

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

SKRIPSI



Oleh :

Dwi Liliana

1701011558

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

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

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.) pada Program Studi S1 Manajemen



Oleh :

Dwi Liliana

1701011558

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS AHMAD DAHLAN
LAMONGAN
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN

NAMA : DWI LILIANA
NIM : 1701011558
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI BURNOUT (STUDI PADA
PEGAWAI PUSKESMAS TIKUNG)

Telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan dihadapan Dewan Penguji Skripsi
pada tanggal 28 Juli 2021.

Pembimbing I,



Ika Purwanti, S.Pd, M.M
NIDN 0714129101

Pembimbing II,



Muhammad David, S.E, M.M
NIDN 0707129005

HALAMAN PENGESAHAN

NAMA : DWI LILIANA
NIM : 1701011558
JUDUL : PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI BURNOUT (STUDI PADA
PEGAWAI PUSKESMAS TIKUNG)

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 28 Juli 2021 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji :

Ketua : Muhammad Sulton, S.M., M.M.
Anggota : 1. Ika Purwanti, S.Pd., M.M
2. Muhammad David, S.E., M.M

Tanda Tangan

:
:
:

Mengesahkan,

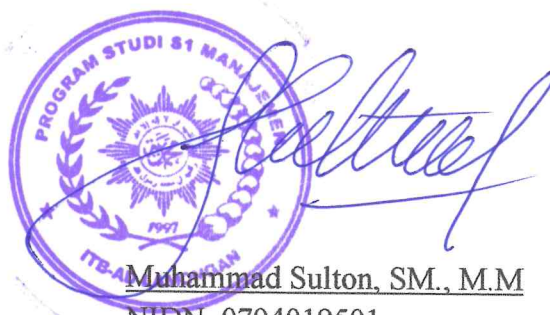
Dekan Fakultas Teknik dan Bisnis
Institut Teknologi dan Bisnis
Ahmad Dahlan Lamongan

Mengetahui,

Ketua Program Studi



Darianto, SE., M.M.
NIDN. 0719117702



Muhammad Sulton, SM., M.M
NIDN. 0704019501

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DWI LILIANA

NIM : 1701011558

Program Studi : S 1 Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **Skripsi** yang berjudul “ Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout (Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung) adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain.

Apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan.

Lamongan, 28 Juli 2021

Yang Membuat Pernyataan,



Dwi Liliana
NIM. 1701011558

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

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT (STUDI PADA PEGAWAI PUSKESMAS TIKUNG) . Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Manajemen pada Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.

Selama melakukan penelitian dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan moril dan materiil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar - besarnya kepada :

1. Dr. Hj. Mu`ah, M.M.,M.Pd., selaku Rektor ITB Ahmad Dahlan Lamongan yang telah memberikan kesempatan penulis untuk belajar di Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
2. Darianto, SE., M.M., selaku Dekan Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
3. Muhammad Sulton, S.M., M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
4. Ika Purwanti, S.Pd., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun proposal skripsi ini hingga selesai.
5. Muhammad David, SE., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan proposal skripsi ini hingga selesai.
6. Muhammad Sulton, S.M., selaku Dosen Penguji yang telah menyediakan waktu untuk menguji dan memberikan arahan kepada penulis.

7. Bapak ibu Dosen Program Studi S1 Manajemen yang telah mendidik dan memberikan pengetahuan yang berguna selama studi dan motivasi untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Segenap tenaga kependidikan ITB Ahmad Dahlan Lamongan.
9. dr. Sulismi Wijati, selaku Kepala Puskesmas Tikung Kabupaten Lamongan yang telah mengizinkan saya untuk mengadakan penelitian di Puskesmas Tikung.
10. Para responden yang telah memberikan bantuan data dan informasi selama pelaksanaan penelitian di lapangan.
11. Keluarga tercinta yang telah memberikan dukungan secara morildan materiil.
12. Kepada teman-teman Angkatan 2017/2018 yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
13. Pihak-pihak lain yang telah memberikan bantuan secara langsung maupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat di sebutkan satu per satu.

Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Lamongan, 28 Juli 2021

Penulis,

Dwi Liliana

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN.....	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori	6
2.1.1 Beban kerja.....	6
2.1.2 Kinerja Pegawai.....	9
2.1.3 <i>Burnout</i>	13
2.2 Penelitian Terdahulu	19
2.3 Kerangka Konsep Penelitian	25
2.4 Hipotesis	26

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel	29
3.4 Sumber Data	30
3.5 Metode Pengumpulan Data	30
3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
3.7 Teknik Analisis Data.....	36
3.8 Uji Hepotesis	40

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	43
4.1.1 Sejarah Puskesmas Tikung.....	43
4.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Puskesmas Tikung.....	44
4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Tikung	46
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden.....	47
4.3 Deskripsi Jawaban Reponden.....	49
4.4 Hasil Analisis Data.....	54
4.4.1 Uji Validitas	54
4.4.2 Uji Reabilitas.....	55
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	56
4.5.1 Uji Normalitas	56
4.5.2 Uji Multikolineritas	57
4.5.3 Uji Linearitas.....	57
4.5.4 Uji Aoutokorelasi	58
4.6 Uji Hipotesis (Analisis Jalur / Path Analysis)	59
4.6.1 Menentukan Diagram Jalur	59
4.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Sig).....	59
4.6.3 Koefisien Determinasi (R ²)	61
4.5 Pembahasan	63
4.6 Implikasi Hasil Pembahasan.....	69

BAB V Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan.....	71
5.2 Saran	71

DAFTAR PUSAKA	73
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	76
RIWAYAT HIDUP	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Teoritis	25
3.1 Paradigma	41
4.1 Struktur Organisasi	46
4.2 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian	59
4.3 Hasil Diagram Jalur Model I	60
4.4 Hasil Diagram Jalur Model II	60

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu	19
3.1 Definisi Operasional dan pengukuran Variabel	34
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	48
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan	49
4.5 Hasil Distribusi Variabel Beban Kerja.....	50
4.6 Hasil Distribusi Variabel <i>Burnout</i>	51
4.7 Hasil Distribusi Variabel Kinerja Pegawai.....	52
4.8 Hasil Uji Validitas	54
4.9 Hasil Uji Reabilitas	55
4.10 Hasil Uji Asumsi Normalitas.....	56
4.11 Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas	57
4.12 Hasil Uji Linieritas	58
4.13 Hasil Uji Autokorelasi.....	58
4.14 Pengaruh Antar Variabel	59
4.15 Hasil Model <i>Summary</i> Jalur Model I	61
4.16 Hasil Model <i>Summary</i> Jalur Model II.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Instrumen Penelitian	77
2. Tabulasi Hasil Jawaban Penelitian.....	81
3. Output SPSS	87

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya di wilayah kerjanya menurut Peraturan Menteri Kesehatan (PERMENKES) No.75 tahun 2014. Puskesmas didirikan sebagai pemberi pelayanan kesehatan tingkat I yang memberikan pelayanan kesehatan dasar kepada masyarakat sehingga dituntut agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan yang berkualitas perlu disikapi dengan peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) (Permenkes No.75 tahun 2014).

Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam pelayanan puskesmas (Heather *et al.*, 2009). 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.

Kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi (Mengkunegara, 2002:22). Kinerja yang baik adalah kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

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.

Pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu yang ada di puskesmas tikung. Sesuai dengan penelitian di atas ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui burnout. (Ma'rifatu Darojati, 2018:6)

Hal tersebut dapat disebabkan oleh stress dan tekanan-tekanan emosional yang berkepanjangan. Pines dan Aronsol menjelaskan, burnout merupakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan dalam jangka panjang dengan situasi yang penuh dengan tuntutan. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa burnout adalah kelelahan yang dialami oleh seorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan tekanan-tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan tersebut dapat berupa kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang dapat menyebabkan adanya penurunan kinerja dan gangguan pada pencapaian tujuan atau prestasi individu tersebut. (Ma'rifatu Darojati, 2018:6)

Pada kajian yang lain menjelaskan bahwa burnout berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Seperti pada penelitian terhadap agen asuransi Prudential di Medan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara burnout terhadap kinerja. Selanjutnya burnout juga ditemukan pada dokter dengan tempat tugas di Puskesmas, penelitian menemukan hasil bahwa burnout berdampak pada fisik, mental, kinerja dan sosial. *Burnout* cenderung terjadi pada pekerja yang secara intensif berhubungan dengan lingkungan sosial. (Ma'rifatu Darojati, 2018:6)

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

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dirumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* ?
- 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- 3) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai ?
- 4) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Menguji dan menanalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout*
- 2) Menguji dan menanalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai
- 3) Menguji dan menanalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai
- 4) Menguji dan menanalisis pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

- a. Mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai.

- b. Sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya, sehingga apa yang menjadi kekurangan penelitian dapat disempurnakan dan dikembangkan pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pegawai Puskesmas Tikung untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Manfaat bagi pimpinan, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan untuk meningkatkan pembinaan kepada pegawai atau anggotanya.
- c. Manfaat bagi lembaga, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi dunia ilmu pengetahuan dan teknologi serta untuk memperkaya khasanah (kebaikan) khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya harus diselesaikan pada batas waktu tertentu menurut Tarwaka (dalam Tjiabrata dkk, 2017).

Permendagri No. 12/2008 (dalam Agripa, 2013) menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*).

Menurut Everly dkk, (dalam Putra & Prihatsanti, 2016) mengatakan bahwa beban kerja adalah keadaan ketika pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan tepat waktu.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan. Beban kerja juga

berdasarkan kemampuan dari tubuh individu tersebut dalam menerima pekerjaan.

1. Indikator Beban Kerja

Menurut Cohen (2007) menggunakan indikator, antara lain : 1) Pekerjaan yang berlebihan, Ialah pemberian pekerjaan yang diberikan terlalu banyak, 2) Sistem pengawaasan yang buruk, Ialah pamantauan dalam aktifitas pekerjaan tidak berjalan dengan baik, 3) Suasana politik yang tidak aman, Ialah setiap pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan berbagai tekanan, 4) Kurangnya umpan balik prestasi, Ialah pekerjaan yang dilakukan hanya semata-mata untuk pencapaian tujuan dan tidak adanya apresiasi dari pekerjaan yang dilakukan karyawan, 5) Frustrasi, Ialah perasaan bosan yang dilakukan karyawan dalam pekerjaan yang dilakukan.

Menurut putra (dalam Artadi, 2016) indikator beban kerja meliputi : (1) Target yang harus dicapai, Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, (2) Kondisi Pekerjaan, Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yangtelah ditentukan, (3) Standar Pekerjaan, Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya,

misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.

2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja meliputi 2 jenis, sebagaimana dikemukakan oleh Munander dalam Prihatini (2007) ada 2 jenis beban kerja, yaitu :

1. Beban kerja kuantitatif, meliputi :
 - a. Harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja.
 - b. Banyaknya pekerjaan dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan.
 - c. Kontak langsung perawat dengan pasien secara terus-menerus selama jam kerja.
 - d. Resiko perawat dan pasien.
2. Beban kerja kualitatif, meliputi
 - a. Pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki perawat tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan di rumah sakit.
 - b. Tanggung jawab yang tinggi terhadap asuhan keperawatan pasien kritis.
 - c. Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.
 - d. Tututan keluarga pasien terhadap keselamatan pasien.
 - e. Setiap saat dihadapkan pada pengambilan keputusan yang tepat.
 - f. Tugas memberikan obat secara intensif.

g. Menghadapi pasien dengan karakteristik tidak berdaya, koma dan kondisi terminal.

2.1.2 Kinerja Pegawai (work performance)

Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (Dessler, 2000:41). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2002:22).

Menurut Robbins (2007:9) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Indikator Kinerja Pegawai

Berikut adalah indikator – indikator yang mempengaruhi kinerja menurut Mengkunegara (2002) : 1) Jabatan yang jelas, pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan jabatan yang sudah diberikan kepada karyawan, 2) Otoritas yang memadai, pemberian kebebasan atau fasilitas kepada setiap karyawan dalam memberikan kontribusi melalui ide dengan tujuan meningkatkan perusahaan, 3) Target kerja yang menantang, pemenuhan target yang dilakukan atasan kepada karyawan dalam meningkatkan pendapatan perusahaan, 4) Pola komunikasi yang baik efektif, penerapann komunikasi kepada karyawan dilakukan dengan sistem yang lebih efektif, 5) Hubungan kerja yang harmonis, aktifitas kerja yang dilakukan memberikan dampak secara kekeluargaan dan lebih harmonis, 6) Iklim kerja yang respek serta dinamis, pekerjaan yang dilakukan setiap karyawan menimbulkan dampak respon yang lebih tanggap, 7) Peluang berkarir, karyawan diberikan peluang untuk meningkatkan jenjang karirnya sesuai dengan kinerja yang dilakukan, 8) Kualitas kerja yang baik, penerapan aktifitas kerja dilakukan secara baik dengan memperhatikan tanggung jawab yang diberikan dan memperhatikan kualitas yang ada, 9) Fasilitas kerja yang *relative* memadai, kondisi kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan fasilitas yang

diberikan secara baik, 10) Penggunaan waktu secara efisien, pemanfaatan waktu selalu diperhatikan agar tingkat efisiensi dalam melakukan pekerjaan dapat terselesaikan secara baik.

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu : (1) Kualitas (mutu), Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah, (2) Kuantitaas (jumlah), Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang, (3) Waktu (jangka waktu), Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi, (4) Kerja sama antar karyawan, Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang 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. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan, (6) Pengawasan, Dengan melakukan pengawasan karyawan

akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

3. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi (2010:191), mengemukakan bahwa secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
- b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan :

- 1) Prestasi real yang dicapai individu
- 2) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
- 3) Prestasi-prestasi yang dikembangkan

Menurut Sedarmayanti (2011:262) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.3 *Burnout*

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. (Smith, Gill dan Segal (2011) dalam Romadhoni (2015)).

Menurut Maslach & Johnson (dalam Papalia dkk, 2011) mengatakan bahwa *burnout* mengandung kelelahan emosional, perasaan tidak mampu menyelesaikan apapun dalam pekerjaan yang diberikan, dan perasaan tidak berdaya serta lepas kontrol.

Brill (dalam Schaufeli dkk, 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.

Berdasarkan defenisi-defenisi *burnout* yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress

dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

1. Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment* (Baron & Greenberg, 2003).

a. *Physical Exhaustion* (Kelelahan Fisik)

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya (Baron & Greenberg 2003).

b. *Emotional exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat (Pines & Aronson,1989). Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. *Diminished personal accomplishment* (Kelelahan Mental)

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 (Cordes & Dougherty, 1993; dan Maslach, 2001).

d. *Depersonalization*

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri (Cordes & Dougherty, 1993; dan Maslach, 2001). 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.

2. Gejala *Burnout*

Dalam artikel Smith, Gill dan Segal pada tahun 2011 dalam Romadhoni dkk (2015) menuliskan bahwa gejala *burnout* secara umum adalah

1) Gejala Fisik

- a. Merasa lelah dan terkuras oleh waktu.
- b. Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
- c. Perubahan nafsu makan atau tidur.

2) Gejala Emosional

- a. Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan
- b. Merasa tidak berdaya dan kurang semangat
- c. Kehilangan motivasi

- d. Semakin sinis dan berfikir *negative*
 - e. Penurunan kepuasan kerja
- 3) Perilaku
- a. Lari dari tanggung jawab
 - b. Menunda-nunda waktu lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu
 - c. Menggunakan obat-obatan dan alkohol untuk mengatasinya
- Frustrasi

3. Faktor yang Menyebabkan *Burnout*

Cherniss et al.,2007 dalam Tawale (2011) mengatakan ada 3 faktor dalam organisasi yang dapat menjadi sumber *burnout*, yaitu:

a) Desain Organisasi

Desain organisasi memiliki 4 komponen penting yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu :

- 1) Struktur peran, pada kondisi ini dapat menimbulkan *burnout* melalui konflik peran dan ketidakjelasan peran;
- 2) Konflik peran dan ketidakjelasan peran, Cherniss dalam Daud (2007) menyatakan bahwa individu mengalami kesulitan untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan yang dapat menyebabkan individu merasa tidak mungkin tercapai kesuksesan individu dalam pekerjaan. Individu merasa tidak mampu mengubah situasi kerja dan meminimalkan konflik peran dan ketidakjelasan peran, maka perasaan tidak berdaya individu akan menimbulkan perilaku menarik diri secara emosional;

- 3) Struktur kekuasaan dalam program layanan manusia, ada sejumlah tugas yang harus dilaksanakan oleh individu maka akan ada sejumlah keputusan yang harus dibuat. Beberapa keputusan yang berpengaruh pada kinerja individu dibuat oleh individu itu sendiri, individu bersama orang lain dalam kelompok atau pimpinan;
- 4) Struktur normatif, hal yang tercakup dalam struktur normatif antara lain tujuan norma dan ideologi organisasi. Cherniss dalam Daud (2007) menyatakan tujuan organisasi yang dijabarkan secara spesifik dan operasional dapat mengurangi terjadinya *burnout*.

b) Kepemimpinan

Pearlman dan Hartman dalam Kusumastuti (2005) menyatakan kepemimpinan dan pengawasan merupakan variabel yang signifikan berhubungan dengan *burnout*. Konsep mengenai kepemimpinan yang ideal selalu berubah dari waktu ke waktu, namun asumsi bahwa kualitas pemimpin menentukan motivasi dan kinerja bawahan selalu diterima. Ditambahkan pula oleh Cherniss (dalam Daud, 2007) menyatakan bahwa adanya hubungan derajat keterasingan pada perawat rumah sakit dengan cara yang digunakan oleh atasan dalam memberikan perintah. Atasan yang memberikan alasan atas perintahnya, lebih kecil kemungkinannya daripada atasan yang bersifat otoriter dan sewenang-wenang.

b) Interaksi sosial dan dukungan dari rekan kerja.

Menurut Hartman & Hartman dalam Kusumastuti (2005) menyatakan dukungan rekan kerja merupakan variabel yang secara signifikan berhubungan dengan *burnout*. Menurut Cherniss dalam Daud

(2007), interaksi sosial dengan rekan kerja merupakan sumber dukungan yang sangat penting bagi individu untuk dapat menyesuaikan diri dengan stres. Pines dalam Daud (2007) menyatakan bahwa individu kecil kemungkinannya untuk mengalami *burnout* dalam suatu organisasi yang memberikan kesempatan pada individu untuk mengungkapkan perasaan akan mendapatkan dukungan dengan umpan balik dari rekan kerja.

4. Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor yang mempengaruhi *burnout syndrome* menurut Maslach Nursalam (2016) adalah sebagai berikut :

Faktor Personal terdiri dari

- a) Kepribadian
- b) Harapan
- c) Demografi

5. Mencegah *Burnout*

Menurut Corliss dalam Yulianti dan Eka (2017) menyatakan beberapa usaha yang dapat dilakukan untuk mencegah dan mengatasi *burnout* yaitu:

- a. Meningkatkan kesadaran diri,
- b. Harapan yang realita,
- c. Dukungan professional,
- d. Dukungan sosial,
- e. Menetapkan tujuan,
- f. Manajemen waktu,
- g. Berpikir positif,

- h. Teknik relaksasi,
- i. Menjaga keseimbangan,
- j. Memperhatikan hal dasar,
- k. Penghargaan terhadap diri sendiri,
- l. Humor dan permainan,
- m. Penerimaan dan adaptasi terhadap perubahan, dan
- n. Berpartisipasi aktif dalam pelatihan dan melanjutkan pendidikan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berguna dalam mendukung penelitian saat ini. Maka, peneliti menyajikan data pendukung dari hasil penelitian terdahulu, berikut adalah tabel peneliti terdahulu yang di gunakan sebagai acuan .

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama dan tahun	Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti	Populasi dan sample	Teknik analisis data	Hasil penelitian
1.	Donny Indriyanto, Grace Tianna Solovida (2020),	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Kcp Bank Bpd Jateng Di Kabupaten Pemalang).	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai, dan <i>Burnout</i>	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh Pegawai di KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang. Jumlah sampel sebesar 60 orang.	Analisis Jalur (Path Analysis)	a.beban kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai b.beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout c.lingkungan kerja secara statistik tidak

						berpengaruh terhadap kinerja pegawai d.lingkungan kerja secara statistik berpengaruh negative dan signifikan terhadap burnout e.burnout secara statistik berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2.	I Gede Indra Wira Atmaja, I Wayan Suana (2019)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap <i>Burnout</i> dengan <i>Role Stress</i> sebagai Variabel mediasi pada Karyawan <i>Rumours Restaurant</i>	Beban kerja, <i>Burnout</i> , dan <i>Role Stress</i>	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan <i>Rumours Restaurant</i> Jumlah sampelnya adalah 58 orang.	Analisis Jalur (Path Analysis)	a.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Burnout</i> . b.Beban kerja berpengaruh positif dn signifikan terhadap <i>Role Stress</i> .
3.	Masriati, Rasyidin Abdullah, Hasan Nongkeng (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Karakteristik Individu Dan Disiplin Kerja Perawat Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten	Beban Kerja, Karakteristik Individu, Disiplin kerja, dan Kinerja Perawat	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh Perawat Di Puskesmas Palanro Kabupaten Barru. Jumlah sampelnya adalah 35	Analisis Regresi Linier Berganda	a.Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja b.Karakteristik individu perawat berpengaruh positif dan signifikan

		Barru.		orang.		terhadap kinerja. c. Disiplin kerja perawat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4.	Wahyu Rohmatulloh (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Lingkungan Kerja, Komunikasi, Beban Kerja, Kinerja Karyawan.	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT XL Axiata Tbk Surabaya. jumlah sampel yang diambil dari 57 karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan bernilai positif terhadap kinerja karyawan b. Komunikasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan c. Beban kerja berpengaruh tidak signifikan dan bernilai negatif terhadap kinerja karyawan.
5.	Nyoman Adinda Adnyaswari, I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2017)	Pengaruh Dukungan Sosial Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah.	Dukungan Sosial, <i>Burnout</i> , dan Kinerja.	Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 107 responden. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 84 responden	Analisis Regresi Linier Berganda	a. dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja. b. <i>burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.

				dengan menggunakan metode <i>slovin</i> .		
6.	Annisa Putri Ana Phalis, Sudirman, Rosnawati (2020)	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Pantoloan Dengan Insentif Sebagai Variabel <i>Moderating</i>	Beban Kerja, Kinerja Pegawai, Insentif	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan Palu yang berjumlah 71 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah total populasi sebanyak 71 orang pegawai yang ada di Puskesmas Pantoloan.	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. b. Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
7.	Isra Hayati, Suci Fitria (2018)	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan	<i>Burnout</i> dan Kinerja Karyawan	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada BMT E1-Munawar Medan jumlah sampel yang diambil dari 15 karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	a. <i>Burnout</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan b. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>role stress</i> c. <i>Role stress</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> d. <i>Role stress</i> memediasi pengaruh positif

						beban kerja terhadap <i>burnout</i>
8.	Nadya Nandavati Syamsu, Mochamad Soelton, Andesna Nanda, Ratyuhono Linggarnusantra Putra, dan Putri Pebriani (2019)	Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening	Konflik peran, beban kerja, dan kinerja karyawan.	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT. EDI Indonesia jumlah sampel yang diambil dari 80 karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda	a. Konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> b. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> c. Konflik peran berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan d. Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan e. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan
9.	I Made Agus Putra Wijaya, I Made Artha Wibawa (2020)	Beban Kerja Berpengaruh Terhadap <i>Burnout</i> Dengan Variabel <i>Work Family Conflict</i>	Beban kerja, <i>Burnout</i> , dan <i>Work Family Conflict</i>	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada PT Bank BRI Denpasar Gajah Mada.	Analisis Jalur (Path Analysis)	a. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> b. Beban kerja berpengaruh positif dan

		Sebagai Pemediasi		jumlah sampel yang diambil dari 61 karyawan.		signifikan terhadap <i>work family conflict</i> c. <i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout</i> d. <i>Work family conflict</i> memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap <i>burnout</i>
10.	Arie Fajriani , Dovi Septiari (2015)	Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout	Beban kerja, Kinerja pegawai, dan <i>Burnout</i>	Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Batam. jumlah sampel yang diambil dari 709 karyawan.	Analisis Jalur (Path Analysis)	a. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan b. Burnout berpengaruh negative terhadap kinerja c. Burnout karyawan memediasi pengaruh beban pekerjaan terhadap kinerja karyawan.

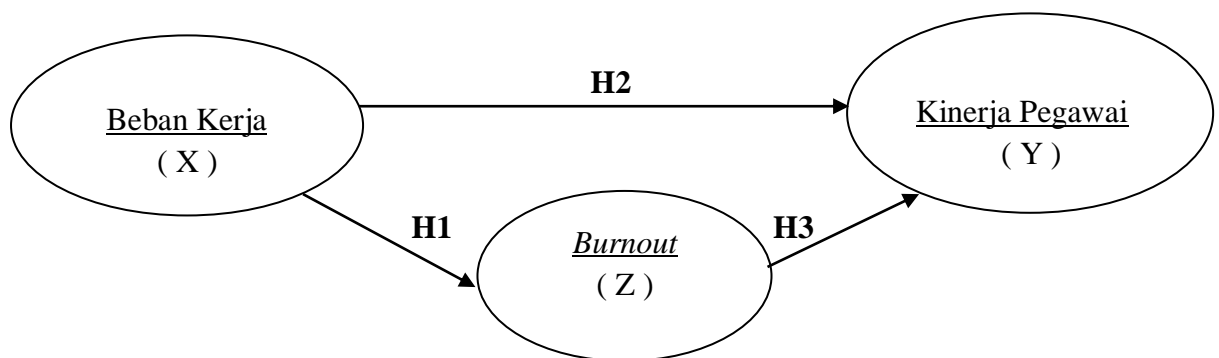
Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Penelitian terdahulu di atas mempunyai Kesamaan dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan variabel interveningnya adalah *burnout*. Perbedaan penelitian ini dengan

penelitian sebelumnya yaitu penelitian ini menggunakan analisis Jalur (Path Analysis), sedangkan penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi berganda. Lokasi penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan, sedangkan dalam penelitian ini pada pegawai puskesmas.

2.3 Kerangka Teoritis

Untuk mempermudah pemahaman terhadap permasalahan yang akan dibahas maka perlu adanya gambaran mengenai kerangka teoritis dalam penulisan karya ilmiah.



Gambar : 2.1 Kerangka Teoritis

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Keterangan :

- H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*
- H2 : Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H3 : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai
- H4 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*

Pada skema kerangka teoritis diatas menggambarkan pengaruh beban kerja, dan burnout terhadap kinerja pegawai. Variabel independen pada kerangka teoriti diatas adalah beban kerja (X1), dan burnout sebagai variabel intervening (Z). Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja pegawai (Y).

2.4 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:64) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan dikatakan sementara, karena jawaban baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan fakta fakta empiris melalui penelitian . Dengan kata lain hipotesis muncul karena adanya penelitian terdahulu dan teori-teori berkaitan dengan penelitian dilakukan berdasarkan pada latar belakang masalah pada bab satu, tinjauan pustaka pada bab dua, dan kerangka konseptual penelitian di atas, maka konsep hipotesis sebagai berikut :

1. Beban kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solovida dkk. (2020), Suana dkk. (2019), Pebriani dkk. (2019), dan Wibawa dkk. (2020) membuktikan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Berangkat dari ulasan di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* di Puskesmas Tikung.

2. Beban kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nongkeng dkk. (2018), Wahyu Rohmatulloh (2017), Pebriani dkk. (2019), dan Septiari dkk. (2015) membuktikan dalam penelitiannya bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berangkat dari ulasan di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tikung.

3. *Burnout* terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Solovida dkk. (2020), Adnyani dkk. (2017), dan Pebriani dkk. (2019) membuktikan dalam penelitiannya bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berangkat dari ulasan di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 3 : *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Tikung.

4. Beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Burnout*

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibawa dkk. (2020) membuktikan dalam penelitiannya bahwa beban kerja memediasi pengaruh positif kinerja pegawai terhadap *burnout*.

Berangkat dari ulasan di atas, maka disusun hipotesis penelitian sebagai berikut :

Hipotesis 4 : Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* di Puskesmas Tikung

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiono (2011: 8) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada firsat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, penumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Pendekatan penelitian ini mencari sebab dan akibat dalam suatu gejala atau mencari hubungan di antara berbagai faktor. Penelitian ini ada tiga variabel yang akan diteliti, yaitu variabel yang diduga sebagai penyebab atau pendahulu dari variabel lain yang disebut dengan variabel bebas. Sedangkan variabel yang diduga sebagai akibat atau yang dipengaruhi oleh variabel yang mendahului disebut variabel terikat. Variabel bebas (X1) Beban kerja, dan variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Puskesmas Tikung yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan yang berlokasi di Jalan Raya Mantup no. 44 Tikung, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur 62281.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 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. Sedangkan Sugiyono (2013: 117) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini semua pegawai Puskesmas Tikung Lamongan yang berjumlah 68 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013: 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2013: 118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 68 orang.

3.3.3 Teknik Sampling

Nursalam (2013) sampling atau teknik pengambilan sampel merupakan sebuah proses penyeleksian jumlah dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik pengambilan sampel adalah berbagai cara yang ditempuh untuk

pengambilan sampel agar mendapatkan sampel yang benar-benar sesuai dengan subjek penelitian tersebut.

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.

3.4 Sumber Data

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dihimpun secara langsung dari sumbernya dan diolah sendiri oleh yang bersangkutan untuk dimanfaatkan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden pegawai di lokasi puskesmas tikung yang sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Situmorang dan Lufti (2012:3), data sekunder adalah data yang diperoleh/dikumpulkan dan disatukan oleh studi-studi sebelumnya atau yang diterbitkan oleh berbagai instansi lain. Biasanya sumber tidak langsung berupa data dokumentasi dan arsip-arsip resmi.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data-data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden melalui daftar pertanyaan. Kuesioner menggunakan sistem tertutup, yaitu bentuk pertanyaan yang disertai alternatif jawaban dan responden tinggal memilih salah satu alternatif jawaban tersebut.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi didapatkan dengan memperoleh data-data melalui buku, jurnal, internet, dan literatur yang berhubungan dengan permasalahan yang diteliti dalam penelitian.

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.6.1 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dari membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini antara lain :

1. Variabel Independen

Variabel Independen dari penelitian ini antara lain : beban kerja.

Variabel Independen pertama (Beban Kerja)

Definisi beban kerja adalah suatu kondisi dimana individu harus menyelesaikan pekerjaannya dengan batas waktu yang telah ditentukan.

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

a. Pekerjaan yang berlebihan

Ialah pemberian pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.

b. Sistem pengawaasan yang buruk

Ialah pamantauan dalam aktifitas pekerjaan tidak berjalan dengan baik.

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.

Menurut Leiter dan Maslach dalam Yulianti dan Eka (2017) menyatakan aspek kelelahan dari *burnout* dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik, antara lain:

- a. Sakit kepala,
- b. Gangguan astrointestinal,
- c. Kekakuan otot, hipertensi,
- e. Flu episodik, dan
- f. Gangguan tidur.

Burnout juga dapat mempengaruhi performans kerja individu yang mengarah kepada bentuk penarikan diri terhadap pekerjaan, seperti ketidakhadiran, keinginan untuk berhenti kerja, dan *turnover* Maslach, Leiter, & Schaufeli, et al dalam Yulianti dan Eka (2017). Maslach dan Leiter mengemukakan anteseden organisasi yang dapat menyebabkan *burnout* di dalam lingkungan kerja, yaitu;

- 1) beban kerja,

- 2) pengendalian organisasi,
- 3) *reward*,
- 4) komunitas,
- 5) keadilan, dan
- 6) nilai.

3. Variabel Dependen

Ferdinand (2006) variabel dependen merupakan variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Menurut Mangkunegara (2002) yang dapat mempengaruhi kinerja tebagi menjadi 2 bagian, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan organisasi, tetapi pembahasan kali ini, lebih menyudutkan kepada faktor lingkungan organisasi sebagai indikator kinerja karena ruang lingkupnya menyeluruh dan tidak menyudutkan salah satu individu atau karyawan. Berikut adalah indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan Menurut Kasmir (2016 : 208-210), yaitu :

a. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan

pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Indikator	Item
Beban Kerja	1. Target yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Standar pekerjaan	a. Pandangan individu mengenai besarnya target kerja. b. Pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya. c. Perasaan yang timbul mengenai beban kerja

		yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.
<i>Burnout</i>	<ol style="list-style-type: none"> 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> 	<ol style="list-style-type: none"> a. Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik. b. Kelelahan emosional atau <i>emotional exhaustion</i> ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya. c. Kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. d. Tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri.
Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas (Mutu) 2. Kuantitas (Jumlah) 3. Waktu 4. Kerja sama antar karyawan 5. Penekanan Biaya 6. Pengawasan 	<ol style="list-style-type: none"> a. kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah. b. Mengukur kinerja dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang. c. Pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. d. Karyawan mampu untuk mengembangkan

		<p>perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.</p> <p>e. Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.</p> <p>f. Melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya.</p>
--	--	--

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Validitas

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.

3.7.2 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).

3.7.3 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik akan memiliki distribusi data normal atau penyebaran data statistik pada sumbu diagonal dari grafik distribusi normal (Ghozali, 2013: 160). Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisis grafik melalui grafik normal P-P Plot. Normal atau tidaknya data dapat dilihat dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut: 1). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2). Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Proses uji normalitas data dilakukan dengan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) yaitu jika nilai Kolmogorov-Smirnov Z tidak signifikan, maka semua data yang ada terdistribusi secara normal. Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dilakukan dengan melihat angka probabilitasnya dan ketentuan: Nilai sig. Atau signifikan atau probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal dan Nilai sig. Atau signifikan atau probabilitas > 0,05, maka distribusi dikatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali,2011:105). Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut: 1). Nilai R Square (R²) yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris yang sangat tinggi, tetapi secara individual tidak terikat. 2). Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel independen terdapat korelasi yang cukup tinggi (lebih dari 0,09), maka merupakan indikasi adanya multikolinieritas. 3). Melihat nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah kolineritas apabila mempunyai nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10.

3. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Korelasi yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor atau independent (X) dengan variabel kriterium atau variabel dependen (Y). Dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas ini merupakan syarat atau asumsi sebelum dilakukannya analisis regresi linear.

Suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu :

- Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05

1. Jika nilai Deviation from linearity Sig. $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.
 2. Jika nilai Deviation from linearity Sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.
- Membandingkan Nilai Signifikansi F hitung dengan F table
 1. Jika nilai F hitung $< F$ tabel, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.
 2. Jika nilai F hitung $> F$ tabel, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

4.Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam suatu model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain. Masalah ini timbul karena *residual* (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya.

Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu atau *time series* karena “gangguan” pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi “gangguan” pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data *crosssection* (silang waktu), masalah

autokorelasi relatif jarang terjadi karena “gangguan” pada observasi yang berbeda berasal dari individu/kelompok yang berbeda.

Menurut Imam Ghozali (2009) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ sebelumnya”. Untuk mendeteksi autokorelasi menggunakan pengujian statistik Durbin Watson (DW) hasil perhitungan dari SPSS. Kriteria yang dipakai dalam pengujian ini adalah

1. Jika nilai DW dibawah 0 sampai 1,5 berarti ada autokorelasi positif
2. Jika nilai DW diantara 1,5 sampai 2,5 berarti tidak ada autokorelasi
3. Jika nilai DW diantara 2,5 sampai 4 berarti ada autokorelasi negative

3.8 Uji Hipotesis (Analisis Jalur / Path Analysis)

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui korelasi antara dua atau lebih variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini adalah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Menurut Sugiyono (2007:156) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Kebenaran hipotesis harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Jika sebuah model regresi sudah memenuhi syarat asumsi klasik maka akan digunakan untuk menganalisis, melalui pengujian hipotesis yaitu :

1. Uji Parsial (Uji - t)

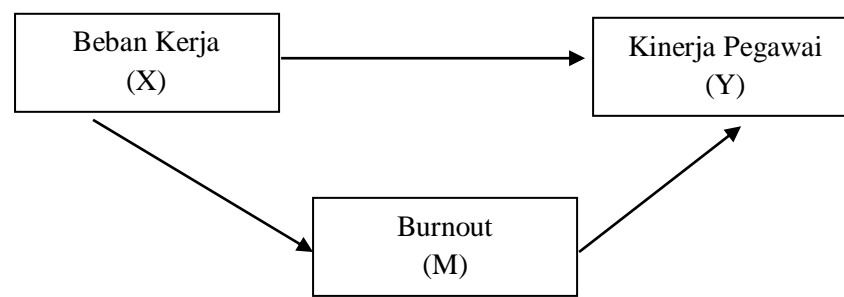
Uji Statistik-t dilakukan untuk melihat secara parsial bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Model hipotesis yang digunakan dalam Uji Statistik-t ini adalah:

- a. $H_0 : \beta_1, \beta_2 = 0$, artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.

- b. $H_a : \beta_1, \beta_2 \neq 0$, artinya variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel kinerja pegawai.

2. Uji Mediasi

Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating, fungsinya memediasi antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*) (Engkkos dan riduwan, 2012:2). Berdasarkan hubungan antara variabel, berikut adalah model penelitian dalam bentuk diagram jalur.



Gambar : 3.1 Paradigma

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Model analisis jalur di atas digunakan untuk mencari pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Model persamaan analisis jalur secara permasamaan regresi sebagai berikut :

$$M = \beta X_1 M + \beta X_2 M + \varepsilon$$

$$Y = \beta X_1 Y + \beta X_2 Y + \beta M X_1 Y + \beta M X_2 Y + \varepsilon$$

Keterangan :

X : Beban Kerja

M : *Burnout*

Y : Kinerja Pegawai

β_1 : Koefisien untuk variabel beban kerja

β_M : Koefisien untuk variabel mediasi *burnout*

ε : Error

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Jika semakin besar nilainya (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kuat terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Dan Subjek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Puskesmas Tikung

Tikung adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Lamongan, Provinsi Jawa Timur, Indonesia. Kecamatan Tikung adalah salah satu kecamatan dari 32 Kecamatan yang berada di Kabupaten Lamongan dengan jarak kurang lebih 8 km dari Ibu kota Kabupaten Lamongan atau 8 km dari arah kota Lamongan (Kota terdekat).

Batas wilayah kerja Puskesmas Tikung adalah sebagai berikut :

1. Sebelah Utara berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Lamongan
2. Sebelah Timur berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Sarirejo
3. Sebelah Selatan berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Mantup
4. Sebelah Barat berbatasan dengan wilayah kerja Puskesmas Kembangbahu.

Secara administrasi Kecamatan Tikung terdiri dari terdiri atas 13 desa 69 dusun 82 RW dan 263 RT. Luas wilayah 52,99 Km² dengan tataguna tanah 1,485 M² untuk sawah 3.713, 61 Ha, tegal 882,28 Ha, Pekarangan dan lain-lain 702,61 Ha. Tanah datar bagian utara dengan kemiringan 20 % sisa nya 80 % bagian selatan.

Untuk desa di wilayah Kecamatan Tikung terdiri dari 13 desa meliputi :

1. Desa Jatirejo

2. Desa Jotosanur
3. Desa Botoputih
4. Desa Balongwangi
5. Desa Dukuhagung
6. Desa Gumingrejo
7. Desa Bakalanpule
8. Desa Pengumbulanadi
9. Desa Wonokromo
10. Desa Tambakrigadung
11. Desa Takeranklating
12. Desa Soko
13. Desa Kelorarum

4.1.2 Visi, Misi, Dan Tata Nilai Puskesmas Tikung

a. Visi

Menuju masyarakat kecamatan tikung sehat

b. Misi

1. Memberikan Pelayanan bermutu, adil, merata, dan terjangkau.
2. Mendorong Kemandirian hidup sehat bagi keluarga dan masyarakat.
3. Menyelenggarakan pelayanan kesehatan promotif, preventif dan kuratif bagi masyarakat.

c. Tata Nilai Puskesmas

- 1) Santun

Bahwa petugas Puskesmas tikung santun dalam melaksanakan pelayanan baik pelayanan dalam gedung maupun luar gedung.

2) Mandiri

Bahwa semua petugas Puskesmas Tikung mandiri dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelayanan.

3) Ikhlas

Bahwa semua petugas Puskesmas Tikung senantiasa ikhlas dalam memberikan pelayanan disemua kegiatan yang diselenggarakan oleh puskesmas tikung, baik didalam gedung, maupun diluar gedung.

4) Luwes

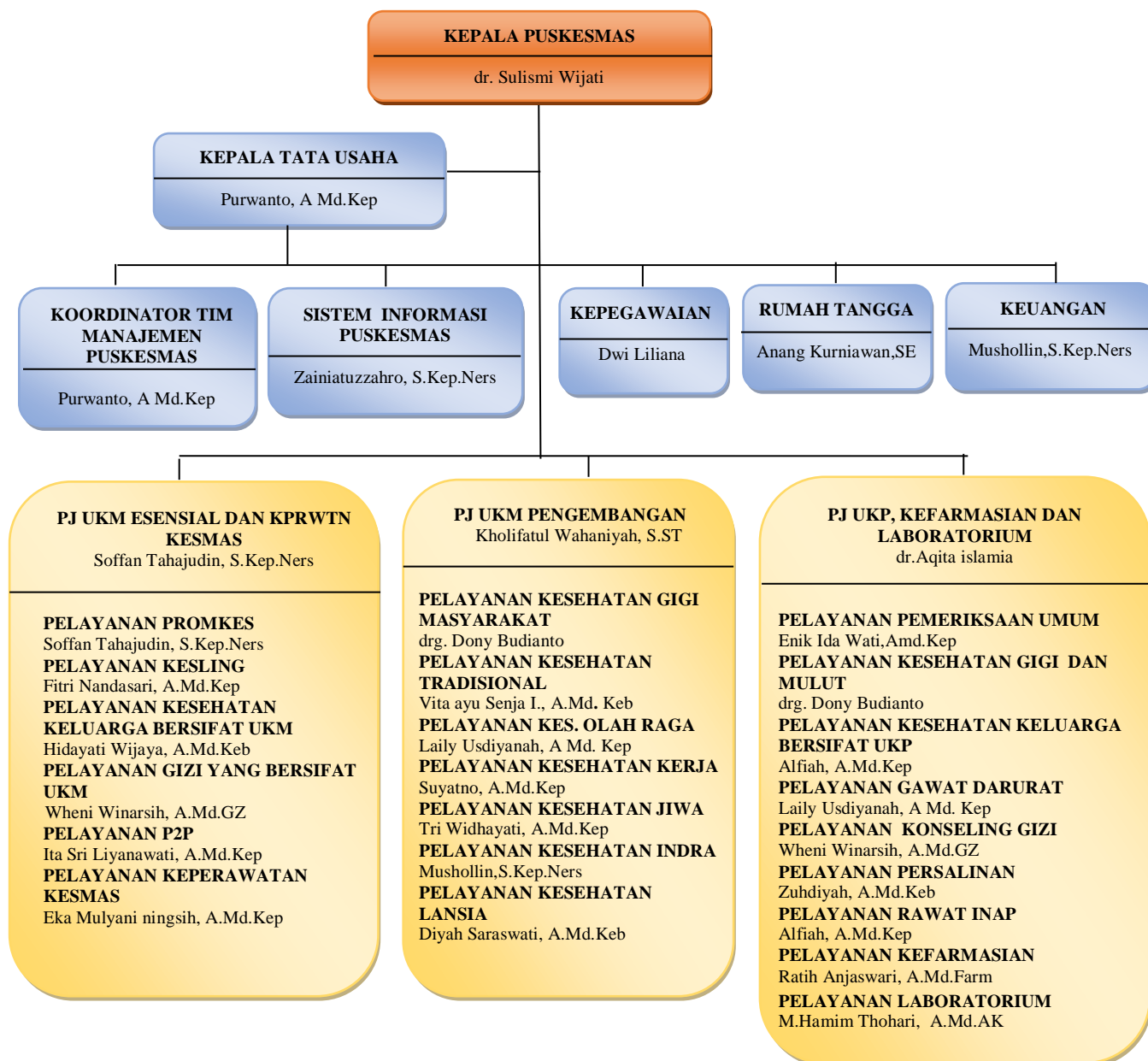
Bahwa semua petugas puskesmas tikung senantiasa bersikap fleksibel dalam memberikan pelayanan disemua kegiatan yang diselenggarakan oleh puskesmas tikung , baik didalam gedung, maupun diluar gedung.

5) Edukatif

Bahwa semua petugas puskesmas tikung senantiasa mendidik masyarakat untuk senantiasa hidup sehat, baik didalam gedung maupun diluar gedung.

4.1.3 Struktur Organisasi Puskesmas Tikung

Adapun Struktur Organisasi Puskesmas Tikung adalah sebagai berikut :



Gambar : 4.1

Struktur Organisasi Puskesmas Tikung

Sumber : SK KADINKES NO.188/181/KEP/413.102/2020

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai puskesmas tikung yang berjumlah 68 orang.

Berdasarkan data dari 68 responden didapatkan kondisi responden tentang jenis kelamin dan usia. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran umum dari responden sebagai obyek penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran sebagai obyek penelitian. Gambaran umum dari responden sebagai obyek penelitian tersebut satu persatu dapat diuraikan seperti pada bagian berikut:

A. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, Hasil analisis data diperoleh gambaran tentang jenis kelamin dari responden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah
LAKI-LAKI	17
PEREMPUAN	51

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari pada responden dengan jenis kelamin laki-laki. Responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 25 % dan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 75 %.

B. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh gambaran tentang usia dari responden dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
< 25 tahun	0
25-34 tahun	20
>35-49 tahun	29
> 45tahun	19

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden yang paling banyak adalah berusia 35-45 tahun dengan jumlah 29 orang, usia 25-34 tahun dengan jumlah 20 orang dan usia >45 dengan jumlah 19 orang.

C. Pendidikan Terakhir

Hasil analisis data ini diperoleh nilai distribusi frekuensi terhadap riwayat pendidikan :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah
SLTP/ Sederajat	1
SLTA/ Sederajat	9
Diploma	48
Sarjana (S1)	10
Sarjana (S2) dan (S3)	0

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa pendidikan responden yang paling banyak adalah Diploma sebanyak 48, Sarjana (S1) 10, SLTA/Sederajat 9 dan SLTP/Sederajat 1.

D. Masa Kerja

Hasil analisis data ini diperoleh nilai distribusi frekuensi terhadap masa kerja responden seperti ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Masa Kerja	Jumlah
< 10 Tahun	27
>10-20 Tahun	28
>20 Tahun	13

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 4.3 di atas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah kurang dari 10 Tahun berjumlah 27 orang, Antara 10-20 tahun berjumlah 28 Orang, dan Lebih 20 tahun 13 orang.

4.3 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel berupa pertanyaan-pertanyaan yang diberikan peneliti. Melalui pemberian skor tersebut akan diperoleh angka-angka yang dapat membantu dalam memberikan gambaran apakah penilaian karyawan baik atau tidak terhadap variabel-variabel yang diteliti. Untuk mengkategorikan distribusi jawaban responden maka peneliti menilai jawaban responden menggunakan rumus yang dijelaskan oleh Zulfikar & Budiantara (2014: 2) sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Penguasaan} = \frac{\text{Jumlah skor jawaban}}{\text{Jumlah skor} \times 5} \times 100 \%$$

Arti tingkat penguasaan yang diperoleh :

85% - 100% = Sangat baik

55% - 69% = Cukup

70% - 84% = Baik

0% - 54% = Kurang

4.3.1 Distribusi Beban Kerja (X)

Variabel Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan 6 butir pertanyaan yaitu berhubungan dengan beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologis yang diberikan berdasarkan dari jawaban 68 responden pegawai Puskesmas Tikung . Distribusi variabel Beban kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.5
Hasil Distribusi Variabel Beban Kerja

INDIKATOR /ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					Rerata (Mean)
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
X.1	Target yang harus dicapai											
X.1.1	0	1	2	39	26	68	0,0	1,5	2,9	57,4	38,2	4,32
X.1.2	0	0	7	42	19	68	0,0	0,0	10,3	61,8	27,9	4,18
Rerata Target yang harus dicapai							0,0	0,74	6,62	59,56	33,09	4,25
X.2	Kondisi Pekerjaan											
X.2.1	0	0	7	41	20	68	0,0	0,0	10,3	60,3	29,4	4,19
X.2.2	0	0	8	33	27	68	0,0	0,0	11,8	48,5	39,7	3,93
Rerata Kondisi Pekerjaan							0,0	0,0	11,03	54,41	34,56	4,06
X.3	Standar Pekerjaan											
X.3.1	0	0	4	36	28	68	0,0	0,0	5,9	52,9	41,2	4,35
X.3.2	0	0	7	41	20	68	0,0	0,0	10,3	60,3	29,4	4,19
Rerata Standar Pekerjaan							0,0	0,0	8,09	56,62	35,29	4,27
Rerata Variabel Beban Kerja (X)												4,19

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata variabel beban kerja (X) sebesar 4,19 dengan interpretasi baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai puskesmas tikung telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, dan standat pekerjaan dalam upaya mengembangkan pelayanannya.

Nilai rata – rata tertinggi ($mean = 4,27$) ditujukan oleh indikator standat pekerjaan artinya peningkatan pekerjaan bernilai yang sudah baik

tersebut, puskesmas tikung lebih memusatkan perhatian kepada pelayanan terhadap pekerjaan setiap pegawai. Dalam standat pekerjaan, item tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak memperoleh tanggap tertinggi dengan rerata sebesar 4,35, sedangkan responden terendah diperoleh item tugas yang diberikan terkadang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat dengan rerata sebesar 4,19. Nilai rata-rata terendah ($mean = 4,06$) ditunjukkan pada indikator Kondisi Pekerjaan. Dan indikator Target yang harus dicapai rata-rata ($mean = 4,25$)

4.3.2 Distribusi Burnout (Z)

Variabel Burnout dalam penelitian ini diukur dengan 8 butir pertanyaan yaitu berhubungan dengan tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan yang diberikan berdasarkan dari jawaban 68 responden pegawai Puskesmas Tikung. Distribusi variabel Beban kerja dapat dilihat pada table dibawah ini :

Tabel 4.6
Hasil Distribusi Burnout

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					Rerata (Mean)
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Z.1	Kelelahan Fisik											
Z.1.1	0	1	4	42	21	68	0,0	1,5	5,9	61,8	30,9	4,22
Z.1.2	0	2	4	37	25	68	0,0	2,9	5,9	54,4	36,8	4,25
Rerata Kelelahan Fisik							0,0	2,21	5,88	58,09	33,82	4,24
Z.2	Kelelahan Emosional											
Z.2.1	0	2	2	42	22	68	0,0	2,9	2,9	61,8	32,4	4,24
Z.2.2	0	0	7	36	25	68	0,0	0,0	10,3	52,9	36,8	4,26
Rerata Kelelahan Emosional							0,0	1,47	6,62	57,35	34,56	4,25
Z.3	Kelelahan Mental											
Z.3.1	0	1	6	36	25	68	0,0	1,5	8,8	52,9	36,8	4,25
Z.3.2	0	1	5	41	21	68	0,0	1,5	7,4	60,3	30,9	4,21
Rerata Kelelahan Mental							0,0	1,47	8,09	56,62	33,82	4,23
Z.4	Depersonalization											
Z.4.1	0	1	4	36	27	68	0,0	1,5	5,9	52,9	39,7	4,31

Z.4.2	0	1	3	42	22	68	0,0	1,5	4,4	61,8	32,4	4,25
Rerata Depersonalization							0,0	1,47	5,15	57,35	36,03	4,28
Rerata Variabel <i>Burnout</i> (Z)												4,25

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata variabel *burnout* (Z) sebesar 4,25 dengan interpretasi baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa peran dari organisasi diperlukan dengan mendorong para pegawainya untuk secara terbuka mendiskusikan masalah penyebab *burnout* yang mereka alami. Manfaat potensialnya adalah agar tingkat kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif.

Nilai rata-rata tertinggi ($mean = 4,28$) ditunjukkan oleh indikator depersonalization. Dalam depersonalization, item Saya merasa kurang peduli terhadap lingkungan sekitar memperoleh tanggap tertinggi dengan rerata sebesar 4,31, sedangkan responden terendah diperoleh item Saya merasa tidak puas terhadap hasil kerja saya dengan rerata sebesar 4,25. Nilai rata-rata terendah ($mean = 4,23$) ditunjukkan pada indikator kelelahan mental. Indikator kelelahan fisik memiliki rata-rata ($mean = 4,24$) dan Indikator kelelahan emosional memiliki rata-rata ($mean = 4,25$).

4.3.3 Distribusi Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.7
Hasil Distribusi Kinerja Pegawai

ITEM	FREKUENSI RESPONDEN					TOTAL	PERSENT FREKUENSI					TOTAL
	STS	TS	N	S	SS		STS	TS	N	S	SS	
Y.1	Kualitas (Mutu)											
Y.1.1	0	0	9	37	22	68	0,0	0,0	13,2	54,4	32,4	4,19
Y.1.2	0	0	11	32	25	68	0,0	0,0	16,2	47,1	36,8	4,21
Rerata Kualitas (Mutu)							0,0	0,0	14,71	50,74	34,56	4,20
Y.2	Kuantitas (Jumlah)											

Y.2.1	0	0	13	33	22	68	0,0	0,0	19,1	48,5	32,4	4,13
Y.2.2	0	0	15	35	18	68	0,0	0,0	22,1	51,5	26,5	4,04
Rerata Kuantitas (Jumlah)							0,0	0,0	20,59	50,00	29,41	4,09
Y.3	Waktu											
X.3.1	0	1	13	32	22	68	0,0	1,5	19,1	47,1	32,4	4,10
Y.3.2	0	1	15	35	17	68	0,0	1,5	22,1	51,5	25,0	4,00
Rerata Waktu							0,0	1,47	20,59	49,26	28,68	4,05
Y.4	Kerjasama Antar Karyawan											
Y.4.1	0	0	11	36	21	68	0,0	0,0	16,2	52,9	30,9	4,15
Y.4.2	0	0	11	42	15	68	0,0	0,0	16,2	61,8	22,1	4,06
Rerata Kerjasama Antar Karyawan							0,0	0,0	16,18	57,35	26,47	4,10
Y.5	Penekanan Biaya											
Y.5.1	0	0	16	31	21	68	0,0	0,0	23,5	45,6	30,9	4,07
Y.5.2	0	0	16	41	11	68	0,0	0,0	23,5	60,3	16,2	3,93
Rerata Penekanan Biaya							0,0	0,0	23,53	52,94	23,53	4,00
Y.6	Pengawasan											
Y.6.1	0	0	23	28	17	68	0,0	0,0	33,8	41,2	25,0	3,91
Y.6.2	0	3	18	26	21	68	0,0	4,4	26,5	38,2	30,9	3,96
Rerata Pengawasan							0,0	2,21	30,15	39,71	27,94	3,93
Rerata Variabel Kinerja Pegawai (Y)												4,06

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 diatas, diketahui bahwa secara keseluruhan nilai rata-rata variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 4,06 dengan interpretasi baik. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pegawai puskesmas tikung telah memberikan pelayanan dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, waktu, Kerjasama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan.

Nilai rata – rata tertinggi ($mean = 4,20$) ditunjukan oleh indikator kualitas (mutu). Dalam kualitas, item Saya merasa taat, disiplin, dan berdedikasi tinggi selama bekerja di puskesmas ini memperoleh tanggap tertinggi dengan rerata sebesar 4,21, sedangkan responden terendah diperoleh item Saya merasa bahwa kinerja saya bagus selama di puskesmas ini dengan rerata sebesar 4,19. Nilai rata-rata terendah ($mean = 4,00$) ditunjukan pada indikator penekanan biaya. Indikator waktu memiliki rata-rata ($mean = 4,05$),

Indikator pengawasan memiliki rata-rata ($mean = 4,06$), Indikator kuantitas (Jumlah) memiliki rata-rata ($mean = 4,09$) dan Indikator Kerjasama antar karyawan memiliki rata-rata ($mean = 4,10$).

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel dengan ketentuan untuk degree of freedom ($df = n - k$), dimana n adalah jumlah sampel yang digunakan dan k adalah variabel independennya (Ghozali, 2010). Nilai r hitung dapat dihitung menggunakan rumus pearson product moment. Apabila nilai r hitung $>$ r tabel, berarti pertanyaan dalam kuesioner itu valid. Sedangkan kebalikannya, apabila nilai r hitung

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0,788	0,235	VALID
	X1.2	0,839	0,235	VALID
	X1.3	0,832	0,235	VALID
	X1.4	0,867	0,235	VALID
	X1.5	0,777	0,235	VALID
	X1.6	0,799	0,235	VALID
Burnout (Z)	Z1	0,748	0,235	VALID
	Z2	0,826	0,235	VALID
	Z3	0,840	0,235	VALID
	Z4	0,698	0,235	VALID
	Z5	0,810	0,235	VALID
	Z6	0,846	0,235	VALID

	Z7	0,825	0,235	VALID
	Z8	0,838	0,235	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0,705	0,235	VALID
	Y2	0,663	0,235	VALID
	Y3	0,722	0,235	VALID
	Y4	0,700	0,235	VALID
	Y5	0,674	0,235	VALID
	Y6	0,677	0,235	VALID
	Y7	0,639	0,235	VALID
	Y8	0,624	0,235	VALID
	Y9	0,701	0,235	VALID
	Y10	0,659	0,235	VALID
	Y11	0,576	0,235	VALID
	Y12	0,531	0,235	VALID

Sumber : Data yang Diolah, 2021

4.4.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang menunjukkan bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik (Ghozali Imam ,2016). Suatu Instrumen yang sudah dapat dipercaya akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach alfa $> 0,60$. Berikut ini adalah hasil perhitungan dalam uji reliabilitas :

Tabel 4.9
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Alpa	Keputusan
Beban Kerja (X1)	0,900	Reliabel
<i>Burnout (Z)</i>	0,922	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,880	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil uji reliabilitas instrumen Stress Kerja, Beban Kerja dan Kinerja Karyawan didapatkan nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,600. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrumen adalah reliabel dan dapat digunakan pada proses analisis selanjutnya.

4.5 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan sebagai syarat agar model path layak untuk digunakan. Asumsi yang digunakan antara lain normalitas, multikolinieritas linieritas, dan aoutokorelasi.

4.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi atau path, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas residual regresi menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, apabila probabilitas hasil uji lebih besar dari 0,05 maka asumsi normalitas terpenuhi.

Tabel. 4.10
Hasil Uji Asumsi Normalitas

Persamaan Struktural	Kolmogorov-Smirnov Z	Keterangan
$X \rightarrow Z$	0,089	Normalitas Terpenuhi
$X \text{ dan } Z \rightarrow Y$	0,200	Normalitas Terpenuhi

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel di atas diketahui bahwa nilai signifikansi residual regresi yang terbentuk lebih besar dari taraf nyata 5% sehingga dapat dikatakan bahwa asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

4.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen) (Ghozali,2011:105). Metode ini bisa dilihat dari nilai tolerance dan variance inflation factor (VIF), suatu model regresi yang bebas dari masalah kolineritas apabila mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4.11
Hasil Uji Asumsi Multikolinieritas

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas didapatkan nilai VIF untuk kedua variabel bebas adalah 1,592 dan nilai tolerance sebesar 0,628. Nilai ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antarvariabel bebas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$.

4.5.3 Uji Linearitas

Suatu uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan cara, yaitu : Membandingkan Nilai Signifikansi (Sig.) dengan 0,05. Jika nilai Deviation from linearity Sig. $> 0,05$, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent, dan Jika nilai Deviation from linearity Sig. $< 0,05$, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4.12
Hasil Uji Linieritas

Pengaruh	sig	Keterangan
X → Z	0,000	Linier
X → Y	0,000	Linier
Z → Y	0,000	Linier

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas didapatkan Nilai Deviation from linearity Sig. > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependent.

4.5.4 Uji Aoutokorelasi

Menurut Imam Ghozali (2009) “Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t-1 sebelumnya”. Kriteria yang dipakai dalam pengujian ini adalah Jika nilai DW dibawah 0 sampai 1,5 berarti ada autokorelasi positif, Jika nilai DW diantara 1,5 sampai 2,5 berarti tidak ada autokorelasi, Jika nilai DW diantara 2,5 sampai 4 berarti ada autokorelasi negative.

Tabel 4.13
Hasil Uji Aoutokorelasi

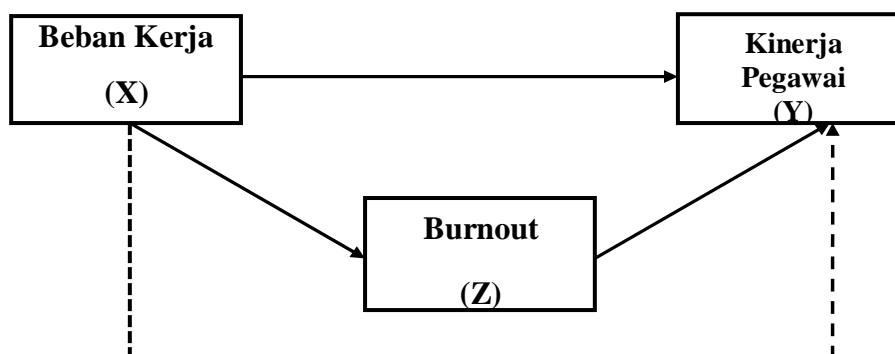
Variabel	Constant	Durbin-Watson
Kinerja Pegawai (Y)	Burnout (Z), Beban Kerja (X)	1,870

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin-Watson yaitu 1,870 yang berarti diantara nilai Durbin-Watson 1,5 sampai 2,5 sehingga tidak ada autokorelasi.

4.6 Hasil Uji Hipotesis (Analisis Jalur / Path analysis)

4.6.1 Menentukan Diagram Jalur



Gambar 4.2 Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Pengujian model jalur (*path*) dilakukan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara langsung maupun tidak langsung. Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis penelitian mengenai pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara langsung dan tidak langsung melalui *Burnout* (Z) sebagai variabel intervening.

4.6.2 Perhitungan Koefisien Jalur (Uji Signifikansi)

Tabel 4.14
Pengaruh Antar Variabel

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

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Dalam penelitian ini akan dilakukan dua model pengujian. Model yang pertama adalah melihat Beban kerja terhadap kinerja pegawai, sedangkan model kedua yaitu untuk melihat pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai. Penjelasan mengenai model pengujian

dijelaskan sebagai berikut :

Model 1 : Beban Kerja Terhadap Burnout



Gambar 4.3 Hasil Diagram Jalur Model I

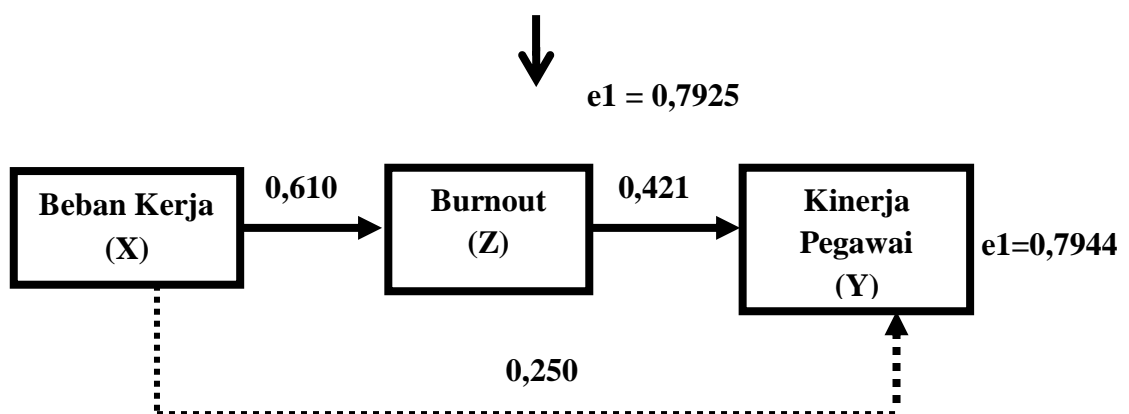
Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Persamaan jalur yang terbentuk yaitu :

$$Z = 0,610X + e1$$

Nilai *Standardized Coefisien Beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel Beban Kerja terhadap *Burnout* sebesar 0,610 dan nilai signifikan dalam penelitian ini lebih kecil dari taraf nyata yaitu sebesar $0.000 < 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap burnout. Artinya bahwa perubahan sebesar 37,2% pada *burnout* disebabkan oleh perubahan beban kerja.

Model 2: Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 4.4 Hasil Diagram Jalur Model II

Sumber : Data Sekunder yang diolah, 2021

Keterangan :

- > : Pengaruh tidak langsung
 —————> : Pengaruh langsung

Analisis pengaruh Beban kerja (X) melalui *Burnout* (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Diketahui pengaruh yang diberikan Beban Kerja (X) terhadap Kinerja pegawai (Y) sebesar 0,250. Sedangkan pengaruh tidak langsung Beban Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Burnout* (Z) adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,610 \times 0,421 = 0,257$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,250 + 0,257 = 0,507$.

Berdasarkan hasil perhitungan pada diatas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,250 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,257. Berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Beban Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui *Burnout* (Z) .

4.6.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variable Beban Kerja (X1) melalui *Burnout* (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.15
Hasil Model *Summary Jalur Model I*

Model <i>summary</i>	Nilai
Koefisien korelasi (R)	0,610
Koefisien determinasi (R^2)	0,372
Adjusted R Square	0,362

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

- a) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,610 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
- b) Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,372 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 37.2% sedangkan sisanya sebesar 62.8 % dipengaruhi oleh variabel lain.
- c) Adjusted R Square sebesar 0,362 kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 36.2%. Sisanya 63.8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat pada penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Model Summary Jalur Model II

Model summary	Nilai
Koefisien korelasi (R)	0,607
Koefisien determinasi (R ²)	0,369
Adjusted R Square	0,349

Sumber : Data primer yang diolah, Maret 2021

- a) Koefisien korelasi (R) sebesar 0,607 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen (karena mendekati angka 1).
- b) Koefisien determinasi (R²) sebesar 0,369 artinya bahwa kontribusi variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 36.9% sedangkan sisanya sebesar 63.1 % dipengaruhi oleh variabel lain.
- c) Adjusted R Square sebesar 0,349 kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat sebesar 34.9%. Sisanya 65.1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dapat pada penelitian ini.

4.7 Pembahasan

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

Analisis Pengaruh X terhadap Z : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Z.

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. Kenyataan ini berdasarkan pada tabel 4.6 (persepsi responden pada beban kerja) 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 *Burnout* dalam penelitian ini diberntuk oleh 8 item pertanyaan dan 4 inidikator 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*.

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. 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.

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)

Analisis Pengaruh X terhadap Y : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,049 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y.

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 dilapangan mendukung teori dari Irwandy (2006) yang mengatakan bahwa beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dan masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan beban kerja menurut KEPMENPAN no. 75/2004 adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai dalam satu satuan waktu tertentu. Pengukuran beban kerja merupakan salah satu teknik manajemen untuk mendapatkan informasi, jawaban melalui proses penelitian dan pengkajian yang dilakukan secara analisis. Puskesmas tikung 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.

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)

Analisis Pengaruh Z terhadap Y : dari analisis diatas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan Z terhadap Y.

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.

Menurut Rustiana (2008) *burnout* dapat dicegah dan diatasi dengan menentukan target jangka pendek individu, membina komunikasi yang baik, meningkatkan coping individu dalam menghadapi stress, mempertahankan sikap positif, mempertahankan kesehatan dan melakukan refreshing/penyegaran. 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 (Wilcockson 2011).

Adanya aturan-aturan Puskesmas tikung yang dianggap terlalu mengikat atau ketat dan kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan. Sebagaimana diketahui, pekerjaan di puskesmas memiliki resiko yang tinggi, setiap tindakan memiliki aturan dan syarat tertentu yang harus dipenuhi. Sebagai tenaga kesehatan dituntut untuk siap dalam berbagai keadaan dan resiko pekerjaan, namun sebagai manusia memiliki titik jenuhnya sendiri-sendiri. Hal tersebut yang mampu menjadi penyebab terjadinya *burnout* pada tenaga kesehatan. Adanya faktor individual juga dapat menjadi penyebab terjadinya burnout, faktor-faktor seperti demografi, jenis kelamin, usia dan etnis. Seseorang dengan

usia yang lebih tua cenderung mampu mengontrol emosi diri dan cenderung mampu menjaga suasana kerja yang mampu mengurangi kadar burnout di lingkungan kerja. Hal tersebut berbeda dengan tenaga kesehatan yang berusia produktif yang cenderung egois dan tergesa-gesa. Peran dari organisasi diperlukan dengan mendorong para pegawainya untuk secara terbuka mendiskusikan masalah penyebab *burnout* yang mereka alami. Manfaat potensialnya adalah agar tingkat kinerja pegawai akan meningkat dan pada akhirnya membuat organisasi lebih produktif.

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)

Analisis Pengaruh X terhadap Y melalui Z : dari analisis di atas diperoleh X terhadap Y sebesar 0,250. Sedangkan pengaruh tidak langsung X melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,610 \times 0,421 = 0,257$. Maka pengaruh total yang diberikan X terhadap Y adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,250 + 0,257 = 0,507$. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,250 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,257 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung.

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 puskesmas 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 ini 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.

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu: implikasi teoritis dan implikasi praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi bagi perkembangan teori - teori pendidikan, sedangkan implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tikung.

A. Implikasi Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan dalam mengembangkan sumber ilmu pengetahuan di bidang manajemen kepegawaian atau SDM, khususnya bagi akademisi terhadap kinerja pegawai. Digunakan sebagai langkah awal bagi peneliti untuk menerapkan pengetahuan berupa teori-teori di bidang manajemen SDM yang di dapati dibangku perkuliahan khususnya berkaitan dengan masalah kinerja pegawai.

Dari indikator-indikator variabel penelitian ini diketahui beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Sebenarnya beban kerja dan *Burnout* dapat dipengaruhi oleh variabel variabel lain selain dari variabel variabel dalam penelitian ini, sehingga untuk penelitian selanjutnya perlu untuk menambahkan variabel-variabel lain yang berhubungan.

B. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan mengenai beban kerja dan *Burnout* agar kinerja pegawai lebih meningkat sehingga terciptanya kenyamanan dalam berkerja setiap pegawai di Puskemas Tikung Lamongan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 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 *buronut* 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.

5.2 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

- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri (2013), *Manajemen Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Sugiyono. 2007. *Metode penelitian Bisnis*. Alfabeta. Bandung.
- 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.
- 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
- 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>
- 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 : <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>
- 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
- 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

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.

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>

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.

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 ISSN : 2302-8912, DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2020.v09.i02.p10>

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.

<https://www.universitaspsikologi.com/2020/01/teori-dan-aspek-aspek-beban-kerja.html>

<https://www.universitaspsikologi.com/2020/01/teori-dan-aspek-aspek-beban-kerja.html>

<https://www.universitaspsikologi.com/2020/12/definisi-burnout-menurut-para-ahli.html>

Pines, A dan Aronsol, A. (1989). Career burnout: Causes and cures. The freepress, A Division of Macmillan, inc, New York.

Ma'rifatu Darajat, 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rsud Gambiran Kota Kediri. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

<https://www.spssindonesia.com/2017/03/cara-uji-analisis-jalur-path-analysis.html?m=1>

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI BURNOUT

(Studi pada Pegawai Puskesmas Tikung)

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat,

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Teknologi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* (studi pada pegawai puskesmas tikung).

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/ Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Hormat Saya,

Dwi Liliana

Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : (....) Laki-laki
(....) Perempuan

Usia/Umur : (....) <25 tahun
(....) 25-35 tahun
(....) >35-45 tahun
(....) >45 tahun

Pendidikan Terakhir : (....) SLTP/Sederajat
(....) SLTA/Sederajat
(....) Diploma
(....) Sarjana (S1)
(....) Sarjana (S2) dan (S3)

Masa Kerja : (....) <10 tahun
(....) >10-20 tahun
(....) >20 tahun

Status Perkawinan : (....) Menikah
(....) Lajang
(....) Cerai

Jabatan/Status Pekerjaan : (....) Dokter
(....) Perawat
(....) Bidan
(....) Karyawan Lainnya

Petunjuk Pengisian

- Kuesioner ditujukan untuk seluruh pegawai Puskesmas Tikung Kabupaten Lamongan.
- Bapak/Ibu diharapkan dapat memberikan jawaban yang paling sesuai dengan persepsi Bapak/Ibu terhadap penelitian ini.
- Berilah tanda \surd pada kolom pertanyaan kuesioner yang sesuai dengan pilihan jawaban Bapak/Ibu.

Kriteria Jawaban :		Skor Penilaian
SS	= Sangat Setuju	5
S	= Setuju	4
KS	= Kurang Setuju	3
TS	= Tidak Setuju	2
STS	= Sangat Tidak Setuju	1

- Atas kesediaan Bapak/Ibu menjawab kuesioner ini, diucapkan terima kasih.

No.	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
BEBAN KERJA						
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi					
2.	Saya mengerjakan tugas diluar target yang ditetapkan					
3.	Saya mengerjakan banyak pekerjaan setiap harinya yang harus segera diselesaikan					
4.	Tingkat kesulitan pekerjaan terlalu tinggi					
5.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak					
6.	Tugas yang diberikan harus diselesaikan dalam jangka waktu yang singkat					
KINERJA PEGAWAI						
1.	Saya merasa bahwa kinerja saya bagus selama di puskesmas ini.					
2.	Saya merasa taat, disiplin, dan berdedikasi tinggi selama bekerja di puskesmas ini.					
3.	Saya merasa mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaan saya					
4.	Saya merasa kualitas hasil pekerjaan saya baik selama di puskesmas ini					
5.	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target waktu yang ditentukan					
6.	Saya selalu datang tepat waktu					
7.	Saya merasa mampu bekerja sama dengan baik bersama rekan kerja saya di puskesmas.					
8.	Rekan kerja saya bisa saling menghargai sehingga lingkungan kerja menjadi nyaman					
9.	Saya bekerja sesuai jadwal dan prosedur					
10.	Saat bekerja saya merasa sungguh-sungguh					
11.	Saya merasa mendapatkan perhatian dari atasan dan rekan kerja terhadap pekerjaan					
12.	Saya mendapatkan jaminan keamanan dan kenyamanan baik di dalam kantor maupun di luar kantor					
BURNOUT						
1.	Saya merasa lelah secara fisik saat mengerjakan pekerjaan					

	saya					
2.	Saya mudah merasa lelah secara fisik saat bekerja					
3.	Saya merasa tidak bisa mengendalikan emosi saya ketika saya merasa lelah					
4.	Emosi saya mudah naik turun saat merasa lelah bekerja					
5.	Saya merasa mental saya terganggu ketika saya merasa lelah					
6.	Saya merasa tidak percaya diri dalam bekerja saat saya merasa lelah					
7.	Saya merasa kurang peduli terhadap lingkungan sekitar					
8.	Saya merasa tidak puas terhadap hasil kinerja saya					

Pesan dan Kesan keluhan :

.....

.....

Lampiran 2. Tabulasi Hasil Jawaban Penelitian

1. Variabel Beban Kerja (X)

BEBAN KERJA (X)						TOTAL X
X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	
4	3	4	4	4	4	23
5	5	5	5	5	5	30
5	4	5	5	5	4	28
2	3	3	3	3	3	17
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	5	4	26
4	4	3	3	3	3	20
4	3	3	3	4	4	21
4	4	4	4	4	4	24
5	5	4	5	5	4	28
5	5	5	5	5	5	30
4	4	5	4	4	4	25
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	3	4	3	22
4	4	4	4	4	4	24
5	4	4	5	5	4	27
5	5	5	5	5	4	29
4	4	4	4	4	4	24
4	3	3	3	4	3	20
4	3	3	3	3	3	19
5	4	4	5	5	5	28
3	3	4	3	4	3	20
5	5	5	5	5	5	30
5	4	4	4	4	4	25
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25

4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	4	4	28
5	5	5	5	4	4	28
4	4	4	5	5	5	27
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	4	5	5	27
4	4	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	4	4	4	4	4	25
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	5	30
4	4	3	3	5	5	24
5	4	4	5	4	4	26
4	5	4	5	5	5	28
5	5	4	4	3	3	24
4	4	4	4	4	4	24
3	3	3	4	5	4	22
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	4	24

2. Variabel *Burnout* (Z)

<i>BURNOUT (Z)</i>								TOTAL
Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2	Z
3	2	2	3	2	3	2	3	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
2	2	2	4	3	2	3	2	20
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	4	4	5	4	5	4	34
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	3	3	3	3	3	3	24
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	4	4	4	5	5	5	37
5	4	4	4	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
5	5	5	3	3	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	5	5	4	5	4	4	35
5	4	5	4	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	5	5	5	5	38
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	4	5	5	4	5	4	5	36
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	3	4	3	4	4	4	4	30
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
3	3	4	3	4	5	5	5	32

3. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

KINERJA PEGAWAI (Y)												TOTAL
Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	Y
3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	38
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	57
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	58
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	3	5	48
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	40
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	57
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45
4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	43
3	4	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	43
4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	45
3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	3	43
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	3	54
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	51
5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	46
5	5	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	53
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	52
4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	52
5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	55
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	50
5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	53
4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	5	4	43

5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	50
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	52
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	3	42
4	5	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	45
4	5	5	3	3	3	4	5	5	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	2	46
5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	50
4	5	5	3	5	4	5	3	4	5	4	2	49
3	3	3	4	5	4	5	4	3	4	3	2	43
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	3	51
4	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	5	44
5	3	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	51
4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	42
3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	42
4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	45
4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	43
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	56
4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	52
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	56
4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	53
4	4	4	5	3	4	4	3	5	5	4	5	50
5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	52
4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	4	49
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	48
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	47
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	49
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	54
4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43
5	4	4	4	2	5	4	4	5	4	3	3	47

Lampiran 3. Output SPSS

UJI VALIDITAS

Variabel Beban Kerja (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X2.1	X2.2	X3.1	X3.2	TOTAL_X
X1.1	Pearson Correlation	1	,702**	,639**	,583**	,464**	,478**	,788**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	,702**	1	,732**	,663**	,454**	,566**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.1	Pearson Correlation	,639**	,732**	1	,681**	,475**	,551**	,832**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,583**	,663**	,681**	1	,692**	,607**	,867**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.1	Pearson Correlation	,464**	,454**	,475**	,692**	1	,725**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X3.2	Pearson Correlation	,478**	,566**	,551**	,607**	,725**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)							
	N	68	68	68	68	68	68	68

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL_X	Pearson Correlation	,788**	,839**	,832**	,867**	,777**	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel *Burnout* (Z)

		Correlations								
		Z1.1	Z1.2	Z2.1	Z2.2	Z3.1	Z3.2	Z4.1	Z4.2	TOTAL_Z
Z1.1	Pearson Correlation	1	,733**	,723**	,341**	,400**	,527**	,457**	,644**	,748**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,004	,001	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z1.2	Pearson Correlation	,733**	1	,691**	,519**	,559**	,587**	,581**	,623**	,826**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z2.1	Pearson Correlation	,723**	,691**	1	,496**	,543**	,676**	,566**	,719**	,840**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z2.2	Pearson Correlation	,341**	,519**	,496**	1	,639**	,526**	,518**	,443**	,698**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000

	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z3.1	Pearson Correlation	,400**	,559**	,543**	,639**	1	,675**	,802**	,571**	,810**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z3.2	Pearson Correlation	,527**	,587**	,676**	,526**	,675**	1	,708**	,753**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z4.1	Pearson Correlation	,457**	,581**	,566**	,518**	,802**	,708**	1	,668**	,825**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Z4.2	Pearson Correlation	,644**	,623**	,719**	,443**	,571**	,753**	,668**	1	,838**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL_Z	Pearson Correlation	,748**	,826**	,840**	,698**	,810**	,846**	,825**	,838**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

		Correlations												
		Y1.1	Y1.2	Y2.1	Y2.2	Y3.1	Y3.2	Y4.1	Y4.2	Y5.1	Y5.2	Y6.1	Y6.2	TOTAL_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	,564**	,653**	,537**	,353**	,593**	,240*	,451**	,435**	,289*	,302*	,199	,705**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,003	,000	,048	,000	,000	,017	,012	,104	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.2	Pearson Correlation	,564**	1	,662**	,436**	,381**	,290*	,313**	,348**	,344**	,338**	,311**	,259*	,663**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,017	,009	,004	,004	,005	,010	,033	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.1	Pearson Correlation	,653**	,662**	1	,558**	,391**	,373**	,395**	,490**	,351**	,422**	,295*	,178	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,001	,002	,001	,000	,003	,000	,014	,146	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.2	Pearson Correlation	,537**	,436**	,558**	1	,527**	,407**	,428**	,441**	,426**	,379**	,174	,248*	,700**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,001	,000	,000	,000	,001	,156	,042	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y3.1	Pearson Correlation	,353**	,381**	,391**	,527**	1	,485**	,555**	,369**	,387**	,423**	,222	,211	,674**
	Sig. (2-tailed)	,003	,001	,001	,000		,000	,000	,002	,001	,000	,069	,084	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y3.2	Pearson Correlation	,593**	,290*	,373**	,407**	,485**	1	,392**	,394**	,551**	,388**	,292*	,187	,677**
	Sig. (2-tailed)	,000	,017	,002	,001	,000		,001	,001	,000	,001	,016	,127	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y4.1	Pearson Correlation	,240*	,313**	,395**	,428**	,555**	,392**	1	,371**	,367**	,517**	,256*	,240*	,639**

	Sig. (2-tailed)	,048	,009	,001	,000	,000	,001		,002	,002	,000	,035	,049	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y4.2	Pearson Correlation	,451**	,348**	,490**	,441**	,369**	,394**	,371**	1	,381**	,317**	,231	,226	,624**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,002	,001	,002		,001	,009	,059	,064	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y5.1	Pearson Correlation	,435**	,344**	,351**	,426**	,387**	,551**	,367**	,381**	1	,492**	,353**	,399**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,003	,000	,001	,000	,002	,001		,000	,003	,001	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y5.2	Pearson Correlation	,289*	,338**	,422**	,379**	,423**	,388**	,517**	,317**	,492**	1	,418**	,266*	,659**
	Sig. (2-tailed)	,017	,005	,000	,001	,000	,001	,000	,009	,000		,000	,029	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y6.1	Pearson Correlation	,302*	,311**	,295*	,174	,222	,292*	,256*	,231	,353**	,418**	1	,552**	,576**
	Sig. (2-tailed)	,012	,010	,014	,156	,069	,016	,035	,059	,003	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y6.2	Pearson Correlation	,199	,259*	,178	,248*	,211	,187	,240*	,226	,399**	,266*	,552**	1	,531**
	Sig. (2-tailed)	,104	,033	,146	,042	,084	,127	,049	,064	,001	,029	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
TOTAL_Y	Pearson Correlation	,705**	,663**	,722**	,700**	,674**	,677**	,639**	,624**	,701**	,659**	,576**	,531**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI REABILITAS

Variabel Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,900	,900	6

Variabel *Burnout*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,922	,922	8

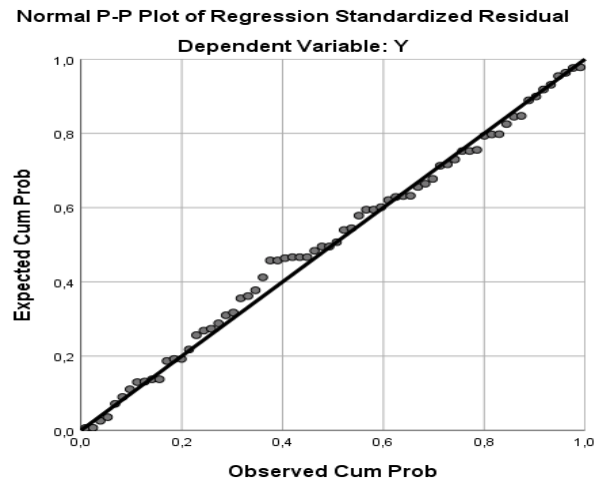
Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha Based on		
Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
,876	,880	12

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,44300012
Most Extreme Differences	Absolute	,089
	Positive	,037
	Negative	-,089
Test Statistic		,089
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17,658	5,146		3,431	,001		
X	,465	,231	,250	2,010	,049	,628	1,592
Z	,566	,167	,421	3,389	,001	,628	1,592

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X	Between Groups	(Combined)	938,312	12	78,193	3,719	,000
		Linearity	538,452	1	538,452	25,609	,000
		Deviation from Linearity	399,860	11	36,351	1,729	,091
	Within Groups		1156,438	55	21,026		
	Total		2094,750	67			

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * Z	Between	(Combined)	1019,636	11	92,694	4,828	,000
	Groups	Linearity	689,921	1	689,921	35,936	,000
		Deviation from Linearity	329,715	10	32,971	1,717	,099
	Within Groups		1075,114	56	19,198		
	Total		2094,750	67			

4. Uji Aoutokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,607 ^a	,369	,349	4,511	1,870

a. Predictors: (Constant), Z, X

b. Dependent Variable: Y

ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

Koefisien Jalur Model I :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,362	3,327

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,413	3,475		3,572	,001
	BEBAN KERJA	,845	,135	,610	6,251	,000

a. Dependent Variable: BURNOUT

Koefisien Jalur Model II :

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,607 ^a	,369	,349	4,511

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, BEBAN KERJA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,658	5,146		3,431	,001
	BEBAN KERJA	,465	,231	,250	2,010	,049
	BURNOUT	,566	,167	,421	3,389	,001

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

RIWAYAT HIDUP

Dwi Liliana, lahir di Lamongan pada tanggal 22 Mei 1985 merupakan anak dari pasangan Bapak Sareh (Alm.) dan Ibu Tinah. Pendidikan SD sampai SMA diselenggarakan di Lamongan. Lulus dari SDN Tambakrigadung II tahun 1998, SMP Negeri 1 Lamongan tahun 2001. Kemudian melanjutkan Pendidikan di SMK Muhammadiyah 1 Lamongan lulus tahun 2004. Tahun 2017 melanjutkan Pendidikan S1 di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan jurusan manajemen. Pengalaman kerja pada tahun 2014 sampai dengan sekarang sebagai staf di Puskesmas Tikung Lamongan.

Lamongan, Juli 2021

Penulis