

JURNAL 12

by --

Submission date: 22-Mar-2024 09:16PM (UTC-0700)

Submission ID: 2324622248

File name: DONE_JURNAL_12.docx (197.79K)

Word count: 3732

Character count: 27383

1
**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

Nurul Hidayatus Sholehah¹, Elliv Hidayatul Lailiyah²

¹*ITB Ahmad Dahlan Lamongan*

Nurulhidayatus0@gmail.com

²*Universitas Muhammadiyah Lamongan*

ellivhidayatullailiyah@gmail.com

1
Abstract

Human resources are important in a company. Human resources play an important role in providing services, so that the success or failure of a company is determined by its human resources. This study aims to determine the effect of workload on employee performance with burnout as a mediating variable at Fatimah Hospital in Lamongan, East of Java. The instrument used is a questionnaire. The population in this study were employees of Fatimah Hospital. A sample of 63 respondents was determined by probability sampling with a simple random sampling approach. The analyzed data used in this study is path analysis using the SPSS application program. The results showed that workload has a positive effect on burnout. Workload has a negative effect on employee performance. Burnout has a negative effect on employee performance. Burnout mediates the effect of workload on employee performance at Fatimah Hospital.

Keywords: workload, performance, burnout

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam menjalankan sebuah perusahaan. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam pemberian layanan, sehingga baik tidaknya suatu perusahaan salah satunya ditentukan oleh sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini karyawan Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Sampel sebanyak 63 responden yang ditentukan dengan *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Data dianalisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur menggunakan program aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. *Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Kata kunci: beban kerja, kinerja, burnout

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) ialah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. (Mangkunegara, 2011) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada instansi jasa berupa rumah sakit, perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di instansi pelayanan jasa di rumah sakit. Tuntutan profesionalitas yang tinggi dengan karakteristik tugas yang kompleks akan menimbulkan dampak pada psikologis perawat, seperti rentan terkena stres akan pekerjaan, kelelahan kerja atau *burnout* serta dampak psikologis lainnya.

Ada berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga kesehatan yaitu dengan memperhatikan beban kerja. beban kerja menurut (Tjiabrata et al., 2017) adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga pencapaian perusahaan itu sendiri.

Tabel 1. Sampel Data Survei Beban Kerja Rumah Sakit Fatimah Lamongan

PERTANYAAN	YA	TIDAK
Karyawan bekerja sesuai dengan tugas serta kewajiban yang diberikan	25 %	75%
Karyawan memiliki beban kerja yang tinggi sehingga tidak cocok dengan beban kerja yang semestinya diberikan	37.5%	62.5%

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pra survei diindikasikan bahwa beban kerja di RS Fatimah Lamongan belum sesuai. Penyebab lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *burnout*. (Maslach & Leiter, 2017) menyatakan bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan

Berdasarkan data absen pulang serta datang, pegawai Rumah Sakit Fatimah Lamongan di bulan Desember 2021, dengan awal tugas yang di tetapkan pada shift pagi yaitu pukul 07.00 – 14.00 WIB. Terdapat 10 karyawan yang datang paling awal kurang dari pukul 06:30 WIB, terdapat 13 karyawan yang pulang paling akhir lebih dari pukul 17:00 WIB, dan melakukan izin pada bulan desember 2021 ialah 27 karyawan. Dari pernyataan di atas di indikasikan maka karyawan mengalami *burnout* disebabkan karyawan yang jam kerjanya di luar dari jam kerja yang ditetapkan.

Tingginya beban kerja diduga menjadi penyebab meningkatnya *burnout* karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hal ini terlihat pada mereka yang lebih banyak diam (tidak komunikatif), tampak kelelahan, dan mudah marah (emosi). Fakta lain yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan Rumah Sakit Fatimah Lamongan bisa meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin.

Hal ini pula di dukung dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh (Johari et al., 2018) dan (Paramitadewi, 2017), menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Akan tetapi (Ahmad et al., 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan masalah tersebut, maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

(Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada publik yang juga sebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. (Sastrohadiwiryo, 2002) menyebutkan unsur-unsur

yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah (1) Kesetiaan (2) Hasil Kerja (3) Tanggung jawab (4) Ketaatan (5) Kejujuran (6) Kerjasama (7) Prakarsa dan (8) Kepemimpinan.

Beban Kerja

(Azwar & Siswanto, 2015) menjelaskan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

(Koesomowidjojo, 2017) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: 1). Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). 2). Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan mempengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti: a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan. c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dimensi dan indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari menurut (Munandar, 2014) yaitu: (1) Beban Fisik, yang merupakan beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. (2) Beban Mental, yang merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. (3) Beban Waktu, yang merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Burnout

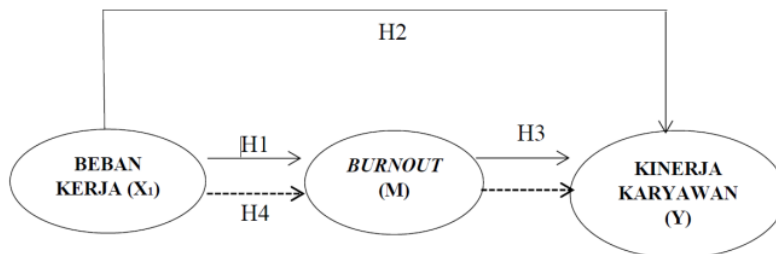
Burnout merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. (Schaufeli et al., 2017) juga mengatakan bahwa *burnout* adalah stres kerja yang berkepanjangan. Menurut Brill, stres mengacu kepada proses adaptasi yang bersifat sementara dan disertai dengan gejala mental dan fisik. (Lantara & Nusran, 2019) menjelaskan bahwa definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik

(badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut (Suprihatin, 2015) tentang gejala stres kerja yaitu: a. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker. b. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif. c. *Absentateisme* yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya akibat stres kerja, ketidakhadiran karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan. d. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

Indikator burnout menurut (Priansa, 2017) adalah sebagai berikut: (1) Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan anggota badan yang sakit; (2) Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung; (3) Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi; (4) Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri; (5) *Depersonalisasi*, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, tinjauan pustaka dan kerangka konsep penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

- Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.
- Hipotesis 3 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.
- Hipotesis 4 : *Burnout* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan medis (Perawat, Anastesi, Bidan) dan karyawan non medis (Administrasi, Satpam, Gizi) Rumah Sakit Fatimah Lamongan yang berjumlah 170 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden dengan teknik Probability Sampling dengan pendekatan *Simple random sampling*. Pengambilan data primer dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Setiap indikator pernyataan dari kuesioner diukur menggunakan skala likert dengan rentang nilai mulai 1 yang menunjukkan pernyataan sangat tidak setuju hingga 5 yang menunjukkan pernyataan sangat setuju. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen yaitu beban kerja, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel mediasi yaitu *Burnout*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Jalur dengan program aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

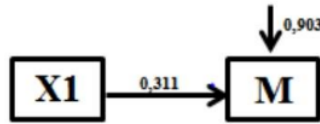
Penelitian ini telah melaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas dan didapatkan hasil valid dan reliabel. Selain itu juga telah dilaksanakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas serta uji autokorelasi dan didapatkan hasil memenuhi uji asumsi klasik. Selanjutnya dilakukan analisis jalur.

Koefisien Jalur Persamaan I

Tabel 2. *Coefficients* Jalur Model I

Persamaan Struktural	<i>Coefficients</i>	Sig	R Square
X → M	0,311	0,013	0,097

Nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Beban Kerja (X) = 0,013 kecil dari 0,05. Nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,097. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,097} = 0,903$. Diagram jalur model I sebagai berikut:



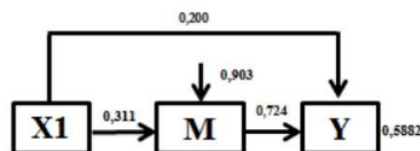
Gambar 2. Diagram Jalur Persamaan I

Koefisien Jalur Persamaan II

Tabel 3. *Coefficients* Jalur Model II

Persamaan Struktural	<i>Coefficients</i>	Sig	R Square
X → Y	0,200	0,015	0,654
M → Y	0,724	0,000	

Nilai signifikansi dari kedua variabel yaitu Beban Kerja (X) = 0,015, dan *Burnout* (M) = 0,000 lebih kecil dari 0,05. Nilai R² atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0,654. Sementara itu, untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,654} = 0,5882$. Diagram jalur model II sebagai berikut:



Gambar 3. Diagram Jalur Persamaan II

Uji Hipotesis

Tabel 3. *Uji t*

Persamaan Struktural	<i>Coefficients</i>	Sig
X → M	0,311	0,013
X → Y	-0,200	0,015
M → Y	-0,724	0,000

1. Variabel Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap Burnout (M) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan, ditunjukkan nilai sig. 0,013 < dari 0,05 dengan *coefficients* sebesar 0,311.
2. Variabel Beban Kerja (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan ditunjukkan nilai sig. 0,015 < dari 0,05 dengan *coefficients* sebesar -0,200.
3. Variabel Burnout (M) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan karena ditunjukkan nilai sig. 0,000 < dari 0,05 dengan *coefficients* sebesar -0,724.
4. Analisis pengaruh beban kerja (X) melalui burnout (M) terhadap kinerja karyawan (Y) Diketahui pengaruh yang diberikan beban kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,200. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja (X) melalui M terhadap kinerja karyawan (Y) adalah perkalian antara nilai beta beban kerja (X) terhadap burnout (M) dengan nilai beta burnout (M) terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu : $0,311 \times 0,724 = 0,225$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,200 + 0,225 = 0,425$. Berdasarkan hasil perhitungan pada diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,200 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,225 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa *Burnout* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil koefisien determinasi

<i>Koefisien determinasi (R²)</i>	Nilai
<i>Persamaan I</i>	0,097
<i>Persamaan II</i>	0,654

Berdasarkan tabel 4 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) persamaan sebesar 0,097 atau 0,97%. Artinya kontribusi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* sebesar 0,97%. Sedangkan sisanya sebesar 99,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (*R Square*) persamaan II sebesar 0,654 atau 65,4%. Artinya kontribusi pengaruh beban kerja terhadap *burnout* sebesar 65,4%. Sedangkan sisanya sebesar 34,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout*. Maka Hipotesis (H1) yang berbunyi "Beban Kerja (X) berpengaruh positif terhadap *Burnout* (M) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan", diterima. Artinya Semakin tinggi beban kerja yang diberikan akan meningkatkan *Burnout* pada karyawan Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Atmaja & Suana, 2019; Indriyanto & Solovida, 2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Tingginya beban kerja diduga menjadi penyebab meningkatnya *burnout* karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hal ini terlihat pada mereka yang lebih banyak diam (tidak komunikatif), tampak kelelahan, dan mudah marah (emosi). Fakta lain yang timbul akibat beban kerja yang berlebihan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan bisa meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin. Peran dari organisasi diperlukan dengan mendorong para pegawainya terbuka mendiskusikan masalah penyebab *burnout* yang mereka alami agar tingkat kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja. Maka Hipotesis (H2) yang berbunyi "Beban Kerja (X) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan", diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan, semakin menurun kinerja karyawan Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Masriati et al., 2018; Rohmatulloh & Satrio, 2017; Syamsu et al., 2019) yang menghasilkan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Rumah Sakit Fatimah Lamongan harus lebih memperhatikan beban kerja yang akan diberikan kepada karyawan. Sebaiknya tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawannya dan pemerataan beban kerja yang seimbang terhadap seluruh karyawan. Memberikan program pelatihan dan pengembangan kepada karyawan dapat meningkatkan kompetensi diri karyawan (*skill*, pengetahuan dan sikap) yang diharapkan dapat membantu mereka dalam meningkatkan kinerja selain itu memperhatikan kualitas jam layanan (jam kerja) dan memberikan tanggung jawab sesuai dengan *job description* yang pegawai terima.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan *burnout* terhadap kinerja. Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi "Burnout (M) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan", diterima. Artinya semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan akan semakin menurun kinerja yang diberikan pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyanto & Solovida, 2019; Syamsu et al., 2019) yang menemukan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adanya aturan-aturan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan yang dianggap terlalu mengikat atau ketat dan kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebagaimana diketahui, pekerjaan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan memiliki risiko yang tinggi, setiap tindakan memiliki aturan dan syarat tertentu yang harus dipenuhi. Sebagai tenaga kesehatan dituntut untuk siap dalam berbagai keadaan dan risiko pekerjaan, namun sebagai manusia memiliki titik jenuhnya sendiri-sendiri. Hal tersebut yang mampu menjadi penyebab terjadinya *burnout* pada tenaga kesehatan. Peran dari organisasi diperlukan dengan mendorong para karyawannya untuk secara terbuka mendiskusikan masalah penyebab *burnout* yang mereka alami. Manfaat potensialnya adalah agar tingkat kinerja karyawan akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif. Penting bagi individu yang mengalami gejala *burnout* memiliki waktu untuk dirinya sendiri dengan mengambil libur/cuti, selain itu sistem *reward* sesuai kinerja dalam organisasi juga mampu mengurangi *burnout* karena meningkatkan kepuasan kerja yang secara langsung meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui *burnout* terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta beban kerja terhadap burnout dengan nilai beta burnout terhadap kinerja karyawan yaitu : $0,311 \times 0,724 = 0,225$. Maka pengaruh total yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,200 + 0,225 = 0,425$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,200 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,225 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa burnout memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “*Burnout* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Fatimah Lamongan”, diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan akan semakin rendah kinerja karyawan sehingga menimbulkan *burnout* pada diri setiap karyawan pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Kepercayaan dalam menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau tingkat kinerja mampu membuat karyawan tidak merasakan *burnout* yang berkepanjangan. Pegawai harus menyadari dan merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka terima merupakan sebuah tanggung jawab dari Rumah Sakit Fatimah Lamongan yang harus diselesaikan. salah satu cara mengatasi *burnout* dan beban kerja adalah dengan berinteraksi dengan rekan kerja. Adanya dukungan sesama rekan kerja, kerja tim yang baik, saling memotivasi sesama dapat menciptakan kinerja yang baik dan bersahabat sehingga membuat pegawai merasakan suasana yang menyenangkan serta menambah kepercayaan diri pegawai bahwa mereka mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan (Fajriani & Septiari, 2015) yang menemukan *Burnout* karyawan memediasi pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Bournout*. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *bournout* karyawan Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Terdapat pengaruh negatif Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun. *Bournout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya *Bournout* maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Terdapat pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap

Kinerja karyawan melalui *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja dan *burnout* akan berdampak pada kinerja karyawan Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Saran dalam penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas karyawan. Selain itu, instansi juga diharapkan dapat memberikan pembinaan secara terus menerus kepada karyawan melalui motivasi, membentuk iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Penelitian selanjutnya, perlu ditindaklanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti, manajemen yang berkualitas, kepemimpinan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunerasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Atmaja, I., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775-7804.
- Azwar, I. R., & Siswanto, S. (2015). Analisis beban kerja, implikasinya terhadap motivasi kerja dengan kemampuan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Bank UMKM. *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 19(3), 475-487.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Indriyanto, D., & Solovida, G. T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemasang). *MADIC*.
- Johari, J., Yean Tan, F., & Tjik Zulkarnain, Z. I. (2018). Autonomy, workload, work-life balance and job performance among teachers. *International Journal of Educational Management*, 32(1), 107-120. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Kasmir, K. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). *Jakarta: Rajawali Pers*, 72.
- Koesomowidjojo, S. (2017). Panduan praktis menyusun analisis beban kerja. *Jakarta: Raih Asa*

Sukses.

- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia Industri: Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*. Nas Media Pustaka.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2017). Understanding burnout: New models. *The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, 36–56.
- Masriati, M., Abdullah, R., & Nongkeng, H. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. *YUME: Journal of Management*, 1(3).
- Munandar, A. (2014). Analisis Kebutuhan SDM berdasarkan Beban Kerja dengan Metode WISN (Workload Indicator Staffing Need) di Unit Kerja Rekam Medik RSUD Prambanan Yogyakarta Tahun 2012. *Doctoral Dissertation, Universitas Gadjah Mada*.
- Paramitadewi. (2017). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(6), 3370–3397.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta.
- Rohmatulloh, W., & Satrio, B. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 6(9).
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2002). *Manajemen tenaga kerja Indonesia: Pendekatan administratif dan operasional*. Bumi aksara.
- Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (2017). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*.
- Suprihatin, T. S. (2015). Manajemen Stres Kerja Pada Perawat ICU. *Jurnal Keperawatan*, 8(2), 103–110.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(1), 1–13.
- Tjiabrata, F. R., Lumanauw, B., & Dotulong, L. O. H. (2017). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).

JURNAL 12

ORIGINALITY REPORT

13%

SIMILARITY INDEX

12%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

2%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

journals.stiedwisakti.ac.id

Internet Source

12%

2

Submitted to UIN Raden Intan Lampung

Student Paper

1%

3

Submitted to Universitas Slamet Riyadi

Student Paper

<1%

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

JURNAL 12

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13
