

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT (Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung)

Dwi Liliana¹

email : dwililiana22@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis baik pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai, maupun pengaruh tidak langsung melalui burnout. Penelitian ini dilakukan di puskesmas tikung dengan responden seluruh pegawai puskesmas tikung, baik tenaga medis maupun non medis. Sampel penelitian berjumlah 68 orang dan dipilih menggunakan total sampling, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel. Data dianalisis menggunakan SPSS 2.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja terbukti berpengaruh positif terhadap *Bournout*. Beban Kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Burnout terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa secara tidak langsung Beban Kerja melalui Burnout mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja dan *burnout* akan berdampak pada kinerja pegawai Puskesmas Tikung Lamongan.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja Pegawai, *Burnout*

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the direct effect of workload on employee performance, and the indirect effect through burnout. This research was conducted at the Tikung Community Health Center with all employees of the Tikung Community Health Center, both medical and non-medical personnel as respondents. The research sample amounted to 68 people and was selected using total sampling, ie all members of the population were sampled. Data were analyzed using SPSS 2.6. The results showed that the workload proved to have a positive effect on bournout. Workload proved to have a negative and significant effect on employee performance. Burnout is proven to have a negative and significant effect on employee performance. The results of the mediation test indicate that indirectly the workload through burnout has a significant effect on employee performance, this shows that the higher the workload and burnout will have an impact on the performance of the Tikung Lamongan Health Center employees.

Keywords: Workload, Employee Performance, Burnout

PENDAHULUAN

Latar belakang

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama. Sumber

daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pelayanan puskesmas. Kinerja pegawai tergantung sumber daya manusia (SDM). Elemen utama pada setiap aktivitas yaitu sumber daya manusia (SDM) (Hasibuan, 2013). Permasalahan yang timbul ialah bagaimana cara membuat sumber daya manusia

menghasilkan kinerja yang optimal sehingga cita-cita organisasi bisa terpenuhi.

Ada berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan pada lembaga kesehatan yaitu dengan memperhatikan beban kerja (Heather *et al.*, 2009), serta beban kerja menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 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.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nongkeng dkk. (2018), Wahyu Rohmatulloh (2017), Pebriani dkk. (2019), dan Septiari dkk. (2015), menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, yaitu jika beban kerja karyawan meningkat maka kinerja karyawan menurun.

Puskesmas Tikung di era covid 19 mempunyai tambahan kegiatan program yaitu vaksinasi. Dengan adanya program vaksinasi semua pegawai harus ikut serta dalam kegiatan tersebut dan itu merupakan beban kerja bagi setiap pegawai, sehingga semua pegawai menghabiskan waktu untuk vaksinasi dan menyelah pekerjaan sesuai jobdisnya. Tingginya beban kerja diduga menjadi penyebab meningkatnya burnout karyawan di Puskesmas Tikung. 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 puskesmas tikung bisa meliputi jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus

dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin.

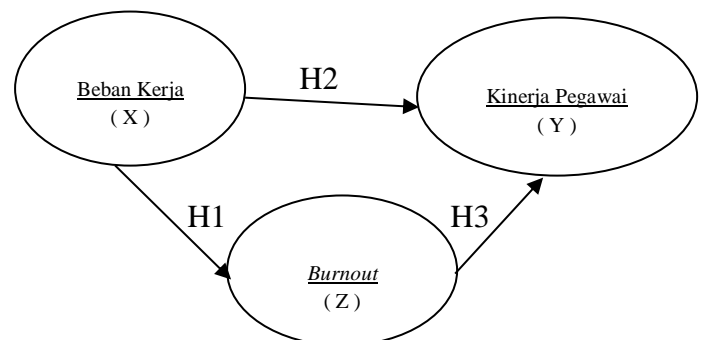
Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout (Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung) perlu dilakukan.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

- Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017).
- Berdasarkan Smith, Gill dan Segal (2011) dalam Romadhoni (2015). *Burnout* ialah jenis depresi dalam tugas serta disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal itu tidak disebabkan oleh stress meskipun individu yang mengalami burnout pula menganggap stress.
- Berdasarkan Mangkunegara, 2002:22 Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kerangka berfikir



Gambar : 1
Kerangka berfikir

Hipotesis

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan

- signifikan terhadap *burnout*
- H2 : Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H3 : *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- H4 : Beban kerja tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

METODE PENELITIAN

Populasi

Menurut Arikunto (2013: 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai Puskesmas Tikung Lamongan yang berjumlah 68 orang.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Sugiyono (2011) menyatakan bahwa "Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Independen

Variabel Independen dari penelitian ini antara lain : beban kerja.

Indikator dari beban kerja menurut Cohen (2007), yaitu :

- a. Pekerjaan yang berlebihan
Ialah pemberian pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.
- b. Sistem pengawasaan yang buruk
Ialah pamantauan dalam aktifitas

- c. Suasana politik yang tidak aman
Ialah setiap pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan berbagai tekanan.
- d. Kurangnya umpan balik prestasi
Ialah pekerjaan yang dilakukan hanya semata-mata untuk pencapaian tujuan dan tidak adanya apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan.
- e. Frustrasi
Ialah perasaan bosan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan.

2. Variabel Intervening

Variabel intervening menurut sugiyono (2007), bahwa variabel intervening adalah sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati.

Indikator dari *burnout* menurut Baron & Greenberg, 2003 :

1. *Physical Exhaustion* (Kelelahan Fisik).
Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik.
2. *Emotional exhaustion* (Kelelahan Emosional)
Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
3. *Diminished personal accomplishment* (Kelelahan Mental)
Kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.
4. *Depersonalization*
Tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri.

3. Variabel Dependen

Menurut Ferdinand (2006) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti.

Berikut adalah indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016 : 208-210), yaitu :

1. Kualitas (Mutu)
Kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.
2. Kuantitas (Jumlah)
Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.
3. Waktu
Pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.
4. Kerja sama antar karyawan
Karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.
5. Penekanan Biaya
Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
6. Pengawasan
Melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Uji Validitas

Dalam Ghozali (2018), untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner diperlukan uji validitas. Suatu kuesioner disebutkan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu guna menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. validitas harus tinggi agar instrumen mempunyai nilai valid atau sah, sebaliknya validitas yang lemah memiliki instrumen yang kurang valid. Instrumen dinyatakan valid apabila signifikansinya kurang dari 0,05

(5%) sedangkan apabila lebih dari 0,05 (5%) lalu dinyatakan belum valid.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur guna mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan ialah konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis jalur diperuntukkan guna menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur ialah penggunaan analisis regresi guna menaksir koneksi sebab akibat antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan konsep. Apa yang bisa dilakukan oleh analisis jalur ialah menentukan desain koneksi antara tiga atau lebih variabel serta tidak bisa digunakan guna mengkonfirmasi atau menolak hipotesis sebab akibat konseptual (Ghozali, 2018). Analisis jalur digunakan guna menguji koneksi tidak langsung antara variabel bebas (beban kerja) serta variabel terikat (kinerja pegawai (*work performance*)) melalui variabel *intervening* (*burnout*). Hal ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel *burnout* mempunyai peranan yang besar guna mempengaruhi beban kerja terhadap kinerja pegawai.

HASIL & PEMBAHASAN

a) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap *Burnout* (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Bournout*. Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin tinggi Beban kerja di wilayah puskesmas tikung maka *burnout*

semakin tinggi atau sebaliknya burnout semakin tinggi maka beban kerja semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Donny Indriyanto, Grace Tianna Solovida (2020) “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kcp Bank Bpd Jateng Di Kabupaten Pemalang)”. yang menemukan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout.

b) Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Beban Kerja (X) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin tinggi Beban Kerja maka Kinerja Pegawai di puskesmas tikung akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah Beban Kerja maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Kenyataan ini berdasarkan pada tabel 4.6 (persepsi responden pada beban kerja) dan tabel 4.8 (persepsi responden pada kinerja pegawai). variabel beban kerja dalam penelitian ini dibentuk oleh 6 item pertanyaan dan 3 indikator yaitu (1) Target yang harus dicapai (2) Kondisi Pekerjaan (3) Standar Pekerjaan. Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang mampu membentuk beban kerja. Dari hasil rata-rata indikator standat pekerjaan memperoleh rata-rata tertinggi yaitu (4,27) dan menjadi indikator yang paling dominan membentuk variabel beban kerja.

Sementara Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dibentuk oleh 12 item pertanyaan dan 6 indikator yaitu (1) Kualitas “Mutu” (2) Kuantitas “Jumlah” (3) Waktu (4) Kerjasama Antar Karyawan (5) Penekanan Biaya (6) Pengawasan. Dari hasil rata-rata tertinggi (4,20) diperoleh

bahwa indikator kualitas (mutu) Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang mampu membentuk beban kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh I Gede Indra Wira Atmaja, I Wayan Suana (2019) “Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* dengan *Role Stress* sebagai Variabel mediasi pada Karyawan *Rumours Restaurant*”. yang menemukan bahwa Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

c) Pengaruh *Burnout* (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Variabel *Burnout* (Z) terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat diartikan bahwa Semakin tinggi *Burnout* maka Kinerja Pegawai di puskesmas tikung akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah *Burnout* maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Kenyataan ini berdasarkan pada table 4.7, dan Tabel 4.8. Variabel *Burnout* dalam penelitian ini dibentuk oleh 8 item pertanyaan dan 4 indikator yaitu (1) Kelelahan fisik (2) Kelelahan emosional (3) Kelelahan mental (4) Depernalization. Dari hasil rata-rata tertinggi (4,28) diperoleh bahwa indikator Depernalization Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang mampu membentuk *Burnout*.

Sementara Kinerja Pegawai dalam penelitian ini dibentuk oleh 12 item pertanyaan dan 6 indikator yaitu (1) Kualitas “Mutu” (2) Kuantitas “Jumlah” (3) Waktu (4) Kerjasama Antar Karyawan (5) Penekanan Biaya (6) Pengawasan. Dari hasil rata-rata tertinggi (4,20) diperoleh bahwa indikator kualitas (mutu) Dari hasil rata-rata menunjukkan bahwa semua indikator merupakan indikator yang mampu membentuk beban kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Isra Hayati, Suci Fitria (2018) “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan”. Yang menemukan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

d) Pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui *Burnout* (Z)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara tidak langsung Beban Kerja (X) melalui *Burnout* (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Arie Fajriani, Dovi Septiari (2015) “Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan : Efek Mediasi *Burnout*” yang menemukan *Burnout* karyawan memediasi pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN & SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap *Bournout*. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi *burnout* pegawai Puskesmas Tikung.
2. Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun atau sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai di setiap pegawai Puskesmas Tikung.
3. Ada pengaruh signifikan *Bournout* terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti semakin tingginya *Bournout* maka kinerja pegawai akan semakin menurun atau sebaliknya semakin

rendah *burnout* maka semakin tinggi kinerja pegawai di setiap pegawai Puskesmas Tikung.

4. Ada pengaruh signifikan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya beban kerja dan *burnout* akan berdampak pada kinerja pegawai pegawai Puskesmas Tikung Lamongan.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, selanjutnya dapat diusulkan saran sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak kepada peningkatan kualitas pegawai.
2. Kepada Puskesmas Tikung Lamongan untuk memberikan pembinaan secara terus menerus kepada pegawai melalui motivasi, membentuk iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai memiliki kinerja yang baik.
3. Kepada peneliti lain bahwa penelitian ini perlu ditindak lanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti, manajemen yang berkualitas, kepemimpinan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [2] Fajar, Siti Al dan Heru, Tri (2013), *Manajemen Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

- [3] Fajriani, Arie dan Septiari, Dovi (2015), Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, vol. 3, no. 1, 2015, 74-79, ISSN: 2337-7887.
- [4] Donny Indriyanto, Grace Tianna Solovida, Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kcp Bank Bpd Jateng Di Kabupaten Pemasang), Jurnal Magisma vol. VIII no.1, 2020, 66-72, ISSN : 2685-1504
- [5] I Gede Indra Wira Atmaja, I Wayan Suana , 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, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i2.p9>
- [6] Masriati, Rasyidin Abdullah, Hasan Nongkeng, Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru, YUME : Journal of Management Volume 1 No. 3 2018, Available at :
- [7] Wahyu Rohmatulloh, Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 9, September 2017, e-ISSN : 2461-0593
- [8] Nyoman Adinda Adnyaswari, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017), Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500, ISSN : 2302-8912
- [9] Annisa Putri Ana Phalis, Sudirman, Rosnawati, Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pantoloan Dengan Insentif Sebagai Variabel *Moderating*. Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Palu, 2020.
- [10] Isra Hayati, Suci Fitria, Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, June 2018, Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam, ISSN 1979-9950 (print), ISSN 2598-0033 (online), <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad>, DOI:<https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- [11] Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, dan Putri Pebriani, Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening, Program Studi Manajemen, Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 5, No. 1, Maret 2019 : 1-13.
- [12] I Made Agus Putra Wijaya, I Made Artha Wibawa, Beban Kerja Berpengaruh Terhadap *Burnout* Dengan Variabel *Work Family Conflict* Sebagai Pemediasi, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 2, 2020 : 597-616
- [13] Arie Fajriani , Dovi Septiari, Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*, Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis vol. 3, no. 1, 2015, 74-79 ISSN: 2337-7887 (print version), Article History Received 18 May 2015 Accepted 19 June 2015.
- [14] Pines, A dan Aronsol, A. (1989). Career burnout: Causes and cures. The freepress, A Division of Macmillan, inc, New York.
- [15] Ma'rifatu Darajat, 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Indikator
Beban Kerja (X)	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan
Burnout (Z)	1. <i>Physical Exhaustion</i> (Kelelahan Fisik) 2. <i>Emotional exhaustion</i> (Kelelahan Emosional) 3. <i>Diminished personal accomplishment</i> (Kelelahan Mental) 4. <i>Depersonalization</i>
Kinerja Pegawai (Z)	1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu 4. Kerja sama antar karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel Penelitian	Tingkat Signifikansi	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,089	Normalitas Terpenuhi
$X \text{ dan } Z \rightarrow Y$	0,200	Normalitas Terpenuhi

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	Nilai Tolerance	VIF
Beban Kerja (X)	0,628	1,592
Burnout (Z)	0,628	1,592

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel Penelitian	Sig	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,000	Linier
$X \rightarrow Y$	0,000	Linier
$Z \rightarrow Y$	0,000	Linier

Tabel 5. Hasil Uji Aoutokorelasi

Variabel Penelitian	Constant	Durbin-Watson
Kinerja Pegawai (Y)	Beban Kerja (X)	1,870
Kinerja Pegawai (Y)	<i>Burnout</i> (Z)	1,870

Hasil Analisis Path (Path Analysis)

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengaruh	Beta	t-hitung	Sig	R ²
$X \rightarrow Z$	0,610	6,251	0,000	37,2%
$X \rightarrow Y$	0,250	2,010	0,049	36,9%
$Z \rightarrow Y$	0,421	3,389	0,001	36,9%

