

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi karena menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberadaan sumber daya manusia tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola sumber daya manusia secara efektif agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, besarnya modal, maupun kelengkapan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang menjalankan aktivitas organisasi tersebut

Pada sektor kesehatan sumber daya manusia memiliki peran yang sangat strategis karena kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat sangat dipengaruhi oleh kompetensi dan kinerja tenaga kesehatan. Pelayanan kesehatan yang berkualitas dan dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat, tidak akan terlaksana secara optimal tanpa didukung oleh kesiapan serta kompetensi sumber daya manusia yang memadai (Muhammad Nur et al., 2021). Oleh karena itu, tenaga kesehatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, efektif,

efisien, dan berkualitas guna memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat yang terus meningkat (Republik Indonesia, 2023).

Perkembangan kebutuhan pelayanan kesehatan masyarakat yang semakin meningkat menyebabkan tenaga kesehatan menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks. Masyarakat saat ini tidak hanya menuntut pelayanan kesehatan yang cepat dan tepat, tetapi juga mengharapkan pelayanan yang ramah, responsif, serta mampu memberikan rasa aman dan nyaman. Selain memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien, tenaga kesehatan juga memiliki tanggung jawab dalam menjalankan berbagai program kesehatan pemerintah, kegiatan promotif dan preventif, serta penyelesaian tugas administratif yang menjadi bagian dari pekerjaan sehari-hari.

Pada tingkat daerah tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas menghadapi tantangan yang tidak kalah besar dibandingkan tenaga kesehatan di rumah sakit. Menurut Peraturan Menteri Kesehatan RI No 43 (2019) Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan dengan mengutamakan upaya promotif untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Dalam menjalankan fungsinya, puskesmas membutuhkan tenaga kesehatan yang mampu bekerja secara optimal untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas tidak hanya bertugas memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat kuratif, tetapi juga menjalankan tugas promotif, preventif dan

rehabilitatif bagi masyarakat. Selain melaksanakan pelayanan kesehatan, tenaga kerja dipuskesmas juga dibebani dengan berbagai tugas administratif yang cukup menyita waktu, seperti penyusunan laporan program kesehatan, pengelolaan sistem informasi serta pencatatan data rutin. Kondisi tersebut menunjukkan tingginya beban kerja yang ada dipuskesmas sehingga rentan mengalami *Job Burnout* (Nugroho et al., 2025).

Puskesmas yang mengalami tantangan serupa yaitu Puskesmas Ngujung. Puskesmas Ngujung merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, Puskesmas Ngujung tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien, tetapi juga menjalankan berbagai program kesehatan masyarakat yang menjadi bagian dari tugas dan tanggung jawab puskesmas. Selain memberikan pelayanan kesehatan di dalam gedung, tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung juga melaksanakan kegiatan Posyandu Balita dan Posyandu Lansia yang dilakukan secara rutin di wilayah kerja puskesmas. Kegiatan tersebut menambah tanggung jawab tenaga kesehatan karena harus melaksanakan pelayanan kesehatan langsung sekaligus kegiatan promotif dan preventif di masyarakat. Tingginya aktivitas pelayanan kesehatan yang dilakukan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Ngujung memiliki tanggung jawab yang besar dalam menjalankan pekerjaannya.

Puskesmas Ngujung dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki peran yang strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat melalui pelayanan kesehatan di dalam gedung maupun kegiatan kesehatan masyarakat seperti Posyandu Balita dan Posyandu Lansia. Beragamnya program yang dijalankan serta tingginya tuntutan pelayanan yang harus diberikan menyebabkan tenaga kesehatan menghadapi beban kerja yang cukup besar.

Tingginya jumlah kunjungan pasien setiap bulan menunjukkan bahwa tenaga kesehatan di Puskesmas Ngujung harus mampu memberikan pelayanan secara optimal kepada masyarakat. Kondisi tersebut tidak hanya menuntut kemampuan teknis tenaga kesehatan, tetapi juga kesiapan fisik dan mental dalam menghadapi beban kerja yang berlangsung setiap hari. Semakin tinggi intensitas pelayanan yang diberikan, semakin besar potensi munculnya tekanan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis tenaga kesehatan.

Data jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Ngujung memberikan gambaran mengenai tingginya aktivitas pelayanan kesehatan yang dilaksanakan setiap bulannya, berikut data jumlah pasien selama 4 bulan pada bulan januari hingga april 2026 :

Tabel 1. 1 Jumlah Kunjungan Pasien Puskesmas Ngujung

No	Bulan	Jumlah Kunjungan Pasien
1	Januari	2.887
2	Februari	2.683
3	Maret	2.315
4	April	2.612

Sumber : Puskesmas Ngujung (2026)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingginya jumlah kunjungan pasien di Puskesmas Ngujung pada bulan Januari sampai April tergolong cukup tinggi. Total kunjungan pasien selama periode tersebut mencapai 10.497 dengan rata-rata sekitar 2.624 kunjungan per bulan. Tingginya jumlah kunjungan tersebut menunjukkan bahwa aktivitas pelayanan kesehatan berlanjung secara intensif dan membutuhkan keterlibatan tenaga kesehatan secara optimal dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Tingginya jumlah pasien yang harus dilayani setiap hari berdampak pada meningkatnya beban kerja tenaga kesehatan. Setiap tenaga kesehatan dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai tugas bersamaan, mulai dari pemeriksaan pasien, pemberian tindakan medis, hingga penyusunan administrasi pelayanan. Kondisi tersebut menuntut adanya kesiapan fisik, mental, dan emosional agar pelayanan kepada pasien tetap berjalan secara optimal.

Tabel 1.2 Hasil Pra Survey *Organizational Support* dan *Job Satisfaction*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Perhatian organisasi terhadap kesejahteraan	6 (60%)	4 (40%)
2	Penghargaan terhadap kontribusi	5 (50%)	5(50%)
3	Dukungan atasan	7 (70%)	3(30%)
4	Kondisi kerja yang mendukung	6 (60%)	4 (40%)
5	Kepuasan terhadap pekerjaan	6 (60%)	4 (40%)
6	Kesesuaian pekerjaan dengan harapan	5 (50%)	5 (50%)
7	Hubungan dengan rekan kerja	8 (80%)	2 (20%)
8	Kesempatan pengembangan kemampuan	5 (50%)	5 (50%)

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Berdasarkan hasil *pra-survey* terhadap 10 tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung, diketahui bahwa masih terdapat kondisi yang berkaitan dengan *Organizational Support* dan *Job Satisfaction*. Pada *Organizational Support*, masih terdapat tenaga kesehatan yang belum sepenuhnya merasakan perhatian organisasi terhadap kesejahteraan, penghargaan terhadap kontribusi, dukungan atasan, dan kondisi kerja yang mendukung. Sementara itu, pada *Job Satisfaction* masih terdapat tenaga kesehatan yang belum sepenuhnya merasa puas terhadap pekerjaan, kesesuaian pekerjaan dengan harapan, serta kesempatan pengembangan kemampuan.

Tabel 1.3 Hasil Prasurvey *Psychological Capital*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya yakin mampu menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	8 (80%)	2 (20%)
2	Saya memiliki harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan.	7 (70%)	3 (30%)
3	Saya tetap optimis ketika menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan	6 (60%)	4 (40%)
4	Saya mampu bangkit kembali ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan	7 (70%)	3 (30%)

Sumber : Diolah Peneliti (2026)

Pada variabel *Psychological Capital*, hasil *pra-survey* menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kesehatan memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri, harapan, optimisme, dan kemampuan untuk bangkit ketika menghadapi kesulitan dalam pekerjaan. Namun, masih terdapat sebagian tenaga kesehatan yang menunjukkan kondisi *Psychological Capital* yang belum optimal. Kondisi tersebut penting diperhatikan karena *Psychological*

Capital yang terdiri atas *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience* dapat membantu tenaga kesehatan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Tabel 1.4 Hasil Prasurvey *Job Burnout*

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya mengalami kelelahan setelah menjalankan pekerjaan.	7 (70%)	3 (30%)
2	Energi saya terkuras akibat tuntutan pekerjaan	8 (80%)	2 (20%)
3	Saya mengalami penurunan semangat dalam menjalankan pekerjaan.	5 (50%)	5 (50%)
4	Saya mengalami kesulitan dalam mempertahankan kemampuan kerja ketika menghadapi tuntutan pekerjaan	6 (60%)	4 (40%)

Sumber : Diolah Peneliti

Pada variabel *Job Burnout* ditemukan adanya indikasi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan. Sebagian responden menyatakan mengalami kelelahan emosional, merasa energi terkuras akibat tuntutan pekerjaan, kurang terlibat dalam pekerjaan, serta mengalami penurunan kemampuan dalam bekerja ketika menghadapi tuntutan kerja yang tinggi. Hasil *pra-survey* tersebut memberikan gambaran awal bahwa terdapat permasalahan yang berkaitan dengan *Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung.

Puskesmas Ngujung memiliki tenaga kesehatan yang berasal dari berbagai profesi. Keberadaan tenaga kesehatan yang kompeten menjadi faktor penting dalam mendukung tercapainya pelayanan kesehatan yang optimal kepada masyarakat. Berikut data tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Ngujung :

Tabel 1.5 Data Tenaga Kesehatan di Puskesmas Ngujung

No	Jenis Tenaga Kesehatan	Jumlah Pegawai
1	Dokter dan Dokter Gigi	3
2	Perawat	19
3	Bidan	15
4	Farmasi	2
5	Promosi Kesehatan	1
6	Gizi	1
7	Sanitasi Lingkungan	1
8	Laboratorium Kesehatan	2
9	Rekam Medis	1
10	Terapis Gigi dan Mulut	1
	Jumlah	46

Sumber : Puskesmas Ngujung (2026)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa Puskesmas Ngujung memiliki berbagai jenis tenaga kesehatan yang terlibat dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Masing-masing tenaga kesehatan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda dalam mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Jika dibandingkan dengan jumlah kunjungan pasien, tenaga kesehatan di Puskesmas Ngujung memiliki tanggung jawab yang cukup besar dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Tenaga kesehatan tidak hanya melaksanakan pelayanan kesehatan kepada pasien, tetapi juga dituntut untuk menjalankan berbagai program kesehatan dan menyelesaikan pekerjaan administrasi dalam waktu yang bersamaan. Kondisi tersebut menyebabkan tenaga kesehatan harus mampu membagi waktu, tenaga, dan konsentrasi agar seluruh tugas dapat diselesaikan dengan baik. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun psikologis.

Dampak yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan yaitu *Job Burnout*. Menurut Kumareswaran & Sundram, (2024) *Job Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berlangsung secara terus menerus. Burnout pada tenaga kesehatan dapat menyebabkan menurunnya kualitas pelayanan kesehatan, rendahnya produktivitas kerja, meningkatnya stress kerja, serta menurunnya kesejahteraan psikologis pegawai (Tang et al., 2023). *Job Burnout* pada tenaga kesehatan juga dapat menyebabkan tenaga kesehatan kehilangan motivasi kerja, mengalami kelelahan emosional, serta kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya secara optimal (W. Liu et al., 2021).

Fenomena *Job Burnout* pada tenaga kesehatan saat ini menjadi perhatian penting karena tingginya tuntutan pelayanan yang harus diberikan kepada masyarakat. *Job Burnout* pada tenaga kesehatan dapat menyebabkan berbagai dampak negatif, baik bagi individu maupun organisasi. Individu yang mengalami burnout cenderung mengalami kelelahan emosional, kehilangan motivasi kerja, menurunnya semangat kerja, serta mengalami gangguan psikologis. Sementara itu bagi organisasi, *Job Burnout* dapat menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, meningkatkan absensi, rendahnya kualitas pelayanan kesehatan, hingga meningkatkan risiko kelelahan kerja dalam pelayanan kesehatan.

Kondisi lain yang dapat berkaitan dengan *Job Burnout* adalah *Job Satisfaction*. *Job Satisfaction* merupakan kondisi yang menunjukkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaan yang dijalankan serta sikap

positif terhadap pekerjaan dan tempat kerja (Wahyuhadi et al., 2023). Kepuasan kerja menjadi penting karena tenaga kesehatan yang memiliki kepuasan kerja yang baik cenderung dapat menjalankan pekerjaan dengan sikap yang lebih positif, sedangkan kondisi pekerjaan yang kurang sesuai dengan harapan dapat menurunkan kepuasan terhadap pekerjaan.

Fenomena *Job Satisfaction* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung dapat dilihat dari karakteristik pekerjaan yang memiliki tuntutan cukup beragam. Tenaga kesehatan tidak hanya memberikan pelayanan kepada pasien, tetapi juga melaksanakan berbagai program kesehatan masyarakat, kegiatan Posyandu Balita dan Posyandu Lansia, serta menyelesaikan tugas administratif. Tingginya aktivitas pelayanan tersebut menyebabkan tenaga kesehatan harus membagi waktu, tenaga, dan konsentrasi dalam menyelesaikan berbagai tanggung jawab pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kepuasan tenaga kesehatan terhadap pekerjaan yang dijalankan, terutama ketika tuntutan pekerjaan yang dihadapi tidak sebanding dengan kondisi kerja yang diharapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Job Burnout* adalah *Organizational Support* atau dukungan organisasi. Dalam menghadapi tuntutan pekerjaan, tenaga kesehatan memerlukan dukungan organisasi berupa perhatian pimpinan, fasilitas kerja, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dukungan tersebut dapat membantu mengurangi tekanan kerja dan menurunkan resiko *Job Burnout*. Konsep *Organizational Support* dalam penelitian ini mengacu pada teori *perceived organizational*

support. Menurut Ramadhani dan Mubarak (2023) *Perceived Organizational Support* merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi yang diberikan serta peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Kurtessis et al (2017) menjelaskan bahwa *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi merupakan persepsi umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Dukungan organisasi menjadi faktor penting dalam membantu tenaga kesehatan menghadapi tekanan kerja. Dukungan tersebut dapat berupa perhatian terhadap kesejahteraan tenaga kesehatan, lingkungan kerja yang nyaman, penghargaan, fasilitas kerja yang memadai. Ketika tenaga kesehatan merasa didukung oleh organisasi, maka tingkat stres dan burnout akan menurun.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *Job Burnout* adalah *Psychological Capital*. Kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja juga menjadi faktor penting yang perlu diperhatikan. Setiap tenaga kesehatan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengelola stres, mempertahankan optimisme, serta bangkit ketika menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut menjadi modal psikologis yang membantu tenaga kesehatan tetap mampu menjalankan tugasnya secara optimal. Menurut (Geremias et al., 2022), *Psychological Capital* merupakan kondisi psikologis positif individu yang terdiri dari kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan diri yang dapat membantu individu

dalam meningkatkan kinerja dan menghadapi tantangan kerja. Individu yang memiliki *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja dan menghadapi tekanan pekerjaan.

Lingkungan pelayanan kesehatan yang penuh tekanan, *Psychological Capital* menjadi modal psikologis yang penting bagi tenaga kesehatan. Individu yang memiliki *Psychological Capital* tinggi cenderung lebih mampu mengelola stres kerja, mempertahankan motivasi kerja, dan menghadapi berbagai tantangan pekerjaan lebih positif. *Psychological Capital* rendah dapat menyebabkan individu lebih mudah mengalami stres dan kelelahan kerja. Berdasarkan observasi awal di Puskesmas Ngujung, tenaga kesehatan memiliki kemampuan yang berbeda dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Sebagian tenaga kesehatan mampu tetap optimis, percaya diri, dan bertahan dalam menghadapi tingginya tuntutan pelayanan serta tugas administratif. Namun, terdapat pula tenaga kesehatan yang mudah merasa lelah, kehilangan semangat kerja, dan mengalami kesulitan dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Perbedaan kondisi tersebut menunjukkan adanya variasi *Psychological Capital* yang dimiliki tenaga kesehatan sehingga penting untuk diteliti lebih lanjut kaitannya dengan *Job Burnout*.

Hubungan antara *Psychological Capital* dan *Job Burnout* telah dibuktikan dalam berbagai penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Y. Liu et al (2021) menunjukkan bahwa *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap burnout pada tenaga kesehatan. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa semakin tinggi *Psychological Capital* yang dimiliki tenaga kesehatan, maka semakin rendah tingkat burnout yang dialami. *Psychological Capital* juga dapat membantu tenaga kesehatan tetap optimis, memiliki motivasi kerja, dan mampu menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik.

Tang et al. (2023) menemukan bahwa *perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Burnout* dan *Psychological Capital* pada tenaga kesehatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan *Psychological Capital*, sehingga dapat membantu menurunkan tingkat *Job Burnout* yang dialami tenaga kesehatan. Hasil tersebut diperkuat oleh Moustafa et al. (2024) yang menunjukkan *Organizational Support* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Job Burnout* serta *Psychological Capital* mampu memediasi hubungan *Organizational Support* terhadap burnout. Hal tersebut menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang baik mampu meningkatkan *Psychological Capital* pegawai sehingga dapat menurunkan tingkat burnout.

Job Burnout pada tenaga kesehatan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Penelitian de Wijn & van der Doef (2022) menunjukkan bahwa tekanan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan resiko burnout pada tenaga kesehatan. Sementara itu, Y. Liu et al (2021) menjelaskan bahwa *Psychological Capital* mampu menurunkan burnout pada tenaga kesehatan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa *Job*

Burnout tidak hanya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, tetapi juga oleh faktor psikologis individu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan antara *Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout* pada tenaga kesehatan.

Moustafa et al. (2024) menunjukkan bahwa *Organizational Support* berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout* dengan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi. Namun, penelitian lain menunjukkan bahwa hubungan antara dukungan organisasi dan *Job Burnout* tidak selalu bersifat langsung. Chen et al. (2025) menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berperan sebagai moderator yang memperlemah hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan *burnout* pada tenaga kesehatan. Selain itu, Doğan et al. (2024) menunjukkan bahwa *workload* berperan dalam meningkatkan *burnout*, sedangkan *Perceived Organizational Support* berperan dalam mengurangnya. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa hubungan *Organizational Support* dan *Job Burnout* masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan mempertimbangkan *Psychological Capital* sebagai mekanisme yang menjelaskan hubungan tersebut.

Kajian mengenai hubungan *Organizational Support*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout* selama ini lebih banyak dilakukan pada sektor perhotelan, perusahaan, maupun rumah sakit. Sementara itu, kajian pada tenaga kesehatan puskesmas masih relatif terbatas. Padahal, tenaga kesehatan puskesmas memiliki karakteristik pekerjaan yang berbeda karena

tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, tetapi juga bertanggung jawab dalam menjalankan berbagai program kesehatan masyarakat.

Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian Moustafa et al. (2024) dengan judul “*How Does Sustainable Organizational Support Affect Job Burnout in the Hospitality Sector? The Mediating Role of Psychological Capital*”. Penelitian Moustafa et al. (2024) menguji pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Burnout* dengan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap *Psychological Capital*, *Psychological Capital* berpengaruh negatif terhadap *Job Burnout*, serta *Psychological Capital* memediasi hubungan antara *Organizational Support* dan *Job Burnout*. penelitian ini mengadaptasi penelitian Hazan-Liran dan Karni-Vizer (2024) yang menguji hubungan *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Burnout*. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* berhubungan negatif dengan *Burnout*, serta *Psychological Capital* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut.

Kebaruan penelitian ini terletak pada pengembangan model penelitian dengan menggabungkan *Job Satisfaction* ke dalam hubungan *Organizational Support*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout*, serta mengujinya pada konteks tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menguji pengaruh *Organizational*

Support terhadap *Job Burnout* melalui *Psychological Capital*, tetapi juga menguji pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Psychological Capital* dan *Job Burnout*, termasuk pengaruh tidak langsung *Job Satisfaction* terhadap *Job Burnout* melalui *Psychological Capital*. Model tersebut menjadi modifikasi dari penelitian Moustafa et al. (2024) dan Hazan-Liran dan Karni-Vizer (2024).

Fenomena yang terjadi di lapangan serta adanya perbedaan hasil kajian terdahulu menunjukkan bahwa hubungan antara *Organizational Support*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout* masih perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *Organizational Support* terhadap *Job Burnout* dengan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ngujung.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh *Organizational Support* Dan *Job Satisfaction* Terhadap *Job Burnout* Dengan *Psychological Capital* Sebagai Variabel Mediasi Pada Tenaga Kesehatan Puskesmas Ngujung.**”

B. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya pelebaran pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan peneliti akan tercapai Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada tenaga kesehatan di Puskesmas Ngujung.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Organizational Support*, *Job Satisfaction* sebagai variabel independen, *Job Burnout* sebagai variabel dependen, dan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Psychological Capital* pada tenaga kesehatan?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Psychological Capital* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?
3. Apakah *Psychological Capital* berpengaruh terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?
4. Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Job Burnout* pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?
6. Apakah *Organizational Support* berpengaruh terhadap *Job Burnout* melalui *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?

7. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Job Burnout* melalui *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

Mengacu pada rumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Organizational Support*, *Job Satisfaction* terhadap *Job Burnout* dengan *Psychological Capital* sebagai variabel mediasi pada tenaga kesehatan Puskesmas Ngujung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan perilaku organisasi yang berkaitan dengan *Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout*. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas topik serupa.

2. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pemahaman mengenai hubungan antara *Organizational Support*, *Job Satisfaction*, *Psychological Capital*, dan *Job Burnout*.

3. Bagi Objek Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Puskesmas Ngujung dalam meningkatkan dukungan organisasi, kepuasan kerja, serta mengembangkan *Psychological Capital* tenaga kesehatan guna mengurangi tingkat *Job Burnout* sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

4. Bagi Instuisi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi karya ilmiah dan referensi di lingkungan Universitas PGRI Madiun, Khususnya program studi Manajemen. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan kajian dan sumber informasi bagi civitas akademik dalam pengembangan penelitian selanjutnya.