HUBUNGAN FAKTOR - FAKTOR BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR KESEHATAN PELABUHAN KELAS 1 SURABAYA

Retno Puji Astuti[1*], Dwi Faqihatus Syarifah Has[2]

[1-2]Universitas Muhammadiyah Gresik

[*Email Korespondensi: retnoastuti101@gmail.com]

Abstract: Realitionship Between Burnout Factors and Employee Performance at Class 1 Health Office Surabaya. *Burnout in the workplace issconsidered to be closely related to the condition of a person's inability to deal with a problem they experience which is often uncontrolled can cause fatigue in workers at the Ministry of Port Health (KKP). Work placement and workload have an effect of 62.4% on employee performance at the Class II Pekanbaru Port Health Office, which means that workload has a partial effectaon employee performance at the Class II Pekanbaru Port Health Office where workload is one of the factors causing incidents burnout at work. This studyauses a quantitativeaapproach. The approach used is Cross Sectional. Sampling technique with Random Sampling totaling 42 employees. The research instrument used a questionnaire and statistical test analysis using Chi Square. The results of this bivariate test show that age has a significant value on performance P = 0.052 ≤ 0.05, marital status on performance P = 0.002 ≤ 0.05, years of service on performancesP = 0.000 ≤ 0.05, personality on performance P = 0.000 ≤ 0.05, workload on performance P=0.000 ≤ 0.05, the role of ambiguity on performance P= 0.001 ≤ 0.05, and social support on performance P= 0.001 ≤ 0.05. That of all the factors that cause burnout that affect theaperformance of employees at the Surabaya Class 1 Port Health Office, all burnout factors have a significant relationship with performance variables.*
Keywords*: Burnout Factors, Employees, Performance*

Abstrak: Hubungan Faktor - Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. *Burnout* di tempat kerja dianggap terkait erat dengan kondisi ketidakmampuan seseorang dalam menghadapi suatu permasalahan yang mereka alami yang sering tidak terkontrol dapat menyebabkan kelelahan pada pekerja pada karyawan Kementerian Kesehatan Pelabuhan (KKP). Penempatan kerja dan bebanakerja memiliki pengaruh sebesar 62,4% terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru itu berarti beban kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Pekanbaru yang dimana beban kerja merupakan salah satu faktor penyebab kejadian *burnout* ditempat kerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah *Cross-Sectional*. Teknik pengambilan sampel dengan Random Sampling berjumlah 42 karyawan. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan analisis uji statistik menggunakan *Chi Square*. Hasil uji bivariat ini diperoleh bahwa usia terhadap kinerja nilai signifikan *P*= 0,052 ≤ 0,05, status pernikahan terhadap kinerja *P*= 0,002 ≤ 0,05, masa kerja terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, kepribadian terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, beban kerja terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, peran ambiguitas terhadap kinerja *P*= 0,001 ≤ 0,05, dan dukungan sosial terhadap kinerja *P*= 0,001 ≤ 0,05. Bahwa dari semua faktor penyebab *burnout* yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya adalah semua variabel faktor–faktor *burnout* terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja.
Kata kunci : *Burnout*, Karyawan, Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik besar maupun kecil. Organisasi besar, manusia dipandang sebagai bagian yang sangat krusial dalam proses pengembangan bisnis. Peran staf semakin meningkat. Perkembangan dunia bisnis akan terwujud jika didukung oleh staf yang berkualitas, setiap organisasi bisnis atau pemerintahan membutuhkan karyawan sebagai karyawan yang melakukan semua fungsi organisasi, Karyawan memiliki keinginan dan kebutuhan dasar yang bersifat primer (fisik dan psikologis) dan sosial, tanpa disadari semuanya membutuhkan kepuasan, jika tidak terpenuhi ketegangan bisa muncul, terutama bagi mereka yang bekerja di industri dan sektor jasa. Ketegangan ini juga bisa berefek pada akhirnya berupa *burnout* (Lasut et al., 2017).

Burnout adalah kelelahan yang ekstrem, perasaan sinis dan keterpisahan dari tugas yang diberikan, serta ketidak efektifan dan kinerja yang buruk. Kekhawatiran utama adalah bahwa burnout mengarah pada kegagalan untuk memenuhi standar kerja tertentu, kualitas kerja yang buruk, lebih banyak kesalahan, kurang ketelitian dan kurang kreativitas dalam memecahkan masalah (Ismayanti et al., 2020).

Lingkungan kerja yang baik memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Studi sebelumnya menunjukkan pentingnya lingkungan kerja untuk mendukung dan memfasilitasi transfer pengetahuan melalui pelatihan dan lingkungan kerja yang sehat dan positif terbukti dapat meningkatkan kinerja, lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas karyawan dan memperkuat kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi proses produksi, yang meningkatkan daya saing perusahaan (Siburian et al., 2021). Kemudian ada juga yang disebut dengan *workplace burnout*, erat kaitannya dengan kondisi dimana seseorang tidak mampu menghadapi masalah yang dihadapinya, seringkali tidak terkendali dan dapat menyebabkan kelelahan pada pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan (KKP), banyak aspek pekerjaan diketahui berpotensi menjadi penyebab *burnout* yang berkaitan erat dengan tuntutan pekerjaan di masa pandemi COVID-19.

Kinerja juga merupakan aspek terpenting dalam kehidupan kerja, efisiensi penting bagi karyawan. Karyawan dapat merasa puas dengan pekerjaannya untuk pengembangan pribadi dan perbaikan organisasi, memungkinkan karyawan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Kinerja merupakan karakteristik (positif) karyawan dalam bekerja, diungkapkan dengan mengevaluasi situasi kerja (Silfiana, 2021).

Burnout bila dijabarkan merupakan proses psikologis akibat stres kerja yang tidak dapat dipisahkan dan menyebabkan kelelahan emosional, perubahan kepribadian dan berkurangnya rasa pencapaian (Flora Sitinjak et al., 2022). *Burnout* di tempat kerja adalah masalah yang berkembang bagi karyawan, pengusaha dan masyarakat. *Burnout* disebabkan oleh kerja lembur, perasaan tidak enak badan saat bekerja, kepuasan kerja yang rendah dan kurangnya kemandirian. Kasus *burnout* memiliki indikator utama yaitu kelelahan emosional, kurangnya realisasi diri dan motivasi, dan depersonalisasi. Dari indikator tersebut maka bisa dijabarkan bahwa faktor karyawan mengalami *burnout* menjadi 2 faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Berdasarkan penjelasan diatas *burnout* merupakan masalah yang cukup sering terjadi dalam perusahan akan tetapi akan sangat berpengaruh apabila tidak diatasi dengan benar. Dalam mengatasi fenomena *burnout* menurut (Larasati et al., 2020), pencegahan dan pengobatan *burnout* harus dipantau agar efeknya tidak menyebar. Langkah-langkah pencegahan termasuk mengubah lingkungan kerja serta meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi stres. Efek dari *burnout* sangat mempengaruhi terhadap faktor kinerja karyawan secara personal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Silfiana,

2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil signifikan sebesar 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individual) peran konflik dan peran ambiguitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian lain juga dijelaskan bahwa Argumen yang dikemukakan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kepribadian memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepribadian berkontribusi sebesar 33,40% terhadap kinerja karyawan (Larasati et al., 2020).

METODE

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan cross-sectional dimana variabel bebas mengukur waktu adalah faktor-faktor *burnout* dan variabel terikat berhubungan dengan kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan faktor-faktor *burnout* dengan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Populasi adalah wilayah umumayang terdiri dari objek atau subjek yang menunjukkan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk mempelajarinya dan menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Sampel menurut 14 sampel adalah bagian dari ukuran dan karakteristik populasi, sedangkan ukuran sampel merupakan langkah penentuan besar sampel yang diambil dalam melakukan penelitian. Penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Menurut Sugiyono, 2018 random sampling dikatakan sederhana (mudah karena pemilihan anggotaasampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan strata populasi, cara ini dilakukan apabila populasi dianggap homogen, populasi KKP Kelas 1 Surabaya.

Besarnya sampel minimal yang dapat digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 41,17 responden, yang apabila dilakukan pembulatan menjadi]42 responden. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka ditetapkan jumlah responden sebanyak 42 responden, selanjutnya kuesioner dibagikan kepada 42 karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Random sampling dimaksudkanaagar sederhana (sederhana karena pemilihan anggota sampelnya dari populasi dilakukan secara acak tanpa mempertimbangkan kelas populasi, metode ini berarti populasinya homogen) dijalankan jika dianggap.

HASIL

Tabel 1. Karakteristik Responden

Variabel	Kategori	Frekuensi (n)	Persentase(%)
Jenis kelamin	Laki-laki	21	50
	Perempuan	21	50
Total		42	100
Usia	≤30 tahun	11	26,2
	≥30 tahun	31	73,8
Total		42	100
Status Pernikahan	Belum menikah	9	21,4
	Menikah	33	78,6
Total		42	100
Masa Kerja	≤5 tahun	20	47,6

	≥5 tahun	22	52,4
Total		42	100
Kepribadian	Rendah	21	50
	Sedang	18	42,9
	Tinggi	3	7,1
Total		42	100
Peran ambiguitas	Rendah	18	42,9
	Sedang	21	50
	Tinggi	3	7,1
Total		42	100
Beban kerja	Rendah	21	50
	Sedang	18	42,9
	Tinggi	3	7,1
Total		42	100
Dukungan sosial	Rendah	18	42,9
	Sedang	21	50
	Tinggi	3	7,1
Total		42	100
Kinerja	Rendah	29	47,6
	Sedang	18	42,9
	Tinggi	4	9,5
Total		42	100

Faktor berdasarkan usia dapat diketahui bahwaadari 42 respondenapenelitian pada karyawan denganausia ≤ 30 tahunasebanyak 11 karyawan atau 26,2% sedangkan usia ≥ 30 tahun sebanyak 31 karyawan atau 76,8%, selanjutnya yaitu dari aspek frekuensi pernikahan karyawan dapat diketahui bahwai dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan status pernikahan belum menikah sebanyak 9 karyawan atau 21,4% sedangkan status pernikahan menikah sebanyak 33 karyawan atau 78,6% dan ditunjukkan dalam table dibawah ini, Untuk faktor selanjutnya yaitu masa kerja karyawan dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan masa kerja ≤ 5 tahun sebanyak 20 karyawan atau 47,6% sedangkan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 22 atau 52,4%, Gambaran Kepribadian *Locus Of Control* pada Karyawan dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan kepribadian rendah sebanyak 21 karyawan atau 52,4%,

Berdasarkan faktor peran ambiguitas dari karyawan dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan peran ambiguitas rendah sebanyak 18 karyawan atau 42,9%, Berdasarkan salah satu faktor eksternal yaitu beban kerja dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan beban kerja rendah sebanyak 21 karyawan atau 50%, faktor eksternal lain yaitu dari frekuensi dukungan sosial lingkungan pekerjaan karyawan dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan dukungan sosial rendah sebanyak 18 karyawan atau 42,9%, Dapat diketahui bahwa dari 42 responden penelitian pada karyawan dengan kinerja rendah sebanyak 20 karyawan atau 47,6%.

Hasil analisis menunjukkan bahwa status menikah dengan kinerja rendah lebih banyak 26,2% daripada karyawan dengan status belum menikah dengan kinerja rendah sebesar 21,4%. Hasil uji *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*)= 0,002 ≤ 0,05, artinya bahwa adaahubungan bermakna antara status pernikahan dengani kinerja karyawan, analisis selanjutnya yaitu hubungan masa kerja dan kinerja menunjukkan bahwa masa kerjaa ≤ 5 tahun dengan kinerja rendah lebih besar 21,4% daripada karyawan dengan masa kerja ≥

5 tahun dengan kinerja rendah 4,8%. Hasil *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*)=0,000 ≤ 0,05, artinya bahwa ada hubungan bermakna antara masa kerja dengan kinerja, faktor selanjutnya menunjukkan bahwa hubungan kepribadian rendah dengan kinerja rendah lebih besar 38,1% daripada kepribadian tinggi dengan kinerja rendah sebesar 9,5%.

Tabel 2. Hasil Analisis Bivariate Antar Variabel Terhadap Kinerja Pada Karyawan Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya

Variabel	Kinerja				Jumlah		*P-value*
	Rendah		Tinggi				
	n	%	*n*	%	*n*	%	
Usia							
≤30 Tahun	8	19	3	7,1	11	26,2	0,052
≥30 Tahun	12	28,6	19	45,2	31	73,8	
Status pernikahan							
Belum menikah	9	21,4	0	0	9	26,2	0,002
Menikah	11	26,2	22	52,4	33	73,8	
Masa kerja							
≤5 Tahun	18	42,9	2	4,8	20	47,6	0,000
≥5 Tahun	2	4,8	20	47,6	22	52,4	
Kepribadian							
Rendah	16	38,1	5	11,9	21	50	0,000
Tinggi	4	9,5	17	40,5	21	50	
Beban kerja							
Rendah	17	40,5	4	9,5	21	50	0,000
Tinggi	3	7,1	18	42,9	21	50	
Peran ambiguitas							
Rendah	14	33,3	4	9,5	18	42.90	0,001
Tinggi	6	14,3	18	42,9	24	57,1	
Dukungan sosial							
Rendah	14	33,3	4	9,5	18	42,9	0,001
Tinggi	6	14,3	18	42.90	24	57,1	

Hasil *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*) =0,000 bahwa ada hubungan bermakna antara kepribadian dengan kinerja, faktor eksternal analisis menunjukkan bahwa beban kerja rendah dengan kinerja rendah lebih besar 40,5% daripada beban kerja tinggi dengan kinerja rendah sebesar 7,1%. Hasil *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*) =0,000 ≤ 0,05, artinya bahwa ada hubungan bermakna antara beban kerja dengan kinerja, dan dari faktor eksternal analisis menunjukkan bahwa peran ambiguitas rendah dengan kinerja rendah lebih besar 33,3% daripada peran ambiguitas tinggi dengan kinerja rendah sebesar 14,3%. Hasil *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*) = 0,001 ≤ 0,05, artinya bahwa ada hubungan bermakna antara peran ambiguitas dengan kinerja, terakhir yaitu hubungan menunjukkan bahwa dukungan sosial rendah dengan kinerja rendah lebih besar 33,3% daripada dukungan sosial tinggi dengan kinerja rendah sebesar 14,3%. Hasil *Chi-Square* didapatkan nilai signifikan (*P-Value*) = 0,001 ≤ 0,05, artinya bahwa ada hubungan bermakna antara dukungan sosial dengan kinerja.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian terhadap faktor-faktor *burnout* pada karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya data menunjukkan bahwa pada faktor jenis kelamin laki-laki sebesar 50% dan perempuan sebesar 50% pada variabel usia ≤ 30 tahun sebesar 26,2% dan usia ≥ 30 tahun sebesar 76,8% pada variabel status pernikahan, karyawan pada status pernikahan belum menikah sebesar 21,4% dan status menikah sebesar 78,6% pada variabel masa kerja diketahui bahwa masa kerja ≤ 5 tahun sebesar 47,6% dan masa kerja ≥ 5 tahun sebesar 52,4% pada variabel kepribadian atau *locus of control* dengan kepribadian rendah paling banyak dialami oleh karyawan sebesar 52,4%.

Hasil penelitian menunjukkan masih adanya faktor-faktor penyebab karyawan yang ada mengalami *burnout* dalam pekerjaan. Kinerja berarti hasil nyata dari kerja pegawai secara keseluruhan dalam pelaksanaan tugas dalam jangka waktu tertentu, misalnya standar kinerja, tujuan atau sasaran yang ditetapkan dan disepakati dalam pelaksanaan tugas. Hasil penelitian kinerja pada karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya data menunjukkan bahwa kinerja rendah lebih banyak dialami oleh para karyawan sebesar 47,6%. Pada variabel peran ambiguitas dengan kategori sedang lebih banyak dialami oleh karyawan sebesar 50% pada variabel beban kerja rendah lebih banyak dialami oleh karyawan sebesar 50% kemudian untuk variabel dukungan sosial pada variabel sedang lebih banyak dialami oleh para karyawan sebesar 50%.

Kemudian untuk hasil *chi-square* dari hubungan faktor *burnout* pada variabel usia terhadap kinerja pada penelitian ini menunjukkan bahwa didapatkan nilai signifikan (*P-Value*)= 0,052 ≤ 0,05 artinya terdapat hubungan antara usia dengan kinerja karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sari et al., 2021) menjelaskan bahwa hubungan antara kinerja dan usia sangat erat kaitannya karena persepsi umum bahwa kinerja menurun seiring bertambahnya usia. Pekerja yang lebih tua dianggap kurang fleksibel dan tahan terhadap teknologi baru didapatkan nilai signifikan 0,033 < 0,05.

Variabel status perkawinan dari *Uji Fisher* menunjukkan nilai signifikan (*P-Value*) = 0,002 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan kinerja pegawai Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kismono et al., 2014) Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara status perkawinan dan kinerja pengasuh. *Score* (*P-Value*) = 0,000 < 0,05, pegawai yang paling loyal dan puas adalah pegawai yang sudah menikah. Sebuah penelitian menemukan bahwa perawat yang menikah memiliki kinerja yang lebih baik daripada perawat yang tidak menikah.

Variabel masa kerja dari uji *chi-square* diperoleh nilai signifikan (*P-value*) = 0,000 ≤ 0,05. Artinya ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja pegawai di Balai Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Menurut (Martin, 2020) Senioritas berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Delami brands Kharisma Busana mempengaruhi Kinerja dan keterampilan pekerja mandiri saat menghadapi masalah tempat kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Arrazie, 2019) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara masa kerja terhadap kinerja karyawan di LPI AL-Muttaqin Kota Tasikmalaya. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang menyatakkan bahwa masa kerja sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, pada masa kerjaayang lama karyawan akan banyak memiliki pengalaman kerja, sehingga jika terdapat masalah sudah mampu dilalui dengan tepat dan cepat.

Untuk variabel kepribadian, hasil uji *chi-square* menghasilkan nilai signifikan (*P-value*) = 0,000 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan kinerja pegawai di Balai Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indrastuti, 2021) penelitian yang dikemukakan adalah bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja memiliki dampak positif yang besar pada variabel kepribadian, menjelaskan kinerja karyawan sebesar 33,40% darinya. Penelitian lain yang dilakukan oleh (NASYROH & Wikansari, 2017) juga menyatakan bahwa hubungan antara kepribadian dengan kinerja karyawan di PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia divisi HCM, pengadaan, penjualan dan umum, yakni bernilai 0,362 dengan nilai signifikansi (*P-Value*)= 0,049 < 0,05.

Kemudian untuk faktor eksternal yaitu Variabel beban kerja hasil Uji *Chi-square* memberikan nilai signifikan (*P-value*) = 0,000 ≤ 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yunita et al., 2020) hasil analisis yang dilakukan pada variabel beban kerja 0,006 hal tersebut dibawah 0,05 dikatakan bahwa secara parsial berpengaruh signifikan antara variabel beban kerja pada kinerja karyawan. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat dan tepat serta mengerjakan pekerjaannya dengan ikhlas. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Mustajab et al., 2019) juga menyatakan bahwa hubungan beban kerja dengan kinerja pegawai, didapatkan adanya beban kerja kategori cukup dengan kinerja pegawai kategori cukup baik sebanyak 41 orang (82,0 %) dan beban kerja kategori ringan dengan kinerja pegawai kategori baik sebanyak 32 orang (86,5 %).

Variabel peran ambiguitas hasil uji *Chi-Square* didapatkan hasil dengan nilai signifikan (*P-Value*) = 0,001 ≤ 0,05, artinya bahwa ada hubungan bermakna antara peran ambiguitas dengan kinerja Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Silfiana, 2021) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara ambiguitas peran terhadap kinerja karyawan. Hasil signifikansi 0,05 menjelaskan bahwa secara parsial (individu) konflik peran, dan ambiguitas peran mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan juga mengatakan ambiguitas peran telah berpengaruh positif secara signifikan kepada kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura sebesar 2,467 dengan tingkat signifikan 0,017.

Variabel terakhir yaitu dukungan sosial didapatkan hasil nilai signifikan (*P-Value*) = 0,001 ≤ 0,05, yang artinya bahwa terdapat hubungan bermakna antara dukungan sosial dengan kinerja Karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ayu & Adnyani, 2017) berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05. Hasil ini mengarah pada pernyataan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan efek positif pada kinerja. Hasil uji parsial menunjukan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja para perawat pada bidang rawat inap di RSUP Sanglah Denpasar. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa hasil analisis memiliki nilai signifikan, pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 0,000 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memperlihatkan bahwa dukungan sosial berpengaruh kearah positif dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan (Darmasaputra & Satiningsih, 2013).

KESIMPULAN

Hasil uji bivariat ini diperoleh bahwa usia terhadap kinerja nilai signifikan *P*= 0,052 ≤ 0,05, status pernikahan terhadap kinerja *P*= 0,002

≤ 0,05, masa kerja terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, kepribadian terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, beban kerja terhadap kinerja *P*= 0,000 ≤ 0,05, peran ambiguitas terhadap kinerja *P*= 0,001 ≤ 0,05, dan dukungan sosial terhadap kinerja *P*= 0,001 ≤ 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dari semua faktor penyebab *burnout* yang mempengaruhi kinerja pada karyawan di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya adalah semua variabel faktor–faktor *burnout* terdapat hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arrazie, A. (2019). Pengaruh Gaji Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survey Pada Karyawan Adminstrasi di Lembaga Pendidikan Islam Yayasan Al-Mutaqqin Kota Tasikmalaya). *Journal of Chemical Information and Modeling*, *53*(9), 1689–1699.

Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN BURNOUT TERHADAP Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(5), 2474–2500.

Darmasaputra, A., & Satiningsih. (2013). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Kerja dengan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jombang. *Jurnal Fakultas Ilmu Pendidikan*, *1*(2), 1–5.

Flora Sitinjak, T., Nastiti, R., & Indonesia Banjarmasin, S. (2022). *Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Burnout Pada Karyawan Pt Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin*. *15*(2), 302.

Indrastuti, S. (2021). "Pengaruh Kepribadian terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Intervening Kompetensi Karyawan Pada Mutiara Merdeka Hotel Pekanbaru." *Jurnal Ekonomi KIAT*, *32*(2), 98–107.

Ismayanti, Idris, M., & Yunus, M. K. (2020). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Pada Karyawan Pt.Iki (Persero) Makassar. *Economics Bosowa Journal*, *Vol 6 No 0*(001), 89–98.

Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2014). Faktor-faktor demografik (Jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, *17*(2), 208–224.

Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, *1*(3), 139–148.

Lasut, E. E., Ogi, V. P. K. L., & Ogi, I. W. J. (2017). Analisis Perbedaan Kinerja Pegawai Berdasarkan Gender, Usia Dan Masa Kerja (Studi Pada Dinas Pendidikan Sitaro). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, *5*(3), 2771–2780.

Martin. (2020). Pengaruh masa kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Delamibrands kharisma busana. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, *6*(2), 177–191.

Mustajab, D., Mambrasar, J. L., & Kamaluddin, S. (2019). Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Jayapura. *Human Resource Management Journal*, *1*(1), 1–9.

NASYROH, M., & Wikansari, R. (2017). Hubungan Antara Kepribadian (Big Five Personality Model) Dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ecopsy*, *4*(1), 10.

Sari, Y. M., As, M. U., & Kuncoro, D. (2021). Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smk Negeri 3 Banjarbaru. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, *X*, 1–7.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta; 2018.

Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, *2*(5), 370–377.

Silfiana, I. M. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Psikologi*, 8–39.

Yunita, A., Wilda, N., Sunaryo, H., & Wahono, B. (2020). *e-Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN Analisis Pengaruh Gender, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Oleh*. 48–61.