



ANALISIS KEPUASAN KERJA, BURNOUT DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN PELAYANAN DIALISIS

Bayu Dharma Shanti*, Eka Yosida, Ani Nuraini

Program Studi Administrasi Rumah Sakit, Universitas Respati Indonesia, Jl. Bambu Apus I No.331, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur, Jakarta 13890, Indonesia

*bayudharmas@gmail.com

ABSTRAK

Unit Dialysis poli rawat jalan Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya termasuk poli dengan kunjungan tertinggi yang menimbulkan masalah kepegawaian terkait dengan kinerja tenaga kesehatan. Dilatarbelakangi oleh masalah tersebut maka diperlukan penelitian yang mendalam untuk memahami sejauh mana kepuasan kerja, budaya kerja dan burnout dapat mempengaruhi kinerja di kalangan tenaga kesehatan pada Unit Dialisis. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja karyawan di RS Bhayangkara Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya yang berjumlah berjumlah 284 orang. Pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan tehnik purposive sampel berjumlah 166 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang diisi oleh pasien dan keluarga. Pada uji bivariat variabel kepuasan ($p = 0,000$; $OR = 151,11$); memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000$; $OR = 819,20$). Selain itu, burnout dan budaya kerja ($p = 0,000$; $OR = 4608$) turut berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Pada uji Multivariat, hanya variabel budaya kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan ($p\ value = 0.000$; $OR = 793,232$) dan sebagai variabel dominan, sedangkan variabel kepuasan kerja dan burnout tidak berpengaruh ($p\ value = 0,067$) dan ($p\ value = 0,553$). Hal ini disebabkan karena staff Rumah sakit Bhayangkara Surabaya bekerja dibawah sistem komando dan dituntut untuk berkomitmen menjalankan pelayanan sesuai dengan prinsip-prinsip di lingkungan Polri yakni *profesional, prosedural, akuntabel, transparan, dan nesesitas*.

Kata kunci: budaya kerja; burnout; kepuasan; kinerja karyawan; rumah sakit; unit dialysis

ANALYSIS OF JOB SATISFACTION, WORK CULTURE AND BURNOUT ON PERFORMANCE AMONG HEALTH WORKERS AT THE DIALYSIS INSTALLATION

ABSTRACT

The dialysis unit of Bhayangkara Surabaya Hospital is one of the highest visited clinics, which raises staffing problems related to the performance of health workers. Base on that, this study aims to analyze the influence of job satisfaction, work culture and burn out through performance among health workers in the Dialysis Unit at Bhayangkara Surabaya Hospital . This study used quantitative method with cross-sectional design. The population in this study consisted of 284 patients admitted to the Bhayangkara Hospital in Surabaya. Sampling using the slovin formula with purposive sampling technique with a total of 166 respondents. Data were collected through questionnaires filled out by patients and families. In the bivariate test, satisfaction variable ($p = 0.000$; $OR = 151.11$); has a relationship with employee performance ($p = 0.000$; $OR = 819.20$). In addition, burnout and work culture ($p = 0.000$; $OR = 4608$) also contribute to employee performance. In the Multivariate test, only work culture variables affect employee performance ($p\ value = 0.000$; $OR = 793.232$) and as the dominant variable, while job satisfaction and burnout variables have no effect ($p\ value = 0.067$) and ($p\ value = 0.553$). This study shows that culture variabel has only influence to the employee performance and correlates to the culture of the Police Organization - the owner of this hospital. They are needed to give awards, proper take home pay or salary, and good work environment.

Keywords: burnout; dialysis unit; employee performance; hospital; satisfaction; work culture

PENDAHULUAN

Kinerja tenaga kesehatan merupakan penentu utama keberhasilan suatu rumah sakit. Jika tenaga kesehatan bahagia dalam pekerjaannya, kinerja mereka akan baik; pekerja yang bahagia akan melakukan segala upaya untuk melakukan tugas yang ada sebaik mungkin. Namun, dalam praktiknya, banyak organisasi yang tidak memikirkan kepuasan kerja karyawannya. Apabila terdapat kestabilan dalam pekerjaannya maka karyawan akan merasa puas dalam pekerjaannya karir serta tempat kerja (Kader et al., 2021). Tuntutan untuk menghasilkan citra rumah sakit yang bermutu juga berlaku untuk Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya sebagai rumah sakit tingkat II milik pemerintah, pelayanan kesehatan yang diberikan harapannya lebih baik untuk bisa bersaing. Tetapi kenyataan yang ada tidak sepenuhnya sesuai dengan harapan, Rumah sakit operasionalnya memiliki citra pelayanan kesehatan yang masih direspon meragukan dari sisi pelayanan dan kelengkapan medisnya disamping juga anggapan bahwa rumah sakit pemerintah yang bekerja sama dengan BPJS mendapatkan stigma pelayanan dari dokter maupun perawat kurang baik dibandingkan Rumah sakit swasta.

Implikasi dari respon masyarakat tersebut dapat dilihat dari data kunjungan pasien di Poli HD. Instalasi Hemodialisis di Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya Jawa Timur berdiri sejak tahun 2013 dan sudah menjalani visitasi secara berkala guna menstandarkan pelayanan. Jumlah alat di RS Bhayangkara Surabaya sebanyak 25 unit, namun terpasang sebanyak 15 unit menyesuaikan dengan jumlah pasien dan perawat. Banyaknya rumah sakit di Kota Surabaya menimbulkan persaingan yang cukup ketat sehingga baik RS pemerintah maupun swasta diharuskan meningkatkan pelayanan dan berinovasi agar dapat tetap bertahan. Promosi instalasi dialisis juga terus berjalan namun terbatas, hal ini disebabkan karena keterbatasan sdm maupun alkes yang menyebabkan masalah pada kinerja karyawan. Berdasarkan Survei Akreditasi 2023 didapatkan pemenuhan SDM di Rs Bhayangkara Surabaya belum terdistribusi normal, beban kerja tiap karyawan di unit pelayanan belum secara merata dengan baik, hal ini berdampak pada mutu pelayanan rumah sakit. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti bertujuan untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisis Kepuasan Kerja, Burnout dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Pelayanan Dialisis RS Bhayangkara HS Samsueroi Mertojoso Surabaya”.

METODE

Penelitian ini merupakan studi kuantitatif dengan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan hubungan antara kepuasan kerja, budaya kerja dan burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan pada pelayanan Dialisis RS Bhayangkara HS. Samsueroi Mertojoso Surabaya. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, dimana data dikumpulkan pada satu titik waktu untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Penelitian akan dilakukan di RS Bhayangkara HS Samsueroi Mertojoso Surabaya pada bulan Januari 2025. Populasi penelitian adalah seluruh tenaga kesehatan Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya yang berjumlah 284 orang. Populasi Responden terdiri dari 10% dokter umum, 7% dokter spesialis, 50% perawat, 4% apoteker, 4% Radiologi, 9% Farmasi, 7% petugas Lab, 4% fisioterapi, 4% Gizi, 1% kesling. Teknik pengambilan sampel responden diambil secara purposive sampling, yaitu mencari sample yang memenuhi kriteria inklusi berdasarkan tujuan penelitian sampai jumlah sample yang diperlukan terpenuhi. Sampel dalam penelitian ini melalui proses penyaringan sesuai dengan kriteria inklusi sample yang diperlukan pada setiap pertanyaan kuesioner. Untuk responden yang tidak sesuai akan dikeluarkan dari sample. Kriteria inklusi dan eksklusi sampel pada penelitian seperti: 1) Karyawan/Tenaga medis yang sehari-hari memberikan pelayanan pada Unit HD 2) Bersedia menjadi responden dengan menandatangani informed consent 3) Tenaga Medis yang tidak sedang mengambil cuti kerja.

Sampel diambil menggunakan rumus Slovin dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, sehingga diperoleh 166 responden.

Pengambilan data dilakukan dengan pembagian kuesioner yang berisi pertanyaan melalui Google form terkait variabel bebas dan terikat yang diberikan kepada Kalangan Tenaga Kesehatan Pada Instalasi Dialisis RS Bhayangkara HS Samsouri Mertojoso Surabaya sebanyak 166 responden yang terdiri dari 22 dokter umum, 10 dokter spesialis, 75 perawat, 8 masing-masing apoteker, radiologi, gizi dan petugas fisioterapi, 14 farmasi, 11 petugas lab dan 2 orang petugas kesling. Analisis data dilakukan dalam tiga tahap, yaitu analisis univariat, bivariat (*uji chi-square* untuk hubungan antarvariabel), dan multivariat (regresi logistik untuk mengidentifikasi faktor dominan yang mempengaruhi kualitas hidup pasien skizofrenia). Data kuantitatif diolah menggunakan *software* statistik seperti SPSS. Penelitian ini mengikuti standar etika penelitian dengan mendapatkan izin dari Komite Etik Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya No. 02/II/2025/KEPK/RUMKIT. Semua responden diberikan *informed consent*, dan kerahasiaan data dijaga sesuai ketentuan perlindungan data pribadi. Peserta memiliki hak untuk mengundurkan diri kapan saja tanpa mempengaruhi perawatan medis yang mereka terima.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	66	39,8
Perempuan	100	60,2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 66 (39,8%) orang dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 100 (60,2%) orang. Sebagian besar petugas HD adalah berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa usia produktif mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja seseorang, yang tentunya akan mempengaruhi dalam hal pelayanan di rumah sakit. Dikarenakan sebagian besar staff berada pada usia produktif maka kecepatan dalam hal bekerja dan penyesuaian terhadap perubahan lingkungan juga lebih baik. Hal ini sesuai dengan penelitian Shabrina, 2021 sebagian besar petugas kesehatan di Rsud Chasbullah Abdulmadjid kota bekasi berjenis kelamin laki-laki (34,8%) dan berusia antara 21-30 tahun (46,6%) dimana berdasarkan penelitian tersebut yang berumur lanjut memiliki kemungkinan kecil untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya. Hal ini mungkin disebabkan oleh usia merupakan pertanda dari pengalaman seseorang, baik dalam pekerjaan dan kehidupan lainnya. Pada tahap awal karir, pekerja yang lebih muda memerlukan waktu untuk menguasai pekerjaannya dan beradaptasi terhadap stressor. Pekerja yang lebih muda juga harus menyelesaikan konflik keluarga dan pekerjaan. Semakin bertambahnya usia akan membuat pekerja lebih ahli dalam melakukan pekerjaannya.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	f	%
20-30 Tahun	85	51,2
31-40 Tahun	48	28,9
41-50 Tahun	22	13,3
51-60 Tahun	11	6,6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden terbanyak berada pada berusia 20-30 tahun berjumlah 85 (51,2%) orang dan responden paling sedikit berusia 51-60 Tahun berjumlah 11 (6,6%).

Tabel 3.
 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	f	%
DIII	80	48,2
S1	69	41,6
S2/Profesi	6	3,6
S3	1	0,6
Dr.Spesialis	10	6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dengan tingkat pendidikan DIII berjumlah 80 (48,2%) orang, S1 berjumlah 69 (41,6%) orang, S2 berjumlah 6 (3,6%) orang, S3 berjumlah 1 (0,6%) orang dan Dokter spesialis berjumlah 10 (6%) orang. Sebagian besar petugas HD memiliki pendidikan DIII. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Haji Surabaya adalah didominasi oleh petugas dengan latarbelakang pendidikan dari perguruan tinggi yaitu sebanyak 43 petugas sebesar (86%) dari seluruh jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan di rumah sakit bhayangkara saat ini menjadi penting dalam meningkatkan ilmu pengetahuan dan kinerja karyawan. Jenjang pendidikan tinggi dianggap telah mempunyai ilmu pengetahuan, kecakapan, serta wawasan yang lebih baik dibanding jenjang pendidikan sekolah. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka keinginan untuk melakukan pekerjaan dengan tingkat tantangan yang tinggi semakin kuat. Harapan dan ide kreatif akan dituangkan dalam usaha penyelesaian tugas yang sempurna. Ide yang kreatif merupakan simbol aktualisasi diri yang membedakan dirinya dengan orang lain dalam penyelesaian tugas serta kualitas yang dihasilkan (Gobel, 2017).

Tabel 4.
 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Pernikahan	f	%
Belum menikah	75	45,2
Menikah	91	54,8

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui responden yang belum menikah berjumlah 75 (45,2%) orang, responden yang menikah berjumlah 91 (54,8%) orang. Sebagian besar petugas HD telah menikah.

Tabel 5.
 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengalaman kerja

Pengalaman Kerja	f	%
1-5 tahun	96	57,8
6-10 tahun	43	25,9
11-15 tahun	17	10,2
> 15 tahun	10	6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dengan lama kerja 1-5 tahun berjumlah 96 (57,8%) orang, 6-10 tahun sebesar 43 orang (25,9%), 11 – 15 tahun sebesar 17 orang (10,2%) dan responden dengan lama kerja > 15 tahun berjumlah 10 (6%) orang. Sebagian besar petugas HD memiliki pengalaman kerja 1-5 tahun. Hal ini sebanding dengan penelitian Shabrina (2021) dimana didominasi oleh petugas yang mempunyai masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 81 petugas sebesar 50,3% dengan sift kerja > 20x/bulan. Berbeda dengan penelitian di Rumah Sakit Haji Surabaya sebagian besar petugas didominasi oleh petugas yang mempunyai masa kerja \geq 5 tahun yaitu sebanyak 44 petugas sebesar 88%. Perbedaan hasil penelitian tersebut terjadi karena adanya perbedaan karakteristik responden penelitian. Masa kerja seseorang tidak menentukan prestasi individu dalam menghasilkan dasar prestasi dan kinerja organisasi.

Tabel 6.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	f	%
Dokter Umum	22	13,3
Dokter Spesialis	10	6
Perawat	75	45,2
Radiografer	8	4,8
Pharmacist	14	8,4
Ahli Gizi	8	4,8
Lain-lain	29	17,5

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui total 166 responden yang terdiri dari 22 dokter umum (13,3%), 10 dokter spesialis (6%), 75 perawat (45,2%), 8 (4,8%) masing-masing radiologi dan gizi, 14 farmasi (8,4%), dan 29 lainnya. Sehingga sebagian besar petugas HD perawat.

Tabel 7.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jumlah sift/hari

Sift/hari	f	%
11-15x/bulan	30	18,1
16-20x/bulan	126	75,9
>20x/bulan	10	6

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden yang bekerja 11-15x/bulan berjumlah 30 (18,1%) orang, 16-20x/bulan berjumlah 126 (75,9%) dan responden yang bekerja > 20x/bulan berjumlah 10 (6%) orang. Sebagian besar petugas HD bekerja 16-20x/bulan.

Tabel 8.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Variabel Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja	%	Kategori	%
Tidak pernah	9,8	Rendah	19,9
Jarang	10,1		
Sering	40,2	Tinggi	80,1
Selalu	39,9		

Berdasarkan table diatas dapat diketahui responden dengan kepuasan kerja tinggi berjumlah 133 (80,1%) orang, namun beberapa masih menyatakan kepuasan kerja rendah yang berjumlah 33 (19,9%). Sebagian besar responden memiliki kepuasan yang tinggi.

Tabel 9.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Aspek Burnout

Burnout	%	Kategori	%
Tidak pernah	33,7	Rendah	74,1
Jarang	40,4		
Sering	15,4	Tinggi	25,9
Selalu	10,5		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden dengan burnout rendah berjumlah 123 (74,1%) orang, sedangkan responden dengan burnout tinggi berjumlah 43 (25,9%) orang. Sebagian besar responden tidak mengalami burnout.

Tabel 10.
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Aspek Budaya Kerja

Budaya Kerja	%	Kategori	%
Tidak pernah	10,3	Rendah	22,3
Jarang	12		
Sering	41,2	Tinggi	77,7
Selalu	36,5		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui responden berdasarkan budaya kerja tinggi berjumlah 129 (77,7%) orang, sedangkan responden dengan kategori budaya kerja rendah berjumlah 37 (22,3%) orang. Sebagian besar responden memiliki budaya kerja yang tinggi.

Tabel 11.

Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja				OR (95%CI)	P value
	Tinggi		Rendah			
	f	%	f	%		
Baik	128	77,1	1	0,6	819,20	0,000
Rendah	5	3	32	19,3	92,446-7259,2	

Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan adanya hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan ($p = 0,000$) dengan nilai OR = 819,20, artinya variabel kepuasan kerja memiliki kecenderungan 819 kali lipat terhadap kinerja, namun tidak mempengaruhi variabel kinerja pada perhitungan multivariat ($p \text{ value} = 0,067$).

Tabel 12.

Pengaruh antara variabel Burnout dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Burnout				OR (95%CI)	P value
	Tinggi		Rendah			
	f	%	f	%		
Baik	120	72,3	9	5,4	151,11	0,000
Rendah	3	1,8	34	20,5	38,746-589,34	

Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara Burnout dengan Kinerja Karyawan ($p = 0,000$) dengan nilai OR = 151,11, artinya variabel burnout memiliki kecenderungan 151 kali lipat terhadap kinerja, namun tidak mempengaruhi variabel kinerja pada perhitungan multivariat ($p \text{ value} = 0,553$).

Tabel 13.

Pengaruh antara aspek Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan	Budaya Kerja				OR (95%CI)	P value
	Tinggi		Rendah			
	f	%	f	%		
Baik	128	77,1	1	0,6	4608,0	0,000
Rendah	1	0,6	36	21,7	281,23-75501,7	

Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya kerja organisasi dengan optimalisasi RME ($p = 0,000$) dengan nilai OR = 4608, artinya budaya kerja memiliki kecenderungan 4608 kali lipat terhadap kinerja karyawan tenaga kesehatan pada Instalasi Dialisis RS Bhayangkara HS Samsoeri Mertojoso Surabaya. Dan dari hasil analisis multivariat pula dapat disimpulkan bahwa variabel independen yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel kinerja karyawan adalah budaya kerja $p = 0,000$ ($p\text{-value} = <0,05$) Odd Ratio = 793,232.

PEMBAHASAN

Menurut Dahkoul 2018, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan organisasi, mereka akan lebih terlibat dalam pekerjaan mereka, sehingga kepuasan karyawan akan mengarah pada keterlibatan karyawan. Organisasi yang membutuhkan peningkatan kinerja harus fokus pada kepuasan karyawan mereka. Karyawan merasa puas ketika organisasi berhasil menyelaraskan tujuan individu mereka dengan tujuan organisasi, penyesuaian tersebut juga menarik mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka karena mereka merasa puas bahwa pencapaian tujuan organisasi pada akhirnya akan menghasilkan pencapaian tujuan mereka sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Song pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan. Karyawan yang lebih puas akan lebih berkinerja karena ditemukan bahwa ketika karyawan terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka akan mencoba yang terbaik untuk mencapai tingkat kinerja semaksimal mungkin (Anitha, 2014). Oleh karena itu, tingkat kepuasan karyawan merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Ketika karyawan terlibat dalam pekerjaannya, mereka berkontribusi positif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi hal itu hanya terjadi ketika organisasi berhasil mencapai kepuasan karyawan (Rich et al, 2010). Menurut Markos dan Sridevi (2010) karyawan yang puas lebih terlibat dalam peningkatan kinerja mereka dan berkontribusi baik dalam pencapaian tujuan organisasi.

Dikemukakan hal lain yang dapat membuat karyawan bersemangat dan puas dalam bekerja adalah apabila ada penghargaan atau reward (Sudirahayu, 2016). Penghargaan merupakan hasil tambahan yang diperoleh pekerja jika pekerjaan yang mereka hasilkan melebihi standar yang ditetapkan organisasi (Simamora, 2015). Kinerja para karyawan akan meningkat dengan diberikannya penghargaan berupa insentif atau bonus. Ada empat cara dapat diterapkan untuk menetapkan sistem insentif yaitu senioritas, rencana insentif untuk karyawan operatif, tarif perunit produk yang dihasilkan. Sedangkan bonus dibayarkan berdasarkan bonus waktu dintaranya bonus waktu, waktu yang dihemat dan waktu standar (Bangun, 2012). Penghargaan secara ekstrinsik meliputi gaji, tunjangan karyawan, dan pembayaran insentif (Simamora, 2015). Sebaiknya baik rumah sakit pemerintah maupun swasta penting menerapkan reward dan punishment dalam rangka meningkatkan kinerja petugas terutama dalam hal ini adalah pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Di rumah sakit bhayangkara sendiri terdapat pemberian reward di akhir tahun dengan menggunakan sistem penilaian kinerja sebagai bentuk motivasi staff agar di tahun selanjutnya dapat lebih mengembangkan potensi dan memajukan rumah sakit bhayangkara. Dari hasil penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara berdasarkan uji multivariat didapatkan tidak ada hubungan antara kepuasan karyawan dengan kinerja. Hal ini bisa disebabkan karena adanya sub populasi yang memiliki karakteristik unik sehingga tidak dapat diuraikan oleh sebuah teori. Sampel penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya adalah pegawai negeri sipil (PNS) polri yang sangat berkomitmen tinggi terhadap instansi sehingga tidak mempengaruhi kualitas kerja. Sehingga meski terdapat keterbatasan baik dari segi alat penunjang, sarana maupun prasarana, tidak akan menggoyahkan semangat kerja pegawai Rs Bhayangkara Surabaya.

Pengaruh antara variabel Burnout dengan Kinerja Karyawan

Dari hasil uji statistik yang dilakukan pada penelitian ini didapatkan adanya hubungan yang signifikan antara Burnout dengan Kinerja Karyawan ($p = 0,000$) dengan nilai $OR = 151,11$, artinya variabel burnout memiliki kecenderungan 151 kali lipat terhadap kinerja, namun tidak mempengaruhi variabel kinerja pada perhitungan multivariat ($p \text{ value} = 0,553$). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh song, 2020 dimana terdapat korelasi negatif yang signifikan antara kinerja dan burnout terkait pekerjaan. Kelelahan menyebabkan produktivitas dan efektivitas kerja yang lebih rendah, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan lebih lanjut dalam kepuasan kerja dan akhirnya menyebabkan pergantian karyawan. Serta penelitian di Kalangan Pustakawan menyatakan terdapat hubungan antara burnout dengan kinerja ($r \text{ analisis} > r \text{ tabel}$ yaitu $0,618 > 0,220$) (Al Rajab, 2023). Kelelahan kerja adalah kondisi yang dipicu oleh kerentanan yang berkepanjangan terhadap stres di tempat kerja. Kondisi ini memiliki banyak dampak bagi organisasi dan karyawan itu sendiri. Nilai kelelahan kerja diuraikan oleh hubungannya dengan berbagai jenis hasil organisasi yang tidak menguntungkan (misalnya, ketidakhadiran), berbagai masalah kesehatan (misalnya, masalah kardiovaskular) dan masalah mental (misalnya, insomnia) (Shirom dan Melamed, 2005). Berbagai faktor risiko organisasi dan pribadi dapat memicu kelelahan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan

dan neurotisme. Peraturan pemerintah yang mengatur tentang hal ini adalah UU Cipta Kerja No.11/2020 yang menyebutkan 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6; atau 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja. Pada tenaga kesehatan yang bekerja lebih dari 20 shift per bulan, batasan pemerintah ini terlampaui. Jika organisasi berkomitmen terhadap kesehatan kerja, tenaga kerja di bawahnya akan mengikuti. Komitmen pencegahan burnout akan dibentuk pada kebijakan – kebijakan yang ada di tiap unit. Lapisan model Swiss cheese yang kedua adalah unsafe supervision. Meskipun peraturan sudah dibentuk untuk mencegah burnout, tidak adanya pengawasan dapat memicu terjadinya burnout. Tenaga kesehatan yang mengalami burnout juga perlu secara proaktif melaporkan jika terdapat stressor pekerjaan. Lapisan yang ketiga adalah preconditions for unsafe acts, yaitu kondisi di lapangan yang mendukung terjadinya burnout seperti kurangnya tenaga kerja, kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai, dan faktor internal dari tenaga kesehatan yang diteliti pada penelitian ini. Lapisan selanjutnya adalah unsafe acts yaitu tindakan yang tidak aman berujung pada output yang merupakan cikal bakal terjadinya burnout (Ardilla, 2022). Di rumah sakit Bhayangkara Surabaya didapatkan responden yang bekerja 11-15x/bulan berjumlah 30 (18,1%) orang, 16-20x/bulan berjumlah 126 (75,9%) dan responden yang bekerja > 20x/bulan berjumlah 10 (6%) orang. Sebagian besar petugas HD bekerja 16-20x/bulan sehingga Tingkat burout karyawan cukup rendah. Dari hasil penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara berdasarkan uji multivariat didapatkan tidak ada hubungan antara burnout dengan kinerja. Hal ini sesuai dengan penelitian di PT. Patco Elektronik Teknologi menunjukkan bahwa hubungan burnout tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan beberapa penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan (Maulidah, 2022).

Pengaruh antara aspek Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Budaya kerja organisasi yang baik menjadi komponen penting dalam menilai kesiapan, karena budaya kerja menggambarkan keberhasilan pimpinan dalam menetapkan regulasi seperti kebijakan, Standar Prosedur Operasional maupun proses bisnis yang terkait dengan aktifitas user dalam pelayanan (Ningsih, 2023). Kesiapan budaya mencakup penerimaan tenaga kesehatan atas teknologi informasi.. Tenaga kesehatan harus memiliki pemahaman dan komitmen untuk pelaksanaan sesuai yang direncanakan. Memotivasi praktisi kesehatan untuk berkomitmen melaksanakan proses sesuai dengan perubahan alur kerja. Menangani tantangan dan hambatan, dan menerima saran dan modifikasi berdasarkan masukan (Sudirahayu, 2017). Rumah Sakit Bhayangkara Surabaya merupakan salah satu rumah sakit pemerintah dengan sistem kerja hirarkhi dibawah pimpinan kepala rumah sakit dimana menuntut setiap karyawan dan petugas kesehatan untuk bisa berkomitmen untuk menjalankan pelayanan sesuai dengan prinsip-prinsip di lingkungan Polri yakni profesional, prosedural, akuntabel, transparan, dan nesesitas. Berdasarkan penelitian Ningsih, 2023 yang sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara dimana variabel kesiapan budaya kerja merupakan variabel dominan yang paling mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan adanya skor yang cukup tinggi tersebut menunjukkan bahwa pimpinan Rumah Sakit “X” Yogyakarta telah berhasil memotivasi dan mengorganisasikan staff guna mencapai visi yang sama untuk mengembangkan kinerja karyawan.

Budaya kerja organisasi yang baik adalah pemimpin mampu menggerakkan dan membuat kebijakan baik berupa SOP (Standar Operasional Prosedur) maupun alur dalam setiap aktifitas yang bersifat prosedural yang perlu diketahui serta dilakukan oleh petugas. Pada penelitian (Kencana et al., 2019) di Rumah Sakit Bogor menyatakan seluruh petugas di sana memahami SOP yang terdapat di rumah sakit namun sosialisasi belum dijalankan menyeluruh. Masalah ini dapat diatas dengan revisi berkala dan sosialisasi SOP harus dilakukan oleh manajemen dengan mendengar masukan dari tenaga kesehatan sebagai pelaksananya. Penelitian Rini di Jakarta mendapatkan rendahnya tingkat

kelengkapan rekam medis diakibatkan oleh beban kerja dokter yang tinggi, kurangnya sosialisasi Standar Operasional Prosedur rekam medis, dan program kerja dari panitia rekam medis tidak berjalan dengan tepat (Rini, Jak, & Wiyono, 2019)

SIMPULAN

Berdasarkan hasil statistik analisis didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja burnout dan budaya kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja dengan besaran nilai $p = 0,000$, namun Pada uji Multivariat, hanya variabel budaya kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan (p value = 0.000 ; OR = 793,232) dan sebagai variabel dominan, sedangkan variabel kepuasan kerja dan burnout tidak berpengaruh (p value = 0,067) dan (p value = 0,553). Hal ini disebabkan karena staff Rumah sakit Bhayangkara Surabaya bekerja dibawah hirarkhi dan dituntut untuk berkomitmen menjalankan pelayanan sesuai dengan prinsip- prinsip di lingkungan Polri yakni *profesional, prosedural, akuntabel, transparan, dan nesesitas*.

DAFTAR PUSTAKA

- A Potter,& Perry AG. (2017). Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses, dan Praktik. Jakarta: EGC.
- A.M, Sardiman. (2007). Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Abuhashesh, M., Al-Dmour, R., & Masa'deh, R. (2019). Factors That Affect Employees Job Satisfaction And Performance To Increase Customers' Satisfactions. Journal Of Human Resources Management Research.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep Dan Indikator. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Anwar, Sanusi. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. Cetakan Ketiga. Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. (2016). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azeem, S.M. (2017). Conscientiousness, Neuroticism and Burnout among Healthcare Employees. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciencess. Vol. 3, No. 7. 467-477.
- Ardilla, L et all. (2022). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tindakan Tidak Aman (Unsafe Action) pada Pekerja Produksi PT.X. Environmental Occuppational Health nd Safety Journal,2(2), 133-146.
- Azhar, S. & Choudhry, R.M. (2016). Capacity Building In Construction Health And Safety Research, Education, And Practice In Pakistan, Built Environment Project And Asset Management, 6(1), 92-105.
- Babatope, V.O., Okoye, J., Adekunle, I.A., & Fejoh, J. (2023). Work Burnout And Organisational Commitment Of Medical Professionals. Future Business Journal (2023) 9:44.
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2020). Burnout. In B. J. Carducci & C. S. Nave (Eds.), The Wiley Encyclopedia Of Personality And Individual Differences. Clinical, Applied, And Cross-Cultural Research:, Iv, 411–415.
- Bakker, A.B., & Costa, P.L. (2021). Chronic Job Burnout And Daily Function-Ing: A Theoretical Analysis. Burnout Research,1(3), 112–119.
- Bernales-Turpo, Deisy., et al., (2022). Burnout, Professional Self-Efficacy, And Life Satisfaction As Predictors Of Job Performance In Health Care Workers: The Mediating Role Of Work Engagement. Journal Of Primary Care & Community Healthvolume 13: 1–9.
- Bhat, M. A., Khan, S. T., & Rainayee, R. A. (2021). Assessment Of Perceived Labor Market Conditions In Employees' Turnover Intention Model – Mediation And Moderation Analyzes. Psu Research Review
- Brisson, R., & Bianchi, R. (2017). On The Inconsistency Of Burnout Conceptualization And Measurement. Journal Of The American College Of Surgeons, 224(1), 87.

- Bulinska-Stangrecka, H., & Bagienska, A. (2021). The Role Of Employee Relations In Shaping Job Satisfaction As An Element Promoting Positive Mental Health At Work In The Era Of Covid-19. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18, 1-18.
- Christina Maslach, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience : Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 103
- Dahkoul, Zuheir Mohamed. (2018). The Determinants Of Employee Performance In Jordanian Organizations. *Journal Of Economics, Finance And Accounting (Jefa)*, V.5, Iss.1.
- Debala, G., Khan, S. T., & Bhat, M.A. (2022). Inventory Management And Organizational Performance: Evidence From Ethiopian Public Sector Organizations. *International Journal Of Auditing And Accounting Studies*, 4(2), 231–247.
- Dimunova, L., Sovariova Soosov, M., & Mohnyanszki, F. (2018). Work-Related Factors Influencing Burnout Syndrome In Nurses. *Clinical Social Work And Health Intervention*, 9, 25-30.
- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara. Metodologi Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis. Jakarta : Gramedia Pustaka.
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara
- Ibrahim, Maria Ulfa, Et Al. (2023). The Influence Of Job Satisfaction And Organizational Commitment On Nurse Performance With Work Motivation As A Mediating Factor At I Lagaligo East Luwu Hospital In 2022. *Pharmacogn J*. 2023; 15(2): 319-324.
- Iddrisu, I., & Abdulai, R. (2023). Stress In The Bank: Impact On Employee Performance. *International Journal Of Social Science Research And Review*. Volume 6, Issue 2february, 2023 pages:68-81
- Jha, S.S. et al. (2020). The Effect Of Covid-19 On Interventional Pain Management Practices: A Physician Burnout Survey. *Pain Physician*, 23(4 Spe, S271–S282.
- Kara, S. (2020). Investigation Of Job Satisfaction And Burnout Of Visual Arts Teachers. *International Journal Of Research In Educational Sciences*, 6(1), 160–171.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Maulidah, (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*
- Pranata, J. A., Hendrawan, S., Putra Riyanto, M. R., & Gunadi, W. (2022). The Effect Of Work- Life Balance And Work Motivation Towards Intention To Work From Home In The Future With Job Satisfaction As A Mediator. *Revista De Cercetare Si Interventie Sociala*, 78, 7-2.
- Razak, A., & Sarpan., R. (2018). Effect Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In Pt. Abc Makassar. *International Review Of Management And Marketing*. Vol 8 Issue 6.
- Rusu, G., Avasilcăi, S., & Huțu, C.-A. (2016). Organizational Context Factors Influencing Employee Performance Appraisal: A Research Framework. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 221, 57–65.
- Septiasari, Devy Dayang. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur Di Samarinda (Bidang Sekretariat Dan Bidang Industri). *Ejournal Administrasi Bisnis*. 5 (1).
- Winarja, W., Sodikin, A., & Widodo, D.S. (2018). The Effect Of Organizational Commitment And Job Pressure To Job Performance Through the Job Satisfaction In Employees Directorate Transformation Technology Communication and Information Indonesia. *International Journal Of Business And Applied Social Science*, 4(2), 51-70.