

## **Analisis Leadership, Reinforcement dan Beban Kerja Terhadap Burnout pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri**

### ***Analysis Of Leadership, Reinforcement and Workload on Burnout Of Health Officers In Gambiran General Hospital Kediri***

**Mega Revangga Putra, Ratna Wardani**

Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia

(email: [mega.revangga.18juli@gmail.com](mailto:mega.revangga.18juli@gmail.com), [ratnawardani61278@gmail.com](mailto:ratnawardani61278@gmail.com), Jawa Timur)

#### **ABSTRAK**

*Burnout* dapat terjadi pada semua orang, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan. Desain penelitian ini adalah penelitian kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional* dengan fokus penelitiannya diarahkan untuk menganalisis pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Jumlah populasi sejumlah 197 responden dan sampel sebanyak 126 responden yang diambil dengan teknik *Simple Random Sampling*. Hasil temuan didapatkan sebagian besar responden memiliki *leadership* kategori cukup sebanyak 81 responden (64,3%). Sebagian besar responden memiliki *reinforcement* kategori cukup sebanyak 85 responden (67,5%). Sebagian besar responden memiliki beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 78 responden (61,9%). Sebagian besar responden memiliki *burnout* kategori sedang sebanyak 73 responden (57,9%). Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* bahwa secara simultan ada pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri dengan besaran pengaruh 84,0%. Sehingga diharapkan petugas kesehatan lebih berfokus pada pekerjaan yang mana dapat memberikan hasil, dampak, dan manfaat bagi masyarakat maupun bagi pegawai yang lain.

Kata Kunci: Beban kerja, *burnout*, *leadership* & *reinforcement*

#### **ABSTRACT**

*Burnout can happen to everyone, both men and women. This happens because every human being certainly experiences pressure that is obtained in life, especially in carrying out work. The purpose of this study was to analyze the effect of leadership, reinforcement and workload on burnout in health workers. The design of this research is a quantitative observational study with a cross-sectional approach with a research focus aimed at analyzing the influence of leadership, reinforcement and workload on burnout in health workers at the Gambiran General Hospital, Kediri City. The total population of 197 respondents and a sample of 126 respondents were taken using the Simple Random Sampling technique. The findings showed that most of the respondents had sufficient leadership category, 81 respondents (64.3%). Most of the respondents had adequate category reinforcement as many as 85 respondents (67.5%). Most of the respondents have a workload in the medium category as many as 78 respondents (61.9%). Most of the respondents had moderate category burnout as many as 73 respondents (57.9%). Based on the results of Multiple Linear Regression analysis, it shows that that simultaneously*

*there is influence of leadership, reinforcement and workload on burnout in health workers at the Gambiran Regional General Hospital, Kediri City, with a magnitude of influence 84.0%. So that it is hoped that health workers will focus more on work which can provide results, impacts, and benefits for the community and for other employees.*

*Keywords: Workload, burnout, leadership & reinforcement*

## **PENDAHULUAN**

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam rangka mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, maka rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan umum dan pelayanan medik, baik melalui akreditasi, sertifikasi ataupun proses peningkatan mutu lainnya (Kemenkes Republik Indonesia, 2019). Menurunnya kualitas pelayanan bukan hanya karena faktor mutu tenaga, tetapi dapat juga karena tingginya beban kerja yang berakibat petugas kesehatan menjadi letih secara fisik dan mental. Hal ini bisa tampak bila terjadinya kenaikan jumlah kunjungan pasien dan meningkatnya *Bed Occupancy Rate* (BOR) ataupun sebaliknya petugas kesehatan mengalami kejenuhan akibat minimnya pasien berobat yang menyebabkan petugas kesehatan merasa tidak adanya peningkatan dalam bekerja (Hayati & Fitria, 2018).

Banyaknya jumlah kunjungan pasien ini mengakibatkan petugas kesehatan harus bekerja lebih ekstra, bahkan banyak pula petugas kesehatan yang mengalami kelelahan kerja atau *burnout* dalam menjalankan tugas mereka. Benevene dkk. (2015) menyatakan bahwa *burnout* dapat dialami oleh setiap orang, namun terdapat penelitian yang mengatakan bahwa *burnout* seringkali dialami pada individu yang berprofesi memberikan pelayanan kepada orang lain. Hal ini terjadi karena individu yang bekerja pada bidang pelayanan akan memberikan perhatian, bantuan, pelayanan, dan dukungan kepada klien, sehingga hubungan yang tidak seimbang tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional dan akan menguras sumber-sumber emosional (Harnida, 2015). Salah satu profesi yang memberikan pelayanan kepada orang lain adalah tenaga kesehatan. Sebagai garda terdepan, tenaga kesehatan mengorbankan waktu dan tenaga yang dapat berdampak pada kondisi fisik maupun psikis (Fauziah, 2022)

Petugas kesehatan yang mengalami *burnout* dan mempunyai lingkungan yang kurang aman dapat memberikan perawatan yang kurang efisien daripada petugas kesehatan yang tidak mengalami *burnout*. Petugas kesehatan yang mengalami *burnout* juga beresiko melakukan kesalahan yang berpotensi merugikan pasien. *Burnout* juga

terbukti menjadi penyebab terjadinya peningkatan turnover sehingga membuat cost rumah sakit semakin meningkat (Halim & Andreani, 2017).

Menurut (Nurchayani et al., 2016) publikasi mengenai tentang kelelahan pekerja di Eropa menunjukkan 4% kelelahan kerja dialami pekerja hukum dan kepolisian, 9% dialami pekerja administrasi dan manajemen, 32% dialami guru, dan kesehatan (khususnya perawat) adalah peringkat pertama pekerja yang mudah mengalami kelelahan kerja (43 %) dibanding dokter dan apoteker (Eviaty & Satiadarma, 2015). Selain itu, survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia tahun 2016, Menunjukkan sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Perawat sering mengalami pusing, lelah, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang tinggi dan menyita waktu. Perawat juga mendapatkan gaji yang rendah tanpa insentif yang memadai (Rahmawati, 2017). Persatuan perawat Indonesia pada Mei 2009 di Makasar, menunjukkan 51% perawat mengalami kejenuhan kerja, pusing, lelah, kurang istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi (Nurchayani et al., 2016).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 16 Juli 2022 kepada 10 tenaga kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri didapatkan bahwa terdapat 7 tenaga kesehatan yang mengatakan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Hal itu terjadi karena kurangnya koordinasi dari pimpinan maupun dari kepala ruang dalam membuat ruang kerja yang kondusif. Selain itu, rendahnya dorongan yang didapatkan tenaga kesehatan baik secara material maupun secara psikis, serta beban kerja yang diemban oleh tenaga kesehatan relatif berat bisa menyebabkan tenaga kesehatan tersebut memiliki kejenuhan dalam bekerja.

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Herbert Freudenberger pada artikel "*Staff Burnout*" yang dimuat *Journal of Social Issues* tahun 1974 (Umar, 2013). Istilah *burnout* dipakai Freudenberger untuk menunjukkan adanya stres dan kelelahan luar biasa yang dialami sukarelawan pada klinik gratis di New York yang bekerja menangani ketergantungan obat. Konsep dari studi *job burnout* pada *caregivers* diteliti pertama kali oleh (Maslach et al., 1996). Profesi-profesi sebagai *caregivers* seringkali menjadi "korban" dari *job burnout* sehubungan dengan hubungan kerja mereka dengan *care seekers*. Tuntutan syarat pekerjaan sebagai *caregivers* adalah memberikan dukungan secara emosional, fisik dan intelektual kepada *care seekers*. Timbulnya *burnout* pada *caregivers* terlihat saat mereka tidak dapat lagi mendapat dukungan, mengalami kelelahan dan tidak dapat melakukan pekerjaannya secara optimal lagi (Utomo, 2014).

Menurut (Sitohang, 2015) pada dasarnya *burnout* dapat terjadi pada semua orang, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Secara umum laki-laki lebih mudah mengalami *burnout* daripada wanita. Hal ini dikarenakan wanita tidak mengalami peningkatan tekanan seperti yang dihadapi oleh seorang laki-laki, yang dapat disebabkan karena adanya perbedaan peran, misalnya dalam hal kerja, bagi laki-laki “bekerja” adalah suatu hal mutlak untuk menghidupi keluarganya, namun tidaklah demikian bagi seorang perempuan, perempuan boleh bekerja atau tidak, jadi bukan merupakan suatu keharusan.

Pada umumnya, penguatan (*reinforcement*) memberi pengaruh positif terhadap kehidupan manusia, karena mendorong dan memperbaiki tingkah laku seseorang serta meningkatkan usahanya. Bukan hal yang aneh pula apabila seseorang ingin menjadi yang terbaik dan mendapat pujian, tentu saja dalam batas-batas yang wajar (Saputra, 2014). Sesuai dengan makna kata dasarnya “kuat”, penguatan (*reinforcement*) mengandung makna menambahkan kekuatan pada sesuatu yang dianggap belum begitu kuat. Makna tersebut ditujukan kepada tingkah laku individu yang perlu diperkuat. “diperkuat” artinya dimantapkan, diperseling kemunculannya, tidak hilang-hilang timbul, tidak sekali muncul sekian banyak yang tenggelam.

Pada proses pekerja yang berorientasi pada maksimalnya kinerja, sebuah dorongan atau penguatan dari orang lain atau bahkan atasan dapat memberikan dampak yang signifikan kepada pekerjanya agar ia merasa dihargai dan tidak akan mengalami kejenuhan dalam bekerja (Butar, 2015). Hal ini sejalan dengan penelitian (Labiib, 2013) bahwa kepemimpinan, minimnya dorongan dari rekan kerja dan beban kerja dari atasan adalah sumber penyebab *burnout* yang termasuk dalam faktor lingkungan organisasi kerja. Individu yang memiliki persepsi adanya kepemimpinan yang baik, dorongan kerja yang positif dan pekerjaan yang sesuai akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain disekitarnya.

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisis *leadership, reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.

## **METODE**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan desain kuantitatif observasional dengan pendekatan *cross sectional* yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika

korelasi antara faktor-faktor risiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*point time approach*), artinya, tiap subjek penelitian hanya diobservasi sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap status karakter atau variabel subjek pada saat pemeriksaan. Hal ini tidak berarti bahwa semua subjek penelitian diamati pada waktu yang sama. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gombak Kota Kediri. Jumlah populasi sejumlah 197 responden dan sampel sebanyak 126 responden yang diambil dengan teknik *Simple Random Sampling*. Analisa data menggunakan uji *Regresi Linear*.

## HASIL

Tahap pertama yang dilakukan pada penelitian ini adalah pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, peneliti melakukan melakukan perekapan data penelitian dengan bantuan *software SPSS 26* sebagai pengolah data utama pada penelitian ini. Hasil analisis dari uji regresi linear terdapa variabel *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1 Hasil Analisis regresi linear analisis *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gombak Kota Kediri yang dilaksanakan pada tanggal 1-30 Januari 2023 dengan jumlah responden sebanyak 126 responden**

Variabel	Sig	B	$R^2$	Sig
(Constant)	0,019	1,924		
<i>Leadership</i>	0,018	0,848	0.840	0.000
<i>Reinforcement</i>	0,041	0,759		
Beban Kerja	0,000	0,921		

Setelah dilakukan pengujian menggunakan *software SPSS 26* maka didapatkan hasil bahwa nilai signifikan dari masing-masing variabel menunjukkan adanya penerimaan  $H_1$  maka

Pengaruh *leadership* terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value*  $0,018 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *leadership* terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gombak Kota Kediri. Pengaruh *reinforcement* terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value*

0,041 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *reinforcement* terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil analisis Regresi Linear menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri dengan besaran pengaruh 84,0%.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Leadership Terhadap Burnout Pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis *regresi linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,018 < 0,05 maka  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *leadership* terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Ini berarti *leadership* yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri mempengaruhi *burnout* pada petugas kesehatannya. Leader menurut (Hariyani, 2016) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mengarahkan orang lain serta bertanggung jawab atas pekerjaan orang tersebut dalam mencapai suatu tujuan, sedangkan menurut (Kartono, 2015) pemimpin (leader) adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.

Kepemimpinan yang efektif akan dapat membujuk orang untuk berhenti mengerjakan sesuatu yang sedang dikerjakan, untuk kemudian melakukan sesuatu yang berbeda sesuai dengan pandangan bersama. Kepemimpinan menggunakan perubahan untuk membuat kemajuan. Kepemimpinan mengandung semua yang diperlukan untuk merangsang perubahan yang konstruktif. Kepemimpinan yang baik dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan penyelenggaraan berbagai kegiatan (Mariyanti, 2016). Oleh karena itu, seorang pemimpin di sebuah institusi atau organisasi haruslah memiliki keterampilan, kecerdasan emosional,

ketegasan dan sebagainya untuk mengondisikan anggotanya agar dapat menyelaraskan rencana program yang harus dilaksanakan oleh sebuah organisasi. Kepemimpinan yang efektif dapat mendorong anggotanya sehingga anggota akan minim melakukan kesalahan yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh orang lain. Dalam penelitian ini, peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang dilaksanakan dalam kategori cukup sehingga pemimpin saat ini mampu mengkoordinir anggotanya dengan baik akan tetapi masih ada beberapa kekurangan yang harus di telaah lagi sebagai seorang pemimpin.

### **Pengaruh *Reinforcement* Terhadap *Burnout* Pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis *regresi linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value*  $0,041 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh *reinforcement* terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Ini berarti *reinforcement* yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri mempengaruhi *burnout* pada petugas kesehatannya.

Sesuai dengan makna kata dasarnya “kuat”, penguatan (*reinforcement*) mengandung makna menambahkan kekuatan pada sesuatu yang dianggap belum begitu kuat. Makna tersebut ditujukan kepada tingkah laku individu yang perlu diperkuat. “diperkuat” artinya dimantapkan, diperseling kemunculannya, tidak hilang-hilang timbul, tidak sekali muncul sekian banyak yang tenggelam. Pada proses pendidikan yang beorientasi perubahan tingkah laku, tujuan utama yang hendak dicapai dalam proses pembelajaran adalah terjadinya tingkah laku yang baik, tingkah laku yang diterima sesering mungkin sesuai dengan kegunaan kemunculannya. Penguatan adalah respon terhadap suatu tingkah laku positif yang dapat meningkatkan kemungkinan berulangnya kembali tingkah laku tersebut (Butar, 2015)

Oleh karena itu, *reinforcement* dapat efektif penerapannya apabila mempertimbangkan syarat-syarat antara lain memberikan penguatan seketika setelah tindakan atau perilaku berlangsung tanpa menunda, memilih penguat yang paling tepat dengan perilaku yang dilakukan, memilih waktu yang paling tepat, menentukan jumlah penguat yang akan diberikan sesuai porsinya, memilih penguat yang paling bagus, dan mengatur jadwal pemberian penguatan dengan baik. Apabila pimpinan melakukan hal tersebut maka hasil perilaku kerja akan lebih baik.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear* menunjukkan bahwa nilai *p-value* 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. Ini berarti beban kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri mempengaruhi *burnout* pada petugas kesehatannya. Menurut (Moekijat, 2015) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja

Penelitian yang dilakukan terhadap perawat Instalasi Inap RSUD Haji Surabaya, tuntutan bekerja selama 24 jam dalam seminggu membuat waktu istirahat mereka berkurang. Setelah dilakukan penelitian lebih lanjut, hasilnya menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden (74,1%) mengalami beban kerja fisik kategori sedang. Sedangkan sisanya mengalami beban kerja fisik kategori ringan. Ditinjau berdasarkan tingkat *burnout* lebih dari 50% perawat tersebut mengalami *burnout* kategori sedang. Hasil dari penelitian tersebut membuktikan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dengan tingkat *burnout* yang dialami oleh perawat (Maharja, 2015).

Oleh karena itu, tingginya beban kerja yang dialami tenaga kesehatan berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja merupakan persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan pemberi pelayanan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani pasien sehingga dapat

mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan pasien atau lebih dikenal dengan sikap *burnout*.

### **Pengaruh *Leadership*, *Reinforcement* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* Pada Petugas Kesehatan Di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri**

Berdasarkan hasil analisis *Regresi Linear Berganda* menunjukkan bahwa dengan nilai *p-value*  $0,000 < 0,05$  maka  $H_1$  diterima jadi disimpulkan bahwa secara simultan ada pengaruh *leadership*, *reinforcement*, dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri dengan besaran pengaruh 84,0%. Ini berarti *leadership*, *reinforcement*, dan beban kerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri memengaruhi *burnout* pada petugas kesehatannya. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam rangka mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Dalam penyelenggaraan pelayanan rumah sakit, maka rumah sakit harus melakukan upaya peningkatan mutu pelayanan umum dan pelayanan medik, baik melalui akreditasi, sertifikasi ataupun proses peningkatan mutu lainnya (Kemenkes Republik Indonesia, 2019).

Menurut (Sitohang, 2015) pada dasarnya *burnout* dapat terjadi pada semua orang, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini terjadi karena setiap manusia tentu mengalami tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Secara umum laki-laki lebih mudah mengalami *burnout* daripada wanita. Hal ini dikarenakan wanita tidak mengalami peringkat tekanan seperti yang dihadapi oleh seorang laki-laki, yang dapat disebabkan karena adanya perbedaan peran, misalnya dalam hal kerja, bagi laki-laki “bekerja” adalah suatu hal mutlak untuk menghidupi keluarganya, namun tidaklah demikian bagi seorang perempuan, perempuan boleh bekerja atau tidak, jadi bukan merupakan suatu keharusan.

Sesuai dengan makna kata dasarnya “kuat”, penguatan (*reinforcement*) mengandung makna menambahkan kekuatan pada sesuatu yang dianggap belum begitu kuat. Makna tersebut ditujukan kepada tingkah laku individu yang perlu diperkuat. “diperkuat” artinya dimantapkan, diperseling kemunculannya, tidak hilang-hilang timbul, tidak sekali muncul sekian banyak yang tenggelam. Pada proses pekerja yang berorientasi pada maksimalnya kinerja, sebuah dorongan atau penguatan dari orang lain atau bahkan atasan dapat memberikan dampak yang signifikan kepada pekerjaannya agar ia merasa dihargai dan tidak akan mengalami kejenuhan dalam bekerja (Butar, 2015). Hal ini

sejalan dengan penelitian (Cornthwaite et al., 2018) bahwa kepemimpinan, minimnya dorongan dari rekan kerja dan beban kerja dari atasan adalah sumber penyebab *burnout* yang termasuk dalam faktor lingkungan organisasi kerja. Individu yang memiliki persepsi adanya kepemimpinan yang baik, dorongan kerja yang positif dan pekerjaan yang sesuai akan merasa nyaman, diperhatikan, dihargai atau terbantu oleh orang lain disekitarnya.

Oleh karena itu, *burnout* yang dialami petugas kesehatan yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kediri bisa didapatkan dari pengaruh *leadership*, *reinforcement*, dan beban kerja yang diberikan, dimana *burnout* yang banyak dialami adalah petugas kesehatan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Apabila hal ini terus dibiarkan, nantinya petugas kesehatan yang ada di Rumah Sakit Gambiran Kediri lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa Ada pengaruh *leadership*, *reinforcement* dan beban kerja terhadap *burnout* pada petugas kesehatan di Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terimakasih peneliti ucapkan kepada Rumah Sakit Umum Daerah Gambiran Kota Kediri. yang telah memfasilitasi dalam penelitian ini serta ucapan terimakasih kepada Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Benevene, P., & Fiorilli, C. (2015). Burnout syndrom at achool: A comparison study with lay and consecrated italian teacher. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 501-506. <http://doi.org/10.5901/mjss.215.v6n1p501>
- Butar, B. I. (2015). Hubungan Antara *Burnout* dengan Prestasi Kerja Insurance Agentis Prudental Cabang Kantor Graha Prestasi. Skripsi. Fakultas Psikologi Universitas HKBP Nommensen Medan.
- Cornthwaite, H. M., Labine, L., & Watterson, J. H. (2018). Semi-quantitative analysis of tramadol, dextromethorphan, and metabolites in decomposed skeletal tissues by ultra performance liquid chromatography quadrupole time of flight mass spectrometry. *Drug Testing and Analysis*, 10(6), 961–967. <https://doi.org/10.1002/dta.2327>

- Eviaty, E., & Satiadarma, M. P. (2015). Persepsi terhadap Dukungan Rekan Sekerja dan Gejala Burnout (Studi pada Perawat Unit Perawatan Intensif). *Jurnal Phronesi*, 7(2).
- Fauziah, A. R. (2022). Bagaimana kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan di Indonesia selama pandemi? *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(3), 530–37. <http://dx.doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i3.8470>
- Halim, J., & Andreani, F. (2017). Analisis Pengaruh Disiplin kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Broadway Barbershop Pt Bersama Lima Putera. *Agora*, 5(1).
- Harnida, H. (2015). Hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan *burnout* pada perawat. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(1), 31–43. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i1.487>
- Hariyani, A. (2016). Perilaku Organisasi. Graha Ilmu.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada BMT EL-Munawar Medan. . . *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*. Sumatera Utara: Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara.
- Kartono, K. (2015). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Teori, Psikologi, dan Perilaku*. Rajawali Pers.
- Kemendes Republik Indonesia. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusat Kesehatan Masyarakat.
- Labiib, A. (2013). Analisis hubungan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dengan tingkat Burnout Pada perawat rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Mental*. 2(1). Diponegoro.
- Maharja, A. (2015). Analisis Beban Kerja dengan Tingkat Burnout Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Keperawatan Padjadjaran*, 3(2), 59-66.
- Mariyanti, S. (2016). Pendidikan Kepemimpinan: Konsep dan Aplikasi. Rajawali Pers.
- Maslach, C., Jackson, S. ., & Leiter, M. . (1996). *Maslach Burnout Inventory, Manual (3rd Ed.)*. Palo Alto, CA: Consulting of Psychologists Press.
- Moekijat. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Aplikasi*. Salemba Empat.
- Nurchayani, Made, N., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen*, 5(1), 500–532.
- Rahmawati, A. (2017). Prosedur Penilaian Kinerja Karyawan Operator Departemen Produksi Pada PT Martina Berto Tbk. *Jurnal Mahasiswa Bina Insani*, 2(1), 95-104.
- Saputra, A. F. I. dan S. Y. (2014). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. Naskah Publikasi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta: Psikologi UNS.
- Sitohang, A. dan. (2015). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Cemara Production Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 4(10), 1–19.
- Umar. (2013). Analisis Kejadian Burnout Syndrome pada Perawat di Unit Rawat Inap dan Unit Rawat Jalan Rumah Sakit “X” Bandar Lampung Tahun 2013. (Tesis). Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Utomo, B. P. C. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dosen STMIK Duta Bangsa Surakarta. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*, 1(1), 13– 24.

<b>Submission</b>	07 April 2023
<b>Review</b>	20 Juli 2023
<b>Accepted</b>	31 Agustus 2023
<b>Publish</b>	28 Oktober 2023
<b>DOI</b>	10.29241/jmk.v9i2.1467
<b>Sinta Level</b>	Tiga (3)