Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* dengan Manajemen Stres sebagai Variabel Mediasi pada Klinik dr. Nur Cimahi

Sanya Diandra Praniti[1], Purwadhi[2], R. Oke Andikarya[3]
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya
E-mail: sanyadiandra@gmail.com[1], purwadhi@ars.ac.id[2], roke@ars.ac.id[3]

Article History:
Received: 04 November 2024
Revised: 24 November 2024
Accepted: 26 November 2024

Keywords: *Burnout, Workload, and Stress Management.*

Abstract: *Burnout pada tenaga kesehatan bukanlah fenomena baru. Kondisi ini sering dialami oleh para profesional di organisasi pelayanan kesehatan dan diakui sebagai masalah yang signifikan, terutama dalam profesi yang berorientasi pada manusia seperti tenaga kesehatan. Burnout memiliki konsekuensi serius bagi pasien, fasilitas kesehatan, dan kesejahteraan pribadi pekerja. Dampak negatifnya meliputi rendahnya kepuasan pasien, penurunan kualitas layanan, kesalahan medis, serta potensi tuntutan malpraktik yang merugikan individu maupun organisasi. Tantangan ini mendorong organisasi untuk mengevaluasi strategi pengelolaan sumber daya manusia guna mengurangi risiko burnout. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan mediasi manajemen stres di Klinik dr. Nur Cimahi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan kuesioner yang didistribusikan kepada 42 peserta melalui teknik probability sampling. Alat statistik yang digunakan meliputi analisis regresi, koefisien determinasi (R-square), dan uji Sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout dengan mediasi manajemen stres (nilai F = 16,834 > nilai F tabel = 4,08) dengan tingkat pengaruh sebesar 43,6% (kategori sedang). Manajemen stres menunjukkan mediasi parsial (p < 0,05) antara beban kerja (cukup) dan burnout (baik). Manajemen stres yang efektif berperan sebagai mediator dalam mengurangi dampak burnout akibat beban kerja yang sedang. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres yang proaktif untuk mencegah burnout. Beban kerja yang tinggi tanpa manajemen stres yang efektif dapat menyebabkan burnout, namun intervensi yang tepat dapat mengurangi dampak negatifnya, meningkatkan kesejahteraan, produktivitas, dan retensi karyawan di dalam organisasi.*

PENDAHULUAN

Burnout adalah respon berkepanjangan terhadap stres *interpersonal* pada tempat kerja (Maslach, 1998). *Burnout* adalah sebuah sindrom sebagai akibat dari stress kronis pada tempat kerja yang belum berhasil dikelola. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, perasaan negatif dan kemunduran profesionalisme. WHO memasukkan *burnout* dalam ICD-11 sebagai fenomena pekerjaan pada tahun 2019, tidak diklasifikasikan lagi sebagai kondisi medis. WHO akan memulai pengembangan pedoman berbasis bukti mengenai kesejahteraan mental pada tempat kerja (WHO, 2019). Lebih lanjut terdapat tiga dimensi utama *burnout* dalam merespon hal tersebut yaitu kondisi kelelahan, perasaan sinis dan tidak terhubung dengan pekerjaan, serta perasaan tidak produktif dan gagal. Kondisi tersebut dapat mengganggu kehidupan pribadi dan sosial, meskipun beberapa orang mungkin berhenti dari pekerjaannya tetapi ada pula yang masih tetap bekerja namun hanya melakukan sebagai aktivitas sehari-hari bukan memberikan performa terbaik. Hal tersebut dapat menurunkan kualitas kerja, baik dari kesehatan fisik dan psikologis, *burnout* dapat merugikan pribadi dan semua orang yang berhubungan dengan individu tersebut (Maslach, 1998).

Tenaga kesehatan yang pekerjaan sehari-harinya berinteraksi dengan pasien, bekerja dengan jadwal yang padat dan tingkat fokus tinggi memiliki risiko tinggi mengalami *burnout* (Carson, 1999). Petugas kesehatan mempunyai risiko untuk mengalami kelelahan. Bukti empiris menunjukan bahwa petugas kesehatan rentan terhadap *burnout* (Maslach, 2001 *dalam* Li, 2023). Fenomena *burnout* pada tenaga kesehatan bukan hal yang baru. *Burnout* telah dirasakan oleh setiap profesional kesehatan yang bekerja pada organisasi pelayanan kesehatan (Reith, 2018). Lima profesi kesehatan dengan prevalensi *burnout* dari yang tertinggi kepada yang terendah di rumah sakit adalah perawat (66%), asisten dokter (61%), dokter (38,6%), staf administrasi (36,1%) dan teknisi medis (31,9%) (Chou, Li, & Hu, 2014). *Burnout* pada tenaga kesehatan di rumah sakit perlu menjadi perhatian bagi manajemen karena *burnout* tidak hanya dialami oleh tenaga medis dan tenaga kesehatan seperti dokter dan perawat, namun dapat terjadi pada tenaga non medis seperti petugas pada unit rekam medis dan informasi kesehatan (Golo, 2021). *Burnout* pada tenaga kesehatan memiliki konsekuensi yang berdampak pada pasien, tempat pelayanan kesehatan, dan kesehatan pribadi seperti diri sendiri (Patel, 2018). Dampak negatif *burnout* signifikan terhadap diri sendiri dan menimbulkan konsekuensi profesional seperti rendahnya kepuasan pasien, menurunnya kualitas layanan, bahkan hingga kesalahan medis, dan berpotensi mengakibatkan tuntutan malpraktik yang merugikan diri sendiri dan rumah sakit (De Hert, 2020). *Burnout* pada tenaga kerja dapat berdampak pada komitmen organisasi, komitmen tim, kepuasan kerja, rencana pindah kerja, kemampuan bekerja, *absenteeism* terkait pekerjaan, peran kinerja serta prestasi kerja (Schaufeli, 2020).

LANDASAN TEORI

Burnout

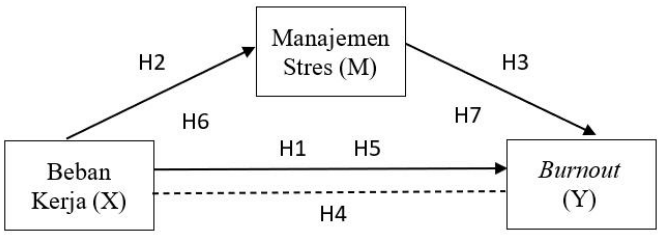
Burnout adalah respon berkepanjangan terhadap stres interpersonal pada tempat kerja (Maslach, 1998). *Burnout* adalah sebuah sindrom sebagai akibat dari stress kronis pada tempat kerja yang belum berhasil dikelola, ditandai dengan kelelahan emosional, perasaan negatif dan kemunduran profesionalisme. WHO memasukkan burnout dalam ICD-11 sebagai fenomena pekerjaan tahun 2019, tidak diklasifikasikan lagi sebagai kondisi medis. WHO memulai pengembangan pedoman berbasis bukti mengenai kesejahteraan mental pada tempat kerja (WHO, 2019).

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu. Menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (1996), beban kerja adalah jumlah tugas atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang individu atau kelompok dalam suatu periode waktu tertentu. Mereka menekankan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi kinerja individu maupun organisasi.

Manajemen Stres

Manajemen stres adalah serangkaian upaya kognitif dan perilaku yang dapat digunakan oleh individu untuk mengatasi tuntutan berlebih atau melebihi kemampuan individu. Stres terjadi ketika individu merasakan ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dengan sumber daya yang dimiliki (Lazarus & Folkman, 1984). Menurut Greenberg (2006) manajemen stres adalah proses penggunaan strategi atau teknik yang bertujuan untuk mengurangi atau mengendalikan tingkat stres yang dialami oleh individu.



Gambar 1. Kerangka pemikiran
Sumber: Data Primer diolah 2024

Hipotesis

H1:Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout.*
H2:Beban kerja berpengaruh positif terhadap manajeman stres.
H3:Manajemen stres berpengaruh positif terhadap *burnout*.
H4:Manajemen stres berpengaruh positif dalam memediasi beban kerja terhadap indikator kelelahan pada variabel *burnout*.
H5:Salah satu indikator beban kerja berpengaruh kuat terhadap *burnout*.
H6:Salah satu indikator beban kerja berpengaruh kuat terhadap manajeman stres.
H7:Salah satu indikator manajemen stres berpengaruh kuat terhadap *burnout*.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian korelasi dengan desain penelitian *cross sectional.*

Populasi

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang bekerja di Klinik dr. Nur Cimahi pada bulan Agustus 2024.

Sampel

Berdasarkan saran ukuran sampel yaitu 30 dan jumlah populasi 46 orang serta *sampling error* 5%, jumlah sampel yang digunakan adalah 42 sampel.

Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dalam penelitian adalah *probability sampling* dengan metode *dispropriate stratified random sampling*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 1. Uji validitas beban kerja

Beban Kerja	*Correlation Coefficient*	*Sig. (2-tailed)*	N	Keterangan
Item1	.690**	0	30	Valid
Item2	.668**	0	30	Valid
Item3	.626**	0	30	Valid
Item4	.497*	0.028	30	Valid
Item5	.633**	0	30	Valid
Item6	.581**	0.001	30	Valid
Item7	.531**	0.047	30	Valid
Item8	.355*	0.075	30	Valid
Item9	.643**	0	30	Valid
Item10	.507**	0.004	30	Valid
Item11	.661**	0	30	Valid
Item12	.696**	0	30	Valid
Item13	.564**	0.001	30	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua item pernyataan instrumen kuisioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Validitas Manajemen Stres

Tabel 2. Uji validitas manajemen stres

Manajemen Stres	Correlation Coefficient	Sig. (2-tailed)	N	Keterangan
Item1	.530**	0.003	30	Valid
Item2	.638**	0	30	Valid
Item3	.793**	0	30	Valid
Item4	.573**	0.001	30	Valid
Item5	.638**	0	30	Valid
Item6	.625**	0	30	Valid
Item7	.626**	0	30	Valid
Item8	.707**	0	30	Valid
Item9	.534**	0.002	30	Valid
Item10	.705**	0	30	Valid
Item11	.690**	0	30	Valid
Item12	.819**	0	30	Valid
Item13	.809**	0	30	Valid
Item14	.767**	0	30	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua item pernyataan instrumen kuisioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Uji Validitas *Burnout*

Tabel 3. Uji validitas *burnout*

Burnout	*Correlation Coefficient*	*Sig. (2-tailed)*	N	Keterangan
Item1	.764**	0	30	Valid
Item2	.724**	0	30	Valid
Item3	.631**	0	30	Valid
Item4	.672**	0	30	Valid
Item5	.758**	0	30	Valid
Item6	.468**	0.009	30	Valid
Item7	.705**	0	30	Valid
Item8	.586**	0.001	30	Valid
Item9	.531**	0.003	30	Valid
Item10	.369*	0.045	30	Valid
Item11	.548**	0.002	30	Valid
Item12	.493**	0.006	30	Valid
Item13	.819**	0	30	Valid
Item14	.822**	0	30	Valid
Item15	.783**	0	30	Valid
Item16	.765**	0	30	Valid
Item17	.768**	0	30	Valid
Item18	.488**	0.006	30	Valid
Item19	.667**	0	30	Valid
Item20	.771**	0	30	Valid
Item21	.832**	0	30	Valid
Item22	.740**	0	30	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pernyataan instrumen kuisioner dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Beban Kerja

Tabel 4. Uji reliabilitas beban kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.832	.834	13

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai r *alpha* > nilai r tabel. Instrumen kuisioner dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

2. Uji Reliabilitas Manajemen Stres

Tabel 5. Uji reliabilitas manajemen stres

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.917	.919	14

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai r *alpha* > nilai r tabel. Instrumen kuisioner dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

3. Uji Reliabilitas *Burnout*

Tabel 6. Uji reliabilitas *burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.926	.924	22

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai r *alpha* > nilai r tabel. Instrumen kuisioner dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai alat pengumpulan data.

Statistik Deskriptif

Burnout

Tabel 7. Rekapitulasi hasil olah statistik *burnout*

Indikator	*Mean*	Keterangan
Kelelahan	3.05	Cukup
Kelelahan	2.27	Baik
Jarak Mental	2.21	Baik
Gangguan kognitif	2.27	Baik
Gejala sekunder	2.60	Cukup
Mean burnout	**2.52**	**Baik**

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 7 menunjukkan penilaian responden terhadap *burnout* menggunakan skala Likert. *Burnout* mendapat penilaian dengan *mean* 2.52, dapat diartikan bahwa karyawan menilai *burnout* berada pada penilaian baik.

Beban Kerja

Tabel 8. Rekapitulasi hasil olah statistik beban kerja

Indikator	*Mean*	Keterangan
Beban kerja	2.90	Cukup
Tekanan waktu	2.92	Cukup
Variasi tugas	3.15	Cukup
Organisasi kerja	2.44	Buruk
***Mean* beban kerja**	**2.82**	**Cukup**

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 8 menunjukkan penilaian responden terhadap beban kerja menggunakan skala Likert.

Beban kerja mendapat penilaian dengan *mean* 2.82, dapat diartikan bahwa karyawan menilai beban kerja berada pada penilaian cukup.

Manajemen Stres

Tabel 9. Rekapitulasi hasil olah statistik manajemen stres

Indikator	*Mean*	Keterangan
Manajemen stres individu	3.31	Cukup
Kebijakan organisasi kerja	3.69	Baik
Dukungan atasan	3.71	Baik
Dukungan rekan kerja	3.22	Cukup
***Mean* manajemen stres**	**3.49**	**Baik**

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 9 menunjukkan penilaian responden terhadap manajemen stres menggunakan skala Likert. Manajemen stres mendapat penilaian dengan *mean* 3.49, dapat diartikan bahwa karyawan menilai manajemen stres berada pada penilaian baik.

H1: Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout.*

Tabel 10. Uji t H1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.009	9.653		1.658	.105
	Beban Kerja [X2]	1.025	.256	.534	3.999	.000

a. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai koefisien *c* adalah sebesar 1.025 (βc=0.534), dengan t*c=3.999* dan signifikansi p (0.000) <0,05. Maka beban kerja [X] secara signifikan mempengaruhi *burnout* [Y] (atau c ≠0).

Tabel 11. Koefisien determinasi R *Square* H1

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.534[a]	.286	.268	10.96067	1.749

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja [X2]

b. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 11 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,286 (28.6%). Maka kemampuan beban kerja [X] mempengaruhi *burnout* [Y] adalah sebesar 28.6% (tingkat rendah) sedangkan sisanya sebesar 71.4% (1 – 0,286) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

H2: Beban kerja berpengaruh positif terhadap manajeman stres.

Tabel 12. Uji t H2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	64.228	6.431		9.987	.000
	Beban Kerja [X2]	-.608	.171	-.490	-3.558	.001

a. Dependent Variable: Manajemen Stres [M]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 12 menunjukkan bahwa nilai koefisien *a* adalah sebesar -0.608 (β*a*=-0.490), dengan t*a=-3.558* dan signifikansi p (0.001) <0,05. Maka beban kerja [X] secara signifikan mempengaruhi manajemen stres [M] (atau a ≠0).

Tabel 13. Koefisien determinasi R *Square*

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.490[a]	.240	.221	7.30259	1.905

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja [X2]

b. Dependent Variable: Manajemen Stres [M]

H2

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 13 Menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,240 (24%). Maka kemampuan beban kerja [X] mempengaruhi manajemen stres [M] adalah sebesar 24% (tingkat rendah) sedangkan sisanya sebesar 76% (1 – 0,240) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

H3: Manajemen stres berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Tabel 14. Uji t H3

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	94.637	8.081		11.712	.000
	Manajemen Stres [M]	-.974	.190	-.629	-5.123	.000

a. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 14 menunjukkan bahwa nilai koefisien *b* adalah sebesar -0.974 (βb=-0.629), dengan t*b=-5.123* dan signifikansi p (0.000) <0,05. Maka manajemen stres [M] secara signifikan mempengaruhi *burnout* [Y] (atau b ≠0).

Tabel 15. Koefisien determinasi R *Square* H3

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.629[a]	.396	.381	10.07685	1.847

a. Predictors: (Constant), Manajemen Stres [M]

b. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 15 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,396 (39.6%). Maka kemampuan manajemen stres [M] mempengaruhi *burnout* [Y] adalah sebesar 39.6% (tingkat rendah) sedangkan sisanya sebesar 60.4% (1 – 0,396) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

H4: Manajemen stres berpengaruh positif dalam memediasi beban kerja terhadap *burnout*.

Tabel 16. Uji t H4

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	64.088	15.837		4.047	.000		
	Manajemen Stres [M]	-.749	.208	-.484	-3.593	.001	.760	1.316
	Beban Kerja [X2]	.570	.258	.297	2.209	.033	.760	1.316

a. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 16 menunjukkan bahwa manajemen stres [M] secara signifikan mempengaruhi *burnout* [Y] (atau b≠0), dan beban kerja [X] mempengaruhi *burnout* [Y] (atau *c'*≠0) sehingga terjadi mediasi parsial.

Tabel 17. Uji F H4

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3116.542	2	1558.271	16.834	.000[b]
	Residual	3610.131	39	92.567		
	Total	6726.673	41			

a. Dependent Variable: Burnout [Y]

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja [X2], Manajemen Stres [M]

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 17 menunjukkan bahwa perbandingan f_{hitung} dan f_{tabel} dan signifikansi 5% dengan hasil yang diperoleh untuk f_{tabel}= 4.08. Hasil nilai Fhitung (16.834) > Ftabel (4.08), sehingga hipotesis diterima. Maka secara simultan terdapat pengaruh signifikan dari beban kerja dan manajemen stres terhadap *burnout*.

Tabel 18. Koefisien determinasi R *Square*

Coefficients[a]

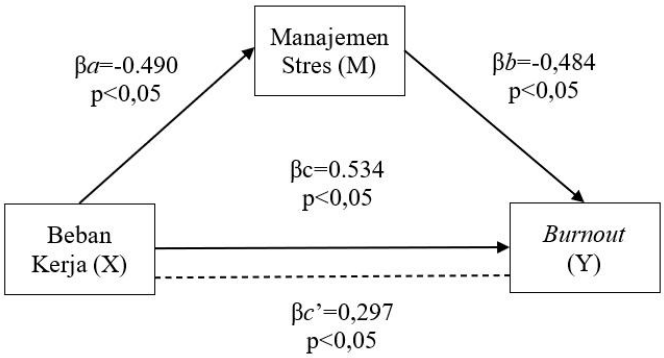
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	64.088	15.837		4.047	.000		
	Manajemen Stres [M]	-.749	.208	-.484	-3.593	.001	.760	1.316
	Beban Kerja [X2]	.570	.258	.297	2.209	.033	.760	1.316

H4 a. Dependent Variable: Burnout [Y]

Sumber: Data Primer diolah 2024

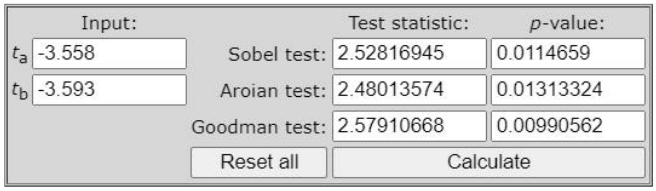
Tabel 18 Menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,436 (43.6%). Maka beban kerja [X] dan manajemen stres [M] mempengaruhi *burnout* [Y] adalah sebesar 43.6% (tingkat sedang) sedangkan sisanya sebesar 56.4% (1 – 0,436) dijelaskan oleh variabel lain selain variabel independen dalam penelitian.

Analisis Regresi dengan Mediator



Gambar 2. Analisis regresi dengan mediator
Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 2 hasil analisis regresi dengan mediator diperoleh nilai β*c*'=0,297 dan nilai signifikansi p<0,05, memiliki signifikansi p<0,05 sama dengan β*c*. Maka terjadi mediasi parsial.



Gambar 3. Uji Sobel H4
Sumber: Data Primer diolah 2024

Gambar 3 menunjukkan hasil uji Sobel diperoleh nilai tes statistik sebesar 2,52 dengan nilai p=0,01 sehingga lebih kecil dari p<0,05 maka manajemen stres memediasi hubungan antara beban kerja dan *burnout*

H5: Salah satu indikator beban kerja berpengaruh kuat terhadap *burnout*

Tabel 16. Uji korelasi indikator beban kerja terhadap indikator *burnout*

		total_kelelahan	total_jarak_mental	total_ganggguan_kognitif	total_ganggguan_emosional	total_gejala_sekunder
total_beban_kerja	Pearson Correlation	.318*	.300	.298	.271	.460**
	Sig. (2-tailed)	.040	.054	.055	.082	.002
	N	42	42	42	42	42
total_tekanan_waktu	Pearson Correlation	.453**	.478**	.452**	.287	.498**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.003	.065	.001
	N	42	42	42	42	42
total_variasi_tugas	Pearson Correlation	.208	.220	-.008	.183	.179
	Sig. (2-tailed)	.187	.162	.959	.246	.256
	N	42	42	42	42	42
total_organisasi_kerja	Pearson Correlation	.502**	.273	.334*	-.021	.511**
	Sig. (2-tailed)	.001	.080	.031	.894	.001
	N	42	42	42	42	42

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 16 menunjukkan korelasi indikator beban kerja terhadap indikator *burnout.* Pada variabel beban kerja terdapat 4 indikator yaitu beban kerja, tekanan waktu, variasi tugas dan organisasi kerja. Pada variabel *burnout* terdapat 5 indikator yaitu kelelahan, jarak mental, gangguan kognitif, gangguan emosional dan gejala sekunder. Berdasarkan hasil uji, diperoleh indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* adalah indikator yang berpengaruh signifikan (p=0.001) dengan koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,511 (51.1%) Maka organisasi kerja mempengaruhi gejala sekunder adalah sebesar 51.1% (tingkat sedang).

H6: Salah satu indikator beban kerja berpengaruh kuat terhadap manajemen stres

Tabel 17. Uji korelasi indikator beban kerja terhadap indikator manajemen stres

		total_ms_individu	total_KO_kerja	total_dukungan_atasan	total_dukungan_rekan_kerja
total_beban_kerja	Pearson Correlation	-.276	-.276	-.275	-.261
	Sig. (2-tailed)	.076	.077	.078	.096
	N	42	42	42	42
total_tekanan_waktu	Pearson Correlation	-.313*	-.260	-.274	-.307*
	Sig. (2-tailed)	.044	.097	.080	.048
	N	42	42	42	42
total_variasi_tugas	Pearson Correlation	-.194	-.126	-.393**	-.367*
	Sig. (2-tailed)	.219	.428	.010	.017
	N	42	42	42	42
total_organisasi_kerja	Pearson Correlation	-.430**	-.426**	-.294	-.263
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.059	.093
	N	42	42	42	42

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 17 menunjukkan korelasi indikator beban kerja terhadap indikator manajemen stres. Pada variabel beban kerja terdapat 4 indikator yaitu beban kerja, tekanan waktu, variasi tugas dan organisasi kerja. Pada variabel manajemen stres terdapat 4 indikator yaitu manajemen stres individu, kebijakan organisasi kerja, dukungan atasan dan dukungan rekan kerja. Berdasarkan hasil uji, diperoleh indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator manajemen stres individu pada variabel manajemen stres adalah indikator yang berpengaruh signifikan (p=0.005) dengan koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,430 (43.0%) Maka organisasi kerja mempengaruhi manajemen stres individu adalah sebesar 43.0% (tingkat sedang).

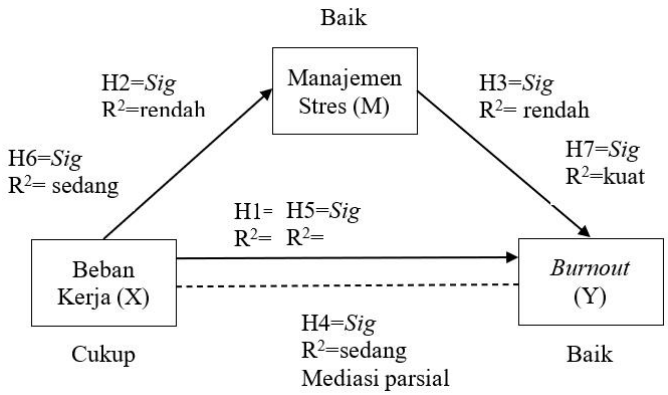
H7: Salah satu indikator manajemen stres berpengaruh kuat terhadap *burnout*

Tabel 18. Uji korelasi indikator manajemen stres terhadap indikator *burnout*

		total_kelelahan	total_jarak_mental	total_gangguan_kognitif	total_gangguan_emosional	total_gejala_sekunder
total_ms_individu	Pearson Correlation	-.557**	-.393*	-.323*	-.395**	-.684**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.037	.010	.000
	N	42	42	42	42	42
total_KO_kerja	Pearson Correlation	-.348*	-.267	-.208	-.376*	-.510**
	Sig. (2-tailed)	.024	.087	.185	.014	.001
	N	42	42	42	42	42
total_dukungan_atasan	Pearson Correlation	-.406**	-.175	-.070	-.119	-.313*
	Sig. (2-tailed)	.008	.267	.660	.453	.044
	N	42	42	42	42	42
total_dukungan_rekan_kerja	Pearson Correlation	-.607**	-.446**	-.158	-.488**	-.544**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.317	.001	.000
	N	42	42	42	42	42

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 18 menunjukkan korelasi indikator manajemen stres terhadap indikator *burnout.* Pada variabel manajemen stres terdapat 4 indikator yaitu manajemen stres individu, kebijakan organisasi kerja, dukungan atasan dan dukungan rekan kerja. Pada variabel *burnout* terdapat 5 indikator yaitu kelelahan, jarak mental, gangguan kognitif, gangguan emosional dan gejala sekunder. Bedasarkan hasil uji, diperoleh indikator manajemen stres individu pada variabel manajemen stres terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* adalah indikator yang berpengaruh signifikan (p=0.000) dengan koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R-square* sebesar 0,684 (68.4%) Maka manajemen stres individu mempengaruhi gejala sekunder adalah sebesar 68.4% (tingkat kuat).



Gambar 4. Kerangka hasil uji hipotesis
Sumber: Data Primer diolah 2024

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan (p=0,000) terhadap *burnout*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Atmaja & Suwana (2019) yang menyatakan beban kerja berpengaruh signifikan (p=0,004) terhadap *burnout* karyawan, dapat diartikan meningkatnya beban kerja meningkatkan terjadinya *burnout* pada karyawan. Penelitian sejenis dilakukan oleh Anggraini & Idulfilastri (2023) hasilnya beban kerja berperan signifikan (p=0.000) terhadap *burnout* pada karyawan, semakin tinggi beban kerja karyawan semakin tinggi *burnout*

yang dirasakan karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap manajemen stres signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan (p=0,001) terhadap manajemen stres. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Subalya & Khannan (2024) mengenai konsekuensi beban kerja terhadap manajemen pelayanan kesehatan dimediasi oleh manajemen stres. Hasil penelitian menyatakan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan (p=0,001) terhadap manajemen stres. Penelitian serupa oleh Battad (2024) mengenai beban kerja terkait manajemen waktu pada guru memiliki hasil yaitu korelasi beban kerja terhadap manajemen waktu signifikan (p=0,01) dengan r hitung (0,317) (korelasi sedang). Penelitian serupa oleh da Silva, Lima, da Costa, Tavares, Munhoz & Andolhe (2024) mengenai korelasi beban kerja mental terhadap dukungan sosial pada tenaga kesehatan primer membuktikan bahwa beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap dukungan sosial (p=0,000) dan semakin besar dukungan sosial semakin rendah beban kerja mental individu (r=-0,2687).

Pengaruh manajemen stres terhadap *burnout* signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen stres berpengaruh signifikan (P=0,000) terhadap *burnout.* Hal tersebut sejalan dengan penelitian Knudsen, Ammentorp, Storkholm, Skovbjerg, Tousig & Timmermann (2023) hasil peneltian pengaruh *mindfulness-based stress reduction* (MBSR) pada kehidupan kerja tenaga kesehatan dengan studi kualitatif hasil temuannya tenaga kesehatan merasakan perlunya pelatihan *mindfulness* untuk mencegah *burnout* yang mengarah pada budaya tempat kerja lebih berbelas kasihan sehingga dapat merawat pasien dengan baik. Penelitian sejenis dilakukan oleh Sos & Melton (2024) hasil penelitian analisis kuantitatif program manajemen stres berbasis *mindfulness* untuk mengurangi stres dan *burnout* bagi staf layanan kesehatan, secara keseluruhan partisipan merasakan manfaat dari praktik *mindfullness* untuk mengurangi perasaan stres dan *burnout* pada tempat kerja.

Pengaruh manajemen stres dalam memediasi beban kerja terhadap *burnout* signifikan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen stres dalam memediasi secara parsial beban kerja terhadap *burnout* signifikan dengan pengaruh sedang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Akang & Udo (2024) hasil penelitian teknik manajemen stres (kesejahteraan karyawan) berpengaruh signifikan (berpengaruh cukup (r=0,65)) memediasi hubungan beban kerja dan *burnout*. Penelitian Demirel, Roke, Hoogendoorn, Hoefakker, Hoeberichts & van Harten (2024) dengan metode eksperimen didapatkan hasil; pada minggu ke-6 penggunaan intervensi manajemen stres berbasis aplikasi terbukti mengurangi gejala *burnout* pada indikator kelelahan dan gangguan emosional (p=0,002) dan meningkatkan mekanisme koping (p=0,049) yang berfokus pada pekerja kesehatan mental. Pada penelitian tersebut pengaruh mediasi manajemen stres terhadap *burnout* berpengaruh signifikan dengan pengaruh sedang.

Pengaruh organisasi kerja terhadap gejala sekunder signifikan sedang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* berpengaruh signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan akan berbanding lurus dengan peningkatan risiko *burnout* karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut indikator organisasi kerja berpengaruh signifikan tingkat sedang terhadap gejala sekunder. Organisasi kerja menjadi indikator beban kerja yang berpengaruh terhadap *burnout* sedangkan gejala sekunder menjadi indikator dominan yang muncul sebagai tanda *burnout* karyawan.

Pengaruh organisasi kerja terhadap manajemen stres individu signifikan sedang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator manajemen stres individu pada variabel manajeman stres berpengaruh

signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja yang dirasakan karyawan akan berbanding terbalik dengan penurunan manajemen stres karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut indikator organisasi kerja berpengaruh signifikan tingkat sedang terhadap manajemen stres individu. Organisasi kerja menjadi indikator beban kerja yang berpengaruh terhadap manajemen stres sedangkan manajemen stres individu menjadi indikator dominan yang tampak sebagai manajemen stres karyawan.

Pengaruh manajemen stres individu terhadap gejala sekunder signifikan kuat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa indikator manajemen stres individu pada variabel manajemen stres terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* berpengaruh signifikan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan manajemen stres karyawan akan berbanding terbalik dengan penurunan risiko *burnout* karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut indikator manajemen stres individu berpengaruh signifikan tingkat kuat terhadap gejala sekunder. Manajemen stres individu menjadi indikator manajemen stres yang berpengaruh terhadap *burnout* sedangkan gejala sekunder menjadi indikator dominan yang muncul sebagai tanda *burnout* karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka simpulannya adalah:

1. Gambaran beban kerja di Klinik dr. Nur Cimahi adalah cukup.
2. Gambaran manajemen stres di Klinik dr. Nur Cimahi adalah baik.
3. Gambaran *burnout* di Klinik dr. Nur Cimahi adalah baik.
4. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout* pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan rendah.
5. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap manajemen stres pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan rendah.
6. Ada pengaruh signifikan manajemen stres terhadap *burnout* pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan rendah.
7. Ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout* dengan mediasi manajemen stres pada Klinik dr. Nur Cimahi serta mediasi parsial dan tingkat hubungan sedang.
8. Ada pengaruh signifikan indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan sedang.
9. Ada pengaruh signifikan indikator organisasi kerja pada variabel beban kerja terhadap indikator manajemen stres individu pada variabel manajeman stres pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan sedang.
10. Ada pengaruh signifikan indikator manajemen stres individu pada variabel manajemen stres terhadap indikator gejala sekunder pada variabel *burnout* pada Klinik dr. Nur Cimahi dengan tingkat hubungan kuat.

DAFTAR REFERENSI

Carson, J., Maal, S., Roche, S., Fagin, L., De Villiers, N., O'Malley, P., & Holloway, F. (1999). Burnout in mental health nurses: Much ado about nothing? *Stress Med.* 1999, *15*, 127–134.

Golo, Z.A., Eliyah, & Zein, E.R. (2021). Faktor Risiko Burnout pada Petugas di Instalasi Rekam Medis dan Informasi Kesehatan RSUD K.R.M.T Wongsonegoro. *Jurnal Rekam Medis dan Informasi Kesehatan*, 4(2), 59-64.

Greenberg, J.S. (2006). *Comprehensive Stress Management.* Boston: McGraw-Hill.

Indiawati, O.C., Sya'diah, H., Rachmawati, D.S., & Suhardiningsih, A.V.S. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat*, 11(1), 25-41.

Jeikawati, Sari, D.P., Suprihatini, Faradila, & Arifin, S. (2023). Gambaran Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan di RSUD Kota Palangka Raya. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, 5(2), 351-357.

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia HK.01.07/MENKES/1983/2022 tentang *Standar Akreditasi Klinik*. (2022). Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.

Komara, E., Syaodih, E., & Andriani R. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Bandung: Refika Aditama.

Kurniawati, F., Fikaris, M.F., Eryani, I.S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The Effect of Workload, Burnout, and Work Motivation on Nurse Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 21(4), 915-927.

Lazarus, R.S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Maslach, C. (Eds) (1998). "A Multidimentional Theory of Burnout" dalam *Theories of Organizational Stress*. UK: OUP Oxford.

Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

Patel, R.S., Bachu, R., Adikey, A., Malik, M., & Shah, M. (2018). Factor related to physician burnout and its consequences: A review. *Journal Behavioral Sciences*, 8(11).

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia *Nomor 9 Tahun 2017 tentang Apotek*. (2017). Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Jakarta.

Pradana, B.A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Burnout pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. *Jurnal Magisma*, 5(2).

Schaufeli, W.B., De Witte, H. & Desart, S. (2020*). Manual Burnout Assessment Tool (BAT) – Version 2.0.* KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.

Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.

World Health Organization. (2019). *Burn-out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases*. (Online). Tersedia: https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases (7 Februari 2024).