

Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)

I Wayan Agus Apriana¹, Mochamad Edris², Sutono³
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muria Kudus^{1, 2, 3}

Email korespondensi: agusaprianawayan@gmail.com

Received: 11 Sep 2020 Reviewed: 29 Sep 2020 Accepted: 21 Okt 2020 Published: 31 Jan 2021

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of workload and burnout on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. This type of research is quantitative with descriptive survey research. The research design is a causal research design. The population of this study were 185 respondents in the Community and Village Empowerment Service of Rembang Regency. Proportional Random Sampling technique. The sample size was 126 respondents. The data collection method used a questionnaire. The data analysis used is descriptive analysis and quantitative analysis using Structural Equation Modeling (SEM). The results and implications of this study are the workload has a negative and significant effect on employee performance, that is, the lower the workload, the more it increases the employee's performance. Burnout has a significant negative effect on performance, namely the lower the burnout, the better the performance. Workload has a negative and significant effect on employee job satisfaction. Burnout has a significant negative effect on job satisfaction. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Workload, Burnout, Job Satisfaction, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian survei deskriptif. Desain penelitian adalah desain penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah 185 responden di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang. Teknik Proportional Random Sampling. Besar sampel adalah 126 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil dan implikasi dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin rendah beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, yaitu semakin rendah *burnout* maka semakin baik kinerjanya. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Burnout* berpengaruh negatif

signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

A. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat besar dalam berkembang organisasi, suatu organisasi dikatakan berkinerja baik, jika organisasi dapat mencapai tujuan dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki individu. Menurut Munandar (2015:383) bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja dapat berupa beban fisik dan mental yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Kusumaningrum (2016) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Priyantika (2018) dan Utari (2015) juga membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hastutiningsih (2018) dan Dewantara (2016) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu (*research gap*) membuktikan bahwa *burnout* mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian Aji (2016) dan Priyantika (2018) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Kusumaningrum (2016) dan Hera (2016) juga membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, maka kinerja pegawai akan menurun. Berbeda dengan penelitian Hayati (2018) yang membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja sebuah organisasi sangat ditentukan oleh pegawainya dimana pegawai yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dapat menunjang kemajuan organisasi. Sehingga pegawai dengan beban kerja yang cukup tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian terdahulu tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan oleh Reininhard (2017), Sutoyo Iskandar (2016) mengemukakan terdapat hubungan yang positif signifikan Antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Di sisi lain Jeky (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan yang negatif signifikan Antara beban kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kevin F.S Tambegi (2016) mengemukakan bahwa

beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Anni Sulistyowati (2018) menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Burnout atau kejenuhan di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Beban kerja berdampak pada kejenuhan, yaitu kondisi dimana seseorang kehilangan makna dan tujuan dari pekerjaan (Atmaja, 2019). Penelitian Iswardhani (2018) membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Yo (2015) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berbeda dengan penelitian Putra (2018) membuktikan bahwa kejenuhan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Penelitian Sulistyowati (2017) membuktikan bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Lukiyana (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja secara positif dan signifikan. Penelitian Diansyah (2018) membuktikan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja melalui gaya kepemimpinan. Penelitian Setyorini (2017) dan Maulana (2019) juga mendapatkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kinerja menjadi barometer keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu (*researche gap*) dengan hasil yang berbeda dan fenomena di lapangan tentang kinerja yang belum sesuai standar diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja, *burnout* dan kepuasan kerja, maka penelitian penulis termotivasi untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *bornout* terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

B. TELAAH PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai frekuensi rata-rata kegiatan dari pekerja dalam waktu tertentu. Menurut Menpan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang jabatan dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu (Menpan, 2010:6).

Iswardhani (2019) membagi beban kerja meliputi:

1. Target Yang Harus Dicapai. Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan. Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.
3. Standar Pekerjaan. Mencakup kesan yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
4. Konflik Peran. Munculnya konflik peran akan berdampak pada beban kerja pada pegawai.
5. Dukungan. Bentuk dukungan yang diberikan oleh organisasi yang membantu pegawai.
6. Sarana. Ketersediaan sarana yang memudahkan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Burnout

Burnout merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja (Pangastiti, 2011).

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Hayati, 2018). Indikator tersebut adalah;

1. Kelelahan Emosional. Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
2. Kurangnya Aktualisasi Diri. Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.
3. Depersonalisasi. Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2016:83) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan perlakuan, peralatan dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Penelitian Purba dkk (2019) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator berikut;

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
2. Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
3. Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
4. Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
5. Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

Kinerja Pegawai

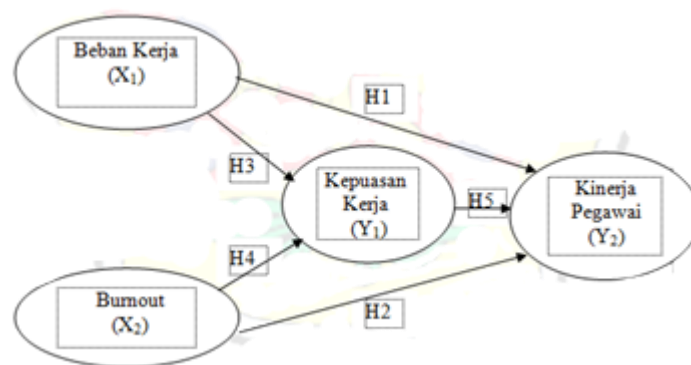
Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja pegawai atau *performance* merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan aktivitas hasil kerja, pencapaian tugas dimana istilah tugas berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerjaan (Hasibuan, 2016:53).

Penelitian Hayati (2018) menyebutkan bahwa indikator kinerja pegawai adalah;

1. Tujuan, yaitu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa mendatang.
2. Standar, yaitu sebuah ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3. Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja.
4. Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
5. Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
6. Motivasi, yaitu sebuah alasan yang mendorong bagi pegawai untuk melakukan sesuatu pekerjaan.
7. Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

C. METODE PENELITIAN



Gambar 3.1.

Kerangka Pikir Teoritis

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian *deskriptif survey*. Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausal. Populasi penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang yang berjumlah sebanyak 185 responden. Teknik sampling Proportional Random Sampling. Besar sampel sebanyak 126 responden. Metode pengumpulan data kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM).

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 4.1.

Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	80	63.5
Perempuan	46	36.5
Total	126	100.0

Responden laki-laki sejumlah 80 responden (63,5%) dan responden perempuan sebanyak 46 (36,5%).

Tabel 4.2.

Jenis Kelamin

Umur	f	%
< 30 Tahun	6	4.8
30-35 Tahun	18	14.3
36-40 Tahun	68	54.0
> 40 Tahun	34	27.0
Total	126	100.0

Umur ≤ 30 tahun sebanyak 6 responden (4.8%), umur 30-35 tahun sebanyak 18 responden (14,3%), umur 36-40 tahun sebanyak 68 responden (54%) dan umur > 40 tahun sebanyak 34 responden (27%).

Tabel 4.3.

Pendidikan

Pendidikan	f	%
SLTA	12	9.5
Diploma	24	19.0
Sarjana	90	71.4
Total	126	100.0

Deskripsi responden berdasarkan pendidikan didapatkan sebanyak 12 responden (9,5%) lulusan SLTA, sebanyak 24 responden (19%) lulusan diploma dan sebanyak 90 responden (71,4%) lulusan sarjana.

Tabel 4.4.

Masa Kerja

Masa Kerja	f	%
< 5 Tahun	7	5.6
6-10 Tahun	54	42.9
>10 Tahun	65	51.6
Total	126	100.0

Masa kerja < 5 tahun sebanyak 7 responden (5,6%), masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 54 responden (42,9%) dan masa kerja > 10 tahun sebanyak 65 responden (51,6%).

Deskripsi Variabel

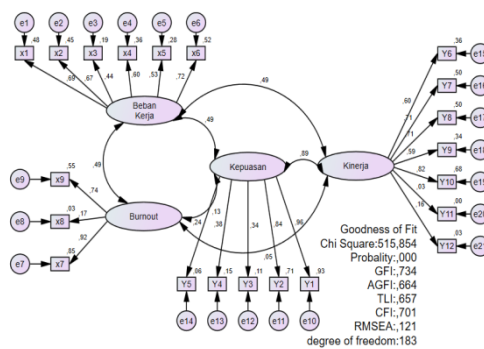
Indikator beban kerja yang meliputi target pekerjaan, kondisi pekerjaan, standar pekerjaan, konflik peran, dukungan dan sarana didapatkan bahwa hasil analisis deskriptif variabel beban kerja (X_1) menggambarkan yang paling banyak dipilih responden ditunjukkan melalui angka *mean* adalah skor 4,38, yang artinya responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas *indicator* dukungan.

Indikator *burnout* yang terdiri dari kelelahan emosional, aktualisasi diri dan depersonalisasi didapatkan hasil analisis deskriptif variabel *burnout* (X_2) menggambarkan yang paling banyak dipilih responden ditunjukkan melalui angka *mean* adalah skor 4,27, yang artinya responden mempersepsikan setuju atau memiliki orientasi dukungannya atas indikator depersonalisasi.

Indikator kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan, atasan, teman sekerja, promosi dan gaji didapatkan hasil analisis deskriptif variabel kepuasankerja (Y_1) menggambarkan yang paling banyak dipilih responden ditunjukkan melalui angka *mean* adalah skor 4,6, yang artinya responden mempersepsikan memiliki orientasi dukungannya atas indikator teman kerja.

Indikator kinerja pegawai yang terdiri dari tujuan, standar, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motivasi dan peluang didapatkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja (Y_2) menggambarkan yang paling banyak dipilih responden ditunjukkan melalui angka *mean* adalah skor 4,24, yang artinya responden mempersepsikan memiliki orientasi dukungannya atas indikator motivasi.

1. Analisa Konfirmatory

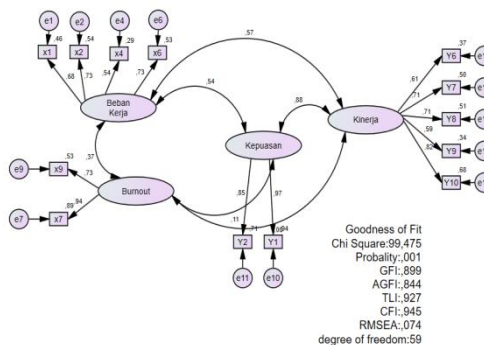


Gambar 4.1.

Analisa Konfirmatory

Hasil *confirmatory factor analysis* adalah pengukuran terhadap dimensi yang membentuk variabel laten dalam model penelitian tersebut, dimana hasil modifikasi didapatkan bahwa semua.

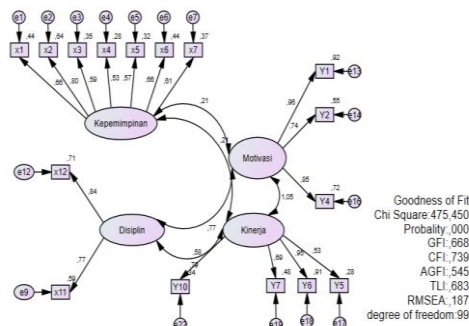
indikator adalah valid dalam menyusun variabel laten. Hasil analisa *full measurement* pada semua variabel didapatkan adanya indikator yang tidak memenuhi syarat syarat validitas (> 0,5) yaitu pada variabel x3, x5, x8, x15, y3, y4, y5, y11 dan y12.



Gambar 4.2.

Confirmatory Factor Analysis

Hasil analisa *full measurement* pada semua variabel didapatkan adanya indikator yang tidak memenuhi syarat syarat validitas (> 0,5) yaitu pada variabel x8, x9, x10, y3, y8 dan y9. Variabel ini selanjutnya didrop dalam persamaan. Hasil persamaan dapat dilihat pada gambar sebagai berikut;



Gambar 4.3.

Analisa Full Measurement

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Konvergen

Uji persamaan confirmatory (CFA) didapatkan nilai *loading factor* yang terlihat pada t hitung semuanya > 0.5 dan hasil ini juga dapat dilihat hasil analisa dengan kriteria *critical ratio* (CR) > 1.96 .

b. Reliabilitas Konstruk

Berdasarkan penghitungan didapatkan semua variabel mempunyai reliabilitas konstruk $> 0,7$ sehingga dapat disimpulkan semua variabel mempunyai reliabilitas konstruk yang baik.

c. Average Variance Extrace (AVE)

Berdasarkan penghitungan didapatkan nilai rata-rata AVE semua variabel $> 0,5$ sehingga dinyatakan bahwa variabel penelitian ini mempunyai reliabilitas yang tinggi.

d. Validitas Diskriminan

Hasil nilai akar AVE menunjukkan lebih tinggi dari nilai *corelation* antar variabel (konstruk laten) sehingga dapat dinyatakan nilai validitas diskriminan dalam kategori tinggi.

3. Menilai Evaluasi Model

a. Ukuran Sampel

Responden dalam penelitian ini berjumlah 126, yang berarti asumsi untuk besar sampel penelitian telah terpenuhi.

b. Asumsi Normalitas dan Linearitas

Data berdistribusi normal karena pada kriteria *swekness* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01 (1%). Nilai diluar ring $-2,58 \leq CR \leq 2,58$, dapat dikategorikan

distribusi normal. Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua indikator memenuhi analisa normalitas data sehingga digunakan dalam persamaan.

c. Evaluasi Outliers

Nilai maximum tidak ada yang melebihi dari angka 3 atau semua nilai berada diantara $-3 \leq z\text{-score} \leq 3$, sehingga dapat dinyatakan bahwa penelitian ini tidak ada *univariate outliers*.

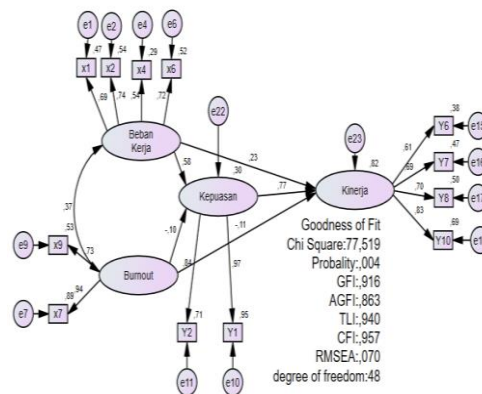
d. Asumsi *Multikolinearitas* dan *Singularitas*

Asumsi atas multikolinearitas dan singularitas dapat dideteksi dari nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil (*extremely small*). Program AMOS telah menyediakan fasilitas “*Warning*” apabila terdapat indikasi multikolinearitas dan singularitas, dari hasil output tidak ada “*Warning*” jadi asumsi multikolinearitas dan singularitas terpenuhi.

4. Analisa Full Model

Tabel 4.5.

Analisa Full Model



5. Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit* (GOF)

Tabel 4.6.

Evaluasi Kriteria *Goodness of Fit*

Goodness of Fit Index	Cut off Value	Hasil	Keterangan
Chi Square	Diharapkan kecil	77,519	Good fit
df	Diharapkan kecil	48	Good fit
Significant	≥ 0.05	0,004	Good fit

Probability			
CMIN/DF	≤ 2.00	1,61	Good fit
GFI	≥ 0.90	0.916	Good fit
CFI	≥ 0.90	0,957	Good fit
AGFI	≥ 0.90	0.863	Marginal
TLI	≥ 0.95	0.940	Good fit
RMSEA	≤ 0.08	0,070	Good fit

Uji Hipotesis

Tabel 4.7.

Uji Hipotesis

	C.R.	P
Kepuasan <--- Beban_Kerja	-3,756	***
Kepuasan <--- <i>Burnout</i>	-4,407	,004
Kinerja <--- Kepuasan	6,231	***
Kinerja <--- <i>Burnout</i>	-4,742	,001
Kinerja <--- Beban_Kerja	-4,419	,009

Analisis Regresi

persamaan regresi dapat diinterpretasikan bahwa peningkatan kepuasan kerja ditentukan dari beban kerja sebesar (-0,595), *burnout* (-0,06). Sedangkan peningkatan kinerja pegawai ditentukan dari (-0,22 beban kerja, -0,082 *burnout* dan 0,7 kepuasan kerja. Faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja pegawai.

$$Y1 = (-0,595) X1 + (-0,06) X2$$

$$Y2 = 0,767 Y1 + (-0,220) X1 + (-0,082) X2$$

Keterangan :

X1 = Beban Kerja

X2 = *Burnout*

Y1 = Kepuasan Kerja

Y2 = Kinerja

Analisis Intervening

Berdasarkan gambar tersebut dapat dianalisis, secara langsung pengaruh beban terhadap kinerja adalah 0,037, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) menunjukkan nilai 0,0019 sehingga dapat diketahui pengaruh total adalah 0,0389. Hasil ini menunjukkan bahwa

pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan secara signifikan belum mampu menjadi intervening beban kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan gambar tersebut dapat dianalisis, secara langsung pengaruh *burnout* terhadap kinerja adalah 0,095, sedangkan pengaruh tidak langsung (*Indirect effect*) menunjukkan nilai -0,003 sehingga dapat diketahui pengaruh total adalah 0,098. Hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja secara signifikan belum mampu menjadi intervening *burnout* dalam meningkatkan kinerja

E. PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis mendapatkan nilai $p (0,000) > 0,05$ dan nilai $cr -3,756 > (1,98)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini mendapatkan skor terendah pada beban kerja adalah pekerjaan, yaitu standar kerja membuat pegawai merasakan beban kerja. Sedangkan skor tertinggi adalah pada indikator dukungan, yaitu pemberian dukungan dari organisasi pada pegawai.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis mendapatkan nilai $p (0,04) < 0,05$ dan nilai $cr -4,407 > (1,98)$ yang menunjukkan pengaruh negatif signifikan sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian pada *burnout* didapatkan skor terendah adalah depersonalisasi, yaitu karena adanya konflik membuat pesimis pegawai, sedangkan skor tertinggi adalah kelelahan emosional.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan nilai $p (0,009) < 0,05$ dan nilai $cr -4,419 > (1,98)$ yang menunjukkan berpengaruh negatif dan signifikan sehingga hipotesis I diterima atau dengan kata lain Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan nilai $p (0,001) > 0,05$ dan nilai $cr -4,742 > t \text{ tabel } (1,98)$ sehingga menunjukkan pengaruh negatif signifikan sehingga hipotesis II diterima yaitu *Burnout* berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan

pengaruh yang negatif, sebagaimana hasil penelitian pada aspek *burnout* paling tinggi adalah depersonalisasi yaitu perasaan pesimis dari pegawai sehingga berdampak pada kinerja yang menurun terutama pada aspek peluang untuk meningkatkan karir.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Hasil analisis mendapatkan nilai $p (0,000) < 0,05$ dan nilai $cr 6,231 > t$ tabel (1,98) yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan sehingga hipotesis V diterima yaitu Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi atas pekerjaan yang diberikan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan senang hati.

E. KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin menurun beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.
2. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan berpengaruh terhadap kinerja, yaitu semakin rendah *burnout* maka semakin meningkatkan kinerja.
3. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, Muhammad. 2016. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 5 (3). ISSN 2252-6552. Hal. 178-189.
- Alwi, Syafaruddin, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- As'ad. 2016. *Psikologi Industri. Seri Umum. Sumber Daya Manusia*. Edisi 4. Liberty. Yogyakarta.
- Atmaja, I Gede. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan. *Rumours Restaurant. E-Jurnal Manajemen*, Vol. 8, No. 2, 2019: 7775 – 7804 ISSN: 2302-8912. Hal 1-13.
- Baheshti. 2015. The role of workload and job satisfaction in general health of industrial workers in Gonabad, Iran, in 2015. *JOHE, Winter 2014*; 3 (1). Pp. 17-26.
- Cahyana, I Gede. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. ISSN: 2302-8556 *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana* Vol.18.2. Februari (2017): 1314-1342.
- Chen, Jia *et al.* 2016. Study into the Impact of Occupational *Burnout* on the Job Performance of Enterprises' Employees. *The Journal of Global Business Management* Volume 12. Number 2. October 2016 issue. Pp 173-186.
- Clisson dan Durrick. 2014. *Predictors of Job Satisfaction and Organization Commitment in Human Service Organizations*. Coriell University.
- Fajrina, Arie. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* vol. 3, no. 1, 2015, 74-79.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen, Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen. Edisi Kelima*. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gibson dan Ivancevich. 2014. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Griffin, Ricky. 2013. *Perilaku Organisasi : Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Edisi 9*. Salemba Empat. Jakarta.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. : Jakarta*. Bumi Aksara.

- Hastutiningsih, Artha. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta). *Jurnal Manajemen*. Vol 1(2). Hal.1-10.
- Hayati, Isra. 2018. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. ISSN 1979-9950 (print) || ISSN 2598-0033 (online), *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 2(1). Hal.50-66.
- Hera, Rasyidin, Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1. Hal.119-136.
- Iswardhani, Indri. 2019. Pengaruh Work-Life Balance dan *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Hasanuddin Journal of Business Strategy HJBS* Volume 1 No. Hal. 1-13.
- Kalimeda. 2018. The Effect Of Motivation, Job Satisfaction And Job Discipline Toward Employee Performance Of Pt. Buma Perindahindo At Lng Tangguh Site, Teluk Bintuni Regency, West Papua, Indonesia. *European Journal of Human Resource Management Studies* ISSN: 2601 - 1972 ISSN-L: 2601 – 1972. Volume 2 | Issue 1 | 2018. Hal. 1-11.
- Kim, Won. 2017. Role of *burnout* on job level, job satisfaction, and task performance. Leadership & Organization. *Development Journal*. Vol. 38 No. 5, 2017. pp. 630-645.
- Khasifah, F. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Pemali Juana). *Diponegoro Journal Of Management* Volume 5, Nomor 1, Tahun 2016, Halaman 1-7.
- Lukiyana. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pacific Metro International Jakarta. *Media Studi Ekonomi* Volume 19 No. 2, Juli – Desember 2016. Hal 1-12.
- Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Manochehri, Mohamad Ali. 2015. The Relationship Between Job *Burnout* And Job Performance In Employees Of Sepah Bank, Gorgan, Iran. J. Appl. Environ. Biol. Sci., 5(8)166-170, 2015© 2015, TextRoad Publication. ISSN: 2090-4274. *Journal of Applied Environmental and Biological Sciences*. Pp. 166-171.
-

- Martini, Luh. 2018. The Effect Of Job Stress And Workload On Employee Performance At Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jagadhita:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 5, No 1. Maret 2018, Hal 41-45.
- Miah, Murad. 2018. The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 8, Issue 12, December 2018 270 ISSN 2250-3153. Pp. 270-279.
- Moedy, D. M. R. 2017. Analisis *work-life balance*, keinginan untuk meninggalkan organisasi,kepenatan (*burnout*) dan kepuasan kerja pada dosen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.*Jurnal Manajemen*. 2(1). Hal 1-15.
- Munandar. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Nugrahaningsih, Hartanti. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Tempuran Mas. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper). *Media Manajemen Jasa* Vol.4 No.1, Hal. 24-53.
- Paijan. 2019. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor PT. Tri Poda Parama). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, Vol 5, No 3, 2019. 1-20.
- Pangastiti, 2011. Pangastiti, N.K. 2011. Analisis PengaruhDukungan Sosial Keluarga Terhadap*Burnout* Pada Perawat Kesehatan DiRumah Sakit Jiwa.Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. *Jurnal Diponegoro*. Vol 1(2). Hal 1-11.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. M. 2017. Pengaruh Work-Life Balance Dan *Burnout* Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(003). 2017. Hal 1-11.
- Polat, Sehrinaz & B. Terzi. 2018. Identification of the *Burnout* and Job Satisfaction Levels of theBeginner Nurses who were in the Process of Orientation. *International Journal of Medical Research &Health Sciences* ISSN No: 2319-5886. 7(12): 156-163.
- Putra, Yaserli. 2018. Pengaruh Konflik Dan Kejenuhan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Sektor Pembangkitan Dan Pengendalian Pembangkitan Ombilin. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No 1: Hal. 1-16.
- Putra, Bagus. 2018. The Effect of Job Characteristics and Compensation to Work Satisfaction and Organization Commitment on All Lpd Kerambitan Tabanan. *International Journal*
-

of Contemporary Research and Review. ISSN 0976 – 4852. Vol. 9, Issue. 03, Page 20-52.

Rehman, Wali & S. Janjua. 2015. Impact of *burnout* on employees' performance:an analysis of banking industry. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sust. Development*, Vol. 11, No. 1. Pp 88-107.

Robbins, Stephen P. 2014. *Perilaku Organisasi*. PT Indeks, Jakarta.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Sahin, Hande. 2013. The Relationship between Personnel Workload and Work Satisfaction within Accommodation and Nutrition Establishments. *American International Journal of Social Science* Vol. 2 No. 3. Pp. 10-19.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

Silano, Yuckho V.R. 2014. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Kesehatan Di Puskesmas Bahu Kota Madado. *Jurnal Manajemen Manado Universitas Sam Ratulangi*. 2(1). 2014. Hal 21-34.

Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2017. *Metode Penelitian Survei*. PT Pustaka LP3ES. Jakarta

Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta, Bandung.

Sulistyowati, Arini. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan. *Burnout. Jurnal Manajemen*, Vol 1 (2). Hal. 914-920.

Utari, Prihatini. 2017. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Manajemen*. Vol 2(1). Hal 1-20.

Yo, Putu. 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 4, No. 5, : 1149-1165 ISSN: 2302-8912.

Waluyo, Minto. 2016. *Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM)*. UPN Veteran Jawa Timur. Surabaya.

Whidiarso, Wahyu. 2019. *Praktek Model Persamaan Struktural (SEM) Melalui Program Amos*. Fak. Psikologi UGM.. Hal.1-13.

Wijaya, Andri. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. ***PARSIMONIA*** VOL. 4 NO. 3, : 278-288.

Zaki, Hamman. 2018. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan. ***Jurnal Akuntansi dan Ekonomi***. Vol. 8. No. 1. Hal 109-119.