Burnout Ditinjau dari *Big Five Personality Traits* pada Pegawai Puskemas

Fadhila A. Husain[1]
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Lenny Syamsuddin[2]
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Muhammad Mursyid[3]
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Gorontalo
E-mail: fadhilahusain04@gmail.com[1], lennysyamsuddin11@gmail.com[2] , mursyid@umgo.ac.id[3]

Abstract

High work demands among public health center employees and the scarcity of research on the Big Five Personality Traits and burnout within Indonesian primary healthcare motivated this study. The objective was to examine the relationship between the Big Five Personality Traits and burnout among employees at Telaga Public Health Center, Gorontalo Regency. A quantitative correlational design was utilized. The research population included 83 employees selected through total sampling, with a final sample of 62 respondents. Data collection employed the Big Five Inventory (BFI) and the Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI), and analysis was conducted using the Pearson Product-Moment correlation test in Jamovi. Results indicated a significant negative relationship between conscientiousness and burnout (r = - 0.314; p = 0.013), with weak correlation strength. A significant positive relationship observed between neuroticism and burnout (r = 0.37; p = 0.003) with weak-to-moderate correlation. Extraversion, agreeableness, openness to experience did not demonstrate significant relationships with bumout (p > 0.05). These findings suggest that personality characteristics influence employee burnout levels and may inform strategies to prevent and manage burnout in healthcare settings. The study may serve as a reference for developing national-level mental health initiatives for public health center employees.

Keywords: *Big Five Personality Traits, burnout, public health center employees*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tuntutan kerja pegawai puskesmas serta masih terbatasnya penelitian mengenai Big Five Personality Traits dan burnout pada konteks pelayanan kesehatan primer di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Big Five Personality Traits dan burnout pada pegawai Puskesmas Telaga Kabupaten Gorontalo. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional. Populasi penelitian berjumlah 83 pegawai dengan teknik total sampling, namun sampel akhir yang digunakan sebanyak 62 responden. Data dikumpulkan menggunakan skala Big Five Inventory (BFI) dan Maslach-Trisni Burnout Inventory (M-TBI), kemudian dianalisis menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan aplikasi Jamovi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara conscientiousness dan burnout (r = -0,314; p = 0,013) dengan kekuatan hubungan lemah. Selain itu, terdapat hubungan positif yang signifikan antara neuroticism dan burnout (r = 0,370; p = 0,003) dengan kekuatan hubungan lemah hingga sedang. Sementara itu,

dimensi extraversion, agreeableness, dan openness to experience tidak menunjukkan hubungan yang signifikan dengan burnout (p > 0,05). Temuan ini menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian berperan dalam memengaruhi tingkat burnout pegawai, sehingga dapat menjadi dasar dalam upaya pencegahan dan pengelolaan burnout di lingkungan pelayanan kesehatan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi pengembangan kesehatan mental pegawai di puskesmas secara nasional.
Kata kunci: *Big Five Personality Traits, burnout, pegawai puskesmas*

Copyright © 2023. Nama Penulis. All Right Reserved
Submitted: 20xx-06-30 | **Revised: 20xx-06-30** | **Accepted: 20xx-06-30** | **Published: 20xx-06-30**

Pendahuluan

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan layanan kesehatan dasar bagi masyarakat. Oleh karena itu, puskesmas dituntut untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan agar mampu memenuhi kebutuhan masyarakat sekaligus mendukung pengembangan organisasi secara berkelanjutan (Saputra et al., 2024). Dalam lingkungan pelayanan kesehatan, terutama pada pegawai puskesmas, beban kerja yang dihadapi cenderung lebih tinggi karena tenaga kesehatan berinteraksi secara intensif dengan masyarakat serta bertanggung jawab terhadap penyelenggaraan layanan kesehatan yang berkualitas. Selain memberikan pelayanan kesehatan di dalam fasilitas, pegawai puskesmas juga terlibat dalam berbagai kegiatan di luar puskesmas seperti penyuluhan kepada masyarakat. Kondisi tersebut menyebabkan pegawai puskesmas rentan mengalami tekanan psikologis akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nazar & Kurnia, 2025).

Tekanan kerja yang tinggi tidak hanya bersifat konseptual, tetapi juga berdampak nyata pada kesehatan mental pekerja. Menurut laporan *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023, terdapat sekitar 875 ribu pekerja yang mengalami stres, depresi, atau kecemasan yang berkaitan dengan pekerjaan, yang berdampak pada hilangnya sekitar 17,1 juta hari kerja akibat gangguan tersebut. Salah satu bentuk stres kerja yang banyak ditemukan di lingkungan kerja adalah *burnout* (Santoso et al., 2025).

Aziz dan Ong (2024) menemukan bahwa fenomena *burnout* di kalangan pekerja di Asia Tenggara semakin mengkhawatirkan, di mana 62,91% pekerja mengalami tingkat *burnout* tinggi hingga sangat tinggi. Berdasarkan bibliografi yang dihimpun oleh Kleiber dan Ensman dan mencakup 2.496 publikasi tentang *burnout* di Eropa, profesi yang paling banyak mengalami *burnout* adalah tenaga

kesehatan dan pekerja sosial dengan persentase sebesar 90%. Selanjutnya, *burnout* ditemukan pada 43% pekerja administrasi dan manajemen, 32% tenaga pendidik, pekerja yang bergerak di sektor hukum dan kepolisian tercatat sebesar 4%, sementara kelompok profesi lain hanya mencapai 2% (Wirati et al., 2020). Di Indonesia sendiri, Kementerian Kesehatan RI tahun 2023 menyebutkan bahwa sekitar 83% pekerja mengalami gejala *burnout* sehingga *burnout* telah menjadi isu kesehatan masyarakat yang serius (Pertamina, 2025).

Burnout diartikan sebagai kondisi emosional negatif yang muncul akibat paparan stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), sikap sinis terhadap pekerjaan (*cynicism*), serta rendahnya perasaan pencapaian diri dalam pekerjaan (*reduced professional efficacy*) (Maslach et al., 1996). Keberadaan *burnout* dapat berdampak luas terhadap keberlangsungan organisasi maupun kesejahteraan individu. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kualitas kinerja, mengurangi keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, serta memunculkan berbagai perilaku kerja yang kurang adaptif sehingga produktivitas menjadi tidak optimal (Schultz & Schultz, 2016). Pada konteks pelayanan kesehatan, *burnout* tidak hanya dirasakan oleh tenaga kesehatan, tetapi juga dapat dirasakan oleh tenaga non-kesehatan seperti staf administrasi yang turut mendukung operasional pelayanan kesehatan di puskesmas (Azizah et al., 2024).

Seiring berkembangnya kajian mengenai *burnout*, kajian-kajian psikologi kerja menunjukkan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah karakteristik individu berupa kepribadian (Maslach et al., 2001). Dalam kajian psikologi kepribadian, *Big Five Personality Traits* merupakan salah satu model yang sering digunakan untuk menjelaskan perbedaan karakteristik antarindividu.

Menurut John & Srivastava (1999) *Big Five Personality Traits* terdiri atas lima dimensi utama, yaitu *neuroticism, extraversion, agreeableness, conscientiousness,* dan *openness to experience*. *Neuroticism* berkaitan dengan kestabilan emosi individu dalam menghadapi tekanan, sedangkan *extraversion* menggambarkan kecenderungan individu untuk aktif berinteraksi dengan lingkungan sosial. *Agreeableness* merefleksikan sikap kooperatif dan kecenderungan menjaga hubungan harmonis dengan orang lain. *Conscientiousness* berkaitan dengan kemampuan mengatur diri, kedisiplinan, dan orientasi pada pencapaian tujuan. Sementara itu, *openness to experience* menggambarkan keterbukaan individu terhadap ide, pengalaman, dan pengetahuan baru.

Berbagai penelitian internasional telah menunjukkan adanya hubungan antara *Big Five Personality Traits* dengan *burnout*. Wang et al. (2024) pada tenaga medis di Tiongkok menemukan *neuroticism* memiliki hubungan positif dengan *burnout*, sedangkan *conscientiousness* memiliki hubungan negatif dengan *burnout*. Penelitian Zastrow et al. (2025) pada dokter residen ortopedi juga menunjukkan bahwa *neuroticism* berhubungan positif dengan stres, *emotional exhaustion*, dan *depersonalization*

Penelitian di Indonesia menunjukkan hasil yang relatif serupa. Kastanya et al. (2022) menemukan bahwa *neuroticism* dan *openness to experience* memiliki hubungan positif dengan *burnout* pada karyawan yang menjalankan sistem kerja dari rumah selama masa pandemi Covid-19. Penelitian Zikrinawati et al. (2025) pada tenaga pendidik perempuan menunjukkan bahwa *Big Five Personality* secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, dengan *conscientiousness* sebagai dimensi yang paling berpengaruh dalam menurunkan *burnout*.

Meskipun penelitian yang mengkaji hubungan *Big Five Personality Traits* dan *burnout* telah banyak dilakukan, sebagian besar penelitian sebelumnya masih berfokus pada konteks rumah sakit, institusi pendidikan, atau profesi tertentu seperti dokter dan perawat. Kajian yang secara khusus dilakukan pada konteks puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya juga cenderung berfokus pada satu jenis profesi tertentu tanpa melibatkan tenaga non-kesehatan yang turut berperan dalam sistem pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan karena melibatkan pegawai puskesmas secara lebih menyeluruh, baik tenaga kesehatan maupun tenaga administrasi, dalam satu sistem pelayanan kesehatan primer.

Selain itu, penelitian terdahulu juga lebih banyak menyoroti dimensi tertentu dari *Big Five Personality Traits*, khususnya *neuroticism*, sehingga belum sepenuhnya memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan seluruh dimensi *Big Five Personality Traits* dengan *burnout* dalam konteks pelayanan kesehatan primer. Penelitian ini mencoba mengkaji hubungan antara seluruh dimensi *Big Five Personality Traits* dengan *burnout* pada pegawai puskesmas sehingga diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai karakteristik kepribadian yang berkaitan dengan *burnout* pada lingkungan kerja pelayanan kesehatan tingkat pertama.

Fenomena yang berkaitan dengan *burnout* juga ditemukan pada pegawai di Puskesmas Telaga, Kabupaten Gorontalo berdasarkan hasil observasi awal pada tanggal 31 Maret 2026. Berdasarkan informasi yang diperoleh, pegawai puskesmas

tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan di dalam fasilitas, tetapi juga terlibat dalam berbagai kegiatan di luar puskesmas seperti penyuluhan kepada masyarakat. Selain itu, jumlah kunjungan pasien setiap harinya tergolong cukup tinggi, yaitu berkisar antara 50 hingga 80 pasien per hari. Bahkan, dalam kondisi tertentu jumlah kunjungan pasien dapat mencapai sekitar 400 pasien dalam satu minggu. Tingginya jumlah kunjungan pasien serta adanya tuntutan kegiatan di dalam dan luar puskesmas menunjukkan adanya beban kerja yang cukup besar bagi pegawai, yang berpotensi menimbulkan *burnout* apabila tidak dikelola dengan baik.

Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk menganalisis keterkaitan dimensi *Big Five Personality Traits*, yaitu *extraversion, agreeableness, conscientiousness, neuroticism,* dan *openness to experience* dengan *burnout* pada pegawai puskesmas. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian psikologi kerja, khususnya terkait karakteristik kepribadian dan *burnout* pada lingkungan pelayanan kesehatan primer. Adapun hipotesis penelitian adalah terdapat hubungan antara dimensi *Big Five Personality Traits* dengan *burnout* pada pegawai puskesmas.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional untuk mengetahui hubungan *Big Five Personality Traits* dengan *burnout* pada pegawai puskesmas. Penelitian dilaksanakan di Puskesmas Telaga Kabupaten Gorontalo pada Maret 2026. Populasi penelitian berjumlah 83 pegawai puskesmas yang terdiri atas tenaga kesehatan dan tenaga non-kesehatan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*, namun sampel akhir yang memenuhi kriteria penelitian dan bersedia menjadi responden sebanyak 62 orang. Karakteristik subjek penelitian disajikan pada tabel 1.

Tabel 1
Karakteristik Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase%
Jenis Kelamin		
Perempuan	53	85,5%
Laki-laki	9	14,5%
Jabatan		
Tenaga Kesehatan	51	82,3%
Non-Kesehatan	11	17,7%
Usia		
≤ 30 tahun	41	66,1%
31-40 tahun	16	25,8%
> 40 tahun	5	8,1%
Lama Bekerja		
≤ 5 tahun	50	80,6%
6-10 tahun	7	11,3%
> 10 tahun	5	8,1%
Total	**62**	**100%**

Instrumen *Big Five Personality Traits* menggunakan skala BFI yang dikembangkan oleh Ramdhani (2012) dan telah dimodifikasi dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Skala BFI terdiri dari 44 aitem dan pada skala ini peneliti menggunakan model skala *Likert* 4 poin, dengan rentang jawaban dari 1 (sangat tidak setuju) sampai 4 (sangat setuju) untuk pernyataan *favorable,* sedangkan pernyataan *unfavorable* diberi skor sebaliknya.

Instrumen *Burnout* menggunakan skala M-TBI (*The Maslach-Trisni Burnout Inventory*) yang didasarkan dari skala MBI (*Maslach Burnout Inventory*) yang kemudian dikembangkan oleh Widhianingtanti & Luijtelaar (2022) dan telah dimodifikasi dan diadaptasi ke Bahasa Indonesia. Skala M-TBI terdiri dari 22 aitem dan memiliki 4 poin alternatif jawaban yaitu tidak pernah dengan skor 1, jarang dengan skor 2, sering dengan skor 3, sangat sering dengan skor 4.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini merupakan skala baku yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya dan telah melalui uji validitas. Skala M-TBI telah diuji menggunakan *Exploratory Factor Analysis* (EFA) dengan nilai KMO sebesar 0,931 dan uji Bartlett yang signifikan ($p < 0,001$), sehingga dinyatakan layak mengukur konstruk *burnout*. Sementara itu, validitas skala *Big Five Personality* diuji menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) oleh Ramdhani (2012).

Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis statistic deskriptif, uji normalitas, dan uji korelasi dengan bantuan *software* Jamovi.

Hasil

Tabel 2
Analisis Deskriptif

Variabel	Min	Max	Mean	Std.Dev
Burnout	27	52	37.5	5.56
Extraversion	14	30	21.6	3.97
Agreeableness	21	34	29.5	2.57
Conscientiousness	19	36	27.9	3.50
Neuroticism	9	26	18.1	3.11
Openness to Experience	20	35	25.6	3.55

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, diperoleh bahwa variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 37,5 dengan standar deviasi sebesar 5,56, nilai minimum sebesar 27, dan nilai maksimum sebesar 52. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat variasi tingkat *burnout* di antara responden penelitian.

Pada variabel *Big Five Personality Traits*, masing-masing dimensi menunjukkan nilai rata-rata yang berbeda. Dimensi *agreeableness* memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu sebesar 29,5, diikuti oleh *conscientiousness* sebesar 27,9, *openness to experience* sebesar 25,6, *extraversion* sebesar 21,6, dan *neuroticism* sebesar 18,1.

Tabel 3
Kategorisasi Variabel *Big Five Personality Traits*

Kategorisasi	Jumlah	Presentase (%)
Extraversion		
Rendah	11	17,7%
Sedang	42	67,7%
Tinggi	9	14,5%
	Total	**100%**
Agreeableness		
Rendah	7	11,3%
Sedang	51	82,3%
Tinggi	4	6,5%
	Total	**100%**
Conscientiousness		
Rendah	8	12,9%
Sedang	48	77,4%

Tinggi	6	9,7%
	Total	**100%**
Neuroticism		
Rendah	8	12,9%
Sedang	46	74,2%
Tinggi	8	12,9%
	Total	**100%**
Opennes to Experience		
Rendah	14	22,6%
Sedang	41	66,1%
Tinggi	7	11,3%
	Total	**100%**

Hasil analisis *Big Five Personality Traits*, menunjukkan bahwa dimensi *extraversion* didominasi oleh responden yang termasuk dalam kategori sedang yaitu berjumlah 42 orang (67,7%), kemudian kategori rendah sebanyak 11 orang (17,7%), dan kategori tinggi sebanyak 9 orang (14,5%). Pada dimensi *agreeableness*, mayoritas responden juga berada pada kategori sedang sebanyak 51 orang (82,3%), sedangkan kategori rendah sebanyak 7 orang (11,3%) dan kategori tinggi sebanyak 4 orang (6,5%).

Pada dimensi *conscientiousness*, mayoritas responden termasuk dalam kategori sedang dengan jumlah 48 orang (77,4%). Sementara itu, kategori rendah ditemukan pada 8 responden (12,9%) dan kategori tinggi pada 6 responden (9,7%). Pada dimensi *neuroticism*, sebagian besar responden juga berada pada kategori sedang, yaitu sebanyak 46 orang (74,2%), sedangkan kategori rendah dan tinggi masing-masing berjumlah 8 orang (12,9%).

Hasil yang serupa terlihat pada dimensi *openness to experience*. Sebanyak 41 responden (66,1%) berada pada kategori sedang, sementara 14 responden (22,6%) termasuk kategori rendah dan 7 responden (11,3%) berada pada kategori tinggi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki kecenderungan kepribadian pada kategori sedang di seluruh dimensi *Big Five Personality Traits*

Tabel 4
Kategorisasi Variabel *Burnout*

Burnout	**Jumlah**	**Presentase (%)**
Rendah	9	14,5%
Sedang	43	69,4%
Tinggi	10	16,1%

Total	**62**	**100%**

Berdasarkan hasil kategorisasi tingkat *burnout*, diperoleh bahwa sebagian besar responden berada pada kategori sedang yaitu sebanyak 43 orang (69,4%). Selanjutnya, distribusi responden pada kategori tinggi mencapai 10 orang (16,1%), sementara kategori rendah berjumlah 9 orang (14,5%).

Tabel 5
Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Metode	Statistic	P	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov	0,115	0,361	Normal

Pengujian normalitas menghasilkan nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,361 yang melebihi nilai α sebesar 0,05. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa distribusi data penelitian berada dalam kategori normal.

Tabel 6
Uji Korelasi *Pearson Product Moment*

Variabel	ϱ (rho)	p-value	Keterangan
Burnout – Extraversion	-0,227	0,076	Tidak signifikan
Burnout - Agreeableness	-0,178	0,167	Tidak signifikan
Burnout - Conscientiousness	-0,314	0,013	Signifikan Negatif
Burnout - Neuroticism	0,370	0,003	Signifikan Positif
Burnout - Openness	-0,067	0,606	Tidak signifikan

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh bahwa hubungan antara *burnout* dengan dimensi *extraversion* memiliki nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,227 dengan nilai signifikansi sebesar 0,076 (p > 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara *extraversion* dan *burnout*, dengan kekuatan hubungan yang tergolong lemah dan arah negatif. Pada dimensi *agreeableness*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,178 dengan nilai signifikansi sebesar 0,167 (p > 0,05), sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Kekuatan hubungan tergolong sangat lemah dengan arah negatif. Selanjutnya, pada dimensi *conscientiousness* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,314 dengan nilai signifikansi sebesar 0,013 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara *conscientiousness* dan *burnout*, dengan kekuatan hubungan yang tergolong lemah.

Pada dimensi *neuroticism*, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r = 0,370 dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 (p < 0,05). Hal ini menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara *neuroticism* dan *burnout*, dengan kekuatan

hubungan yang tergolong lemah hingga sedang. Sementara itu, pada dimensi *openness to experience* diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar r = -0,067 dengan nilai signifikansi sebesar 0,606 (p > 0,05), sehingga tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Kekuatan hubungan tergolong sangat lemah dengan arah negatif.

Dengan demikian, dari kelima dimensi *Big Five Personality Traits*, hanya dimensi *conscientiousness* dan *neuroticism* yang menunjukkan hubungan yang signifikan dengan *burnout*. Dimensi *neuroticism* memiliki kekuatan hubungan paling besar dibandingkan dimensi lainnya, meskipun masih berada pada kategori lemah hingga sedang.

Pembahasan

Gambaran *Burnout* Pada Pegawai

Distribusi skor *burnout* memperlihatkan bahwa sebagian besar pegawai Puskesmas Telaga berada pada tingkat moderat. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah mengalami tekanan kerja, namun masih berada pada taraf yang dapat dikendalikan dan belum mencapai tingkat kelelahan kerja yang berat. Mayoritas pegawai berada pada usia ≤ 30 tahun dan memiliki masa kerja ≤ 5 tahun sehingga masih dalam proses penyesuaian terhadap tuntutan pekerjaan. Pada fase ini, individu cenderung mulai merasakan tekanan kerja, namun belum sepenuhnya mengalami kelelahan berat karena masih mempunyai energi dan semangat dalam kerja yang relatif tinggi. Kondisi tersebut sejalan dengan Teori *Job Demands-Resources* (JD-R) Model dari Bakker dan Demerouti (2007) yang menyatakan bahwa *burnout* muncul ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki untuk mengatasinya.

Burnout tidak hanya dialami oleh pegawai dengan masa kerja yang relatif baru, tetapi juga dapat dialami oleh pegawai dengan masa kerja yang lebih lama akibat akumulasi tekanan kerja dalam jangka panjang. Namun, pegawai yang lebih senior umumnya telah memiliki pengalaman kerja, keterampilan, serta strategi *coping* yang lebih baik dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan teori coping yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menjelaskan bahwa kemampuan individu dalam menghadapi stres berkembang seiring bertambahnya pengalaman hidup dan pengalaman kerja. Strategi *coping* tersebut dapat berupa kemampuan mengatur prioritas kerja, menyelesaikan masalah secara langsung (*problem-focused coping*), mengendalikan emosi (*emotion-focused coping*), serta memanfaatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun atasan. Pengalaman kerja yang lebih lama membantu individu menjadi lebih tenang,

realistis, dan mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan pekerjaan, sehingga risiko *burnout* cenderung lebih rendah.

Dominasi tenaga kesehatan dalam penelitian ini juga berkontribusi terhadap munculnya *burnout* pada tingkat sedang. Tenaga kesehatan memiliki tuntutan kerja yang cukup tinggi, seperti memberikan pelayanan langsung kepada pasien serta melaksanakan kegiatan pelayanan kesehatan di luar gedung. Selain itu, jumlah kunjungan pasien yang cukup tinggi menunjukkan adanya tekanan kerja yang dapat memicu kelelahan emosional secara bertahap. Menurut Maslach et al. (2001), kondisi tersebut berkaitan dengan *emotional exhaustion*, yaitu kelelahan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang berlangsung terus-menerus. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor beban kerja (*work overload*) yang tinggi, di dalam maupun di luar gedung, sehingga memicu tekanan kerja yang berkelanjutan. Namun, hubungan sosial di tempat kerja (*community*) yang cukup baik dapat membantu pegawai menghadapi tekanan kerja sehingga *burnout* tidak berkembang menjadi lebih tinggi (Maslach & Leiter, 1997).

Hal ini sejalan dengan penelitian Wang et al. (2024) yaitu *burnout* pada tenaga kesehatan dipengaruhi oleh faktor individu serta tekanan kerja, serta penelitian Zhang et al. (2024) yang menemukan adanya perbedaan tingkat *burnout* berdasarkan karakteristik individu. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa *burnout* pada pegawai puskesmas dipengaruhi oleh interaksi antara beban kerja dan karakteristik personal individu.

Gambaran *Big Five Personality Traits* Pada Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum pegawai Puskesmas Telaga memiliki kecenderungan kepribadian pada kategori sedang di seluruh dimensi *Big Five Personality Traits*. Kondisi ini menggambarkan bahwa karakteristik kepribadian pegawai cenderung berada pada tingkat yang seimbang, tidak terlalu dominan maupun terlalu rendah pada masing-masing dimensi. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki fleksibilitas dalam berpikir, merasakan, dan berperilaku dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan.

Kondisi kepribadian yang berada pada kategori sedang ini tidak terlepas dari pengaruh berbagai faktor pembentuk kepribadian. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Sari (2023), kepribadian individu dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Dalam konteks penelitian ini, lingkungan kerja di puskesmas yang menuntut keseimbangan antara pelayanan, kerja sama tim, serta kepatuhan terhadap prosedur turut membentuk karakteristik kepribadian pegawai menjadi

lebih moderat. Selain itu, faktor internal seperti kemampuan mengelola emosi, kepercayaan diri, serta pengalaman individu juga berperan dalam membentuk kecenderungan kepribadian tersebut.

Jika dikaitkan dengan karakteristik responden, mayoritas pegawai yang berada pada usia muda dan memiliki masa kerja relatif singkat menunjukkan bahwa mereka masih berada dalam tahap penyesuaian dan pengembangan diri. Pada tahap ini, individu cenderung belum menunjukkan karakteristik kepribadian yang sangat dominan, sehingga berada pada tingkat sedang. Selain itu, dominasi tenaga kesehatan dalam penelitian ini juga berperan dalam membentuk pola kepribadian, karena pekerjaan di bidang kesehatan menuntut keseimbangan antara empati, tanggung jawab, serta pengendalian emosi.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya. Penelitian oleh Zhang et al. (2024) menunjukkan bahwa tenaga kesehatan memiliki variasi profil kepribadian, seperti *resilient* dan *ordinary*, yang mencerminkan kemampuan individu dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian tidak selalu berada pada tingkat ekstrem, melainkan dapat berada pada kondisi yang lebih adaptif. Selain itu, Angelini (2023) dalam studi literatur juga menjelaskan bahwa dimensi *Big Five Personality* berperan dalam menjelaskan bagaimana individu merespons tekanan kerja, yang menunjukkan bahwa kepribadian terbentuk melalui interaksi antara karakteristik individu dan lingkungan kerja. Dengan demikian, gambaran *Big Five Personality Traits* yang berada pada kategori sedang pada pegawai Puskesmas Telaga menunjukkan bahwa kepribadian pegawai terbentuk melalui interaksi antara faktor individu dan lingkungan kerja.

Hubungan *Big Five Personality Traits* dengan *Burnout*

Secara teoritis, kepribadian merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi munculnya *burnout* (Maslach et al., 2001). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya variasi karakteristik kepribadian pada pegawai, yang berpotensi memengaruhi tingkat *burnout* yang dialami.

1. **Hubungan *Extraversion* dengan *Burnout***

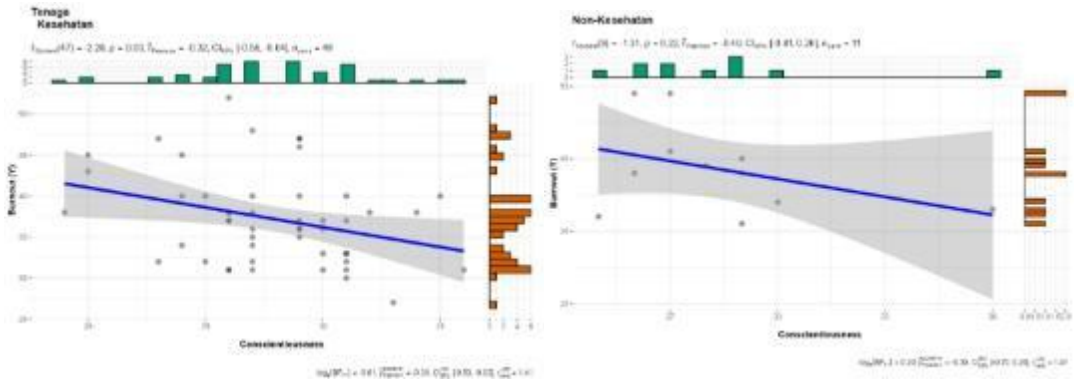
Secara teoritis, individu dengan *extraversion* tinggi cenderung aktif, energik, dan mudah menjalin hubungan sosial (John & Srivastava, 1999). Karakteristik tersebut memungkinkan individu memperoleh dukungan sosial yang lebih baik di lingkungan kerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, pengaruh *extraversion* terhadap *burnout* belum cukup kuat karena tuntutan kerja di puskesmas lebih didominasi oleh faktor situasional seperti beban kerja dan tekanan pelayanan

(Maslach & Leiter, 1997). Temuan yang diperoleh sejalan dengan penelitian Kastanya et al. (2022) yang menunjukkan bahwa *extraversion* tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan *burnout*.

2. Hubungan *Agreeableness* dengan *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *agreeableness* tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan *burnout* pada pegawai Puskesmas Telaga. Meskipun demikian, arah hubungan yang negatif mengindikasikan bahwa individu dengan tingkat *agreeableness* yang lebih tinggi cenderung memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah, walaupun hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dianggap bermakna secara statistik. Individu dengan *agreeableness* tinggi cenderung kooperatif, empatik, dan mampu menjaga hubungan interpersonal yang baik (John & Srivastava, 1999). Namun, karakteristik tersebut tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Hasil penelitian ini mendukung temuan Kastanya et al. (2022) serta Angelini (2023) yang menyatakan bahwa *agreeableness* cenderung memiliki hubungan negatif dengan *burnout*, namun pengaruhnya tidak sekuat dimensi kepribadian lainnya.

3. Hubungan *Conscientiousness* dengan *Burnout*



Gambar 1. *Scatter plot* hubungan *conscientiousness* dengan *burnout*

Berdasarkan *scatter plot* yang dibedakan berdasarkan jabatan, terlihat bahwa hubungan antara *conscientiousness* dan *burnout* menunjukkan pola yang berbeda antara tenaga kesehatan dan non-kesehatan.

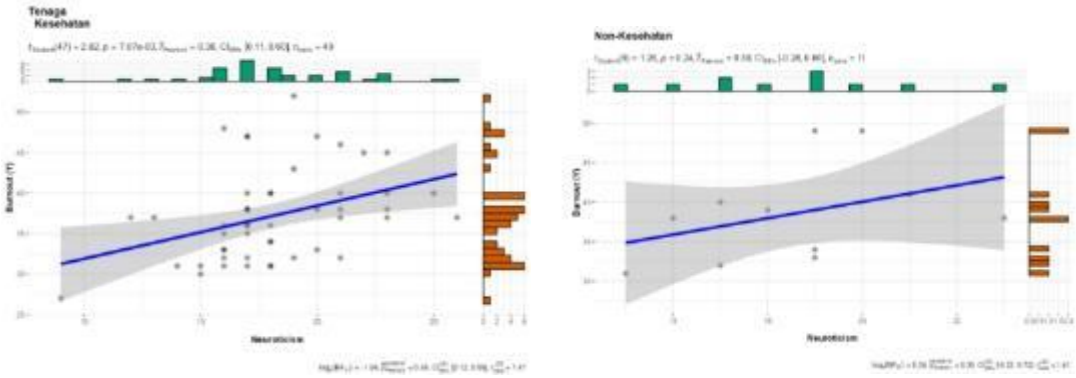
Pada kelompok tenaga kesehatan, terlihat adanya kecenderungan hubungan negatif yang lebih jelas antara *conscientiousness* dan *burnout*, di mana semakin tinggi *conscientiousness*, maka tingkat *burnout* cenderung menurun. Hal ini menunjukkan bahwa pada tenaga kesehatan, kemampuan untuk bekerja secara terorganisir, disiplin, dan bertanggung jawab berperan penting dalam mengurangi kelelahan kerja. Kondisi ini dapat dipahami karena tenaga kesehatan berhadapan langsung dengan pasien, memiliki beban kerja tinggi, serta tuntutan pelayanan yang

kompleks, sehingga membutuhkan kemampuan pengelolaan kerja yang baik untuk mencegah *burnout*.

Sebaliknya, pada kelompok non-kesehatan, hubungan antara *conscientiousness* dan *burnout* juga menunjukkan arah negatif, namun tidak sekuat pada tenaga kesehatan. Hal ini terlihat dari sebaran data yang lebih terbatas serta jumlah responden yang relatif sedikit. Kondisi ini menunjukkan bahwa pada tenaga non-kesehatan, pengaruh *conscientiousness* terhadap *burnout* tidak terlalu dominan, kemungkinan karena beban kerja yang berbeda serta tidak secara langsung terlibat dalam pelayanan pasien.

Perbedaan ini mengindikasikan bahwa peran *conscientiousness* dalam menurunkan *burnout* lebih terasa pada pekerjaan dengan tingkat tuntutan tinggi, seperti pada tenaga kesehatan. Hal ini sejalan dengan penelitian Wang et al. (2024) yang menyatakan bahwa *conscientiousness* berperan sebagai faktor pelindung terhadap *burnout*, khususnya pada tenaga medis. Selain itu, Zikrinawati et al. (2025) juga menunjukkan bahwa *conscientiousness* berkontribusi dalam menurunkan *burnout* melalui kemampuan individu dalam mengatur pekerjaan dan tanggung jawab.

4. Hubungan *Neuroticism* dengan *Burnout*



Gambar 2. *Scatter plot* hubungan *neuroticism* dengan *burnout*

Berdasarkan *scatter plot* yang dibedakan berdasarkan jabatan, terlihat bahwa hubungan antara *neuroticism* dan *burnout* menunjukkan pola yang relatif konsisten pada kedua kelompok, yaitu tenaga kesehatan dan non-kesehatan, meskipun dengan kekuatan yang berbeda.

Pada kelompok tenaga kesehatan, terlihat adanya kecenderungan hubungan positif yang cukup jelas, di mana semakin tinggi *neuroticism*, maka tingkat *burnout* juga semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa individu yang memiliki kecenderungan emosi negatif seperti mudah cemas, tegang, dan kurang stabil secara emosional lebih rentan mengalami kelelahan kerja. Kondisi tersebut menjadi lebih kuat pada tenaga kesehatan karena pekerjaan di bidang pelayanan kesehatan tidak

hanya menuntut kemampuan teknis, tetapi juga keterlibatan emosional yang tinggi dalam menghadapi pasien. Berbeda dengan pekerjaan pada perusahaan umumnya yang lebih berfokus pada target kerja atau administrasi, tenaga kesehatan harus menghadapi tekanan pelayanan secara langsung, menjaga empati terhadap pasien, serta mengambil keputusan dalam situasi kerja yang penuh tuntutan. Menurut teori *burnout* dari Maslach et al. (2001), pekerjaan dengan tuntutan emosional tinggi lebih rentan menimbulkan *emotional exhaustion*, terutama pada individu dengan kondisi emosional yang kurang stabil. Oleh karena itu, individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung lebih mudah mengalami stres dan *burnout* dalam lingkungan kerja pelayanan kesehatan.

Sementara itu, pada kelompok non-kesehatan, hubungan antara *neuroticism* dan *burnout* juga menunjukkan arah positif, namun tidak signifikan dan cenderung lebih lemah. Hal ini dapat disebabkan oleh jumlah responden yang relatif sedikit serta variasi data yang terbatas. Selain itu, tuntutan kerja pada tenaga non-kesehatan yang tidak berhadapan langsung dengan pasien kemungkinan membuat tekanan emosional yang dirasakan tidak seintens tenaga kesehatan.

Perbedaan ini menunjukkan bahwa pengaruh *neuroticism* terhadap *burnout* lebih kuat pada pekerjaan dengan tuntutan emosional tinggi. Individu dengan *neuroticism* tinggi cenderung lebih mudah merespons tekanan kerja secara negatif, sehingga lebih rentan mengalami stres berkepanjangan yang berujung pada *burnout*.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Wang et al. (2024) yang menyatakan bahwa *neuroticism* merupakan dimensi kepribadian yang paling kuat berhubungan dengan *burnout*. Selain itu, penelitian oleh Zastrow et al. (2025) dan Choi et al. (2025) sama-sama menemukan bahwa *neuroticism* berkorelasi positif dengan *emotional exhaustion* dan *depersonalization*. Kemudian, Angelini (2023) juga menegaskan bahwa *neuroticism* merupakan prediktor paling konsisten terhadap *burnout* dibandingkan dimensi kepribadian lainnya.

5. Hubungan *Openness to Experience* dengan *Burnout*

Individu dengan *openness* tinggi cenderung kreatif, fleksibel, dan terbuka terhadap pengalaman baru (John & Srivastava, 1999). Namun, karakteristik tersebut pada penelitian ini tidak secara langsung berkaitan dengan kemampuan individu dalam mengelola tekanan kerja. Dalam konteks puskesmas, pekerjaan cenderung mengikuti prosedur dan standar pelayanan yang telah ditetapkan sehingga keterbukaan terhadap pengalaman baru menjadi kurang relevan terhadap munculnya *burnout*. Hasil ini mendukung penelitian Kastanya et al. (2022) yang menunjukkan bahwa hubungan *openness to experience* dengan *burnout* cenderung tidak signifikan.

Kesimpulan

Secara umum, pegawai Puskesmas Telaga menunjukkan tingkat *burnout* yang masih berada pada taraf moderat. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa tekanan kerja telah dirasakan oleh sebagian pegawai, namun belum berkembang menjadi kelelahan kerja yang berat. Dari lima dimensi *Big Five Personality Traits*, *agreeableness* memiliki nilai rata-rata tertinggi, sedangkan *neuroticism* menunjukkan nilai rata-rata terendah. Temuan ini menggambarkan bahwa pegawai cenderung memiliki karakter yang kooperatif, mampu bekerja sama dengan baik, dan relatif stabil secara emosional. Hasil pengujian hipotesis memperlihatkan bahwa *conscientiousness* dan *neuroticism* merupakan dua dimensi kepribadian yang berhubungan dengan *burnout*. *Conscientiousness* berkorelasi negatif dengan *burnout*, yang menunjukkan bahwa individu yang lebih terorganisir, disiplin, dan bertanggung jawab cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah. Sebaliknya, *neuroticism* berkorelasi positif dengan *burnout*, sehingga individu yang lebih rentan terhadap emosi negatif memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami kelelahan kerja. Adapun *extraversion, agreeableness,* dan *openness to experience* tidak menunjukkan hubungan yang bermakna dengan *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian, Puskesmas diharapkan dapat lebih memperhatikan kondisi psikologis pegawai melalui pengelolaan beban kerja, pemberian dukungan sosial di lingkungan kerja, serta pelatihan manajemen stres guna membantu pegawai dalam menghadapi tekanan kerja dan meminimalisir *burnout*. Pegawai juga diharapkan dapat lebih mengenali karakteristik kepribadian yang dimiliki, khususnya terkait kecenderungan *neuroticism*, sehingga dapat mengembangkan kemampuan dalam mengelola stres kerja secara lebih adaptif. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji faktor lain yang berpotensi memengaruhi *burnout*, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi, serta menggunakan cakupan sampel yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih baik.

Referensi

Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. *BMC Psychology*, *11*(49), 2–35. https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y

Aziz, A. F. A., & Ong, T. (2024). Prevalence and associated factors of burnout among working adults in Southeast Asia : results from a public health assessment. *Front. Public Health*, *12:1326227*. https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1326227

Azizah, E. N., Kistyanto, A., & Witjaksono, A. D. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Simolawang Dengan Kelelahan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Moderasi. *Edunomika*, *08*(03), 1–12.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309–328. https://doi.org/10.1108/02683940710733115

Choi, S., Park, S., & Lee, A. (2025). Associations Between Big Five Personality Traits and Burnout Among Secondary Physical Education Teachers in South Korea. *Behavioral Sciences*, *15*(1499), 1–16. https://doi.org/10.3390/bs15111499

John, O. P., & Srivastava, S. (1999). The Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Theoretical Perspectives. In *L. A. Pervin, & O. P. John (Eds.), Handbook of Personality: Theory and Research* (2nd ed., pp. 102–138). Guilford Press.

Kastanya, L., Lakshmi, P. A. V., & Cuangganatha, S. (2022). Kepribadian (Big Five Personality) dan Burnout Pada Karyawan Bekerja dari Rumah (Working From Home/WFH) Era Pandemi Covid-19. *Psikodimensia Kajian Ilmiah Psikologi*, *21*(2), 187–197. https://doi.org/10.24167/psidim.v21i2.4605

Kemnaker. (2024). *Stress Pengaruhi Kesehatan Jiwa Pekerja*. Kementerian Ketenagakerjaan RI. https://kemnaker.go.id/news/detail/kemnaker-stress-pengaruhi-kesehatan-jiwa-pekerja

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer Publishing.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory* (3rd Ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, *15*(2), 103–111.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review Psychology*, *52*, 397–422.

Nazar, A., & Kurnia, R. (2025). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Pegawai Puskesmas Langkahan Aceh Utara. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, *1*(4), 2219–2225.

Pertamina, P. (2025). *Sindrom Burnout : Dampak Serius pada Kesehatan Mental dan Fisik yang Tidak Boleh Diabaikan*.

Ramdhani, N. (2012). *Adaptasi Bahasa dan Budaya Inventori Big Five*. *39*(2), 189–207.

Santoso, S. A., Nainggolan, E. E., & Muslikah, E. D. (2025). Hubungan Antara WorkloadDan Burnout Pada Karyawan Di Surabaya Dengan Effort-Reward Imbalance Sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmu Psikologi Dan Kesehatan*, *1*(4), 181–190. https://doi.org/10.54443/sikontan.v1i1.356

Saputra, A., Hajar, S., & Sari, M. T. (2024). Analisis Kebijakan Kesehatan dalam Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Puskesmas di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Administrasi*, *15*(2), 210–227.

Sari, N. H. (2023). Pembentukan Kepribadian Melalui Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Kajian Pendidikan Agama Islam*, *5*, 66–79.

Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2016). Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology. In *Psychology and Work Today* (10th ed.). New York: Routledge. https://doi.org/10.4324/9781315665009

Wang, Y., Wu, L., Liu, C., Li, K., Wang, M., Feng, T., Wang, Q., Chao, W., Ren, L., & Liu, X. (2024). A network analysis bridging the gap between the big five personality traits and burnout among medical staff. *BMC Nursing*, *23*(92), 1–9. https://doi.org/10.1186/s12912-024-01751-0

Widhianingtanti, L. T., & Luijtelaar, G. Van. (2022). The Maslach-Trisni Burnout Inventory: Adaptation for Indonesia. *Jurnal Pengukuran Psikologi Dan Pendidikan Indonesia*, *11*(1), 1–21.

Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, *3*(1), 8–14.

Zastrow, R., Chintalapudi, N., Pool, R., Rosopa, P., Scannell, B., Hartley, B., Levin, A. S., Ode, G., Aleem, A. W., Ames, S. E., Armstrong, A. D., Chambers, M. C., Harrington, M. A., LaPorte, D., Lee, C. A., Patt, J. C., Ponce, B. A., Ponnuru, P., Razi, A., … Weistroffer, J. K. (2025). Correlation Between the "Big Five" Personality Traits and Burnout in Orthopaedic Surgery Residents. *JBJS Open Access*, *10*(3). https://doi.org/10.2106/JBJS.OA.25.00059

Zhang, S., Xiao, K., & Tian, Z. (2024). Burnout and Personality Profiles Among Chinese Nurses. *Behavioral Sciences*, *14*(1117), 1–12. https://doi.org/10.3390/bs14121117

Zikrinawati, K., Nuriyyatiningrum, N. A. H., & Madita, R. (2025). Burnout in Female Educators: The Role of Big Five Personality Types. *Jurnal Sains Psikologi*, *14*(2), 223–238.