



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting dalam keberhasilan organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. karyawan menjadi penggerak utama, pengambil keputusan, dan penentu kebijakan jangka panjang. SDM yang kompeten dan kompetitif menjadi dasar utama untuk menjalankan semua fungsi organisasi, sumber daya lain seperti modal, teknologi, dan sistem manajemen tidak akan berjalan secara optimal, sehingga menghambat pencapaian tujuan organisasi. Menurut Rifa'i, A (2021) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses sistematis yang berkaitan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, hingga pemutusan hubungan kerja (PHK) dengan sumber daya manusia, guna mencapai tujuan individu, organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang baik dan berkelanjutan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, menciptakan lingkungan kerja yang produktif, mampu menyesuaikan perubahan, dan bersaing di era global saat ini. Sejalan dengan pendapat Maulana, A. (2021), sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi sehingga perlu dikelola dan dikembangkan secara berkelanjutan



agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks pelayanan publik seperti Puskesmas, kualitas SDM menjadi indikator utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan, sebab kinerja pegawai secara langsung memengaruhi kepuasan masyarakat. Salah satu faktor utama dalam pengelolaan SDM adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, berusaha, dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugasnya.

Motivasi terbagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang bersumber dari kepuasan pribadi individu, dan motivasi ekstrinsik yang muncul karena pengaruh faktor eksternal seperti penghargaan, insentif, dan pengakuan dari lingkungan kerja (Ryan dan Deci 2020). Tingginya motivasi akan meningkatkan komitmen dan kinerja pegawai, sedangkan motivasi yang rendah berpotensi menyebabkan menurunnya produktivitas dan meningkatnya *turnover* karyawan. Di era kerja modern saat ini, mempertahankan motivasi kerja menjadi tantangan yang tidak mudah. Tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat memengaruhi kondisi psikologis pegawai, sehingga memunculkan berbagai masalah seperti *burnout* dan stres kerja.

Burnout menggambarkan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat keterlibatan berlebihan dalam pekerjaan dalam jangka waktu panjang. Menurut Maslach and Leiter (2022), *burnout* terdiri atas tiga dimensi utama,

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (sikap sinis terhadap pekerjaan atau klien), serta penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Pegawai yang mengalami *burnout* biasanya kehilangan semangat, merasa jenuh, dan tidak lagi menemukan makna dalam pekerjaannya.

Fenomena *burnout* kini menjadi salah satu isu psikologis yang paling banyak mendapat perhatian di bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dan kesehatan kerja. World Health Organization (2020) mengklasifikasikan *burnout* sebagai sindrom akibat stres kerja kronis yang tidak tertangani secara efektif, dengan gejala utama berupa kelelahan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya pencapaian pribadi. Kondisi ini banyak dialami oleh profesi dengan tingkat tanggung jawab tinggi dan intensitas kerja berat, seperti tenaga medis, pendidik, serta pegawai di sektor pelayanan publik. Dampaknya tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berpengaruh pada efektivitas dan produktivitas organisasi.

Selain *burnout*, stres kerja juga merupakan faktor psikologis penting yang memengaruhi kesejahteraan dan kinerja pegawai. Stres kerja dapat diartikan sebagai respon emosional dan fisik yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Stres kerja di lingkungan kesehatan dapat dipicu oleh konflik peran antar pegawai, tekanan waktu, banyaknya beban administrasi, serta minimnya dukungan sosial dari lingkungan kerja (Sari 2023). Jika tidak ditangani dengan tepat, kondisi ini

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



dapat menyebabkan kelelahan fisik, ketegangan emosional, penurunan fokus, dan melemahnya semangat kerja.

Faktor pemicunya dapat berasal dari tekanan waktu, beban kerja berlebihan, konflik peran, hingga kurangnya dukungan organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa ketika tuntutan kerja tinggi tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka risiko stres kerja meningkat dan dapat berkembang menjadi *burnout*. Permasalahan ini semakin relevan dalam konteks sektor pelayanan publik di Indonesia, yang memiliki karakteristik beban kerja tinggi dan tuntutan kinerja yang besar. Pegawai di instansi publik dituntut memberikan pelayanan cepat, akurat, dan berkualitas, sementara sumber daya manusia serta fasilitas penunjang sering kali masih terbatas. Situasi seperti ini berpotensi menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan emosional yang jika tidak diimbangi dengan sistem dukungan organisasi, akan meningkatkan risiko *burnout* dan menurunkan motivasi kerja serta kepuasan pegawai.

Secara umum, fenomena *burnout* dan stres kerja di kalangan tenaga kesehatan menjadi isu global yang mendapat perhatian besar. Laporan WHO (2020) mengungkapkan bahwa lebih dari 40% tenaga kesehatan di berbagai negara mengalami kelelahan kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, khususnya di fasilitas layanan kesehatan tingkat pertama. Temuan ini menegaskan pentingnya bagi setiap institusi kesehatan untuk merancang strategi efektif dalam mengelola stres kerja serta meningkatkan motivasi pegawai agar kinerja tetap optimal.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Fenomena serupa juga tampak terjadi di Indonesia, Simbolon dan Bashabih (2023) mengungkapkan bahwa tenaga kesehatan di berbagai wilayah di Indonesia mengalami *burnout* yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, keterbatasan sarana, serta tekanan dalam memberikan pelayanan publik. Kondisi tersebut berimplikasi pada meningkatnya kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, bahkan munculnya keinginan untuk berpindah tempat kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan semata-mata masalah individu, melainkan cerminan dari kurang optimalnya sistem dukungan organisasi dalam menjaga kesejahteraan pegawainya.

Sebagai unit pelayanan kesehatan tingkat pertama, Puskesmas memiliki peranan penting dalam mewujudkan derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pegawai Puskesmas dituntut untuk memberikan layanan yang cepat, tepat, dan profesional. Namun, kenyataannya mereka sering dihadapkan pada berbagai kendala seperti keterbatasan tenaga medis, sarana yang belum memadai, serta beban kerja yang cukup berat. Keadaan ini menjadikan pegawai Puskesmas rentan mengalami tekanan dan kelelahan yang berujung pada stres kerja maupun *burnout*. Selain dituntut untuk bekerja dengan cepat dan akurat, mereka juga harus tetap menunjukkan sikap empati di tengah keterbatasan fasilitas. Kondisi semacam ini berpotensi besar memunculkan stres kerja dan *burnout* yang pada akhirnya dapat mengurangi semangat serta motivasi kerja pegawai. Pegawai yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan semangat, menunjukkan perilaku apatis, dan merasa jenuh terhadap pekerjaan yang dijalankan. Jika situasi tersebut terus berlanjut, hal itu dapat berdampak pada

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



menurunnya kinerja, meningkatnya tingkat ketidakhadiran, serta berkurangnya kepuasan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Dampak lainnya bisa berupa menurunnya komitmen organisasi, meningkatnya konflik antar pegawai, serta terganggunya koordinasi dan kerja sama di lingkungan kerja. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi kerja tinggi mampu menjadi penahan terhadap dampak negatif stres dan *burnout*. Pegawai yang termotivasi memiliki kemampuan untuk mengendalikan tekanan, menjaga stabilitas emosional, dan tetap fokus pada tujuan pekerjaan. Oleh sebab itu, lembaga kesehatan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempertahankan motivasi kerja pegawainya, baik melalui pemberian penghargaan, peningkatan kesejahteraan, maupun penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif.

Dalam hal ini, manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab penting dalam menjaga kesejahteraan psikologis pegawai. Berbagai strategi dapat diterapkan, antara lain menciptakan suasana kerja yang nyaman, membangun dukungan sosial di lingkungan kerja, menyeimbangkan beban tugas, serta memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai. Pendekatan manajerial yang empatik dan berorientasi pada kesejahteraan pegawai diyakini mampu menekan tingkat stres serta meningkatkan motivasi kerja. Selain faktor manajemen, gaya kepemimpinan juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat stres dan *burnout*. Seorang pemimpin yang mampu berkomunikasi secara terbuka, memberikan dukungan emosional, serta menjadi teladan dalam menghadapi tekanan kerja akan membantu menciptakan suasana

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



kerja yang lebih positif. Sebagai garda terdepan dalam sistem kesehatan masyarakat, kondisi psikologis pegawai Puskesmas menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan serta kepercayaan masyarakat terhadap layanan kesehatan.

Puskesmas Tembilahan Hulu merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah naungan Dinas Kesehatan Kabupaten Indragiri Hilir yang memiliki peranan strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat di wilayah Tembilahan Hulu dan sekitarnya. Dalam pelaksanaan tugasnya, setiap pegawai dituntut untuk bekerja secara profesional, disiplin dan bertanggung jawab, serta mampu menghadapi berbagai kondisi pasien dengan sigap dan empati.

Tingginya tuntutan pelayanan kesehatan sering kali menimbulkan tekanan kerja yang signifikan bagi para pegawai. Apabila tekanan tersebut tidak dikelola dengan baik, hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan emosional atau *burnout*, serta stres kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja. Kondisi ini penting untuk diteliti lebih lanjut karena motivasi kerja yang menurun dapat berdampak langsung terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Berdasarkan data dari Puskesmas Tembilahan Hulu tahun 2025, tercatat jumlah pegawai sebanyak 115 orang, yang terdiri dari berbagai jabatan tenaga kesehatan maupun tenaga non-kesehatan. Rincian jumlah pegawai tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.



Tabel 1. 1
Data Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

No	Jabatan Pegawai	Tugas pokok	Jumlah
1.	Dokter Umum	Memberikan pelayanan pemeriksaan, pengobatan, dan tindakan medis umum kepada pasien.	4 Orang
2.	Dokter Gigi	Memberikan pelayanan kesehatan gigi dan mulut.	2 Orang
3.	Perawat	Melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien rawat jalan dan rawat inap.	33 Orang
4.	Bidan	Memberikan pelayanan kebidanan dan persalinan kepada ibu dan bayi.	44 Orang
5.	Perawat Gigi	Membantu dokter gigi dalam pelayanan kesehatan gigi dan mulut.	1 Orang
6.	RM (Rekam Medis)	Mengelola dan menyimpan data rekam medis pasien.	2 Orang
7.	Gizi	Memberikan penyuluhan dan pelayanan gizi masyarakat.	2 Orang
8.	Administrasi	Melaksanakan kegiatan administrasi dan pelayanan umum.	10 Orang
9.	Penyuluhan Kesehatan Masyarakat (Promkes)	Melaksanakan kegiatan penyuluhan dan promosi kesehatan.	1 Orang
10.	Epidemiologi Kesehatan	Melaksanakan surveilans dan pemantauan penyakit .	1 Orang
11.	Apoteker	Mengelola, menyalurkan, dan memberikan informasi obat.	3 Orang
12.	Analisis Laboratorium	Melaksanakan pemeriksaan laboratorium untuk mendukung diagnosis medis.	3 Orang
13.	Kesehatan Lingkungan (Kesling)	Melakukan pengawasan lingkungan dan pencegahan penyakit berbasis lingkungan.	1 Orang
14.	Fisioterapi	Memberikan pelayanan rehabilitasi medis kepada pasien.	1 Orang
15.	Satpam	Menjaga keamanan lingkungan puskesmas.	3 Orang



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

No	Jabatan Pegawai	Tugas pokok	Jumlah
16.	Claning Servis (CS)	Menjaga kebersihan dan kenyamanan lingkungan puskesmas.	3 Orang
17.	Sopir Ambulans	Melaksanakan transportasi pasien dan kegiatan rujukan medis.	1 Orang
Total			115 Orang

Sumber Data : Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Dari data tersebut menunjukkan bahwa Puskesmas Tembilahan Hulu memiliki tenaga kerja yang beragam, mencakup tenaga medis, pramedis, penunjang medis, dan administrasi. Jumlah terbesar berada pada jabatan bidan dan perawat, mengingat kedua profesi tersebut memegang peranan penting dalam pelayanan kesehatan dasar. Keberagaman ini menggambarkan luasnya jenis layanan yang diberikan puskesmas serta besarnya kebutuhan tenaga kerja untuk mendukung pelayanan medis, laboratorium, gizi, promosi kesehatan, hingga layanan penunjang lainnya. Dengan total 115 pegawai, komposisi ini menunjukkan kapasitas sumber daya manusia yang diperlukan untuk menjaga kelancaran pelayanan kepada masyarakat.

Untuk memahami bagaimana sistem kerja diterapkan di Puskesmas Tembilahan Hulu, perlu dijelaskan pembagian tenaga medis dan nonmedis pada setiap unit layanan. Setiap unit memiliki jumlah pegawai yang berbeda, yang disesuaikan dengan tugas dan intensitas pelayanannya. Unit poli beroperasi pada jam reguler, sedangkan UGD dan unit persalinan memberikan pelayanan 24 jam sehingga membutuhkan lebih banyak tenaga medis yang bekerja secara



bergantian (*shift*). Pembagian tenaga pada masing-masing unit ditampilkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 2
Jam Kerja Pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu

Unit Pelayanan	Hari Kerja	Jam Kerja	Medis	Non Medis
Pelayanan Poli	Senin s/d Kamis	07:30 s/d 14:30 wib	40 orang	8 orang
	Jumat	07:30 s/d 11:30 wib	40 orang	8 orang
	Sabtu	07:30 s/d 13:00 wib	40 orang	8 orang
UGD	Senin s/d Minggu	24 jam (shift pagi, siang, malam)	20 orang	5 orang
Unit Persalinan	Senin s/d Minggu	24 jam (shift pagi, siang, malam)	38 orang	4 orang
Total			98 orang	17 orang

Sumber Data : Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Melalui tabel tersebut, terlihat bahwa komposisi tenaga kerja di Puskesmas Tembilahan Hulu telah disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing unit. Poli membutuhkan tenaga medis dalam jumlah besar karena menjadi pusat layanan pada jam kerja rutin. Sementara itu, UGD dan unit persalinan memerlukan lebih banyak tenaga medis dibanding nonmedis, karena pelayanan diberikan sepanjang hari. Pengaturan ini memastikan ketersediaan layanan kesehatan bagi masyarakat, baik pada jam layanan rutin maupun saat terjadi kondisi darurat.

Untuk memberikan gambaran mengenai aktivitas pelayanan di Puskesmas Tembilahan Hulu dalam lima tahun terakhir, berikut disajikan data yang merangkum beberapa kegiatan utama yang berhubungan dengan kunjungan pasien. Data ini mencakup jumlah kunjungan Puskesmas, kunjungan



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

dengan kartu sehat, kunjungan rawat jalan, serta kunjungan rawat jalan pada pasien berusia di atas 60 tahun. Rincian kunjungan pasien dari tahun ke tahun selama periode 2020 hingga 2024 tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 3
Data kunjungan pasien di Puskesmas Tembilahan Hulu
dari tahun 2020-2024

No	Kegiatan	Total				
		2020	2021	2022	2023	2024
1.	Jumlah kunjungan Puskesmas	21.496	21.626	21.766	21.856	21.805
2.	Jumlah kunjungan dengan kartu sehat	88.101	88.551	89.401	89.501	89.591
3.	Jumlah kunjungan rawat jalan	99.003	99.553	100.103	100.403	100.497
4.	Jumlah kunjungan rawat jalan gol.umur>60th	2.278	2.300	2.322	2.336	2.375

Sumber Data: Admin SIK UPT Peskesmas Tembilahan Hulu

Dari tabel yang telah disajikan, tampak bahwa seluruh kegiatan pelayanan mengalami perkembangan yang relatif stabil sepanjang tahun 2020 sampai 2024. Jumlah kunjungan Puskesmas bergerak naik dari 21.496 menjadi 21.805, atau bertambah sekitar 1,4% dalam lima tahun. Walaupun kenaikannya tidak terlalu besar, angka ini mencerminkan adanya tren kunjungan yang relatif stabil. Untuk kunjungan kartu sehat, terjadi peningkatan dari 88.101 pada tahun 2020 menjadi 89.591 pada tahun 2024, meningkat sekitar 1,7%, yang menandakan layanan berbasis kartu sehat masih banyak digunakan masyarakat. Pada layanan rawat jalan, terjadi kenaikan dari 99.003 menjadi 100.497 atau sekitar 1,5%, sehingga menunjukkan bahwa rawat jalan tetap menjadi layanan dengan volume pasien terbesar. Jumlah kunjungan rawat jalan lansia pada pasien berusia di atas 60 tahun mengalami peningkatan paling tinggi dari 2.278



menjadi 2.375 atau sekitar 4,2%, yang menunjukkan meningkatnya kebutuhan pelayanan bagi kelompok usia lanjut. Secara keseluruhan, angka-angka tersebut memperlihatkan adanya tren peningkatan beban pelayanan di Puskesmas, meskipun kenaikannya relatif kecil pada tiap kategori.

Oleh karena itu, penelitian ini dilaksanakan untuk menganalisis bagaimana *burnout* dan stres kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai pentingnya kondisi psikologis pegawai dalam menunjang kualitas kinerja, khususnya di lingkungan pelayanan kesehatan. Temuan penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen puskesmas dalam merumuskan kebijakan yang mampu menurunkan tingkat *burnout* dan stres kerja serta mendorong peningkatan motivasi kerja, sehingga kualitas layanan kepada masyarakat dapat semakin optimal. Berdasarkan uraian latar belakang perlu dilakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *BURNOUT* DAN STRES KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI PUSKESMAS TEMBILAHAN HULU”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, terlihat bahwa *burnout* dan stres kerja dapat memengaruhi tingkat motivasi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Untuk memahami lebih jauh hubungan antara variabel tersebut, maka penelitian ini merumuskan beberapa pertanyaan utama sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja pada pegawai



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

4. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Puskesmas Tembilahan Hulu?

2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?
4. Apakah *burnout* dan stres kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu?

C. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *burnout* serta stres kerja terhadap motivasi kerja pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mendeskripsikan *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap motivasi kerja pada pegawai Puskesmas Tembilahan Hulu.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Tembilahan Hulu.
- d. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* dan stres kerja terhadap motivasi kerja pada Puskesmas Tembilahan Hulu.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.

Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan

peraturan yang berlaku di Indonesia.

2. Manfaat Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini tidak terlepas dari manfaat yang diperoleh Peneliti dan pihak yang diteliti, maka adapun manfaat penelitian ini antara lain.

a. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat bagi penulis sebagai penambah ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan hubungan antara *burnout*, stres kerja, dan motivasi kerja. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang tertarik meneliti faktor psikologis yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan kesehatan.

b. Bagi instansi

penelitian ini dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan serta motivasi kerja pegawai melalui upaya pengendalian stres dan pencegahan *burnout*.

c. Bagi pegawai

penelitian ini dapat menumbuhkan kesadaran akan pentingnya menjaga keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan kesehatan mental guna mempertahankan semangat serta produktivitas kerja.



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

D. Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui bagian-bagian yang telah dibahas dan mempermudah pemahaman dalam penulisan ini, maka penulis menyusun sistematika penulisan. Penulis akan menyajikan pembahasan dalam lima bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TELAAH PUSTAKA

Bab ini menjelaskan dan menguraikan tentang landasan-landasan teori yang mendukung pembahasan skripsi, kerangka pemikiran, hipotesis, dan variabel penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang lokasi penelitian, waktu penelitian, jenis dan sumber data, metode pengolahan data, dan analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tiga bagian, yakni gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN



Pada bab ini penulis menguraikan tentang kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.

Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.