

Pengaruh *Human Relation*, Efikasi Diri, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja (Studi pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Karanggayam 1)

Riyani¹, Siti Nur Azizah²

Universitas Putra Bangsa^{1,2}

riyaniyani969@gmail.com¹, sitinuraziz@yahoo.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *human relation*, efikasi diri, beban kerja, dan *burnout* terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Variabel dalam penelitian ini yaitu *human relation*, efikasi diri, beban kerja, dan *burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Responden dalam penelitian ini yaitu tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 yang berjumlah 43 orang dengan teknik pengambilan sampel jenuh sehingga seluruh populasi digunakan untuk dijadikan sampel. Instrument atau alat pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Alat analisis data yang digunakan pada penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Alat bantu pengelolaan data menggunakan program SPSS 26 for windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *human relation*, dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan efikasi diri dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Kata kunci: *human relation*; efikasi diri; beban kerja; *burnout*; kinerja

Abstract

This study aims to investigate the influence of human relations, self-efficacy, workload, and burnout on the performance of healthcare workers at Puskesmas Karanggayam 1. The variables examined in this research include human relations, self-efficacy, workload, and burnout as independent variables, with performance as the dependent variable. The respondents consisted of 43 healthcare workers from Puskesmas Karanggayam 1, and the sampling technique employed was saturation sampling, using the entire population as the sample. Data collection was conducted through a questionnaire. Multiple linear regression was used for data analysis, and data management was facilitated using SPSS 26 for Windows. The results indicate that human relations and burnout do not significantly affect performance, while self-efficacy and workload have a significant impact on performance.

Keywords: human relation; self efficacy; workload; burnout; performance

Pendahuluan

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Tercapainya tujuan, visi serta misi organisasi tidak terlepas dari adanya peran karyawan sebagai sumber daya manusia yang menjamin keberlangsungan kegiatan organisasi. Semakin baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka semakin mudah dalam mencapai tujuan organisasi karena sumber daya manusia sebagai pemegang kunci keberhasilan dalam setiap perkembangan organisasi. Hal serupa dikemukakan oleh Kharis (2015:2) bahwa sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu sumber daya yang penting dalam suatu perusahaan. Menurut Satwika dan Fathul (2014:206) pegawai merupakan unsur terpenting dalam sebuah organisasi, penurunan kualitas pegawai sangat memengaruhi kemajuan dan kemunduran organisasi, hal ini dikarenakan pegawai merupakan penggerak organisasi.

Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) merupakan salah satu sub sistem dalam sistem kesehatan nasional yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan. Upaya dan pelayanan kesehatan harus dilakukan oleh tenaga kesehatan yang bertanggung jawab, memiliki etik dan moral tinggi, keahlian dan berwenang. Berikut adalah jumlah dan jenis tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 pada tahun 2022:

Tabel 1. Jumlah dan Jenis Tenaga Kesehatan di Puskesmas Karanggayam 1

No.	Rumpun SDMK	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1.	Tenaga Kesehatan >> Keperawatan	1	4	5
2.	Tenaga Kesehatan >> Kesehatan Masyarakat	0	2	2
3.	Tenaga Kesehatan >> Keteknisian Medis	0	1	1
4.	Tenaga Kesehatan >> Kesehatan Lingkungan	1	0	1
5.	Tenaga Kesehatan >> Teknik Biomedika	0	1	1
6.	Tenaga Kesehatan >> Medis	2	1	3
7.	Tenaga Kesehatan >> Kebidanan	0	15	15
8.	Tenaga Kesehatan >> Kefarmasian	0	2	2
9.	Tenaga Kesehatan >> Gizi	0	1	1
Jumlah Tenaga Kesehatan PNS		4	27	31
1.	Tenaga Kesehatan >> Keperawatan	1	2	3
2.	Tenaga Kesehatan >> Kesehatan Masyarakat	0	1	1
3.	Tenaga Kesehatan >> Keteknisian Medis	0	2	2
4.	Tenaga Kesehatan >> Kesehatan Lingkungan	0	1	1
5.	Tenaga Kesehatan >> Teknik Biomedika	0	1	1
6.	Tenaga Kesehatan >> Kebidanan	0	4	4

7. Tenaga Kesehatan >> Gizi	0	1	1
Jumlah Tenaga Kesehatan Non PNS	1	12	13
Total Tenaga Kesehatan	5	39	44

Sumber: (Si-SDMK – kemkes.go.id)

Pembangunan kesehatan khususnya di Puskesmas Karanggayam 1 diarahkan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang untuk mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan diselenggarakan berdasarkan pada prinsip-prinsip perikemanusiaan, pemberdayaan dan kemandirian, adil dan merata, serta mengutamakan prinsip manfaat dengan perhatian khusus pada penduduk rentan, antara lain ibu, bayi, anak, lanjut usia (lansia), dan keluarga miskin. Pembangunan kesehatan dilaksanakan melalui peningkatan: 1) Upaya kesehatan, 2) Pembiayaan kesehatan, 3) Sumber daya manusia kesehatan, 4) Sediaan farmasi, alat kesehatan, dan makanan, 5) Manajemen dan informasi kesehatan, dan 6) Pemberdayaan masyarakat. Upaya tersebut dilakukan dengan memperhatikan dinamika kependudukan, epidemiologi penyakit, perubahan ekologi dan lingkungan, kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), serta globalisasi dan demokratisasi dengan semangat kemitraan dan kerjasama lintas sektoral.

Penekanan diberikan pada peningkatan perilaku dan kemandirian masyarakat serta upaya promotif dan preventif. Derajat kesehatan suatu daerah bisa dilihat dari banyaknya angka kesakitan, angka kematian, angka kelahiran dan berbagai upaya kesehatan yang dilakukan oleh instansi terkait dalam upaya mencegah dan menanggulangi penyakit. Dengan adanya hal tersebut maka perlu diadakan rekapitulasi seluruh kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan maupun instansi kesehatan lain. Hal ini dimaksudkan untuk memonitor seluruh kegiatan yang sudah dilaksanakan oleh instansi, untuk mengetahui kekurangan setiap program kerja, dan mencari alternatif pemecahan masalah yang tepat agar bisa tercapai hasil yang maksimal. Puskesmas Karanggayam 1 sebagai salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan di masyarakat dalam melakukan pelayanan harus memiliki target secara maksimal.

Penilaian kinerja Puskesmas adalah suatu proses yang obyektif dan sistematis dalam mengumpulkan, menganalisis dan menggunakan informasi untuk menentukan seberapa efektif dan efisien pelayanan puskesmas disediakan serta sasaran yang dicapai sebagai penilaian hasil kerja atau prestasi puskesmas. Pelaksanaan penilaian dimulai dari tingkat puskesmas sebagai instrument mawas diri karena setiap Puskesmas melakukan penilaian

kinerjanya secara mandiri, kemudian Dinas Kesehatan, Pengendalian Penyakit dan Keluarga Berencana Kabupaten/Kota melakukan verifikasi hasilnya. Berdasarkan hasil verifikasi, dinas kesehatan kabupaten/kota bersama Puskesmas dapat menetapkan Puskesmas ke dalam kelompok (I, II, III) sesuai dengan pencapaian kinerjanya. Pada setiap kelompok tersebut, dinas kesehatan kabupaten/kota dapat melakukan analisa tingkat kinerja Puskesmas berdasarkan rincian nilainya. Sehingga urutan pencapaian kinerjanya dapat diketahui, serta dapat dilakukan pembinaan secara lebih mendalam dan terfokus. Berikut ini adalah data hasil rekapitulasi cakupan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Tabel 2. Hasil Rekapitulasi Cakupan Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 Tahun 2020 - 2021

Unsur Penilaian PNS 2020	Nilai	Jumlah
a. Sasaran Kerja PNS (SKP)	85,33 x 60 %	51,20
b. Nilai Perilaku kerja 80,99 x 40%		32,40
Nilai Prestasi Kerja		83,60
		Baik
Unsur Penilaian Non PNS 2020	Nilai	Jumlah
a. Sasaran Kerja Non PNS (SKP)	85,33 x 60 %	51,20
b. Nilai Perilaku kerja 81,20 x 40%		32,48
Nilai Prestasi Kerja		83,68
		Baik
Unsur Penilaian PNS 2021	Nilai	Jumlah
a. Sasaran Kerja PNS (SKP)	88,67 x 60 %	53,20
b. Nilai perilaku kerja 89,20 x 40%		35,68
Nilai Prestasi Kerja		88,88
		Baik
Unsur Penilaian Non PNS 2021	Nilai	Jumlah
a. Sasaran Kerja Non PNS (SKP)	88,67 x 60 %	53,20
b. Nilai rata-rata perilaku kerja 90 x 40 %		36,00
Nilai Prestasi Kerja		89,20
		Baik

Sumber : Penilaian Kinerja Tenaga Kesehatan Puskesmas Karanggayam 1

Berdasarkan hasil rekapitulasi cakupan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 pada tabel I-2 dapat disimpulkan bahwa cakupan kinerja tenaga kesehatan pada tahun 2020 sampai dengan 2021 terjadi peningkatan, dengan adanya peningkatan kinerja tenaga kesehatan tersebut, maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Puskesmas Karanggayam 1. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan adanya hasil penilaian kinerja Puskesmas Karanggayam 1 dari tahun 2020 sampai dengan 2021 pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Penilaian Kinerja Puskesmas (PKP) Puskesmas Karanggayam 1 Tahun 2020 - 2021

No	Komponen Kegiatan	Nilai Kinerja			
		Pencapaian (%)		Tingkat Kinerja	
		2020	2021	2020	2021
1	Cakupan Kinerja UKM	85,43	92,51	Cukup	Baik
2	Cakupan Kinerja UKP	97,94	98,77	Baik	Baik
Rata-rata Kinerja		91,68	95,64	Baik	Baik

Sumber: Penilaian Kinerja Puskesmas Karanggayam 1

Berdasarkan hasil rekapitulasi cakupan penilaian kinerja Puskesmas Karanggayam 1, pada tabel di atas cakupan kinerja Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) tahun 2020 mendapat nilai kinerja 85,43% dengan tingkat kinerja cukup. Cakupan kinerja Upaya Kesehatan Perorangan (UKP) tahun 2020 mendapat nilai kinerja 97,94% dengan tingkat kinerja baik, sehingga memiliki rata-rata kinerja 91,68%. Cakupan kinerja UKM tahun 2021 mendapat nilai kinerja 92,51% dengan tingkat kinerja baik. Cakupan kinerja UKP tahun 2021 mendapat nilai kinerja 98,77% dengan tingkat kinerja cukup, sehingga memiliki rata-rata kinerja 95,64%.

Salah satu aspek yang menjadi keberhasilan kinerja suatu perusahaan yaitu adanya SDM yang berkualitas dan memadai dimana SDM ini memiliki hubungan komunikasi yang baik serta mampu bekerja secara bersama – sama. *Human relation* yang baik merupakan salah satu kunci dimana suatu perusahaan dapat menjadi perusahaan yang besar. *Human relation* ini diartikan sebagai suatu bentuk hubungan yang terjalin baik formal maupun non formal yang dilakukan oleh pimpinan terhadap karyawan, sesama karyawan yang tujuannya sebagai usaha untuk mengembangkan serta meningkatkan kerja sama yang solid guna mencapai visi dan misi serta tujuan awal perusahaan. Kinerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi, bekerja dengan perasaan senang dan yang lebih penting dapat memperbesar kemungkinan tercapainya kinerja yang tinggi.

Hal ini juga diperkuat dengan penelitian Sundayo, Sendow, dan Lumintang (2021) bahwa *human relation* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin meningkat *human relation* maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, dalam suatu organisasi hubungan karyawan adalah hal yang sangat penting dimana hubungan karyawan

dengan karyawan yang lain maupun hubungan karyawan dengan atasan akan sangat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja dan menghasilkan kinerja, hubungan yang terjalin dengan baik maka karyawan akan lebih bersemangat dalam bekerja dan bisa saling bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti dengan tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1, secara umum *human relation* pada tenaga kesehatan sudah baik, namun masih terdapat salah satu faktor yang menjadi penyebab kinerja pegawai belum optimal yaitu masih kurangnya komunikasi dan koordinasi dalam bekerja. Hasil kerja tenaga kesehatan masih ada yang kurang memuaskan, dimana pencapaian atas target kerja masih mengalami hambatan, hambatan yang sering terjadi salah satunya yaitu kurangnya komunikasi antar tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hal tersebut disebabkan adanya hubungan internal antar pegawai yang kurang baik, baik sesama bawahan maupun antar atasan dan bawahan. Penyebab keduanya yaitu adanya perselisihan atau konflik yang pernah terjadi antar pegawai sehingga hubungan yang terjalin antara mereka tidak berlangsung baik, baik di dalam maupun diluar kantor.

Selain *human relation* hal yang dapat mendorong para karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah proses kognitif-motivasi yang terjadi dalam diri individu karyawan, yang mana salah satu elemen dasarnya adalah efikasi diri. Efikasi diri merupakan sebuah keyakinan tentang probabilitas bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil, dikemukakan oleh Jayusman, dkk (2019:62).

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap Kepala Tata Usaha di Puskesmas Karanggayam 1 efikasi diri yang dimiliki tenaga kesehatan sudah baik, hal tersebut dapat dilihat dari tenaga kesehatan yang mampu menyelesaikan tugas yang memiliki jarak waktu yang luas ataupun sempit. Selain itu, mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Berikut ini adalah data hasil rekapitulasi ketepatan dan kelengkapan laporan kinerja Puskesmas Karanggayam 1:

Tabel 4. Hasil Rekapitulasi Ketepatan dan Kelengkapan Laporan Kinerja Tahun 2021-2022

No	Kelompok Kerja	Prosentase (%)	
		2021	2022
1	Upaya Kesehatan Masyarakat	80,64	83,87
2	Upaya Kesehatan Perorangan	100	100
Rata-rata		90,32	91,93

Sumber: Rekapitulasi Ketepatan dan Kelengkapan Laporan Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa prosentase ketepatan dan kelengkapan laporan kinerja Puskesmas Karanggayam 1 dari tahun 2021 sampai dengan 2022 mengalami peningkatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 dalam menyelesaikan kinerjanya sudah baik.

Tingginya efikasi diri yang dimiliki seseorang akan memotivasi individu secara kognitif untuk bertindak lebih persisten dan terarah terutama apabila tujuan yang ingin dicapai merupakan tujuan yang jelas. Bandura (Abdullah, 2019) menekankan efikasi diri sebagai kondisi yang diperlukan untuk menciptakan kinerja yang kreatif dan penemuan pengetahuan baru karena efikasi diri merupakan pandangan yang mempengaruhi motivasi dan kemampuan dalam perilaku spesifik serta penyelesaian tugas-tugas tertentu. Salah satu penelitian yang memaparkan pengaruh efikasi diri pada kinerja pegawai adalah penelitian dari Saraswathi, dkk. yang mengkaji mengenai peran efikasi diri terhadap pencapaian kinerja pegawai pertanahan di Bali. Saraswathi, et.al (2017) mengemukakan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa peningkatan kinerja seseorang dipengaruhi oleh efikasi dirinya. Penelitian terdahulu Saragih dan Siahaan (2021) juga menguatkan bahwa ketika seorang pegawai memiliki efikasi diri yang baik dan diaplikasikan dengan optimal pasti akan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan yang diterima sesuai dengan kemampuan dan keyakinan yang dimiliki oleh seorang pegawai dan memberi dampak terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja sendiri dapat dikatakan sebagai sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana ia ditempatkan, keterampilan yang dimiliki, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Bila tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun non fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, maka salah satu masalah yang kerap dihadapi dalam kaitannya dengan situasi dan kondisi dalam lingkungan kerja adalah timbulnya stres kerja berkepanjangan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1, didapati permasalahan yang berkaitan dengan beban kerja, dimana kinerja pegawai yang dinilai baik disitu pula terdapat peran karyawan yang mempunyai tingkat ketrampilan dan kualitas kerja yang baik dalam setiap penanganannya tugas yang telah diberikan. Salah satu contohnya yaitu seorang bidan yang merangkap jabatannya sebagai Bendahara BOK dan menjadi ketua Tim Audit Internal. Penurunan kinerja didasarkan oleh faktor – faktor penghambat seperti beban kerja yang terlalu banyak sehingga menjadikan karyawan tersebut tidak maksimal dalam bekerja dan akan mempengaruhi kinerja pada karyawan dan puskesmas tersebut menurun.

Kemudian efek dari beban kerja yang berlebih ini akan menimbulkan suatu *burnout*. *Burnout* ini merupakan kejenuhan/kelelahan yang dialami seseorang. Beban kerja berlebih hingga lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat mendorong timbulnya *burnout* pada seseorang. Seseorang yang mengalami *burnout* atau kejenuhan pada tingkat yang tinggi sebagian besar cenderung untuk menarik diri dari pekerjaannya sehingga hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan pun tidak maksimal karena kinerja menurun.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan terhadap tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1, peneliti menemukan permasalahan dimana tenaga kesehatan mengalami *burnout* yang diakibatkan oleh aktivitas pekerjaan yang terlalu banyak tuntutan tugas yang berat dan harus tepat waktu untuk diselesaikan. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya program kesehatan baik di dalam maupun di luar gedung seperti kelas ibu hamil, posbindu, kelas ibu pintar, imunisasi, penyuluhan, IKL (Inspeksi Kesehatan Lingkungan), Germas (Gerakan Masyarakat), posyandu (lansia, balita, dan jiwa), UKK (Upaya Kesehatan Kerja), pembinaan desa siaga, kunjungan pasien TB, PE (Penyelidikan Epidemiologi), UKS (Upaya Kesehatan Sekolah), kegiatan gizi, dan lainnya, serta banyaknya kunjungan pasien sakit maupun sehat dari dalam gedung rata-rata 55 pasien, dan luar gedung rata-rata 200 pasien setiap harinya. Kelelahan kerja ini biasanya akan menimbulkan turunnya kinerja dan menambah kesalahan didalam bekerja.

Dengan istilah lain jika karyawan mengalami *burnout* ini maka sama artinya dengan menurunnya kinerja yang akibatnya akan dirasakan berupa penurunan produktivitas pula pada perusahaan tersebut. Adapun hasil penelitian dari Almaududi (2019) bahwa terdapat

pengaruh yang signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan. Hal ini perlu diperhatikan supaya menjadi pertimbangan bagaimana seharusnya beban yang diberikan kepada karyawan tidak melampaui batas kemampuan agar tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kindangan Elia, Josephus dan Tucunan (2014).

Kajian Teori dan Telaah Literatur

Kinerja

Menurut Ritonga & Tarigan (2015) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja menurut Gomes (2010:142) terdiri dari : (1) *Quantity of work*, (2) *Quality of work*, (3) *Job knowledge*, (4) *Creativeness*, (5) *Cooperation*, (6) *Dependability*, (7) *Initiative*, (8) *Personal qualities*.

Human Relation

Human relation merupakan sebuah komunikasi dimana komunikasi tersebut bersifat membujuk secara halus (persuasif) yang mana terdapat orang yang saling bertatap muka di dalam aktivitas kerja serta dalam organisasi kekerjaan yang tujuannya sebagai upaya dalam meningkatkan motivasi dan semangat bekerjasama untuk meraih hasil yang maksimal (Onong, 2009 : 52) dalam Masfariza (2018). *Human Relation* diukur dalam 3 indikator yang diambil dari Istijanto (2010) yaitu : (1) Hubungan komunikasi yang terjalin dengan baik antar karyawan, (2) Selalu menyelesaikan masalah dengan jalan diskusi, (3) Menjaga komunikasi yang baik antar pimpinan dan bawahan.

Efikasi Diri

Efikasi Diri adalah kepercayaan diri akan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan suatu hal, dikemukakan oleh Gunawan & Alfiah (2019:167). Indikator yang digunakan untuk mengukur Efikasi Diri menurut Bandura (1997) dalam Busro (2017:167), yaitu: (1) *Magnitude*, (2) *Strength*, (3) *Generality*.

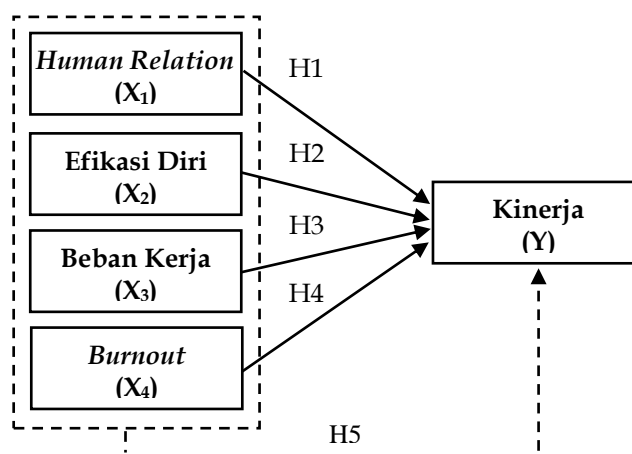
Beban Kerja

Menurut Sunarso dalam Rolos *et. al* (2018) beban kerja merupakan sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dalam penelitian ini dibatasi pada indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012:22) yang meliputi : (1) Target yang akan dicapai, (2) Kondisi pekerjaan, (3) Standar pekerjaan.

Burnout

Ikhran *et al.*, (2019) *burnout* suatu bentuk kelelahan fisik, emosional, serta mental disebabkan karena secara emosional memikirkan pekerjaan dalam jangka panjang. Menurut Baron dan Greenberg (2003), indikator dari kelelahan kerja ini meliputi: (1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), (2) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), (3) Kelelahan mental (*mental exhaustion*), (4) Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*).

Model Empiris



Gambar 1. Model Penelitian

Metode

Objek dalam penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), dan *human relation*, efikasi diri, beban kerja dan *burnout* sebagai variabel bebas (*independent variable*). Subjek dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Instrumen atau alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner untuk memperoleh jawaban dari responden. Data yang diperoleh dari penyebaran kuisisioner selanjutnya ditabulasikan yaitu dengan menyusun hasil skor jawaban responden untuk

memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis. Pembobotan atau pemberian skor jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert*.

Data adalah sekumpulan informasi yang diperlukan untuk pengambilan keputusan (Kuncoro, 2014). Teknik pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan (Nazir, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kesehatan yang bekerja pada Puskesmas Karanggayam 1 yang berjumlah 43 pegawai. Teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*.

Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2017). Jenis teknik penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi penelitian, yaitu tenaga kesehatan yang bekerja pada Puskesmas Karanggayam 1 yang berjumlah 43 pegawai.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap semua instrumen variabel penelitian yaitu variabel bebas (*independent*) yang meliputi *human relation*, efikasi diri, beban kerja, dan *burnout* serta variabel terikat (*dependent*) kinerja. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel yang dilakukan dengan bantuan *SPSS 26 for windows*. Kuesioner atau angket dinyatakan valid apabila korelasi $r_{hitung} >$ dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ diperoleh r_{tabel} 0,3008 dari 43 responden. Rumus mencari r_{tabel} (Suliyanto, 2011) : $df = n - 2$, dimana n adalah sampel, $df = 43 - 2 = 41$, diperoleh r_{tabel} 0,3008.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas *Human Relation*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X1.1	0,736	0,3008	0,000	Valid
X1.2	0,696	0,3008	0,000	Valid
X1.3	0,667	0,3008	0,000	Valid
X1.4	0,533	0,3008	0,000	Valid
X1.5	0,725	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel *human relation* (X_1) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3008) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel *human relation* (X_1) dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Efikasi Diri

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X2.1	0,716	0,3008	0,000	Valid
X2.2	0,628	0,3008	0,000	Valid
X2.3	0,810	0,3008	0,000	Valid
X2.4	0,783	0,3008	0,000	Valid
X2.5	0,743	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel efikasi diri (X_2) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3008) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel efikasi diri (X_2) dinyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Beban Kerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X3.1	0,727	0,3008	0,000	Valid
X3.2	0,679	0,3008	0,000	Valid
X3.3	0,597	0,3008	0,000	Valid
X3.4	0,804	0,3008	0,000	Valid
X3.5	0,851	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel beban kerja (X_3) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3008) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel beban kerja(X_3) dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
X4.1	0,785	0,3008	0,000	Valid
X4.2	0,848	0,3008	0,000	Valid
X4.3	0,784	0,3008	0,000	Valid
X4.4	0,557	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel *burnout* (X_4) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3008) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel *burnout* (X_4) dinyatakan valid.

Tabel 9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Signifikansi	Keterangan
Y1.1	0,627	0,3008	0,000	Valid
Y1.2	0,695	0,3008	0,000	Valid
Y1.3	0,668	0,3008	0,000	Valid
Y1.4	0,521	0,3008	0,000	Valid
Y1.5	0,767	0,3008	0,000	Valid
Y1.6	0,712	0,3008	0,000	Valid
Y1.7	0,608	0,3008	0,000	Valid
Y1.8	0,521	0,3008	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan hasil uji validitas pada variabel kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (0,3008) dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuisisioner variabel kinerja (Y) dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,6. Berikut merupakan hasil uji reliabilitas:

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Batas <i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
<i>Human Relation</i>	0,695	0,60	Reliabel
Efikasi Diri	0,785	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,784	0,60	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,727	0,60	Reliabel
Kinerja	0,794	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dengan demikian interpretasi koefisien korelasinya menunjukkan hubungan yang kuat dengan tingkat interval koefisien > 0,60.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel bebas (*independent*).

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

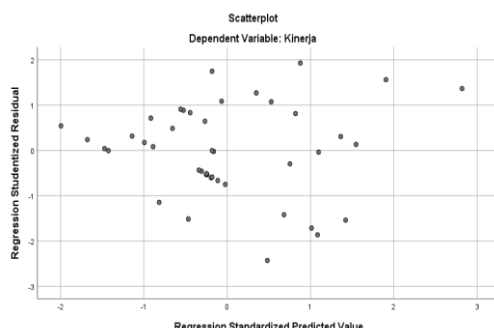
Variabel Bebas	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Human Relation</i>	0,669	1,495
Efikasi Diri	0,657	1,522
Beban Kerja	0,626	1,598
<i>Burnout</i>	0,772	1,295

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* > 0,1 dan *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, sehingga model regresi tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas, sehingga model dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

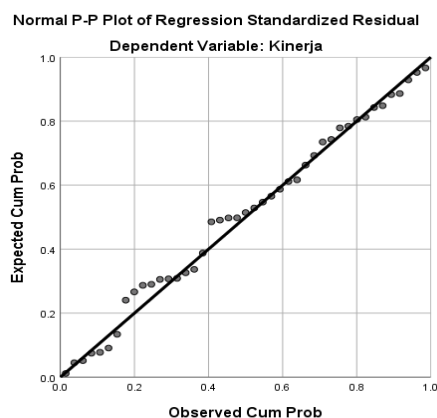


Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dari hasil uji heteroskedastisitas dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada *normal probability plot*, data dikatakan normal jika penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar atas dari hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram, menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen di manipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-naikan.

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.967	4.351		1.831	.075
<i>Human Relation</i>	.052	.223	.034	.235	.816
Efikasi Diri	.416	.193	.314	2.154	.038
Beban Kerja	.596	.179	.497	3.328	.002
<i>Burnout</i>	.096	.173	.075	.557	.581

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 7,967 + 0,052 X_1 + 0,416 X_2 + 0,596 X_3 + 0,096 X_4$$

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan. Penelitian ini digunakan tingkat signifikan 5% ($\alpha = 0,05$). Penentuan t_{tabel} dengan rumus $df = n - k$, dimana perhitungannya sebagai berikut : $df = 43 - 4 = 39$, diperoleh $t_{\text{tabel}} = 2,023$

Tabel 13. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.967	4.351		1.831	.075
<i>Human Relation</i>	.052	.223	.034	.235	.816
Efikasi Diri	.416	.193	.314	2.154	.038
Beban Kerja	.596	.179	.497	3.328	.002
<i>Burnout</i>	.096	.173	.075	.557	.581

Sumber: Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan tabel 13 dapat diketahui bahwa:

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel *human relation* memiliki t_{hitung} sebesar $0,235 < t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,816 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel efikasi diri memiliki t_{hitung} sebesar $2,154 > t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel beban kerja memiliki t_{hitung} sebesar $3,328 > t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa hasil analisis variabel *burnout* memiliki t_{hitung} sebesar $0,557 < t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,581 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model penelitian ini memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Penentuan F_{tabel} dengan rumus : Penentuan t_{tabel} dengan rumus : df 1 (dengan pembilang) = $k-1$, df 2 (dengan penyebut) = $n-k$ dengan perhitungan sebagai berikut : df 1 = $4-1 = 3$, df 2 = $43 - 4 = 39$, diperoleh F tabel = $2,845$

Tabel 14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	108.565	4	27.141	8.419	.000 ^b
Residual	122.505	38	3.224		
Total	231.070	42			

-
- a. Dependent Variable: Kinerja
 - b. Predictors: (Constant), *Burnout*, *Human Relation*, Efikasi Diri, Beban Kerja

Sumber : *Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar $8,419 > F_{tabel}$ sebesar $2,845$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa *human relation*, efikasi diri, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan seberapa besar persentase variasi variabel independen yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel independen sama dengan 0, maka tidak ada sedikitpun presentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen, atau variasi tertentu yang digunakan dalam model tidak menjelaskan sedikitpun variabel dependen. Sebaliknya (R^2) sama dengan 1, maka presentase pengaruh yang diberikan variabel dependen adalah sempurna atau 100% (Santoso dalam Ningtyas, 2016).

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error of the Estimate
1	.685 ^a	.470	.414	1.79550

a. Predictors: (Constant), *Burnout*, *Human Relation*, Efikasi Diri, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : *Data Primer, diolah 2022*

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* adalah $0,414$ sehingga variabel kinerja (*dependent variable*) yang dapat dijelaskan oleh variabel *human relation*, efikasi diri, beban kerja, dan *burnout* (*independent variable*) dalam penelitian ini sebesar $41,4\%$, sedangkan sisanya sebesar $58,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lainnya yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Human Relation* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar $0,235 < t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,816 > 0,05$ sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *human relation* tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap kinerja pada tenaga kesehatan. Tingkat capaian responden untuk variabel *human relation* tidak cukup membuat pengaruh yang positif terhadap tenaga kesehatan pada kinerja karena terdapat point pernyataan yang memiliki rata-rata jawaban rendah yaitu pada pernyataan “Saya dapat melaksanakan *team work* dengan handal dan efektif”. Jika diperhatikan dari point pernyataan tersebut tenaga kesehatan salah satunya bidan desa yang memiliki tugas pokok dan fungsi di masing-masing wilayah desa binaannya serta dalam melaksanakan tugas pelayanan medis baik di dalam maupun di luar jam kerjanya bertanggungjawab langsung kepada kepala Puskesmas, sehingga dalam point pernyataan tersebut rata-rata jawabannya rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sundayo, Sendow, dan Lumintang (2021) yang menyatakan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar $2,154 > t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,038 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 diterima. Hipotesis kedua diterima, artinya ini menunjukkan bahwa efikasi diri memberikan makna dan kontribusi pada kinerja tenaga kesehatan. Semakin tinggi efikasi diri tenaga kesehatan berupa penyelesaian terhadap pekerjaan dan bidang pekerjaan yang dilakukan, maka kinerja tenaga kesehatan juga akan semakin meningkat, begitu sebaliknya. Hal tersebut dilihat dari tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1 yang mampu menyelesaikan tugas yang memiliki jarak waktu yang luas ataupun sempit. Selain itu, mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Manfaat utama dari efikasi diri adalah meningkatkan kemampuan menyelesaikan

tugas dengan percaya diri sehingga produktivitas kerja tercapai. Apabila tenaga kesehatan mampu membangun efikasi diri yang tinggi, maka tenaga kesehatan akan memiliki keyakinan tentang kemampuan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, dan mampu menghasilkan pekerjaan dengan baik. Penilaian diri tenaga kesehatan terhadap diri untuk menyelesaikan setiap tugas dengan baik, maka akan menghasilkan usaha dan pekerjaan yang bagus. Efikasi diri yang baik sangat penting dimiliki semua tenaga kesehatan karena efikasi diri sendiri merupakan kunci utama untuk menjadikan tenaga kesehatan semangat dan tekun dalam menjalani pekerjaannya dalam kondisi apapun. Efikasi diri yang tinggi sangat dibutuhkan terutama di keadaan Pandemi Covid-19 dan di keadaan disrupti. Efikasi diri dapat menciptakan spiral yang positif, yaitu orang dengan efikasi diri yang tinggi akan menjadi lebih terlibat dalam tugas mereka dan kemudian akan meningkatkan kinerja. Efikasi diri yang tinggi terlihat dari tenaga kesehatan yang selalu belajar dari setiap pengalaman hidup sebelumnya untuk mencapai keberhasilan. Tenaga kesehatan selalu menyelesaikan setiap tugas yang sulit dengan percaya diri. Perilaku inilah yang mampu mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saragih dan Siahaan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut, juga selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2020) yang menyatakan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar $3,328 > t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Beban kerja yang tinggi tidak membuat tenaga kesehatan terbebani namun dapat meningkatkan kinerja karena kemampuan tenaga kesehatan sudah dengan standar kerja. Dorongan peningkatan beban kerja akan meningkatkan kinerja tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta bonus yang akan diterima karyawan. Hasil penelitian ini

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Musa (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Berdasarkan analisis dan hasil di atas, dapat dilihat bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hal ini dapat dilihat dari t_{hitung} sebesar $0,557 < t_{tabel}$ sebesar $2,023$ dengan tingkat signifikan $0,581 > 0,05$ sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1, ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* tidak memberikan makna dan kontribusi terhadap kinerja pegawai. Tingkat capaian responden untuk variabel *burnout* tidak cukup membuat pengaruh yang negatif terhadap tenaga kesehatan pada kinerja karena terdapat point pernyataan yang memiliki rata-rata jawaban rendah yaitu pada pernyataan “Saya merasa tidak percaya diri dan semakin hari semangat kerja saya menurun”. Jika diperhatikan dari point pernyataan tersebut tenaga kesehatan memiliki tingkat percaya diri dan semangat kerja yang tinggi, sehingga dalam point pernyataan tersebut rata-rata jawabannya rendah. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Almaududi (2019) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja perawat.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini *human relation* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan *human relation* tidak mempengaruhi kinerja. Peran *human relation* sangat menentukan aktivitas organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu kepada pihak manajemen Puskesmas Karanggayam 1, harus meningkatkan pelaksanaan *team work* dengan handal dan efektif serta manajemen perlu memiliki evaluasi prestasi kerja bagi seluruh tenaga kesehatan yang ada di dalam organisasi, tanpa mengesampingkan tugas dan fungsi tenaga kesehatan yang berbasis kewilayahan, sehingga organisasi tersebut dapat mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian prestasinya. *Human relation* ini memegang peranan penting dalam hubungan internal karena dapat memecahkan berbagai masalah yang menyangkut faktor manusia dalam organisasi. Benturan psikologis dan konflik antara kepentingan pribadi dengan kepentingan organisasi, bukan hanya pimpinan dengan karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi efikasi diri yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin tinggi pula kinerja tenaga kesehatan, sebaliknya jika efikasi diri menurun berdampak pada menurunnya kinerja. Oleh karena itu kepada pihak manajemen Puskesmas Karanggayam 1, hendaknya meningkatkan efikasi diri tenaga kesehatan dengan cara memberikan pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan tenaga kesehatan seperti PPGD (Pelatihan Penanggulangan Gawat Darurat) dan PPGDON (Pelatihan Penanganan Penderita Gawat Darurat Obstetric Neonatus) yang selama ini menjadi tanggungjawab masing-masing tenaga kesehatan, memberikan tanggung jawab sesuai bidangnya. Hal tersebut dikarenakan tenaga kesehatan yang telah menguasai bidangnya dengan baik akan terbiasa menghadapi masalah dalam pekerjaannya sehingga akan membantu tenaga kesehatan untuk semakin percaya diri dalam menyelesaikan masalah yang timbul. Dengan demikian maka kendala maupun masalah yang terjadi akan cepat terselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian ini beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Karanggayam 1. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja, ketika beban kerja meningkat maka kinerja akan meningkat, hal tersebut dibuktikan dengan semakin banyaknya pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kesehatan, maka semakin banyak pula jasa pelayanan yang didapatkan oleh tenaga kesehatan, hal tersebut diberikan berdasarkan point beban kerja yang didapatkan. Sehingga akan memacu semangat kerja bagi tenaga kesehatan, oleh karena itu kepada pihak manajemen Puskesmas Karanggayam 1, agar tujuan suatu organisasi dapat terwujud, maka tenaga kesehatan harus bisa merasakan beban kerja dalam pekerjaannya agar prestasi kerja dapat meningkat dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Adanya penerapan beban kerja membuat tenaga kesehatan dituntut untuk mengeluarkan seluruh potensi yang dimiliki. Mereka akan menganggap beban kerja sebagai tantangan sehingga mereka lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun organisasi tempat bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Artinya hal ini menunjukkan *burnout* tidak mempengaruhi kinerja. Oleh karena itu kepada pihak manajemen Puskesmas Karanggayam 1 untuk tetap memperhatikan tingkat *burnout* pada tenaga kesehatan seperti pengaturan jam kerja yang sesuai, kesempatan istirahat

yang tepat, menyediakan fasilitas yang tepat, memanfaatkan waktu libur dan rekreasi, menerapkan ergonomi dalam menyiapkan alat-alat pengawasan, organisasi dan hubungan kerja yang sesuai, memperhatikan faktor lingkungan guna menunjang suasana kerja yang menyenangkan.

Daftar Pustaka

- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193-201.
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50.
- Beti, M. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Komitmen Organisasional dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Busro, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Expert.
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan:(Studi pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Dialektika*, 5(2), 370306.
- Effendy, O. U. (2009). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fandi, A. R. (2017). Pengaruh Kemampuan Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. White Cement Balongbendo. *E-Journal Manajemen "BRANCHMARCK"*, 3(3).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS) Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Ikhram, A. (2019). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (PLN) Area Makassar Selatan). *MANDAR: Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27-34.

- Kasmarani, M. K. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, 1(2), 767-776.
- Kharis, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 20(1), 1-9.
- Kuncoro, M. (2014). *Metode Kuantitatif*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747-755.
- Munandar, A. S. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nazir, M. (2013). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Pabundu, M. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Putra, A. S. (2012). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*.
- Rolos, J. K., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 19-27.
- Saragih, S., & Siahaan, E. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Efikasi Diri dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Pegawai Badan Layanan Umum Daerah Rumah Sakit Umum Daerah Djasamen Saragih Pematangsiantar. *J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia)*, 6(2), 90-102.
- Satwika, P. A., & Himam, F. (2014). Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 41(2), 205-217.

- Setyawati, L. M. (2010). *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Siagian, D. (2006). *Metode statistika untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suliyanto, S. (2011). *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Susanto, E. (2018). Pengaruh Efikasi Diri, Disiplin Kerja dan Pelayanan Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Lempuing Jaya Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 12(2).
- Umniyyati, R., & Martono, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, Harga Diri Pada Kinerja Perawat. *Management Analysis Journal*, 6(2), 173-182.
- Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yunianti, E., Jaeng, M., & Mustamin, M. (2016). Pengaruh Model Pembelajaran dan Self-Efficacy Terhadap Hasil Belajar Matematika Siswa SMA Negeri 1 Parigi. *Mitra Sains*, 4(1), 8-19.