

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, WORK-LIFE BALANCE, DAN BURNOUT
TERHADAP PERILAKU KESELAMATAN KERJA PADA PEKERJA
KLINIK RISSA MEDIKA KOTA
BANGUN**

**Karlina Sofyana Harahap^{1*}, Muhammad Sultan², Iwan M Ramdan³, Ida Ayu
Indira Dwika Lestari⁴**

¹⁻⁴Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat, Universitas Mulawarman

Email Korespondensi: karlinasofyanaharahap@gmail.com

Disubmit: 22 Juni 2025

Diterima: 28 Oktober 2025

Diterbitkan: 01 November 2025

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v5i11.21237>

ABSTRACT

Occupational safety in the healthcare sector, particularly in clinical settings, is a critical aspect influenced by various psychosocial factors. This study aims to analyze the influence of work motivation, work-life balance, and burnout on safety behavior among employees at Rissa Medika Clinic, Kota Bangun. A descriptive quantitative method with a cross-sectional design was employed. The sample consisted of the entire clinic workforce (16 individuals), including both medical and non-medical staff. Data were collected using validated questionnaires and analyzed using Fisher's Exact Test with a significance level of 0.05. The results indicated that all three independent variables were significantly related to safety behavior. Work motivation ($p = 0.041$) and work-life balance ($p = 0.041$) had a positive correlation with safety behavior, while burnout ($p = 0.036$) showed a negative correlation. Employees with high motivation and good work-life balance tended to exhibit better safety behavior, whereas those experiencing high levels of burnout demonstrated poorer safety practices. In conclusion, work motivation, work-life balance, and burnout significantly influence safety behavior. Strengthening these psychosocial factors is essential in fostering a robust safety culture within healthcare facilities.

Keywords: Work Motivation, Work-Life Balance, Burnout, Safety Behavior, Clinic.

ABSTRAK

Keselamatan kerja di sektor layanan Kesehatan, khususnya di lingkungan klinik merupakan aspek krusial yang dipengaruhi oleh berbagai factor psikososial. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work-life balance dan burnout terhadap perilaku keselamatan kerja pada pekerja di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sample dalam penelitian ini adalah total populasi pekerja klinik sebanyak 16 orang, yang terdiri dari medis dan non medis. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan uji Fisher's Exact Test dengan Tingkat signifikansi 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel independent memiliki hubungan yang signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Motivasi kerja ($p=0,0041$) dan

work-life balance ($p=0,041$) menunjukkan hubungan positif terhadap perilaku keselamatan, sedangkan burnout ($p=0,036$) menunjukkan hubungan negatif. Pekerja dengan motivasi tinggi dan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung menunjukkan perilaku keselamatan yang lebih baik, sementara pekerja dengan Tingkat burnout tinggi cenderung menunjukkan perilaku keselamatan yang lebih rendah. Kesimpulan hasil penelitian, motivasi kerja, work-life balance, dan burnout secara signifikan memengaruhi perilaku keselamatan kerja. Penguatan factor-faktor psikososial tersebut penting dilakukan untuk meningkatkan budaya keselamatan kerja di fasilitas pelayanan kesehatan.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Work-Life Balance*, *Burnout*, Perilaku Keselamatan, Klinik.

PENDAHULUAN

Keselamatan kerja merupakan aspek penting dalam sektor layanan Kesehatan, terutama di lingkungan klinik yang memiliki risiko paparan biologis, kelelahan, serta tekanan kerja tinggi. Pekerja klinik adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di klinik, yaitu terdiri dari medis dan non medis yang selalu berhadapan dengan berbagai situasi yang menuntut kewaspadaan serta penerapan perilaku keselamatan kerja yang konsisten. Penting untuk memahami faktor-faktor psikososial yang dapat memengaruhi perilaku keselamatan kerja di lingkungan klinik.

Salah satu faktor yang berperan penting dalam mendorong perilaku keselamatan adalah motivasi kerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, berinisiatif dan patuh terhadap prosedur keselamatan. Motivasi yang berasal dari faktor intrinsik seperti rasa tanggung jawab, makna pekerjaan, dan kepuasan kerja, maupun dari faktor ekstrinsik seperti penghargaan atau pengakuan, dapat mendorong karyawan untuk berperilaku aman di tempat kerja (Regina R M, Dwi R, 2022). Studi menunjukkan bahwa motivasi memiliki hubungan positif terhadap kepatuhan keselamatan dan

keterlibatan dalam budaya keselamatan kerja (kompensasi, keamanan dan keselamatan kerja, kondisi kerja, prosedur kerja, supervisi teknis, dan hubungan interpersonal) khususnya di Kesehatan (Veenstra et al., 2022)

Faktor lain yang turut memengaruhi perilaku keselamatan adalah *work-life balance* (WLB). WLB mengacu pada kemampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi secara seimbang. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat menyebabkan kelelahan emosional dan menurunkan perhatian terhadap keselamatan. Sebaliknya keseimbangan yang baik memungkinkan pekerja untuk tetap fokus, termotivasi, dan lebih sadar terhadap risiko keselamatan (Udin, 2023). *Work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kualitas kerja dan menurunkan potensi pelanggaran prosedur keselamatan (Rizan et al., 2022)

Burnout atau kelelahan kerja kronis menjadi tantangan utama dalam sektor Kesehatan, termasuk di klinik. *Burnout* ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Kondisi ini dapat menurunkan kewaspadaan,

memperlemah kepatuhan terhadap standar keselamatan, serta meningkatkan kemungkinan kesalahan kerja. *Burnout* berhubungan erat dengan penurunan perilaku keselamatan (Maslach & Leiter, 2016). *Burnout* memiliki dampak negatif terhadap kualitas kerja dan meningkatkan risiko insiden kerja 2,31 kali di Rumah sakit dibandingkan yang tidak mengalami *burnout* (Nugroho et al., 2023).

Perilaku keselamatan (safety behavior) merupakan Tindakan dan sikap pekerja dalam menjaga keselamatan diri dan orang lain di lingkungan kerja. Perilaku ini mencakup kepatuhan terhadap prosedur, penggunaan alat pelindung diri (APD), serta partisipasi aktif dalam kegiatan keselamatan seperti pelatihan atau pelaporan insiden. Dalam klinik, perilaku keselamatan sangat krusial untuk mencegah infeksi nosokomial, cedera kerja, maupun gangguan psikosomatis. Perilaku keselamatan mencakup dua dimensi utama yaitu safety compliance (kepatuhan keselamatan) dan safety participation (partisipasi keselamatan). Perilaku keselamatan pekerja juga dipengaruhi oleh faktor organisasi, psikologis, dan kesejahteraan kerja (Farkhan & JS Pareke, 2024).

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, work-life balance, dan burnout terhadap perilaku keselamatan pada pekerja di klinik Rissa Medika, Kota Bangun dan memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan keselamatan kerja berbasis pendekatan psikososial.

TINJAUAN PUSTAKA

Perilaku keselamatan pekerja merupakan tindakan dan sikap di tempat kerja yang bertujuan untuk

mencegah kecelakaan, cedera dan penyakit akibat kerja. Di klinik Kesehatan, perilaku ini sangat penting karena risiko tinggi yang melibatkan pasien dan pekerja itu sendiri, seperti paparan infeksi, penanganan alat tajam, dan bahaya kimia (WHO, 2018).

Perilaku keselamatan pekerja di bidang kesehatan juga merupakan kesadaran dan kepatuhan perawat terhadap standar keselamatan sebagai kunci untuk mengurangi insiden yang merugikan pasien di rumah sakit (Al-Hamdan et al., 2017).

Motivasi adalah kekuatan pendorong yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja karena pekerja yang termotivasi lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap risiko di tempat kerja (Dewi & Sundari, 2021). Dalam keselamatan kerja, motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik, seperti keinginan untuk tetap aman atau kepuasan dalam melakukan pekerjaan dengan benar, maupun ekstrinsik seperti insentif atau pengakuan. Beberapa penelitian menekankan pentingnya motivasi dalam membentuk perilaku keselamatan. Motivasi kerja yang tinggi berkorelasi positif dengan perilaku keselamatan proaktif di kalangan pekerja industri (Chen et al., 2022). motivasi terutama yang didorong oleh komitmen terhadap keselamatan, secara signifikan meningkatkan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan di berbagai sektor, baik sektor Kesehatan maupun non kesehatan (Higham & Vincent, 2021).

Work-Life Balance (WLB) adalah sejauh mana seorang individu dapat menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga (Bello & Ibrahim Tanko, 2020). Keseimbangan yang baik

berkontribusi pada kesejahteraan mental dan fisik, sedangkan ketidakseimbangan sering dikaitkan dengan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja. Dalam sektor kesehatan, di mana jam kerja yang panjang dan tekanan tinggi adalah hal biasa, WLB menjadi sangat krusial. Sebuah studi oleh (Karunagaran et al., 2020) pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa WLB yang buruk meningkatkan risiko *burnout* dan mengurangi kepuasan kerja, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi fokus dan kepatuhan keselamatan. Ketika pekerja merasa kehidupan pribadinya terganggu, konsentrasi di tempat kerja dapat menurun, berpotensi meningkatkan risiko kesalahan atau kelalaian dalam mengikuti protokol keselamatan (Rania et al., 2023).

Burnout adalah sindrom psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi (sinisme terhadap orang lain), dan penurunan rasa pencapaian pribadi, sering terjadi pada profesi yang melibatkan interaksi intensif dengan orang lain, seperti petugas kesehatan (Jeung et al., 2018). *Burnout* merupakan respons terhadap stres kerja kronis yang tidak tertangani. Literatur terkini secara konsisten mengaitkan *burnout* dengan dampak negatif signifikan pada kinerja kerja dan keselamatan. menunjukkan hubungan yang kuat antara *burnout* dan peningkatan kesalahan medis serta insiden keselamatan di antara tenaga Kesehatan (Getie et al., 2025). Pekerja yang mengalami *burnout* cenderung kurang waspada, lebih rentan terhadap gangguan kognitif, dan mungkin menunjukkan sikap apatis terhadap protokol keselamatan, yang semuanya dapat membahayakan diri sendiri dan orang lain (Arnold-Forster et al., 2022).

Motivasi sangat memiliki pengaruh positif terhadap perilaku keselamatan, pekerja yang termotivasi lebih mungkin untuk patuh dan proaktif. *Work-Life Balance* yang baik juga diasumsikan berkorelasi positif karena pekerja yang seimbang secara mental dan fisik akan lebih fokus dan berhati-hati. Sebaliknya, *burnout* diproyeksikan memiliki pengaruh negatif yang kuat terhadap perilaku keselamatan, kelelahan dan sinisme dapat mengurangi perhatian terhadap detail dan kepatuhan (Siu & Ng, 2021).

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan desain penelitian cross-sectional (potong lintang). Pendekatan ini dipilih untuk menguji hubungan variabel pada satu waktu tertentu dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara variabel motivasi terhadap perilaku keselamatan, *work-life balance* terhadap perilaku keselamatan, dan *burnout* terhadap perilaku keselamatan pekerja di Klinik Rissa Medika, Kota Bangun.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pekerja yang bekerja di klinik Rissa Medika Kota Bangun. Sampel penelitian adalah seluruh pekerja yaitu sebanyak 16 orang (total sampling) yang terdiri dari tenaga kesehatan dan non Kesehatan. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang telah tervalidasi dengan skala likert 1-5. Pengisian kuesioner dilakukan secara mandiri oleh responden di klinik. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan perangkat lunak statistic IBM SPSS Statistics versi 29.0. dan digunakan uji statistik Chi-Square. Pemilihan uji Chi-Square karena ukuran sampel penelitian yang relative kecil (N=16). Hasil perhitungan awal menunjukkan

bahwa seluruh (100%) sel dalam tabel kontingensi memiliki frekuensi harapan (expected count) kurang dari 5, dengan frekuensi harapan minimum sebesar 3.50. Oleh karena kondisi sampel kecil dengan frekuensi harapan rendah, Uji Eksak Fisher (Fisher's Exact Test) dipilih

untuk menentukan ada tidaknya hubungan signifikan antara variabel motivasi, *Work-life balance* dan *burnout* terhadap variabel perilaku keselamatan kerja. Tingkat signifikansi statistik (α) digunakan 0,05.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Jabatan, dan Masa Kerja Pekerja Klinik Rissa Medika Kota Bangun.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	2	12,5
Perempuan	14	87,5
Total	16	100,0
Usia		
≤ 30 Tahun	11	68,8
> 30 Tahun	5	31,3
Total	16	100,0
Jabatan		
Dokter Umum	3	18,9
Dokter Gigi	1	6,3
Apoteker	1	6,3
Asisten Apoteker	2	12,5
HRD	1	6,3
Perawat	5	31,3
Admin	2	12,5
Cleaning Service	1	6,3
Total	16	100,0
Masa Kerja		
≤ 12 Bulan	7	43,7
> 12 Bulan	9	56,3
Total	16	100,0

Berdasarkan tabel 1 mayoritas responden penelitian adalah berjenis kelamin Perempuan, yaitu sebanyak 14 orang (87,5%). Responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 2 orang (12,5%). Distribusi ini menunjukkan dominasi pekerja adalah perempuan di klinik Rissa medika kota bangun.

Pada distribusi frekuensi usia, diketahui sebanyak 11 orang (68,8%),

berada dalam kategori usia ≤ 30 tahun, 5 orang (31,3%) responden berada dalam kategori usia lebih dari 30 tahun dari total responden yaitu sebanyak 16 (100%) responden.

Distribusi responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah strata 1 merupakan jenjang pendidikan terbanyak diantara responden, dengan jumlah 8 orang (50%). Diploma 3 dengan 5 orang

(31%), terdapat 2 orang (12,5%) responden dengan Pendidikan kategori lainnya. Dan 1 orang (6,3%) responden berpendidikan strata 2.

Distribusi frekuensi untuk variabel Jabatan menunjukkan perawat merupakan jabatan yang paling dominan di antara responden, dengan jumlah 5 orang (31,3%). Kemudian Dokter Umum 3 orang (18,9%), Asisten Apoteker dan Admin masing-masing diwakili oleh 2 orang

(12,5%) responden, Dokter Gigi, Apoteker, HRD, dan Cleaning Service masing-masing memiliki 1 orang (6,3%) dari total responden 16 orang (100%). Mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 12 bulan (9 orang atau 56,3%), sedangkan 7 orang (43,7%) responden memiliki masa kerja kurang dari atau sama dengan 12 bulan.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Motivasi, Work-Life Balance, Burnout, dan Perilaku Keselamatan Pekerja Klinik Rissa Medika Kota Bangun

Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Motivasi		
Rendah	8	50,0
Tinggi	8	50,0
Total	16	100,0
Work-Life Balance		
Rendah	8	50,0
Tinggi	8	50,0
Total	16	100,0
Burnout		
Rendah	9	56,3
Tinggi	7	43,7
Total	16	100,0
Perilaku Keselamatan		
Baik	7	43,7
Kurang Baik	9	56,3
Total	16	100,0

Berdasarkan Analisa table 2 pada distribusi kategori motivasi responden menunjukkan pembagian yang merata, yaitu 8 orang (50,0%) memiliki motivasi Rendah dan 8 orang (50,0%) memiliki motivasi tinggi. Distribusi frekuensi *Work-Life Balance* responden juga terdistribusi secara seimbang, dengan 8 orang (50,0%) memiliki *Work-Life Balance* Rendah dan 8 orang (50,0%) memiliki *Work-Life Balance* tinggi. Distribusi frekuensi *Burnout* Rendah, yaitu

sebanyak 9 orang (56,3%). Dan 7 orang (43,7%) responden memiliki tingkat *Burnout* Tinggi.

Pada kategori perilaku keselamatan responden sebagian besar responden menunjukkan perilaku keselamatan kurang baik, sejumlah 9 orang (56,3%), dan 7 orang (43,7%) responden menunjukkan perilaku keselamatan yang baik.

Tabel 3. Hubungan antara Motivasi Dengan Perilaku Keselamatan

Motivasi	Perilaku Keselamatan				Total		P Value
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Rendah	1,0	12,5	7	87,5	8,0	50,0	0,041
Tinggi	6,0	75,0	2	25,0	8,0	50,0	
Total	7,0	43,8	9,0	56,3	16,0	100,0	

Hasil Analisa Tabel 3 menunjukkan distribusi antara tingkat motivasi kerja (rendah dan tinggi) dengan perilaku keselamatan kerja (baik dan kurang baik) pada 16 responden di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. Dari 8 responden dengan motivasi kerja rendah, hanya 1 orang (12,5%) menunjukkan perilaku keselamatan yang baik. Sedangkan 7 orang (87,5%) menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik. Dari 8 responden dengan motivasi kerja tinggi. Sebanyak 6 orang (75%) menunjukkan perilaku keselamatan

yang baik dan hanya 2 orang (25%) menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik. Secara total 7 orang (43,8%) memiliki perilaku keselamatan yang baik. Dan 9 orang (56,3%) memiliki perilaku keselamatan yang kurang baik.

Uji Chi-Square didapat nilai P-value lebih kecil dari Tingkat signifikansi ($0,041 < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada hubungan yang signifikan antara motivasi dengan perilaku keselamatan kerja.

Tabel 4. Hubungan Work Life Balance dengan Perilaku Keselamatan

Work-Life Balance	Perilaku Keselamatan				Total		P Value
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Rendah	1,0	12,5	7,0	87,5	8,0	50,0	0,041
Tinggi	6,0	75,0	2,0	25,0	8,0	50,0	
Total	7,0	43,7	9,0	56,3	16,0	100,0	

Hasil Analisa tabel 4 menunjukkan hubungan antara tingkat *Work-Life Balance* (WLB) dengan perilaku keselamatan kerja pada 16 responden di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. Dari 8 responden dengan WLB rendah, terdapat 1 orang (12,5%) memiliki perilaku keselamatan yang baik dan sebanyak 7 orang (87,5%) menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik.

Dari 8 responden dengan WLB tinggi, Sebanyak 6 orang (75,0%) menunjukkan perilaku keselamatan yang baik. Hanya 2 orang (25,0%)

menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik. Secara keseluruhan, 7 responden (43,7%) menunjukkan perilaku keselamatan yang baik dan 9 responden (56,3%) menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik.

Uji Chi-Square didapat hasil P Value lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,041 < 0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara *Work-Life Balance* dengan perilaku keselamatan kerja.

Tabel 5. Hubungan *Burnout* dengan Perilaku Keselamatan Kerja

Burnout	Perilaku Keselamatan				Total		P Value
	Baik		Kurang Baik				
	N	%	N	%	N	%	
Rendah	6,0	66,7%	3,0	33,3%	9,0	56,3 %	0,036
Tinggi	1,0	14,3%	6,0	85,7%	7,0	43,7%	
Total	7,0	43,7%	9,0	56,3%	16,0	100%	

Hasil Analisa tabel 5 menggambarkan hubungan antara tingkat burnout dengan perilaku keselamatan kerja pada 16 pekerja di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. Dari 9 responden dengan tingkat burnout rendah, 6 orang (66,7%) memiliki perilaku keselamatan yang baik dan 3 orang (33,3%) memiliki perilaku keselamatan yang kurang baik.

Dari 7 responden dengan tingkat burnout tinggi. Hanya 1 orang (14,3%) menunjukkan perilaku keselamatan yang baik. Sebanyak 6

orang (85,7%) menunjukkan perilaku keselamatan yang kurang baik. Secara keseluruhan, 7 responden (43,7%) memiliki perilaku keselamatan yang baik dan 9 responden (56,3%) memiliki perilaku keselamatan yang kurang baik.

Hasil Uji Chi-Square didapat nilai P- Value lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,036 < 0,05$). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan signifikan secara statistic antara Tingkat *burnout* dengan perilaku keselamatan kerja.

PEMBAHASAN

Hasil Analisa dari tabel 1, dominasi pekerja Perempuan di klinik mencerminkan pola umum sektor Kesehatan, Dimana perempuan secara global mendominasi tenaga kerja di bidang pelayanan Kesehatan. Sekitar 70% tenaga kerja sektor Kesehatan adalah Perempuan, terutama pada posisi perawat dan tenaga administrasi, yang juga banyak ditemukan di klinik dan fasilitas layanan Kesehatan (World Health Organization, 2019).

Berdasarkan usia, responden berusia ≤ 30 tahun (68,8%), sedangkan sisanya berusia > 30 tahun (31,3%). Distribusi ini menunjukkan bahwa klinik cenderung merekrut tenaga kerja muda yang secara fisik lebih prima dan adaptif terhadap perubahan sistem kerja, meskipun rentan terhadap stress kerja jika tidak dibarengi dengan dukungan organisasi yang memadai. Data ILO

2020 menunjukkan bahwa kelompok usia muda mendominasi pasar kerja pada sektor padat karya, termasuk layanan Kesehatan Tingkat dasar.

Berdasarkan jabatan menunjukkan bahwa perawat 31,3% mendominasi responden, diikuti oleh dokter umum, asisten apoteker, admin dan jabatan lainnya. Hal ini sesuai dengan struktur tenaga kerja di fasilitas pelayanan Kesehatan primer, Dimana perawat menjadi garda terdepan dalam pemberian layanan langsung kepada pasien. Jumlah perawat di Indonesia merupakan yang terbanyak dibanding profesi Kesehatan lainnya (Kementerian Kesehatan RI, 2023)

Masa kerja berkaitan erat dengan pengalaman dan adaptasi terhadap budaya kerja, termasuk kepatuhan terhadap prosedur keselamatan. Pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung memiliki

pemahaman dan kepatuhan yang lebih baik terhadap aspek K3 dibandingkan dengan pekerja baru. Masa kerja berpengaruh terhadap kepatuhan penggunaan alat pelindung diri (APD) dan perilaku keselamatan (Aini & Suwandi, 2023).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku keselamatan kerja. Meskipun secara deskriptif proporsi perilaku keselamatan antara kelompok dengan motivasi tinggi dan rendah terlihat sama, uji chi-square mengungkapkan bahwa terdapat distribusi data yang tidak terjadi secara kebetulan, yang mengindikasikan adanya pengaruh dari tingkat motivasi terhadap kecenderungan pekerja dalam menerapkan perilaku keselamatan.

Penelitian ini sejalan dengan (Zhang et al., 2020) yang mengemukakan bahwa motivasi terutama intrinsik, memiliki pengaruh positif terhadap kepatuhan pekerja terhadap prosedur keselamatan. Pekerja yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih sadar dan bertanggung jawab terhadap keselamatan dirinya dan lingkungan kerjanya. Penelitian (Basahel, 2021) menegaskan bahwa motivasi kerja yang tinggi berperan penting dalam meningkatkan safety compliance (kepatuhan terhadap peraturan keselamatan) dan safety participation (partisipasi aktif dalam kegiatan keselamatan), dua komponen penting dalam membentuk budaya keselamatan yang kuat. Motivasi kerja dapat berfungsi sebagai faktor pendukung internal yang memengaruhi Keputusan dan Tindakan pekerja dalam menghadapi risiko kerja. Pekerja yang memiliki motivasi tinggi lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dalam mengenali bahaya, menggunakan alat

pelindung diri (APD), dan mengikuti prosedur keselamatan yang ditetapkan.

Penelitian ini juga sejalan dengan (Rarindo et al., 2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku keselamatan kerja. Korelasi yang kuat antara motivasi keselamatan dan perilaku selamat sehingga mempertegas bahwa peran motivasi sebagai determinan utama dalam perilaku keselamatan.

Hasil Analisa pada variabel *Work-life balance*, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *Work-life balance* dan perilaku keselamatan kerja. Pekerja dengan keseimbangan kehidupan kerja yang baik cenderung lebih mampu menjaga perilaku keselamatan di tempat kerja. Hal ini mungkin disebabkan oleh kondisi psikologis dan emosional yang lebih stabil pada individu yang merasa memiliki waktu yang cukup untuk mengelola tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi mereka.

Penelitian ini sejalan oleh penelitian (Abbyzard et al., 2025) yang menyatakan bahwa *Work-life balance* yang baik meningkatkan konsentrasi, kepuasan kerja, serta kepatuhan terhadap prosedur kerja, termasuk aspek keselamatan. Pekerja yang mengalami ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi lebih rentan terhadap kelelahan, stress, dan pengambilan Keputusan yang buruk yang semuanya dapat menurunkan perilaku keselamatan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Iroth et al., 2022) bahwa *Work-Life balance* berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja yang menjadi pondasi untuk perilaku keselamatan, karena pekerja yang mampu mengelola waktu kerja dan waktu pribadi secara efektif akan memiliki

control diri dan kepedulian yang lebih tinggi terhadap keselamatan .

Work-Life balance atau keseimbangan hidup bukan hanya tentang kesejahteraan kerja, tetapi juga berdampak langsung terhadap praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Organisasi perlu mengupayakan kebijakan fleksibilitas kerja, jam kerja yang sesuai, dan lingkungan kerja yang suportif agar perilaku keselamatan dapat lebih optimal. Hubungan antara *Work-Life Balance* dan Praktik keselamatan kerja sangat kuat, *Work-Life Balance* meningkatkan kepuasan dan kepatuhan, yang kemudian mendorong perilaku keselamatan (Karunakaran et al., 2020).

Pada variabel *burnout* Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara Tingkat *burnout* dan perilaku keselamatan kerja. Pekerja dengan *burnout* tinggi cenderung memiliki perilaku keselamatan kerja yang lebih rendah dibandingkan dengan yang mengalami *burnout* rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian tentang *burnout* dan penurunan kepatuhan terhadap protocol keselamatan oleh (Sayrafi et al., 2024) yang mengatakan bahwa *burnout* dan ketidakseimbangan beban kerja berdampak negative terhadap kepatuhan protokol infeksi dikalangan perawat dan bidan. *Burnout* menyebabkan kelelahan emosional dan fisik yang berdampak pada ketidakmampuan individu untuk tetap waspada terhadap risiko kerja yang dapat menyebabkan pada penurunan kepatuhan terhadap prosedur keselamatan, seperti penggunaan alat pelindung diri (APD) dan tingkat pencegahannya.

Burnout juga menurunkan kesadaran keselamatan. Studi yang dilakukan di regional asia pasifik menunjukkan bahwa *burnout* dan

depresi berhubungan signifikan dengan penurunan sikap dan budaya keselamatan. Pekerja yang *burnout* mengalami penurunan perhatian dan konsentrasi, yang bisa mengakibatkan pengabaian risiko keselamatan (Kanneganti et al., 2023).

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jang et al., 2021) yang menyatakan bahwa *burnout* meningkat secara signifikan sehingga mempengaruhi sikap keselamatan, perhatian terhadap prosedur, toleransi terhadap risiko. Tenaga Kesehatan yang mengalami *burnout* selama pandemi COVID-19 menunjukkan penurunan sikap keselamatan (*safety attitudes*) dan peningkatan tekanan psikologis.

Penelitian ini menguatkan pemahaman bahwa *burnout* bukan hanya berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas, tetapi juga merupakan faktor penting dalam keselamatan kerja. Upaya pencegahan *burnout*, seperti manajemen beban kerja, dukungan sosial, dan perbaikan iklim organisasi harus menjadi bagian dari strategi Keselamatan dan Kesehatan kerja di tempat kerja.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai P lebih kecil dari 0,05 ($0,041 < 0,05$) yang artinya bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan perilaku keselamatan kerja pada pekerja di Klinik Rissa Medika, Kota Bangun. Semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik perilaku keselamatan yang ditunjukkan oleh pekerja. Hasil penelitian pada *Work-Life Balance* terhadap Perilaku Keselamatan juga menghasilkan nilai P-Value lebih kecil dari nilai signifikansi ($0,041 < 0,05$) Maka H_0 ditolak dan H_a Diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan

antara tingkat Work-Life Balance dengan Perilaku Keselamatan kerja pada pekerja di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. pekerja dengan Work-Life Balance yang baik cenderung menunjukkan perilaku keselamatan Hasil Burnout terhadap Perilaku Keselamatan juga menunjukkan nilai P-Value lebih kecil dari 0,05 ($0,036 < 0,05$) yang artinya terdapat hubungan signifikan antara burnout dan perilaku keselamatan Kerja pada pekerja di Klinik Rissa Medika Kota Bangun. Semakin tinggi Tingkat burnout yang dialami pekerja, semakin rendah Tingkat perilaku keselamatan yang ditunjukkan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini didukung oleh Program Studi Magister Kesehatan Masyarakat Universitas Mulawarman, Samarinda dan Klinik Rissa Medika Kota Bangun, Kutai Kartanegara.

DAFTAR PUSTAKA

- abbyzard, M., Tjiknang, D., & Kurniadi, D. (2025). *The Impact Of Night Shift , Work-Life Balance , And Ergonomic Factors On Occupational Accident Risk With Compliance To Safety Protocols*. 4(2).
- Aini, A., & Suwandi, W. (2023). Hubungan Antara Pengetahuan Dengan Kepatuhan Pemakaian Alat Pelindung Diri (Apd). *Jurnal Ilmiah Permas: Jurnal Ilmiah Stikes Kendal*, 13(2), 363-368.
<https://doi.org/10.32583/psk.m.v13i2.812>
- Al-Hamdan, Z., Manojlovich, M., & Tanima, B. (2017). Jordanian Nursing Work Environments, Intent To Stay, And Job Satisfaction. *Journal Of Nursing Scholarship*, 49(1), 103-110.
<https://doi.org/10.1111/jnu.12265>
- Arnold-Forster, A., Moses, J. D., & Schotland, S. V. (2022). Obstacles To Physicians' Emotional Health — Lessons From History. *New England Journal Of Medicine*, 386(1), 4-7.
<https://doi.org/10.1056/nejmp2112095>
- Basahel, A. M. (2021). Safety Leadership, Safety Attitudes, Safety Knowledge And Motivation Toward Safety-Related Behaviors In Electrical Substation Construction Projects. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(8).
<https://doi.org/10.3390/ijerph18084196>
- Bello, Z., & Ibrahim Tanko, G. (2020). Gatr Global Journal Of Business And Social Science Review Review Of Work-Life Balance Theories. *Gatr Global J. Bus. Soc. Sci. Review*, 8(4), 217-227.
[https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4\(3\)citations](https://doi.org/10.35609/gjbssr.2020.8.4(3)citations)
- Chen, T., Hu, W., Liu, J., & Li, H. (2022). Effect Of Work Values On Miners' Safety Behavior: The Mediating Role Of Psychological Empowerment And The Moderating Role Of Safety Climate. *Sustainability (Switzerland)*, 14(15).
<https://doi.org/10.3390/su14159553>
- Dewi, N. N., & Sundari, S. (2021). Pengaruh (K3) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 3(2), 278.
<https://doi.org/10.51804/iej.v3i2.938>
- Farkhan, M., & Js Pareke, F. (2024). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Stres Kerja Dan Perilaku Keselamatan Terhadap Kepuasan Kerja Pada

- Pegawai Bpbd Provinsi Bengkulu. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 3958-3968. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i4.771>
- Getie, A., Ayenew, T., Amlak, B. T., Gedfew, M., Edmealem, A., & Kebede, W. M. (2025). Global Prevalence And Contributing Factors Of Nurse Burnout: An Umbrella Review Of Systematic Review And Meta-Analysis. *Bmc Nursing*, 24(1). <https://doi.org/10.1186/S12912-025-03266-8>
- Higham, H., & Vincent, C. (2021). Human Error And Patient Safety. *Textbook Of Patient Safety And Clinical Risk Management*, 29-44. https://doi.org/10.1007/978-3-030-59403-9_3
- Iroth, F. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2022). Pengaruh Work-Life Balance Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Grapari Telkomsel Manado. *Productivity*, 3(4), 2022.
- Jang, Y., You, M., Lee, H., Lee, M., Lee, Y., Han, J. O., & Oh, J. H. (2021). Burnout And Peritraumatic Distress Of Healthcare Workers In The Covid-19 Pandemic. *Bmc Public Health*, 21(1), 1-9. <https://doi.org/10.1186/S12889-021-11978-0>
- Jeung, D. Y., Kim, C., & Chang, S. J. (2018). Emotional Labor And Burnout: A Review Of The Literature. *Yonsei Medical Journal*, 59(2), 187-193. <https://doi.org/10.3349/Ymj.2018.59.2.187>
- Kanneganti, A., Tan, B. Y. Q., Nik Ab Rahman, N. H., Leow, A. S. T., Denning, M., Goh, E. T., Hao Lim, L. J., Sia, C. H., Chua, Y. X., Kinross, J., Tan, M., Tan, L. F., Wan, Y. M., Sharma, A., Danuaji, R., Komal Kumar, R. N., Sheng, C. K., Kheng, C. P., Abdul Karim, S. S., ... Suat Ooi, S. B. (2023). Safety Attitudes, Burnout And Well-Being Among Healthcare Workers During The Covid-19 Pandemic: An Indo-Pacific Regional Cross-Sectional Study. *Singapore Medical Journal*, 64(11), 667-676. <https://doi.org/10.11622/Smelj.2022014>
- Karunagaran, A. R. K., Lee, P., Raju, H., Rebekah, G., & Durai, S. (2020). Work-Life Balance Of Nurses During Pandemic. *Iosr Journal Of Nursing And Health Science*, 9(6), 45-48. <https://doi.org/10.9790/1959-0906014548>
- Kementerian Kesehatan Ri. (2023). Profil Kesehatan Indo-Nesia. In *Pusdatin.Kemkes.Go.Id*. <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-2021.pdf>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding The Burnout Experience: Recent Research And Its Implications For Psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/Wps.20311>
- Nugroho, R. K., Suyanto, S., & Waluyo, S. J. (2023). Pengaruh Burnout Pada Tenaga Kesehatan Terhadap Keselamatan Pasien. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, 3(1), 153-158.
- Rania, N., Coppola, I., & Brucci, M. (2023). Mental Health And Quality Of Professional Life Of Healthcare Workers: One Year After The Outbreak Of The Covid-19 Pandemic. *Sustainability (Switzerland)*,

- 15(4).
<https://doi.org/10.3390/Su15042977>
- Siu, O. L., & Ng, T. K. (2021). Family-To-Work Interface And Workplace Injuries: The Mediating Roles Of Burnout, Work Engagement And Safety Violations. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 18(22).
<https://doi.org/10.3390/Ijerp182211760>
- Udin, U. (2023). The Impact Of Work-Life Balance On Employee Performance: Mediating Role Of Affective Commitment And Job Satisfaction. *International Journal Of Sustainable Development And Planning*, 18(11), 3649-3655.
<https://doi.org/10.18280/Ijdp.181131>
- Veenstra, G. L., Dabekaussen, K. F. A. A., Molleman, E., Heineman, E., & Welker, G. A. (2022). Health Care Professionals' Motivation, Their Behaviors, And The Quality Of Hospital Care: A Mixed-Methods Systematic Review. *Health Care Management Review*, 47(2), 155-167.
<https://doi.org/10.1097/Hmr.0000000000000284>
- Who. (2018). Patient Safety. *Bmj Quality And Safety*, 22(10), 809-815.
<https://doi.org/10.1136/Bmjqs-2012-001748>
- World Health Organization. (2019). Delivered By Women, Led By Men: A Gender And Equity Analysis Of The Global Health And Social Workforce. In *Human Resources For Health Observer Series* (Issue 24).
https://cdn.who.int/media/docs/default-source/health-workforce/delivered-by-women-led-by-men.pdf?sfvrsn=94be9959_2
- Zhang, J., Zhai, H., Meng, X., Wang, W., & Zhou, L. (2020). Influence Of Social Safety Capital On Safety Citizenship Behavior: The Mediation Of Autonomous Safety Motivation. *International Journal Of Environmental Research And Public Health*, 17(3).
<https://doi.org/10.3390/Ijerp17030866>