.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan di puskesmas kedaton yang terjadi adanya beban kerja berlebihan membuat pegawai merasakan *burnout*, dimana pegawai mengalami cemas dengan beban kerja yang terlalu tinggi melebihi kapasitas target yang terdiri dari meningkatnya kunjungan pasien, melakukan pekerjaan tugas rutin maupun non rutin, pegawai merasa kurangnya tenaga kesehatan, seperti perawat, dokter atau staf administrasi untuk melayani pasien yang semakin meningkat belum cukup untuk memenuhi pekerjaan, sehingga ada kalanya pegawai merasa kelelahan dan cemas dalam menangani pasien dalam sehari dengan satu perawat bisa menangani pasien berkisar 50 pasien yang melebihi standar seharusnya sehingga tenaga kesehatan harus tetap melayani pasien diluar jam kerja, selain melayani pasien setiap pegawai harus melakukan tugas lain seperti perekapan admininstrasi pasien membuat tenaga kesehatan merasakan adanya beban kerja tinggi yang dapat meningkatkan resiko *burnout*.

Faktor lain dari hasil observasi yang terjadi di puskesmas kedaton, dimana pegawai mengalami kelelahan akibat menghabiskan waktu karena tahapan kerja, volume pekerjaan yang tinggi dengan meningkatnya kunjungan pasien membuat tenaga kesehatan harus menghabiskan waktu yang lama dengan instensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan dari mulai pelayanan hingga tindakan untuk menangani pasien, dengan tenaga kesehatan yang masih terbatas, membuat pegawai merasakan kelelahan berlebihan akibat tahapan kerja, dan kurangnya dukungan fasilitas atau alat kesehatan

juga dapat memperlambat alur kerja membuat pegawai merasakan beban kerja berlebihan karena tahapan kerja, seperti saat ini puskesmas kedaton sering mengalami banyaknya pasien, sehingga beban yang ditanggung berlebihan membuat resiko meningkatnya *burnout* pegawai.

Berdasarkan faktor lainnya dari hasil observasi, di puskesmas kedaton yaitu dimana pegawai menghadapi tantangan besar dalam menjalankan tugasnya, pegawai merasakan besarnya tanggung jawab pada tenaga kesehatan terhadap keselamatan dan kesehatan pasien, pekerjaan di puskesmas memiliki resiko yang tinggi, setiap tindakan memiliki aturan dan syarat tertentu yang harus dipenuhi oleh pegawai, sebagai tenaga kesehatan dituntut untuk siap dalam berbagai keadaan dan resiko pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut yang mampu menjadi penyebab terjadinya *burnout*.

Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan (Pujiarti et.al, 2023) beban tenaga kesehatan mengatakan kondisi jumlah pasien, jumlah rata-rata jam layanan yan dibutuhkan, serta banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh waktu kerjanya, sebagian besar tenaga kesehatan berkerja melebihi dari tugas pokok dan kurangnya SDM menyebabkan sebagian besar tenaga kesehatan mengalami *burnout*. Selain itu, sejalan (Wardani, 2020) dalam penelitian ini, karyawan yang menerima dukungan dari rekan kerja dan atasan cenderung lebih mampu mengelola *burnout* yang diakibatkan oleh beban kerja yang tinggi, dengan adanya lingkungan kerja yang positif dan inklusif dapat membantu mengurangi dampak negatif dari beban kerja yang berlebihan.

Sejalan dengan penelitian lainnya bahwa saat pegawai harus menangani terlalu banyak tugas atau bekerja dalam waktu yang panjang tanpa jeda yang cukup, mereka cenderung mengalami kelelahan, menunjukkan pentingnya beban kerja yang efektif untuk mencegah *burnout* dan menjaga kesejahteraan. Penelitian menemukan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan risiko *burnout*. (Rizky & Suhariadi, 2021)

Strategi yang dilakukan untuk beban kerja dan *burnout* perusahaan perlu memperhatikan waktu karyawan dalam bekerja, besarnya aktifitas fisik, jumlah tekanan pekerjaan, jumlah karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan, perusahaan perlu melakukan rekrutmen karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, serta memberikan program pengembangan kesejahteraan seperti pelatihan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan motivasi kerja, melakukan jadwal yang lebih efektif seperti shif kerja atau tugas piket, selain itu perusahaan bisa memberikan penghargaan seperti, reward misalnya kegiatan olahraga atau umroh untuk kinerja karyawan terbaik dalam pekerjaan atau insentif untuk kepuasan karyawan untuk mengurangi beban kerja dan memastikan beban kerja yang seimbang untuk mencegah *burnout* (Juhnisa et al, 2020).

4.3.2 Pengaruh Job Stress Terhadap Burnout

Pada hasil penelitian di puskesmas kedaton menunjukkan bahwa *job stress* yang dirasakan pada tenaga kesehatan, dimana pegawai memiliki peran tugas tambahan adanya tuntutan peran pekerjaan membuat pegawai merasa stres dalam melakukan pekerjaan akibat tugas tambahan pegawai berupa penanggungjawab kegiatan puskesmas adapun yang melakukan pelayanan

pasien yang tidak sesuai dengan kompetensi, adanya tekanan dari pekerjaan yang dilakukan diluar pekerjaan, sehingga ketika tuntutan kerja melebihi sumber daya yang tersedia, pegawai akan merasa lelah dengan peraturan yang sering berubah dipekerjaan dan pegawai ketika tidak mampu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya sehingga merasa stres, di puskesmas mempunyai sistem kerja praktek disetiap desa dengan peraturan dan jadwal yang berubah-ubah, setelah pegawai melakukan tuntunan peran tugas pegawai mengharuskan kembali melayani pasien, ketidakjelasn tugas dengan peraturan yang sering berubah-ubah, sehingga meningkatkan stress kerja pada pegawai.

Faktor lain berdasarkan hasil lapangan tingkat *job stress* yang tinggi disebabkan karena adanya tuntutan tanggungjawab pekerjaan di puskesmas kedaton, dimana pegawai memiliki tanggung jawab yang berlebihan dengan tugas rutin menangani pasien tenaga kesehatan sering kali menangani tugas lain seperti mengelola program kesehatan masyarakat, dan berpartisipasi dalam berbagai kegiatan lain yang memerlukan perhatian dan keterampilan mereka, dapat meningkatnya stres karena pegawai mengalami tanggung jawab yang berlebihan, pegawai juga merasakan tidak bisa membagi waktu dalam melakukan pekerjaan dikarenakan pegawai tenaga kesehatan tidak mampu mengatur tugas secara efektif sehingga merasa sangat sulit dalam mengerjakan tugas pekerjaan. Kemudian mereka cenderung mengalami kecemasan dengan adanya beban tugas yang tidak realistik atau terus bertambah tanpa ada waktu atau sumber daya yang cukup untuk menyelesaiannya hal ini dapat memicu stress kerja dan *burnout*.

Hal ini di perkuat pada penelitian yang dilakukan (Wisaksana et al, 2024) hal ini disebabkan karena karyawan merasa permintaan kerja mereka melebihi kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan sehingga karyawan merasa stres peran yang mereka rasakan tinggi menyebabkan karyawan merasa terjebak didalam pekerjaan mereka dan hal tersebut yang menyebabkan burnout yang dirasakan tinggi, burnout pada karyawan disebabkan oleh faktor internal yaitu stres peran yang dirasakan oleh karyawan. Dalam (Saputro, 2020), ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor penting yang menyebabkan burnout pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen belum cukup memperhatikan kebutuhan karyawan terkait sumber daya yang memadai untuk mengelola stres kerja. Secara keseluruhan, perusahaan belum melakukan adanya upaya manajemen yang efektif untuk mengelola stres kerja karyawan, sehingga berdampak pada meningkatnya burnout.

Penelitian ini yang dilakukan (Rahmawati & Widyantoro, 2023) hal ini disebabkan stres kerja pada karyawan terjadi karena adanya harapan, dimana hasil pekerjaan individu karyawan tidak sesuai yang diinginkan perusahaan. Hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, dimana tuntunan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu, sehingga burnout memiliki hubungan erat yang berkontribusi pada pekerjaan.

Strategi yang dilakukan *job stress*, pihak manajemen perusahaan sebaiknya melakukan pengamatan atas tuntunan peran yang dijalankan karyawan, dengan memberikan tuntunan kerja dengan alur kerja yang jelas

dan mudah dipahami, akan memberikan kemudahan pada seluruh kegiatan operasioanl dan berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan, selain itu perushaan perlu menyediakan program pelatihan manajeman stress bagi karyawan, seperti pelatihan untuk mengembangkan keterampilan, teknik relaksasi, manajeman waktu, perusahaan juga perlu memberikan lingkungan kerja yang mendukung seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai seperti memberikan tempat istirahat yang nyaman, perushaaan perlu memberikan waktu yang lebih fleksibel misalnya dengan work from home untuk tuntunan pekerjaan tugas-tugas tertentu untuk mengurangi stress kerja dan burnout (Sudiarningsih et al, 2021).

4.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Job Stress*

Pada hasil observasi penelitian di puskesmas kedaton menunjukkan bahwa pegawai merasa bekerja pada suatu tenaga kesehatan maka akan melakukan serangkaian tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dilakukannya, pegawai merasakan adanya tekanan dalam pekerjaan yang dilakukan tersebut melebihi tugas pokok dalam *job descriptionnya* sehingga pegawai merasa stres karena harus melakukan tugas lain yang dilakukan diluar pekerjaan dengan tanggung jawab yang harus diemban yang melebihi kapasitas kemampuan mereka yang dilakukan secara bersamaan, kurangnya tenaga kesehatan membuat pegawai merasakan beban kerja yang tinggi yang memicu adanya stres kerja akibat tuntunan pekerjaanakan meningkatnya beban kerja dan stress kerja.

Berdasarkan faktor lain hasil observasi yang terjadi di puskesmas kedaton dimana pegawai memiliki kebingungan ketika sedang banyak

pekerjaan disebabkan karena overloadnya tugas atau meningkatnya pasien, tenaga kesehatan di puskesmas sering dihadapkan pada volume pekerjaan yang tinggi, baik itu dalam meningkatnya tingginya pasien yang harus dilakukan maupun berbagai tugas lainnya seperti program praktek desa senagai penanggung jawab koordinasi, program promosi kesehatan dimasyarakat akibatnya ketika pekerjaan menumpuk, pegawai dapat merasa kewalahan dan kebingungan tentang bagaimana cara memprioritaskan atau mengelola tugas-tugas tersebut, semakin beban kerja yang dialami tinggi sehingga dapat meningkatnya stres kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Wirawan, 2022) dalam beban kerja yang semakin meningkat sehingga menimbulkan tingkat stres kerja, karyawan merasa yang berpangkat lebih tinggi, sehingga mereka merasa bertanggung jawab pada tugasnya. maka sebaiknya disarankan bagi perusahaan untuk tidak memberikan beban kerja yang berlebihan agar tidak meningkatkan stress. Beban kerja menjadi salah satu terjadinya stress kerja. Dalam (Simson et al, 2023), mengatakan penelitian Beban kerja yang tinggi menjadi salah satunya adanya tingkat stress kerja karyawan. Dalam penelitian, beban kerja yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengurangi beban kerja yang dialami oleh karyawan agar dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan yang mereka alami, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif di dalam perusahaan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Dewi & Riana, 2019) ini menunjukkan bahwa pengaruh semakin tinggi beban kerja yang dirasakan

pegawai berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas kerja sehingga berdampak pada semakin meningkatnya stress kerja yang dirasakan, maka sebaiknya bagi perusahaan memberikan beban kerja sesuai kapasitas karyawan yang dimiliki agar tidak meningkatkan stres kerja.

Strategi yang dilakukan pada penelitian (Purnamasari, 2022) agar mempertimbangkan pengaruh *job stress* yang terutama pada beban kerja dalam mengambil keputusan yang sesuai beban kerja karyawan, dengan disebabkan oleh gangguan fisik, psikis, dan perilaku yang menghambat kemajuan karyawan, perlunya perusahaan memperhatikan dan menyesuaikan kapasitas beban kerja sesuai kemampuan karyawan dapat mengurangi beban kerja yang berujung stress kerja pada karyawan, perusahaan perlu memberikan pelatihan, seperti meningkatkan kompetisi keterampilan karyawan, memberikan program kesejahteraan seperti fasilitas olahraga, konseling atau cuti tambahan, atau dengan berbagi dengan rekan kerja untuk meringankan stress kerja dan beban kerja karyawan.

4.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dimediasi *Job Stress*

Pada hasil penelitian di puskesmas kedaton dima semakin tinggi beban kerja yang dialami, semakin tinggi pula tingkat stres pekerjaan, dan semakin tinggi untuk mengalami *burnout*, beberapa faktor disebabkan tingginya jumlah pasien membuat pegawai merasakan beban kerja, dengan kurangnya tenaga kesehatan membuat pegawai kelelahan, selain itu adanya peran tugas diluar lapangan dengan jadwal yang berubah-ubah meningkatkan resiko stress, *job stress* memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*, *job stress* sebagai faktor yang memediasi antara beban kerja dan *burnout*, dalam

penelitian ini ditemukan bahwa stres kerja berperan dalam mediasi, bahwa beban kerja memiliki dampak langsung pada burnout, strategi yang bisa diambil meliputi pengelolaan beban kerja yang lebih baik, penyesuaian tugas dan tanggung jawab, serta peningkatan sumber daya dan dukungan untuk karyawan.

Selanjutnya faktor lainnya dari hasil observasi di puskesmas kedaton dimana pegawai mengalami beban kerja tinggi, untuk menangani pasien sering kali membutuhkan perhatian mendesak, dengan pelayanan kemanusiaan disisi lain pegawai melalukan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas tenaga kesehatan juga dibebani dengan tugas administratif, pengisian laporan, pengarsipan data, semuanya memerlukan waktu dan konsentrasi, sehingga kesulitan membagi waktu antara pelayanan pasien dan tugas administratif menjadi salah satu tenaga kesehatan sering kali merasa kewalahan, karena harus berpindah-pindah fokus antara satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya, ketika terlalu fokus pada satu aspek pekerjaan, aspek lainnya sering kali terabaikan. Hal ini menyebabkan tekanan tambahan, ketika mereka merasa tidak mampu menyelesaikan semua tugas dengan efisien kondisi ini mempengaruhi stress kerja pegawai dan kualitas kerja mereka keterbatasan waktu juga berdampak pada keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pergawai.

Sejalan dalam penelitian ini dimana kondisi beban kerja ini berarti semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami perawat maka semakin tinggi pula beban kerja yang diemban, sehingga kemungkinan besar terjadi perawat mengalami *burnout*, memperjelas hubungan antara beban kerja, stres kerja,

dan *burnout*, dalam meminimalisir *burnout* yang dialami harus memperhatikan beban kerja dan tingkat stres kerja serta disesuaikan dengan apa yang telah ditentukan (Kusumawati, 2021), Penelitian yang didukung oleh ini juga menyoroti pentingnya peran stres kerja sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan *burnout*, meskipun beban kerja tinggi berpotensi langsung menyebabkan *burnout*, meskipun stres kerja memperkuat dan mempercepat proses tersebut. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, temuan ini mengindikasikan bahwa untuk mengurangi risiko *burnout*, perlu mengelola beban kerja karyawan dengan lebih efektif serta menyediakan strategi untuk mengelola stres kerja (Purwanti et al., 2022)

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tingkat stres kerja, yang pada gilirannya dapat memperburuk risiko *burnout* di kalangan karyawan. Stres kerja berfungsi sebagai mediator antara beban kerja dan *burnout*, dengan stres yang lebih tinggi menyebabkan peningkatan intensitas *burnout*. Studi oleh (R. L. Schaufeli & C. Maslach, 2016) menemukan bahwa beban kerja yang berlebihan berkontribusi pada stres yang lebih besar dan *burnout*, menegaskan pentingnya intervensi yang menargetkan manajemen stres untuk mengurangi risiko *burnout* (Atmaja & Suana, 2018)

Strategi yang dilakukan pada penelitian (Chandra, 2024) perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja, dengan memberikan dukungan sumber daya manusia yang memadai untuk mengurangi beban kerja dan memastikan beban kerja yang seimbang untuk mencegah *burnout*, pihak manajemen diharapkan perlu meningkatkan jumlah karyawan dengan

melakukan rekrutmen karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, mampu menurunkan beban kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga mereka mampu menangani pekerjaan yang ada dengan maksimal sehingga dapat menurunkan beban kerja, selain itu perusahaan perlu melakukan tugas sesuai kemampuan karyawan seperti melakukan rotasi tugas secara berkala.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton, berikut ini adalah kesimpulan yang dapat diambil:

1. Beban kerja tenaga kesehatan puskesmas kedaton berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, beban kerja yang dirasakan pegawai puskesmas kedaton merasakan, tingginya beban kerja pegawai dapat meningkatkan *burnout*, beban kerja yang tinggi dirasakan pegawai dengan adanya tingginya jumlah pasien yang terkadang melebihi standar, dengan kapasitas kurangnya tenaga kesehatan membuat para pegawai merasakan beban kerja yang tinggi.
2. *Job stress* pada tenaga kesehatan puskesmas kedaton Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang artinya, *job stress* yang tinggi seringkali menyebabkan *burnout*, semakin tinggi pula tingkat *job stress* adanya tuntunan pekerjaan dalam melakukan tugas diluar tanggung jawab yang dialami oleh pegawai adanya peran tugas yang harus dilakukan tidak sesuai paeraturan sehingga merasakan pegawai merasakan tingginya *job stress* sehingga menyebabkan adanya *burnout*.
3. Beban kerja pada tenaga kesehatan puskesmas kedaton Cirebon berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job stress*, yang artinya semakin tinggi beban kerja pada pegawai mengacu pada tingginya jumlah pasien dan tuntunan pekerjaan yang harus diselesaikan, secara bersamaan

membuat pegawai merasa adanaya beban kerja tinggi pula tingkat *job stress*.

4. *Job Stress* memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout* tenaga kesehatan di puskesmas kedaton cirebon, variabel *job stress* mampu mediasi yang artinya beban kerja yang tinggi dirasakan oleh pegawai secara dapat menimbulkan tingkat stres kerja, yang sehingga secara langsung berkontribusi pada timbulnya *burnout* pada pegawai, dan beban kerja yang tinggi secara langsung bisa langsung menyebabkan terjadinya *burnout*.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Kedaton maka terdapat beberapa saran yang meningkatkan pemenuhan beban kerja, *burnout*, dan *job stress* sebagai berikut:

a. Secara Praktis

1. Untuk mengurangi beban kerja akibat meningkatnya pasien, karena kurangnya tenaga kesehatan, maka diharapkan puskesmas dapat menambahkan sumber daya manusia dengan peningkatan rekrutmen tenaga kesehatan sesuai kebutuhan puskesmas, sehingga dapat mengurangi rasa beban kerja pegawai, adapun upaya yang dapat dilakukan puskesmas dengan memberikan program pelatihan untuk pegawai berupa pelatihan layanan pasien dan kepuasan pelanggan untuk meningkatkan kompetisi dan keterampilan pegawai. Hal ini diharapkan mengurangi beban kerja yang ada dalam diri pegawai.

2. Untuk mengurangi beban kerja karena tingginya pelayanan, puskesmas perlu mengatur waktu yang lebih efektif, diharapkan kepala puskesmas untuk menyesuaikan pengaturan jadwal kerja yang lebih fleksibel, dengan pertukaran shif kerja atau tugas piket dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelayanan dan kondisi tenaga kesehatan dengan mengatur jam kerja, selain itu juga puskesmas perlu melakukan keseimbangan kerja melalui teknik relaksasi sebelum memulai pekerjaan, memberikan penghargaan seperti insentif untuk meningkatkan semangat pegawai untuk mengurangi beban kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan.
3. Untuk mengurangi *job stress* karena tuntunan pekerjaan, puskesmas perlu melakukan tuntunan kerja yang adil, puskesmas bisa memberikan pegawai melalui work from home untuk melakukan tugas-tugas tertentu, menerapkan rotasi tugas agar pegawai tidak merasa jemu dengan rutinitas yang sama dan dapat mempererat hubungan antar anggota untuk mengurangi stress kerja, menyusun SOP dengan peraturan alur kerja dan mengurangi kebingungan pegawai, selain itu puskesmas bisa melakukan kesejahteraan pegawai melalui kegiatan olahraga atau yoga, yang diikuti bersama secara rutin ditempat kerja akan membuat pegawai menghilangkan stres kerja sejenak, sehingga dapat mengurangi stress kerja pada pegawai.
4. Untuk menurunkan *burnout* pada pegawai, karena meningkatnya kunjungan pasien akibatnya pegawai merasakan kelelahan dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka secara tidak langsung memicu timbulnya *burnout*, diharapkan puskesmas memperhatikan kemampuan sesuai beban

kerja pegawai, mengadakan kegiatan outdoor untuk menghilangkan penat, memberikan penghargaan seperti reward bagi pegawai yang berprestasi, selain itu perusahaan bisa melakukan dengan menciptakan lingkungan kerja mendukung, seperti ruang istirahat, area makan yang bersih, upaya lain puskesmas bisa memberikan liburan dengan mengambil cuti secara rutin untuk mengurangi *burnout*.

b. Secara Teoritis

1. Penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi beban kerja, *job stress* dan *burnout*, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, kinerja pegawai, keseimbangan kerja-kehidupan, atau kepuasan kerja. Hal ini diharapkan dapat diteliti lebih dalam mengenai variabel lain pada tenaga kesehatan puskesmas kedaton.
2. Terakhir, disarankan menambah jumlah responden dan melakukan wawancara mendalam dengan para pegawai demi hasil yang lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Adung, S. U. G., Wulandari, W., & Mulyono, M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Yang Dimediasi Stres Pekerjaan. *Jurnal Ekonomi Kreatif Indonesia*, 1(4), 289–303. <Https://Doi.Org/10.61896/Jeki.V1i4.18>
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal On Education*, 5(2), 5212–5218. <Https://Doi.Org/10.31004/Joe.V5i2.1081>
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 815. <Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2019.V08.I02.P09>
- Busti, M. F., Yulihasri, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Resiliensi Terhadap Job Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5, 632–640. <Https://Doi.Org/10.37034/Infeb.V5i2.566>
- Cha, Y. J., Lee, K. S., Cho, J. H., Choi, I. S., & Lee, D. (2022). Effect Of Job Stress On Burnout Among Nurses Responding To COVID-19: The Mediating Effect Of Resilience. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 19(9). <Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph19095409>
- Chandra, F. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145. <Https://Doi.Org/10.31959/Jm.V13i1.2059>
- Desnithalia, F. A., & Purba, H. P. (2021). Pengaruh Work Life Balance Dan Fear Of COVID-19 Terhadap Burnout Pada Perawat Rumah Sakit. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1141–1151. <Https://Doi.Org/10.20473/Brpkm.V1i2.28580>
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The Effect Of Workload On Role Stress And Burnout. *Journal Of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1–5. <Http://Kemalapublisher.Com/Index.Php/Joma/Article/View/274>

- Febryanti, R., Damayanti, D. D., & Alamanda, K. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y Di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Schema: Journal Of Psychological Research*, 15, 9–15. <Https://Doi.Org/10.29313/Schema.V0i0.11672>
- Gary B. Reid, C. A. S. And F. T. E. (1981). *Proceedings Of The Human Factors Society-25th A N N U A L Meeting-1981 Application Of Conjoint Measurement To Workload Scale Development. C*, 522–526.
- Inggis Lineuwih, I., Sariwulan, T., & Fadillah Fidhayallah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *Sinomika Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235–1248. <Https://Doi.Org/10.54443/Sinomika.V1i5.601>
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap burnout karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I Gusti Ayu Manuati. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap. *E-Jurnal Manajemen*, 10(3), 209–228.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal Of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <Https://Doi.Org/10.1002/Job.4030020205>
- Nengah Weni, N., Gede Putu Kawiana, I., & Made Astrama, I. (2023). The Effect Of Workload And Work Stress On Employee Performance With Burnout As A Mediation Variable (Case Study At A Health Laboratory In Denpasar City). *International Journal Of Social Science, Education, Communication And Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2(2), 397–410. <Https://Doi.Org/10.54443/Sj.V2i2.145>
- Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). PENGARUH LAMA KERJA DAN BEBAN KERJA PERAWAT TERHADAP BURNOUT: The Influence of Long Work and Nurse Workload on Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(4), 354-360.
- Purnamasari, D. (2022). Pengaruh Work Overload Dan Job Stres Terhadap

- Turnover Intention Pada Karyawan PT. Sun Rise Logistics (Doctoral dissertation, STIA Manajemen dan Kepelabuhan Barunawati Surabaya).
- Rahmawati, D. A., & Widyantoro, H. (2023). Pengaruh work stress dan job burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 1-9.
- Reid, G. B., & Nygren, T. E. (1988). Human Mental Workload. *Advances In Psychology*, 52, 185–218. <Http://Www.Sciedirect.Com/Science/Article/Pii/S0166411508623870>
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap burnout pada tenaga kesehatan di masa pandemi covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM)*, 1(2), 1199-1206.
- Saputro, R., Aima, M. H., & Farida Elmi. (2020). *Authentic Happiness As A Mediator Of Learning Organization*. 2(1), 112–124. <Https://Doi.Org/10.31933/DIJMS>
- Sheridan, T., Laboratory, M.-M., And, Simpson, R. W., Laboratory, F. T., Technology, M. I. Of, Cambridge, M. 02139, REPORT, F., & January, 1979. (1979). *Man-Machine Laboratory Flight Transportation Laboratory Massachusetts Institute Of Technology Program Of University Research Department Of Transportation Contract DOT-OS-70055. January*.
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi Beban Kerja Dan Stress Kerja Berdampak Burnout Pada Pekerja Pelaut Berkebangsaan Indonesia. *Jurnal Sains Dan Teknologi Maritim*, 22(1), 75. <Https://Doi.Org/10.33556/Jstm.V22i1.270>
- Soelton, M., Hardianti, D., Kuncoro, S., & Jumadi, J. (2020). *Factors Affecting Burnout In Manufacturing Industries*. 120(Icmeb 2019), 46–52. <Https://Doi.Org/10.2991/Aebmr.K.200205.010>
- Suardiningsih, N., & Ketut Surya, I. B. (2021). Peran Role Stress Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(10), 988.

<Https://Doi.Org/10.24843/Ejmunud.2021.V10.I10.P03>

Wallace, J. E., & Brinkerhoff, M. B. (2008). The Measurement Of Burnout Revisited. *Journal Of Social Service Research*, 14(1–2), 85–111.

Https://Doi.Org/10.1300/J079v14n01_05

Wardani, R. (2020). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada karyawan puskesmas Kediri Lombok Barat NTB. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Syariah-ALIANSI*, 3(1), 90-105.

Wicaksana, I. M. S., & Dewi, I. G. A. M. (2024) STRES PERAN MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN.

Williams, S., & Cooper, C. L. (1998). Measuring Occupational Stress: Development Of The Pressure Management Indicator. *Journal Of Occupational Health Psychology*, 3(4), 306–321.

<Https://Doi.Org/10.1037/1076-8998.3.4.306>

Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance: Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1(10), 2169-2180.

Wirman, W. R., Syahrul, L., & Yulihasri. (2022). The Effect Of Workload And Organizational Culture On Burnout With Work Stress As A Mediation Variable (Study On Employees Badan Penyelenggara Jaminan Sosial “Bpjs” Kesehatan Padang City. *Jurnal Mantik*, 6(2), 2415–2423.

Wu, X., Li, Y., Yao, Y., Luo, X., He, X., & Yin, W. (2018). Development Of Construction Workers Job Stress Scale To Study And The Relationship Between Job Stress And Safety Behavior: An Empirical Study In Beijing. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 15(11), 1–12. <Https://Doi.Org/10.3390/Ijerph15112409>

LAMPIRAN

Lampiran 01: Surat Penerimaan Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN CIREBON

DINAS KERSEHATAN

UPTD PUSKESMAS KEDATON

Jalan sunan gunung jati Desa Kapetakan Km21 Kode Pos 45152

Cirebon, 21 Mei 2024

Nomor : 400.14.5.4/120/PKM-KDT/V/2024

Lampiran : -

Perihal : izin penelitian

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi Universitas
Muhammadiyah Cirebon Jl. Tuparev
No 70 Cirebon.

Dengan Hormat

Menindak lanjuti surat dari Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon No.769/1b/UMC-DK.FE/IV/2024 Tanggal 24 April 2024 perihal tersebut diatas bersama ini kami sampaikan bahwa mahasiswa saudara dapat melaksanakan kegiatan Penelitian di UPTD Puskesmas Kedaton sebanyak 1 (satu) orang atas nama :

No	Nama	Nim	Jurusan
1	Nining Suharyati	200111144	Manajemen

Waktu Pelaksanaan : 24 April 2024 s/d 28 Agustus 2024

Demikian yang dapat kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



Lampiran 02. Kuisioner Penelitian

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* DIMEDIASI JOB STRESS PADA TENAGA KESEHATAN PUSKESMAS KEDATON CIREBON

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal : Pengisian Kuisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon pada Jurusan Manajemen dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dimediasi Job Stress Pada Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton.

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpatisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Cirebon, Juni 2024

Peneliti

Nining Suharyati

1. Identitas Responden

(Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)

1. Nama : _____

2. Jenis Kelamin : laki-laki perempuan

3. Usia : $25 - 30 =$

$31 - 40 =$

$41 - 50 =$

$> 51 =$

4. Berapa lama anda menjadi pegawai tenaga kesehatan pukesmas kedaton?

2< thn 3> thn 5> thn

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda ✓ pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

3. Pernyataan

A. Beban Kerja (X)

NO	Pernyataan	Pernyataan						
		Beban Kerja		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa kelelahan akibat menghabiskan waktu dalam tahapan kerja							
2	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan							
3	Saya merasa pekerjaan tidak memberikan waktu luang							
4	Saya merasa sulit membagi waktu dalam melakukan pekerjaan							
5	Saya merasa adanya tekanan mental dalam pekerjaan yang dilakukan							
6	Saya merasa tugas yang diberikan cukup tinggi sehingga mudah lelah							
7	Saya merasa kebingungan ketika sedang banyak pekerjaan							
8	Saya merasa frustasi ketika sedang lelah bekerja							
9	Saya merasa cemas disaat beban kerja melebihi kapasitas target							

B. Job Stress (Z)

NO	Pernyataan	Pernyataan						
		Job Stress		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat							
2	Saya merasa memiliki tanggung jawab yang berlebihan pada pekerjaan							
3	Saya merasa memiliki peran tugas yang diberikan tidak pasti dalam pekerjaan							
4	Saya merasa memiliki konflik ditempat kerja karna diberikan tugas yang berbeda							

5	Saya merasa sikap yang tidak saling mendukung dalam menjalankan pekerjaan					
6	Saya merasa kesulitan memahami rekan kerja ketika sedang lelah dalam melakukan pekerjaan					
7	Saya merasa kurangnya keamanan yang dilakukan dalam pekerjaan					
8	Saya merasa lelah dengan peraturan yang sering berubah dipekerjaan					
9	Saya merasa stabilitas pekerjaan yang buruk					
10	Saya merasa kurang komunikasi dalam keluarga karena pekerjaan yang berat					
11	Saya merasa kesejahteraan masih rendah					

C. Burnout (Y)

NO	Pernyataan <i>Burnout</i>	Pernyataan				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasakan lelah karena pekerjaan					
2	Saya merasa lelah karena melalukan aktivitas pekerjaan yang sama					
3	Saya merasakan lelah fisik setelah bekerja					
4	Saya merasa sinis pada orang lain ketika sedang lelah dalam pekerjaan					
5	Saya merasa hilang kepedulian pada rekan kerja setelah lelah bekerja					
6	Saya merasa berfikiran negatif pada diri sendiri ketika sedang lelah dipekerjaan					
7	Saya merasa produktivitas kerja saya menurun ketika sedang lelah bekerja					

LAMPIRAN 03: HASIL TABULASI KUESIONER

TABULASI BEBAN KERJA (X)

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
5	4	5	4	5	4	4	5	5	41
5	5	5	3	4	4	5	4	5	40
4	3	5	4	3	5	5	5	4	38
5	4	5	4	5	5	5	4	4	41
5	5	5	4	4	5	4	4	4	40
3	5	4	5	5	4	4	5	5	40
5	4	4	3	5	5	4	4	5	39
4	4	5	5	4	4	3	3	5	37
5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
4	4	4	5	4	4	5	4	3	37
5	4	4	4	3	4	3	3	3	33
5	5	5	4	5	4	5	4	4	41
5	5	5	3	4	4	3	5	5	39
4	4	3	3	5	5	4	3	5	36
5	4	4	3	3	3	3	4	4	33
3	4	4	4	3	5	4	3	4	34
5	4	3	3	3	4	3	3	3	31
4	4	4	3	3	3	3	3	4	31
4	3	4	3	3	3	4	4	3	31
5	4	4	5	5	5	5	4	4	41
4	5	4	5	5	5	4	5	5	42
4	4	3	3	3	3	4	4	4	32
4	4	3	4	4	4	5	4	5	37
3	4	2	4	4	4	4	3	4	32
3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
3	4	4	3	3	4	5	4	5	35
4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
4	2	4	4	4	4	4	4	5	35
5	3	4	4	4	5	5	4	5	39
5	5	4	5	4	5	4	5	5	42
4	3	4	4	5	4	5	4	5	38
5	5	5	4	5	5	4	4	5	42
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
4	4	3	3	4	4	4	4	4	34
5	5	4	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	3	3	3	3	4	4	32
4	5	4	5	4	5	4	5	4	40
4	4	3	4	5	4	5	4	5	38

X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Total
4	4	5	4	5	5	4	4	5	40

TABULASI JOB STRESS (Z)

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Total
5	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	49
4	4	3	3	5	4	5	4	4	4	5	45
5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	48
4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	49
5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	48
4	3	5	5	5	4	4	5	5	5	4	49
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	49
4	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	47
4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	48
4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	4	48
4	5	4	3	3	4	3	4	4	4	4	42
4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	38
5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	4	46
4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	3	47
4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	49
4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	38
4	3	4	4	3	5	4	4	3	3	4	41
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	38
4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	38
4	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	35
4	5	5	4	4	5	4	5	3	5	5	49
5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	49
4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	38
4	5	4	3	4	4	2	3	4	2	4	39
4	4	4	3	3	5	3	4	3	3	4	40
5	4	4	2	4	4	3	4	4	3	4	41
4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	41
4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	38
4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	37
5	4	4	2	4	4	5	4	4	3	4	43
5	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	44
5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	47
5	3	4	4	3	5	4	5	4	3	3	43
5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	51
5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	47
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	49
5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	46

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Total
5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	45
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	47
5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	51

TABULASI BURNOUT (Y)

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
5	4	5	5	4	4	4	31
5	5	4	4	4	4	4	30
5	5	5	4	4	5	4	32
4	5	4	5	5	4	4	31
5	5	5	4	4	4	5	32
4	4	4	4	5	5	4	30
4	5	5	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	5	4	31
4	4	4	4	5	5	4	30
4	5	5	4	4	5	5	32
5	5	4	4	4	3	5	30
4	4	4	4	3	3	3	25
5	4	4	4	5	4	4	30
4	5	5	4	4	4	5	31
5	4	4	4	5	5	4	31
4	3	3	3	4	3	3	23
4	3	4	3	4	4	3	25
4	3	3	3	3	2	3	21
4	4	3	3	3	4	3	24
4	3	3	3	4	4	3	24
4	4	5	5	4	5	5	32
5	5	4	4	5	4	5	32
4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	5	4	4	4	29
4	4	4	4	4	4	4	28
5	5	5	4	3	4	4	30
5	5	4	4	4	3	4	29
4	5	5	4	4	4	4	30
4	5	5	4	2	5	4	29
5	5	4	4	4	5	5	32
5	5	5	5	5	4	4	33
5	5	5	4	4	5	4	32
5	4	5	4	4	5	5	32
5	4	5	5	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	4	34

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
5	4	5	5	5	5	5	34
4	5	4	5	4	5	4	31
4	5	4	5	4	5	4	31
5	5	4	5	4	4	4	31
5	5	5	5	4	5	4	33

LAMPIRAN 4: Hasil Pengolahan SPSS

1. Uji Validitas

A. Uji Validitas Beban Kerja (X)

		Correlations									
		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Beban Kerja
X1	Pearson Correlation	1	.274	.391*	-.020	.242	.167	-.021	.211	-.006	.424**
	Sig. (2-tailed)		.087	.013	.903	.133	.302	.899	.191	.973	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2	Pearson Correlation	.274	1	.184	.205	.256	.179	-.082	.259	.149	.459**
	Sig. (2-tailed)	.087		.256	.205	.111	.268	.616	.107	.358	.003
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X3	Pearson Correlation	.391*	.184	1	.147	.232	.257	.057	.390*	.219	.552**
	Sig. (2-tailed)	.013	.256		.365	.150	.109	.726	.013	.174	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X4	Pearson Correlation	-.020	.205	.147	1	.439*	.434*	.350*	.367*	.144	.596**
	Sig. (2-tailed)	.903	.205	.365		.005	.005	.027	.020	.374	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X5	Pearson Correlation	.242	.256	.232	.439*	1	.501*	.433*	.400*	.542*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.133	.111	.150	.005		.001	.005	.011	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	Beban Kerja
X6	Pearson Correlation	.167	.179	.257	.434*	.501*	1	.370*	.228	.269	.651**
	Sig. (2-tailed)	.302	.268	.109	.005	.001		.019	.157	.093	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X7	Pearson Correlation	-.021	-.082	.057	.350*	.433*	.370*	1	.327*	.242	.518**
	Sig. (2-tailed)	.899	.616	.726	.027	.005	.019		.039	.133	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X8	Pearson Correlation	.211	.259	.390*	.367*	.400*	.228	.327*	1	.356*	.673**
	Sig. (2-tailed)	.191	.107	.013	.020	.011	.157	.039		.024	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X9	Pearson Correlation	-.006	.149	.219	.144	.542*	.269	.242	.356*	1	.556**
	Sig. (2-tailed)	.973	.358	.174	.374	.000	.093	.133	.024		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Beban Kerja	Pearson Correlation	.424*	.459*	.552*	.596*	.785*	.651*	.518*	.673*	.556*	1
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

B. Uji Validitas Job Stress (Z)

Correlations													
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Job Stress	
Z1	Pearson Correlation	1	.387*	.312	.086	.246	.168	.095	.137	.443**	.302	.072	.478**
	Sig. (2-tailed)		.014	.050	.599	.126	.300	.560	.398	.004	.058	.660	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z2	Pearson Correlation	.387*	1	.496**	.140	.298	.172	.192	-.018	.357*	.530**	.281	.629**
	Sig. (2-tailed)	.014		.001	.388	.062	.290	.235	.912	.024	.000	.079	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z3	Pearson Correlation	.312	.496**	1	.364*	.272	.403**	.264	.291	.278	.440**	.148	.694**
	Sig. (2-tailed)	.050	.001		.021	.090	.010	.099	.069	.082	.004	.364	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z4	Pearson Correlation	.086	.140	.364*	1	.340*	.131	.251	.189	.217	.473**	.044	.557**
	Sig. (2-tailed)	.599	.388	.021		.032	.421	.118	.242	.178	.002	.786	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z5	Pearson Correlation	.246	.298	.272	.340*	1	.217	.181	.192	.428**	.488**	.339*	.635**
	Sig. (2-tailed)	.126	.062	.090	.032		.179	.263	.234	.006	.001	.033	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z6	Pearson Correlation	.168	.172	.403**	.131	.217	1	.260	.435**	-.153	.152	.133	.430**
	Sig. (2-tailed)	.300	.290	.010	.421	.179		.105	.005	.347	.349	.415	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z7	Pearson Correlation	.095	.192	.264	.251	.181	.260	1	.280	.048	.408**	.051	.512**
	Sig. (2-tailed)	.560	.235	.099	.118	.263	.105		.081	.770	.009	.756	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

Correlations													
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	Z11	Job Stress	
Z8	Pearson Correlation	.137	-.018	.291	.189	.192	.435**	.280	1	.131	.181	.015	.428**
	Sig. (2-tailed)	.398	.912	.069	.242	.234	.005	.081		.419	.262	.924	.006
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z9	Pearson Correlation	.443**	.357*	.278	.217	.428**	-.153	.048	.131	1	.510**	.231	.557**
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.082	.178	.006	.347	.770	.419		.001	.151	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z10	Pearson Correlation	.302	.530**	.440**	.473**	.488**	.152	.408**	.181	.510**	1	.498**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.058	.000	.004	.002	.001	.349	.009	.262	.001		.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Z11	Pearson Correlation	.072	.281	.148	.044	.339*	.133	.051	.015	.231	.498**	1	.443**
	Sig. (2-tailed)	.660	.079	.364	.786	.033	.415	.756	.924	.151	.001		.004
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Job Stress	Pearson Correlation	.478**	.629**	.694**	.557**	.635**	.430**	.512**	.428**	.557**	.829**	.443**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.006	.000	.000	.004	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

C. Uji Validitas Burnout (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Burnout
Y1	Pearson Correlation	1	.374*	.347*	.279	.328*	.134	.352*	.553**
	Sig. (2-tailed)		.018	.028	.082	.039	.411	.026	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.374*	1	.528**	.467**	.035	.330*	.511**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.018		.000	.002	.828	.038	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.347*	.528**	1	.536**	.114	.521**	.626**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.028	.000		.000	.483	.001	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.279	.467**	.536**	1	.376*	.420**	.443**	.743**
	Sig. (2-tailed)	.082	.002	.000		.017	.007	.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.328*	.035	.114	.376*	1	.297	.321*	.524**
	Sig. (2-tailed)	.039	.828	.483	.017		.062	.044	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.134	.330*	.521**	.420**	.297	1	.444**	.691**
	Sig. (2-tailed)	.411	.038	.001	.007	.062		.004	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Y7	Pearson Correlation	.352*	.511**	.626**	.443**	.321*	.444**	1	.779**
	Sig. (2-tailed)	.026	.001	.000	.004	.044	.004		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40
Burnout	Pearson Correlation	.553**	.680**	.774**	.743**	.524**	.691**	.779**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Uji Reabilitas

a. Uji Reabilitas Beban Kerja (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

a. Uji Reabilitas Job Stress (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.792	11

b. Uji Reabilitas Burnout (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	7

3. Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.503	.490	3.293

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.681	1.75827

a. Predictors: (Constant), Job Stress, Beban Kerja

4. Uji T (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.014		.771	.446
Beban Kerja	.352	.107	.423	3.293	.002
Job Stress	.324	.087	.480	3.742	.001

a. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.518	5.327		2.162	.037
Beban Kerja	.876	.141	.710	6.207	.000

a. Dependent Variable: Job Stress

5. Sobel Test

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.323	3.014		.771	.446
Beban Kerja	.352	.107	.423	3.293	.002
Job Stress	.324	.087	.480	3.742	.001

a. Dependent Variable: Burnout

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.518	5.327		2.162	.037
Beban Kerja	.876	.141	.710	6.207	.000

a. Dependent Variable: Job Stress

LAMPIRAN 4: PERBAIKAN REVISI PROPOSAL

	UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS Kampus 1 : Jl. Tuparev No. 70 Cirebon 45153 Telp. +62231-209608, +62231-204276 Kampus 2 : Jl. Fatihillah - Watubela - Cirebon, Email : rektorat@umc.ac.id Website : www.umc.ac.id	
BERITA ACARA REVISI SIDANG UJIAN PROPOSAL		
Mahasiswa tersebut dibawah ini : Nama : Nuning Sukaryati Nim : 200111149 Program Studi : MANAJEMEN		
Telah Melaksanakan Sidang Proposal Skripsi pada : Hari : Sabtu, 1 Juni 2024 11.00 - 12.00 Tanggal : 01 Juni 2024 Jam : 11.00 - 12.00 Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Job Stress Sebagai Variabel Mediasi		
No	Nama Pengaji	Tanda Tangan Pengesahan Revisi
1	Dr. Asep Gunawan, M. Si.	
2	Sakara S. Ag. S.E. M.Si.	
Catatan Pengaji :		
Mengetahui, DEKAN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS		KAPRODI MANAJEMEN
 Dr. Asep Gunawan, M. Si.		 Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M

Dokumentasi Penelitian

