



## **ANALISIS FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN KELELAHAN KERJA (BURN OUT) PADA PERAWAT DI PUSKESMAS RAWAT INAP JUJUN KABUPATEN KERINCI JAMBI TAHUN 2025**

**Nila Sartika<sup>1</sup>, Evi Susanti<sup>2</sup>, Febrian Rahmat Suwandi<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana, Program Studi Magister Keperawatan, Universitas Prima Nusantara Bukittinggi  
caymey123@gmail.com, dr.evisusanti8@gmail.com, febrianrahmat130295@gmail.com

### **Abstrak**

Kelelahan kerja pada perawat dapat berdampak negatif dan dapat menimbulkan gangguan baik itu gangguan fisik, kognitif dan emosional. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan bahwa sebanyak 50,9% perawat Indonesia mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat, akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Jenis penelitian adalah penelitian deskriptif *analitik* dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi seluruh perawat yang ada di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci yang berjumlah 58 orang yang diambil dengan teknik Total Populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan *uji chi-square* dan *uji Regresi Logistic*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, beban kerja, masa kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan dukungan sosial dengan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*). Usia tua, jenis kelamin perempuan, dan status pernikahan dapat meningkatkan risiko kelelahan karena penurunan fungsi tubuh, beban ganda pekerjaan rumah tangga, serta tanggung jawab keluarga. Faktor pekerjaan seperti beban kerja yang berat, masa kerja yang panjang, dan stres karena tuntutan serta ekspektasi juga turut memicu kelelahan fisik dan mental.

**Kata Kunci:** *Kelelahan Kerja (Burn Out), Faktor Individual, Faktor Pekerjaan dan Faktor Organisasi*

### **Abstract**

*Work-related fatigue among nurses can have negative effects and may lead to various disorders, including physical, cognitive, and emotional issues. The Indonesian Nurses Association (PPNI) reported that 50.9% of Indonesian nurses experience work-related stress, often feeling dizzy, tired, less friendly, and lacking adequate rest, due to excessive workloads and inadequate income. This study aims to analyze factors associated with work-related fatigue (Burn Out) among nurses at the Jujun Inpatient Health Center in Kerinci District in 2025. The study type is a descriptive analytical study using a cross-sectional approach. The population consists of all nurses at the Jujun Inpatient Health Center in Kerinci in Kerinci District, totaling 58 individuals, selected using the Total Population technique. Data collection was conducted using questionnaires and interviews. Data analysis employed chi-square tests and Logistic Regression tests. The results of the study indicate a significant association between age, gender, marital status, educational level, workload, years of service, work-related stress, leadership style, and social support with work-related burnout (Burn Out). Older age, female gender, and marital status can increase the risk of burnout due to declining physical function, the dual burden of household chores , and family responsibilities. Work factors such as heavy workload, long working hours, and stress due to demands and expectations also contribute to physical and mental fatigue. Translated with DeepL.com (free version)*

**Keywords:** *Burn Out, Individual Factors, Work Factors and Organizational Factors.*

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

✉ Corresponding author :

Address : Universitas Prima Nusantara Bukittinggi

Email : febrianrahmat130295@gmail.com

## PENDAHULUAN

Puskesmas dalam (Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019, 2019) tentang Pusat Kesehatan Masyarakat merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Puskesmas mempunyai tugas melaksanakan kebijakan kesehatan untuk mencapai tujuan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya.

Pencapaian pembangunan kesehatan akan berhasil salah satu kuncinya adalah Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK). SDMK yang memberikan 80% kontribusi dalam pelayanan kesehatan di puskesmas adalah perawat. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kinerja perawat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah faktor kelelahan kerja (Dian & Kurniawidjaja, 2023).

Menurut *Maslach dan Leiter et al* (2001) dalam (Alam, 2022) mengatakan bahwa kelelahan kerja merupakan suatu pengertian yang multi dimensional yang merupakan sindroma-psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan *low personal accomplishment*. Pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang “asimetrik”, antara pemberi dan penerima pelayanan. Kelelahan kerja (*burnout*) merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif kurangnya konsentrasi serta perilaku yang negatif.

Seseorang yang mengalami kelelahan kerja, mereka merasa lelah secara mental dan fisik dan dengan demikian tidak dapat mengatasi secara aktif tanggung jawab dan peluang pekerjaan. Perawat yang mengalami *burnout* menyebabkan gangguan psikologis berupa harga diri yang buruk, yang dapat berujung pada depresi, sehingga dapat menurunkan kemampuan kerja seorang perawat (Fauzi, 2023). Kelelahan adalah suatu proses alami manusia sebagai makhluk hidup yang memiliki kemampuan bergerak bebas. Dalam pekerjaan, kelelahan harus dicegah dan dihindari karena akan

berpengaruh pada berkurangnya kualitas dan konsentrasi kerja. Kelelahan kerja pada perawat dapat berdampak negatif dan dapat menimbulkan gangguan baik itu gangguan fisik, kognitif dan emosional. Selain itu kelelahan kerja pada perawat juga dapat mempengaruhi kualitas hidup, kesejahteraan dan prestasi kerja (Dian & Kurniawidjaja, 2023).

*World Health Organization* (WHO) dalam model kesehatan yang dibuat hingga tahun 2020 memperkirakan gangguan psikis berupa perasaan lelah yang berat dan menimbulkan depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung. Sementara itu, *International Labour Organization* (ILO) menyebutkan hampir dua juta pekerja meninggal dunia setiap tahunnya disebabkan kecelakaan kerja yang dipicu adanya kelelahan kerja (Dian & Kurniawidjaja, 2023). Kelelahan kerja merupakan faktor penyebab utama terjadinya kecelakaan kerja dan akan berpengaruh terhadap produktifitas. Kecelakaan kerja menyebabkan 19% kematian pekerja di seluruh dunia, salah satunya disebabkan oleh faktor kelelahan (Amalia et al., 2022).

*World Health Organization* (WHO) mengatakan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) termasuk revisi ke-11 dari *International Classification od Diseases* (ICD-11) sebagai fenomena kelelahan kerja. Hasil penelitian Goh, Pfeffer dan Zenios (Ananda, 2025) di Amerika Serikat menemukan bahwa *burnout* berhubungan dengan kematian dan biaya kesehatan, dimana *burnout* menyebabkan hampir 120.000 kematian dan hampir menghabiskan \$190 miliar (sekitar 8% dari pengeluaran kesehatan nasional) setiap tahunnya untuk biaya kesehatan. WHO menetapkan *burnout* untuk menggambarkan kondisi stres kronis yang berhubungan dengan pekerjaan. Tenaga kesehatan beresiko mengalami *burnout* sebesar 54,1% disebabkan kurangnya pengetahuan, tingginya beban kerja, serta beberapa faktor lain dalam pekerjaan (Fauzi, 2023).

Berdasarkan data CNN (2020) menyatakan rincian dari data *burnout* menunjukkan bahwa 82% *burnout* sedang, 17% *burnout* ringan dan 1% *burnout* berat. Berdasarkan jenis profesinya diperoleh data bahwa profesi dokter umum

mengalami *burnout* sedang 81%, profesi dokter spesialis 80%, profesi dokter gigi 82%, profesi perawat 84%, profesi bidan 83%, profesi petugas laboratorium 87%, dan profesi apoteker 84%.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Oksandi & Karbito (2020) disalah satu rumah sakit di Kabupaten Lampung Selatan mendapatkan 42,3% kelelahan kerja pada perawat. Selain itu penelitian oleh Mallapiang dkk (2014) mendapatkan 53,3% kelelahan pada perawat yang bertugas di IGD rumah sakit. Sementara itu penelitian kelelahan kerja di Puskesmas oleh Tonapa dkk (2022) mendapatkan 67,3% kelelahan kerja pada petugas kesehatan (Dian & Kurniawidjaja, 2023). Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan bahwa sebanyak 50,9% perawat Indonesia mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat, akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Jika hal ini dibiarkan tentunya akan menimbulkan dampak yang lebih buruk (Ardiansyah & Kariyani, 2022).

Individu yang mengalami *burnout* biasanya memiliki gejala psikosomatik (kelemahan dan insomnia), masalah emosional (cemas dan depresi), masalah sikap (permusuhan, apatis dan tidak percaya) dan masalah perilaku (agresivitas, lekas marah dan isolasi). *Burnout* yang dialami perawat dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien, serta dapat menyebabkan efektivitas pekerjaan menurun, hubungan sosial antar rekan kerja menjadi renggang, dan timbul perasaan negatif terhadap pasien, pekerjaan dan tempat kerja perawat. Perawat yang mengalami *burnout* menjadi kurang energi dan kurang ketertarikannya dengan pekerjaan. Apabila banyak perawat yang mengalami *burnout* maka semakin rendah kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Kinerja perawat yang buruk juga dapat menyebabkan penurunan mutu dan kualitas pelayanan (Hardivianty et al., 2022).

Menurut Sullivan dalam (Mouliansyah et al., 2023), kelelahan kerja (*burnout*) dapat disebabkan oleh faktor individu, lingkungan, dan budaya. Termasuk dalam faktor lingkungan adalah konflik

peran, pekerjaan yang tidak sesuai bidang keahlian, peran ganda seperti seorang wanita pekerja dan ibu rumah tangga. Faktor lainnya adalah beban kerja yang berlebihan, meliputi lamanya jam kerja, banyaknya tanggung jawab yang diterima dan banyaknya tugas yang harus diselesaikan. Keterlibatan terhadap pekerjaan, tingkat fleksibilitas waktu kerja, dan dukungan sosial juga mempengaruhi terjadinya *burnout*. Dampak dari *burnout* dapat menyebabkan seseorang terganggu dan terjadi penurunan pencapaian prestasi pribadi dalam bekerja.

Menurut teori *Maslach & Leiter* dalam (Ananda, 2025) *burnout* kerja dapat terjadi karena beberapa faktor diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan, konsep diri rendah, faktor kepribadian, stres kerja dan gaya kepemimpinan. Menurut Patel (2014) dalam (Ananda, 2025) juga berpendapat bahwa usia, pendidikan, status perkawinan, dan kepribadian serta beban kerja, masa kerja, shift kerja dan dukungan sosial juga merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*.

Faktor yang pertama adalah usia, usia dapat menjadi faktor yang menyebabkan *burnout* pada pekerja. Sebagian besar penelitian menyatakan bahwa kelompok usia tua lebih rentan untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan kelompok usia muda. Hal ini dikaitkan dengan kondisi kesehatan pekerja, dimana semakin tua usia pekerja makan cenderung mengalami penurunan fungsi organ dan penurunan kondisi tubuh dan kesehatan (Hardi, 2022).

Faktor kedua jenis kelamin, pada dasarnya *burnout* bisa muncul pada individu dari berbagai jenis kelamin, baik itu laki-laki dan perempuan. Hal ini disebabkan karena setiap individu mengalami tekanan dan beban menjalankan berbagai aktivitas rutin (Ananda, 2025). Menurut penelitian karyawan wanita mengalami *burnout* lebih tinggi daripada karyawan pria. Wanita memperlihatkan frekuensi lebih besar untuk mengalami *burnout* daripada pria, disebabkan karena seringnya wanita mengalami kelelahan emosional. Disamping itu juga wanita lebih menunjukkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi secara signifikan dengan memperhatikan konflik

antara karir dan keluarga dibandingkan pria (Liana, 2020).

Faktor yang ketiga adalah status pernikahan berhubungan dengan frekuensi kelelahan dalam bekerja. Selain beban kerja, orang yang sudah menikah bertanggung jawab untuk menghidupi keluarganya serta harus sanggup memenuhi fungsi sosial dalam masyarakat (Fuady et al., 2022).

Faktor yang keempat, Tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan sering kali dirasakan lebih intens oleh individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah (Prasetya, 2019). Menurut penelitian lain, perawat yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan perawat yang tidak berpendidikan tinggi. Perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka muncullah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout* (Liana, 2020).

Faktor yang kelima, beban kerja juga merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi adanya kelelahan kerja pada perawat. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kejemuhan dan kelelahan, hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang diberikan perawat (Hardivianty et al., 2022). Faktor yang keenam, masa kerja karyawan. Banyak karyawan yang masa kerja sudah di atas 5 tahun yang bisa menimbulkan kelelahan pada saat bekerja. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak dia telah terpapar bahaya yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja tersebut (Lamuda, 2023). Faktor yang ketujuh, stres dapat mempengaruhi kelelahan kerja namun pada tingkatan yang berbeda pada masing-masing individu. Jika seseorang mengalami stres kerja yang terlalu berlebih, maka berisiko mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Dian & Kurniawidjaja, 2023).

Faktor yang kedelapan, gaya kepemimpinan merupakan suasana kerja didalam organisasi, dan struktur kekuatan memiliki potensi untuk

mempengaruhi tingkat kejemuhan yang dialami oleh para pekerja (Ananda, 2025). Kemudian faktor yang kesembilan, dukungan sosial dapat berupa dukungan dari atasan maupun dari keluarga. Dukungan keluarga mempunyai peran besar dalam meringankan beban pekerja, seperti adanya sikap perhatian dan tempat untuk berbagi keluh kesah dari keluarga. Selain itu dukungan teman kerja memungkinkan pekerja dapat mengatasi tekanan yang didapat dari pekerja. Ketika dukungan sosial yang diterima buruk makan dapat menyebabkan *burnout* (Hardi, 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ananda, 2025) yang berjudul faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian *burnout* pada pekerja di bagian produksi pabrik X Muaro jambi tahun 2023 menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara usia, stress kerja, beban kerja dan masa kerja dengan kejadian *burnout* pada pekerja bahan produksi industri pengolahan kelapa sawit.

Dalam penelitian ini berdasarkan konsep teori keperawatan Sister Callista Roy tentang input atau stimulus merupakan informasi, materi atau yang berasal dari lingkungan atau dari dalam diri manusia yang menuntut adanya respon adaptif, tingkat adaptasi seseorang tergantung dari stimulus yang diterimanya, Roy menjelaskan lingkungan digambarkan sebagai stimulus yang terdiri dari dua hal yaitu internal dan eksternal. Stimulus internal keadaan proses dalam tubuh manusia dalam bentuk pengalaman, kemampuan emosional, kepribadian dan proses stressor biologis yang berasal dari individu, dalam penelitian ini berupa faktor individual seperti Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan. Stimulasi eksternal berupa kimiawi maupun psikologis yang diterima individu sebagai ancaman, dalam penelitian ini berupa faktor pekerjaan seperti Beban Kerja, Masa Kerja dan Stress Kerja, dan faktor organisasi seperti Gaya Kepemimpinan dan Dukungan Sosial. Proses kontrol adalah bagaimana individu dalam mekanisme kopingnya dalam memanajemen stres yaitu kelelahan kerja (*Burn Out*) yang dialaminya. Agen penelitian dalam keperawatan ini adalah faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat. Diantara beberapa bagian peneliti

berfokus pada faktor individual (Usia, Jenis Kelamin, Status Perkawinan, Tingkat Pendidikan), faktor pekerjaan (Beban Kerja, Masa Kerja dan Stress Kerja), dan faktor organisasi (Gaya Kepemimpinan dan Dukungan Sosial) pada perawat yang dianggap peneliti sebagai faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

Berdasarkan hasil survey awal peneliti di Puskesmas Rawat Inap Jujun pada tanggal 19 – 20 Agustus 2025 terhadap 10 orang perawat didapatkan bahwa 8 dari 10 orang perawat mengatakan mengalami tingkat kelelahan fisik seperti sakit kepala, merasa mual dan sulit untuk tidur, merasa lelah, tidak mempunyai semangat dalam bekerja, sering melakukan kesalahan. Sebanyak 7 dari 10 orang perawat mengatakan mengalami tingkat kelelahan emosional seperti cemas, pesimis, merasa tersiksa dalam bekerja. Sebanyak 6 dari 10 orang perawat mengatakan mengalami tingkat depersonalisasi yang tinggi seperti merasa pekerjaannya sudah tidak berarti serta menganggap dirinya tidak mempunyai masa depan., dan 7 orang dari 10 orang perawat mengatakan mengalami tingkat penurunan rasa pencapaian pribadi yang tinggi seperti tidak mampu dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik, merasa apa yang dikerjakan tidak bermanfaat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah analisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*burn out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi tahun 2025. Kemudian tujuan penelitian ini untuk menganalisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas. Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja (*Burn Out*) pada Perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025”.

## METODE

Jenis penelitian ini adalah *deskriptif analitik* yaitu penelitian yang mencoba mencari hubungan antara variabel independen (faktor individu (usia, jenis kelamin, status perkawinan dan tingkat pendidikan), faktor pekerjaan (beban kerja, masa kerja, dan stress kerja), faktor organisasi (gaya kepemimpinan dan dukungan sosial)) dan variabel dependen (Kelelahan Kerja (*Burnout*)) dengan menggunakan pendekatan *cross sectional* yaitu rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada waktu yang sama (Notoadmodjo, 2018).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025 yang berjumlah 58 orang. Sampel dalam penelitian ini diambil secara *Total Populasi*. Jadi, sampel dalam penelitian ini adalah 58 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi. Penelitian ini telah dilaksanakan pada bulan Februari 2025.

Instrument penelitian merupakan alat untuk mengukur variabel yang akan di amati (Sugiyono, 2018). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah data demografi responden dan lembar kuesioner untuk mendapatkan informasi dan data dari responden.

a. Kuesioner A

Kuesioner A terdiri dari data demografi responden dan pertanyaan tentang faktor individu yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan dan tingkat pendidikan.

b. Kuesioner B

Kuesioner B terdiri dari pertanyaan yang menanyakan tentang faktor pekerjaan yang terdiri dari beban kerja, masa kerja dan stress kerja.

c. Kuesioner C

Kuesioner C merupakan kuesioner yang menanyakan tentang faktor organisasi yaitu tentang gaya kepemimpinan dan dukungan sosial.

d. Kuesioner D

Kuesioner D merupakan kuesioner yang menanyakan tentang kelelahan kerja (*Burnout*) dengan menggunakan kuesioner MBI (*Maslach Burnout Inventory-Netherlands Educators Survey (MBI-NL-ES)*).

Prosedur pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

## 1. Prosedur Administratif

(a) peneliti mendapatkan ijin penelitian dari fakultas keperawatan Universitas Prima Nusantara, dilanjutkan ijin penelitian dari Dinas Kesehatan Kabupaten Kerinci; (b) peneliti melakukan sosialisasi rencana penelitian kepada kepala puskesmas rawat inap jujun; (c) peneliti menyampaikan tentang tata cara prosedur penelitian kepada kepala puskesmas dan perawat pelaksana untuk persamaan persepsi; dan (d) peneliti mengajukan uji lolos etik ke Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Prima Nusantara Bukittinggi untuk mendapatkan surat keterangan lolos uji etik.

## 2. Prosedur Pelaksanaan

(a) peneliti menentukan responden sesuai dengan kriteria inklusi; (b) peneliti menjelaskan tujuan penelitian, manfaat penelitian serta hak dan kewajiban dan meminta persetujuan untuk menjadi responden dengan mengisi *Informed Consent*; (c) jika responden menyetujui terlibat dalam penelitian ini maka responden menandai tangani lembar persetujuan (*Informed consent*); (d) peneliti membagikan kuesioner sesuai dengan yang telah ditetapkan kepada responden yang telah di tunjuk; (e) peneliti melakukan pencatatan responden ; dan (f) dalam pembagian kuesioner peneliti dibantu oleh seorang enumerator yang telah diberi penjelasan terlebih dahulu tentang cara pengisian kuesioner.

Analisis data pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

### a. Analisis Univariat

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Hasil uji univariat dalam penelitian ini didapatkan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, beban kerja, masa kerja, stres kerja, gaya kepemimpinan dan dukungan sosial.

### b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan terhadap dua variabel yang mungkin berhubungan atau

berkorelasi, yaitu variabel independen dengan variabel dependen.

### c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat yang digunakan adalah regresi logistik dengan maksud untuk mengukur analisis faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Analisa Univariat

#### 1. Distribusi Frekuensi Usia pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 58,6% responden dalam usia beresiko ( $\geq 35$  tahun) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

#### 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 60,3% responden berjenis kelamin perempuan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

#### 3. Distribusi Frekuensi Status Perkawinan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 53,4% responden tidak menikah/cerai pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

#### 4. Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 56,9% responden memiliki tingkat pendidikan D3

Keperawatan di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.

**5. Distribusi Frekuensi Beban Kerja pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 51,7% responden memiliki beban kerja yang tinggi pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**6. Distribusi Frekuensi Masa Kerja pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 53,4% responden memiliki masa kerja beresiko ( $\geq 5$  tahun) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**7. Distribusi Frekuensi Stress Kerja pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 53,4% responden mengalami stress kerja yang berat pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**8. Distribusi Frekuensi Gaya Kepemimpinan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 50% menyatakan gaya kepemimpinan kurang baik pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**9. Distribusi Frekuensi Dukungan Sosial pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 55,2% responden memiliki dukungan sosial yang rendah pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**10. Distribusi Frekuensi Kelelahan Kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025**

Hasil analisis distribusi frekuensi responden menunjukkan bahwa dari 58 responden terdapat 56,9% responden mengalami kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025.

**B. Analisa Bivariat**

**1. Hubungan Usia dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)**

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan usia yang beresiko yaitu usia  $\geq 35$  tahun dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p$ -value = 0,025 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 4,000 yang artinya responden yang memiliki usia yang beresiko ( $\geq 35$  tahun) mempunyai peluang 4,000 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Usia dapat menjadi faktor yang menyebabkan *burnout* pada pekerja. Sebagian besar penelitian menyatakan bahwa kelompok usia tua lebih rentan untuk mengalami *burnout* dibandingkan dengan kelompok usia muda. Hal ini dikaitkan dengan kondisi tubuh seseorang akan cenderung mengalami penurunan. (Hardi, 2022). Usia berkaitan dengan kinerja karena pada usia yang meningkat akan diikuti dengan proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organakan menurun. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, maka hal ini akan menyebabkan tenaga kerja akan semakin mudah mengalami kelelahan(Lamuda, 2023).

Menurut asumsi peneliti, dalam penelitian ini sebagian besar responden berada pada usia yang beresiko yaitu usia  $\geq 35$  tahun, dalam penelitian ini terdapat 24 responden yang berusia  $\geq 35$  tahun mengalami kelelahan kerja. Semakin bertambahnya umur akan semakin rentan

terjadinya kelelahan dikarenakan kondisi, kemampuan dan kapasitas tubuh responden yang mengalami penurunan. Perawat yang berumur muda sanggup melakukan pekerjaan berat, dan sebaliknya jika seseorang berumur lanjut maka kemampuan melakukan pekerjaan berat akan menurun sehingga mempengaruhi kinerjanya.

## 2. Hubungan Jenis Kelamin dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan jenis kelamin perempuan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,013$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 0,213 yang artinya responden yang memiliki jenis kelamin perempuan mempunyai peluang 0,213 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Salah satu faktor individu yang dapat mempengaruhi timbulnya *burnout* adalah jenis kelamin. Jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Hal ini dikaitkan dengan pola asuh yang diterima sejak kecil. Laki-laki biasanya selalu diajarkan untuk bertindak tegas dan pemberani sedangkan perempuan biasanya diajarkan untuk berperilaku lemah lembut dan penuh kasih sayang. Menurut teori, perempuan lebih beresiko dalam mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki, hal ini disebabkan perempuan lebih sensitif perasaannya sehingga sering mengalami kelelahan emosional sehingga perempuan lebih beresiko mengalami *burnout*. Selain itu, perempuan biasanya selain bekerja juga mengelola pekerjaan rumah tangga, sehingga dapat meningkatkan stres dan menyebabkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi (Hardi, 2022).

Menurut asumsi peneliti, adanya hubungan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja disebabkan karena perempuan lebih sering mengalami kelelahan emosional, dan juga disebabkan oleh adanya konflik antara karir dan

keluarga dibandingkan laki-laki. Tuntutan tanggung jawab seorang perempuan tidak hanya dari pekerjaannya, tetapi juga dari tanggung jawab sebagai ibu rumah tangga. Setelah seharian sibuk dengan pekerjaan, dirumah disibukkan lagi dengan urusan rumah tangga yang tidak ada habisnya sehingga perempuan lebih sering mengalami kelelahan emosional dan juga kejemuhan kerja.

## 3. Hubungan Status Pernikahan dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan status perkawinan (menikah) dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,028$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 3,956 yang artinya responden yang memiliki status perkawinan (menikah) mempunyai peluang 3,956 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Pernikahan menyebabkan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat pekerjaan lebih berharga dan penting. Seseorang yang sudah menikah dan berkeluarga akan lebih mudah dan cepat mengalami kelelahan akibat bekerja daripada yang belum menikah karena waktunya yang seharusnya digunakan untuk istirahat namun digunakan untuk melayani keluarganya. Perawat yang sudah menikah mengalami tingkat kelelahan kerja lebih tinggi daripada yang belum menikah, perawat yang sudah menikah memiliki tanggung jawab yang lebih besar dalam mengasuh dan membesarakan anak-anaknya (Amalia et al., 2022).

Menurut asumsi peneliti, responden yang memiliki status pernikahan sudah menikah lebih mudah mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dari pada responden yang belum menikah. Hal ini disebabkan karena selain tanggung jawab yang dimiliki dalam pekerjaan, responden juga mempunyai tanggung jawab lain yaitu mengurus keluarga, setelah lelah dengan pekerjaan sebagai perawat di tempat bekerja sesampainya di rumah dihadapkan dengan pekerjaan rumah yang tidak

ada habisnya, sehingga responden yang sudah menikah beresiko lebih tinggi mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Didukung dengan jenis kelamin responden yang lebih banyak berjenis kelamin perempuan (60,3%) yang memiliki lebih banyak pekerjaan rumah tangga (mengurus rumah, mengurus anak dan anggota keluarga yang lainnya).

#### 4. Hubungan Tingkat pendidikan dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan tingkat pendidikan D3 Keperawatan dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,046$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai  $OR = 3,450$  yang artinya responden yang memiliki status perkawinan (menikah) mempunyai peluang 3,450 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Menurut maslach dan Jackson dalam (Prasetya, 2019) mengatakan bahwa tingkat pendidikan juga menjadi faktor yang mempengaruhi munculnya *burnout*. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan sering kali dirasakan lebih intens oleh individu dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah. Menurut penelitian lain, perawat yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan perawat yang tidak berpendidikan tinggi. Perawat yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang ideal sehingga ketika dihadapkan pada realitas bahwa kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka muncullah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*.

Menurut peneliti, sebagian besar responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 keperawatan lebih banyak yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Hal ini disebabkan karena tanggung jawab pekerjaan lebih sering dibebankan kepada perawat D3 Keperawatan, dimana terdapat

kompetensi yang tidak dapat dilakukan oleh perawat D3 Keperawatan.

#### 5. Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan beban kerja yang tinggi dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,002$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. Didapatkan nilai  $OR = 6,857$  yang artinya responden yang memiliki beban kerja yang tinggi mempunyai peluang 6,857 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Beban kerja merupakan salah satu faktor pekerjaan yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* pada pekerja. Beban kerja yang berlebihan seperti jam kerja yang terlalu lama, banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi, serta besarnya tanggungjawab yang diemban. Dampak yang terjadi dapat berupa munculnya rasa lelah, ketegangan emosional, muncul rasa sinis dan menurunnya tingkat kepercayaan diri. Jika beban kerja yang diberikan melebihi dari kapasitas kemampuan seseorang maka akhirnya seseorang akan menghabiskan banyak energi yang nantinya dapat menyebabkan kelelahan baik secara fisik maupun mental. Semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pekerja maka resiko timbulnya kelelahan kerja juga semakin tinggi (Dian & Kurniawidjaja, 2023).

Menurut peneliti, sebagian besar responden yang memiliki beban kerja yang tinggi maka akan lebih rentan mengalami kelelahan kerja (*burnout*). Hal ini disebabkan beban kerja pada perawat di tempat penelitian dimana banyaknya jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, pekerjaan dengan tingkat kesulitan tinggi, serta besarnya tanggungjawab yang diemban seperti beban kerja dalam melakukan pelayanan di poliklinik ataupun di rawat inap ditambah lagi dengan dibebankan sebagai penanggung jawab program di Puskesmas,

dan juga dibebankan tanggung jawab sebagai pemegang aplikasi yang harus diisi setiap hari dan membuat laporan setiap bulannya sehingga perawat cenderung mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

## 6. Hubungan Masa Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan masa kerja yang beresiko dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,022$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 4,298 yang artinya responden yang memiliki beban kerja yang tinggi mempunyai peluang 4,298 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Masa kerja yang relatif lebih lama dapat mempengaruhi kelelahan kerja secara psikologis karena kejemuhan dalam bekerja. Perawat menjalankan tugas secara berulang-ulang setiap harinya sehingga menimbulkan rasa jemu atau bosan pada perawat yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun dibandingkan yang bekerja dibawah 5 tahun. Perawat yang bekerja lebih dari 5 tahun terdapat perawat yang telah berusia lanjut sehingga mempengaruhi stamina dan kondisi fisik tubuh dan menurunkan ketahanan tubuh yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan (Amalia et al., 2022).

Menurut asumsi peneliti, responden yang mengalami kelelahan kerja lebih banyak terdapat pada responden yang memiliki masa kerja yang lebih dari 5 tahun. Hal ini disebabkan karena setiap harinya responden menghadapi situasi kerja yang sama selama bertahun-tahun sehingga responden merasa jemu dan bosan dengan kesehariannya yang pada akhirnya menimbulkan kelelahan kerja. Hal ini didukung juga dengan usia responden dalam penelitian ini yang lebih banyak berusia beresiko ( $\geq 35$  tahun), dimana semakin tua usia akan semakin menurunkan kondisi fisik seseorang sehingga mudah mengalami kelelahan.

## 7. Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden dengan stress kerja yang berat dengan hasil uji statistik diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,010$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 4,888 yang artinya responden yang memiliki beban kerja yang tinggi mempunyai peluang 4,888 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan, maupun tuntutan sesuai dengan ekspektasi sedangkan hasil yang ingin diraih dalam kondisi penting dan tidak tentu. Gejala stres di tempat kerja sering terjadi ketika memiliki perasaan yang rendah yang dimana terjadi hilangnya bentuk minat dalam bekerja, kinerja kerja yang menurun dimana sulitnya konsentrasi dan penurunan prestasi, memiliki semangat yang hilang serta energi menurun hal ini sering muncul rasa cemas, panik, kurang percaya diri dan kehilangan semangat bekerja (Ananda, 2025). Stres dapat mempengaruhi kelelahan kerja namun pada tingkatan yang berbeda pada masing-masing individu. Jika seseorang mengalami stres kerja yang terlalu berlebih, maka berisiko mengganggu kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya (Dian & Kurniawidjaja, 2023).

Menurut asumsi peneliti, responden dengan stres kerja yang tinggi lebih berisiko mengalami kelelahan kerja. Hal ini disebabkan karena jumlah pekerjaan yang dilakukan responden dan tingkat kesulitan pekerjaan tersebut menyebabkan responden menjadi tertekan dan menjadi stres memikirkan tanggung jawab dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus. Stres kerja disini juga disebabkan oleh keadaan kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung.

## 8. Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden yang menyatakan gaya kepemimpinan kurang baik dengan hasil uji statistik diperoleh nilai *p*-value = 0,008 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 5,143 yang artinya responden yang mendapat gaya kepemimpinan kurang baik mempunyai peluang 5,143 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Gaya kepemimpinan yang baik akan terjadi jika komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik, dan pemimpin mempunyai peran dalam mengambil keputusan yang telah dirundingkan bersama-sama bawahan, hubungan pemimpin dan bawahan merupakan sebuah interaksi antara pemimpin dan bawahan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi seseorang (Palupi et al., 2022).

Menurut asumsi peneliti, responden yang mendapatkan gaya kepemimpinan kurang baik lebih beresiko mengalami kelelahan kerja. Hal ini disebabkan karena atasan yang tidak memperhatikan kebutuhan pegawainya, tidak memberikan penghargaan kepada pegawai, komunikasi yang kurang baik dari pimpinan kepada pegawai dalam mengambil keputusan akan membuat pegawai menjadi kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga mudah stres dan mudah mengalami tekanan yang membuat pegawai menjadi *burnout*.

## 9. Hubungan Dukungan Sosial dengan Kelelahan Kerja (*Burn Out*)

Hasil Uji Statistik didapatkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami kelelahan kerja (*burnout*) terdapat pada responden yang menyatakan dukungan sosial rendah dengan hasil uji statistik diperoleh nilai *p*-value = 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan

kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Tahun 2025. Didapatkan nilai OR = 5,667 yang artinya responden yang memiliki dukungan sosial rendah mempunyai peluang 5,667 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*).

Dukungan sosial menggambarkan kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang ditawarkan orang lain atau organisasi kepada individu. Hal ini menunjukkan bahwa segala sesuatu yang ada di lingkungan dapat dianggap sebagai dukungan sosial oleh individu atau tidak. Dukungan sosial dapat berupa dukungan dari atasan maupun dari keluarga (Hardi, 2022). Dukungan sosial juga sangat mempengaruhi dengan adanya kejadian *burnout*. Semakin tinggi dukungan sosial dari keluarga dan orang terdekat, maka akan semakin rendah angka kejadian *burnout*. Individu membutuhkan dukungan sosial baik yang berasal dari atasan dan teman kerja. Bentuk dukungan sosial yang terpenting adalah dukungan emosional, dukungan informatif, penghargaan dan dukungan instrumental (Sari et al., 2023).

Menurut asumsi peneliti, sebagian besar responden yang memiliki dukungan sosial yang rendah mengalami kelelahan kerja (*burnout*) dibandingkan responden yang memiliki dukungan sosial tinggi. Dukungan sosial yang diperoleh responden disini adalah dukungan dari keluarga, teman kerja maupun dari atasan. Dukungan sosial yang diberikan kepada responden dapat menimbulkan dampak positif seperti meningkatkan kesehatan baik fisik maupun mental, meringankan masalah yang dihadapi, timbul rasa percaya diri, menjadi lebih optimis, merasa aman dan nyaman sehingga responden yang tidak mendapatkan dukungan sosial yang baik dapat meningkatkan terjadinya kelelahan kerja (*burnout*).

## C. Analisa Multivariat

**Faktor yang paling dominan berhubungan dengan kelelahan kerja (*Burn Out*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025**

Hasil Uji Statistik menunjukkan dalam analisis multivariat uji *regresi logistic* dengan metode *Enter*, maka didapatkan variabel yang paling dominan berhubungan terhadap kelelahan kerja (*Burn Out*) adalah beban kerja dengan nilai *p-value* = 0,004 dan OR = 43,153 paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada Perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025. Nilai OR pada variabel beban kerja menunjukkan bahwa beban kerja tinggi pada perawat mempunyai peluang 43,153 kali untuk mengalami kelelahan kerja (*burnout*) di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025 dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja rendah.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada 58 orang responden di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025 dan dari pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Terdapat 58,6% responden dalam usia beresiko ( $\geq 35$  tahun) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
2. Terdapat 60,3% responden berjenis kelamin perempuan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
3. Terdapat 53,4% responden belum menikah/cerai pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
4. Terdapat 56,9% responden memiliki tingkat pendidikan D3 Keperawatan pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
5. Terdapat 51,7% responden memiliki beban kerja yang tinggi pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
6. Terdapat 53,4% responden memiliki masa kerja tidak beresiko (< 5 tahun) pada

perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025

7. Terdapat 53,4% responden mengalami stress kerja yang berat pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
8. Terdapat 50% menyatakan gaya kepemimpinan kurang baik pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
9. Terdapat 55,2% responden memiliki dukungan sosial yang rendah pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
10. Terdapat 56,9% responden mengalami kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
11. Ada hubungan yang signifikan antara usia dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
12. Ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
13. Ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
14. Ada hubungan yang signifikan antara tingkat pendidikan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
15. Ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
16. Ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
17. Ada hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.
18. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kelelahan kerja

- (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025
19. Ada hubungan yang signifikan antara dukungan sosial dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025.
20. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat di Puskesmas Rawat Inap Jujun Kabupaten Kerinci Jambi Tahun 2025 adalah beban kerja dengan nilai p-value = 0,004.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian* (M. H. Maruapey (ed.)). Penerbit Kampus.
- Amalia, I., Saleh, I., & Ridha, A. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak. *Jurnal Mahasiswa Dan Peneliti Kesehatan*, 9(2), 94–103. <https://doi.org/10.29406/jum.v9i2.4665>
- Ananda, S. T. (2024). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout pada Pekerja di Bagian Produksi Pabrik X Muaro Jambi Tahun 2023*. Universitas Jambi.
- Apriliani, S., Indah, M. F., & Agustina, N. (2021). Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja dan Persepsi Lingkungan Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Sungai Ulin Tahun 2021. *Artikel Penelitian Program Studi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari*.
- Ardiansyah, & Kariyani. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Kejemuhan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat. *CITRA DELIMA : Jurnal Ilmiah STIKES Citra Delima Bangka Belitung*, 6(1), 64–69. <http://jurnalilmiah.stikescitradelima.ac.id/index.php/>
- Darma, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout (Kejemuhan Kerja) terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama di Sekolah Bercirikan Agama Budha di DKI Jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 131–140.
- De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: Prevalence, impact and preventative strategies. *Local and Regional Anesthesia*, 13, 171–183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>
- Dian, & Kurniawidjaja, L. M. (2023). Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Kelelahan Kerja Puskesmas di Kabupaten Sambas Tahun 2023 pada Perawat. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 4(43), 2253–2259.
- Fauzi, A. (2023). Pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kresek Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang tahun 2023. *Vanchapo Health Science Journal*, 1(2), 35–41.
- Fuady, S., Dewi, P., & Susanti, I. H. (2022). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Perawat : Studi Literatur. *JCI (Jurnal Cakrawala Ilmiah)*, 2(4), 1313–1320.
- Hardi, I. D. (2022). *Determinan Burnout pada Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi COVID-19 di Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan Tahun 2021*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Hardivianty, C., Muspratiwi, D., Sindang, J. W., Raja, A., & Tanjungpinang, K. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat di Ruangan Rawat Inap Dahlia A RSUD Raja Ahmad Thabit Tanjungpinang. *Jurnal Kesehatan Indra Husada*, 10(2), 87–93.
- Kartini, Nawawi, Sapril, Dewi, S. T., Megasari, W. O., Narmi, Shafwan, A., & Abselian, U. P. (2023). Konsep Manajemen Keperawatan. In *Penerbit CV. Eureka Media Aksara*. Eureka Media Aksara. [http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484\\_SISTEM PEMBETUNGA\\_N\\_TERPUSAT\\_STRATEGI\\_MELESTARI](http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttps://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM PEMBETUNGA_N_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI)

- Lamuda, V. (2023). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Perawat di Puskesmas Kecamatan Anggrek Kabupaten Gorontalo Utara. *Jurnal Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan*.
- Lestari, L., & Ramadhaniyati. (2021). Falsafah Dan Teori Keperawatan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2013–2015.
- Liana, Y. (2020). Analisis faktor yang berhubungan dengan Burnout (Kejemuhan Kerja) pada Perawat. Seminar Nasional Keperawatan “Pemenuhan Kebutuhan Dasar Dalam Perawatan Paliatif Pada Era Normal Baru” Tahun 2020.
- Lingga, D. S. (2023). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Burnout pada Perawat di Rumah Sakit Imelda Medan*. Universitas Medan Area.
- Martyastuti, N. E., Rusdi, R., & Indriono, A. (2023). Analisis Pengaruh Faktor Individu dan Faktor Psikologis terhadap Peningkatan Mutu dan Keselamatan Pasien pada Era Kebiasaan Baru di RSUD X. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 5(1), 347–354.  
<http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP>
- Matsuo, T., Kobayashi, D., Taki, F., Sakamoto, F., Uehara, Y., Mori, N., & Fukui, T. (2020). Prevalence of Health Care Worker Burnout during the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Pandemic in Japan. *JAMA Network Open*, 3(8), E2017271.  
<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.17271>
- Meilina, S., Yenni, M., & Hamdani. (2022). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejemuhan Kerja (Burnout) Pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Muara Sabak Timur Tahun 2022 Factors Related To Burnout On Honorer Teachers Of State Elementary School In Muara Sabak Timur District In 2022. *Jurnal Kesmas Jambi*, 6(2), 1–6.
- Miyanti, S. D. (2019). Pengaruh Shift Kerja dan Burnout Terhadap Perilaku Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3). *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 7(1), 22–28.  
<https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v7i1.4702>
- Mouliansyah, R., Zulkarnaini, & Safitri, I. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Perawat. *Darussalam Indonesian Journal of Nursing and Midwifery*, 5(1), 19–31.
- Palupi, M. Y., Murharyati, A., & Safitri, W. (2022). Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kelelahan Kerja Perawat Pelaksana di IGD RSUD Karanganyar. *Manuskrip Artikel Penelitian Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Kusuma Husada Surakarta*, 1(1), 1–10.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019. (2019). Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 tahun 2019 tentang Puskesmas. *Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 Tahun 2019 Tentang Puskesmas, Nomor 65(879)*, 2004–2006.
- Prabowo, M. I. A., Widjanarko, B., & Kartasurya, M. I. (2023). Determinan Kejadian Burnout pada Petugas Vaksinasi COVID-19 di Kecamatan Bumiayu Kabupaten Brebes. *Jambura Journal Of Health Science and Research*, 5(1068–1079).
- Prasetya, K. B. T. (2019). Burnout Berdasarkan Profesi Pekerjaan Dan Faktor Demografi Pada Pekerja Wanita. *Jurnal Managemen*, 02(02), 153–163.
- Purba, S. A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Djasamen Saragih. In *Skripsi Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.
- Rahmani, N. A., Listyandini, R., & Chotimah, I. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Syndrome pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Bogor Selatan di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2022. *Artikel Penelitian Program Studi Kesehatan*

- Masyarakat Fakultas Ilmu Kesehatan  
Universitas Ibn Khaldun Bogor.
- Sari, C. R., Septimar, Z. M., & Mukhaira, I. (2023). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kejadian Burnout pada Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Kanker Dharmais Jakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Insan Sehat Vol, 11(2)*, 35–38.
- Seniwati, Ita, Anugrahwati, R., Silitonga, J. M., & Hutagaol, R. (2022). *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*. CV. Feniks Muda Sejahtera.
- Sihombing, E. D. J., Girsang, E., & Siregar, S. D. (2021). Faktor yang berhubungan dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tarutung. *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 6(2), 137. <https://doi.org/10.30829/jumantik.v6i2.8251>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Zhan, Y. xin, Zhao, S. yu, Yuan, J., Liu, H., Liu, Y. fang, Gui, L. li, Zheng, H., Zhou, Y. min, Qiu, L. hua, Chen, J. hong, Yu, J. hua, & Li, S. yun. (2020). Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Current Medical Science*, 40(4), 625–635. <https://doi.org/10.1007/s11596-020-2226-9>