

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Nurul Hidayatus Sholehah¹, Elliv Hidayatul Lailiyah²

¹ITB Ahmad Dahlan Lamongan

Nurulhidayatus0@gmail.com, ellivhidayatullailiyah@gmail.com

Abstract

Human resources are important in running a company. Human resources play an important role in providing services, so that either company is determined by its human resources. The aim of this research is to find out the impact of the workload on the performance of employees with burnout as a mediation variable at Fatimah Lamongan Hospital. The instrument used in this research is a questionnaire. The sample in this study was a Fatimah Lamongan Hospital employee of 63 respondents who were determined by probability sampling with simple random Sampling approach. The data analysis used is Track Analysis using the SPSS application program. The results of the research show that there is a positive influence between the workload on Bournou and the negative effect between the Workload on Employee Performance. Burnout mediates the impact of the workload on the performance of employees at Fatimah Lamongan Hospital.

Keywords: *workload, performance, burnout*

Abstrak

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

Kata kunci: *beban kerja, kinerja, burnout*

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) ialah suatu potensi yang dimiliki oleh setiap orang untuk mewujudkan sesuatu sebagai makhluk sosial. (Mangkunegara, 2011) menjelaskan pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling berarti dalam pelayanan rumah sakit. Perawat memainkan peran penting dalam pemberian layanan karena mereka bekerja langsung dengan pasien dan keluarganya. Oleh karena itu, perawat harus selalu profesional sesuai dengan kriteria

kinerja lembaga pelayanan rumah sakit. Tuntutan profesional yang tinggi dengan fitur tugas yang rumit akan memberikan pengaruh psikologis pada perawat, seperti stres kerja, kelelahan, kelelahan, dan lain-lain.

Berbagai upaya dilakukan untuk meningkatkan kinerja staf di fasilitas pelayanan kesehatan dengan berfokus pada beban kerja. Menurut (Tjiabrata et al., 2017), beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan dengan gambaran tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Akan timbul rasa bosan jika kompetensi pekerja melebihi kebutuhan pekerjaannya. Di sisi lain, jika tingkat keterampilan karyawan lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, maka akan timbul kelelahan yang lebih besar. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kompetensi pegawai harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja pegawai serta kinerja organisasi secara keseluruhan.

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

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

Sumber: Data diolah, 2022

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

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

Pegawai RS Fatimah Lamongan dilaporkan semakin mengalami burnout akibat beban kerja yang berat. Hal ini terlihat pada orang yang lebih pendiam (non-komunikatif), tampak lelah, dan cepat mudah tersinggung. (emosi). Fakta lain yang dapat dilihat dari tingginya beban kerja RS Fatimah Lamongan antara lain jam kerja, jumlah pasien yang dilayani, tugas yang harus diemban, tugas rutin dan non-rutin.

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


LANDASAN TEORI

Kinerja

(Kasmir, 2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Penilaian kinerja pegawai hendaknya dilakukan dalam konteks pelayanan publik, yang sekaligus menjadi pedoman dalam mengangkat pegawai ke jenjang yang lebih tinggi. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara kebetulan; oleh karena itu, untuk memastikan bahwa personel dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, penting untuk mengevaluasi pekerjaan mereka.. Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. (Sastrohadiwiryono, 2002) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah (1) Kesetiaan (2) Hasil Kerja (3) Tanggung jawab (4) Ketaatan (5) Kejujuran (6) Kerjasama (7) Prakarsa dan (8) Kepemimpinan.

Beban Kerja

Menurut Azwar dan Siswanto (2015), beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang harus diselesaikan secara sistematis oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen



lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mencapai tujuan tersebut. memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

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

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

Burnout

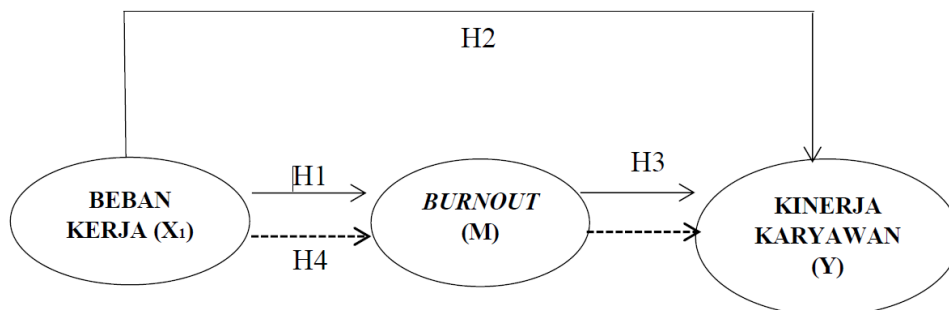
Burnout merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Menurut Schaufeli dkk. (2017), burnout merupakan akibat dari stres kerja yang kronis. Brill mendefinisikan stres sebagai proses adaptasi sementara yang disertai gejala mental dan tubuh. (Lantara & Nusran, 2019) menjelaskan bahwa definisi stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Menurut (Suprihatin, 2015) tentang gejala stres kerja yaitu: a. Penyakit fisik yang diinduksi dari stres seperti jantung koroner, tukak lambung, gangguan menstruasi, alergi, serangan asma, diabetes dan kanker. b. Perubahan perilaku berisiko seperti kecelakaan kerja akibat perasaan stres kerja, sikap ceroboh, bekerja gilir, penggunaan zat adiktif. c. *Absentateisme* yang sering terjadi pada individu yang kurang mampu beradaptasi dengan pekerjaannya

akibat stres kerja, ketidak hadirannya karena sakit flu, pilek, sakit kepala yang menimbulkan pertanyaan. d. Lesu kerja jika individu kekurangan semangat dalam upaya melakukan suatu pekerjaan.

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

Kerangka Konsep dan Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

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

- Hipotesis 1 : Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.
- Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.
- Hipotesis 3 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Hipotesis 4 : *Burnout* memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis kuantitatif dengan metode survey. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan medis (Perawat, Anastesi, Bidan) dan karyawan non medis (Administrasi, Satpam, Gizi) Rumah Sakit Fatimah Lamongan yang berjumlah 170 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 responden dengan teknik Probability Sampling. Kuesioner disebar untuk mengumpulkan data primer. Setiap indikator pernyataan kuesioner diberi skor menggunakan skala likert dengan nilai berkisar antara 1 sampai 5, dengan angka 1 menunjukkan pernyataan sangat tidak setuju dan 5 menunjukkan pernyataan sangat setuju. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel independen yaitu beban kerja, variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan dan variabel mediasi yaitu *Burnout*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis jalur dengan program aplikasi SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

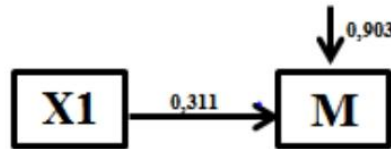
Penelitian ini telah melaksanakan uji validitas dan uji reliabilitas dan didapatkan hasil valid dan reliabel. Selain itu juga telah dilaksanakan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas serta uji autokorelasi dan didapatkan hasil memenuhi uji asumsi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

Koefisien Jalur Persamaan I

Tabel 2. Coefficients Jalur Model I

Persamaan Struktural	Coefficients	Sig	R Square
X → M	0,311	0,013	0,097

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



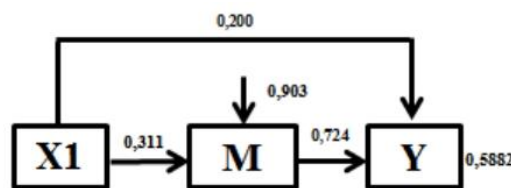
Gambar 2. Diagram Jalur Persamaan I

Koefisien Jalur Persamaan II

Tabel 3. Coefficients Jalur Model II

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

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



Gambar 3. Diagram Jalur Persamaan II

Uji Hipotesis

Tabel 3. Uji t

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

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

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil koefisien determinasi

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

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

Pembahasan

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

Pegawai RS Fatimah Lamongan dilaporkan semakin mengalami burnout akibat beban kerja yang berat. Hal ini terlihat pada orang yang lebih pendiam (non-komunikatif), tampak lelah, dan cepat mudah tersinggung. (emosi). Jam kerja, jumlah pasien yang harus dilayani, kewajiban yang harus ditanggung, pekerjaan rutin dan non-rutin adalah beberapa fakta lain yang bermula dari beban kerja yang berlebihan di RS Fatimah Lamongan. Peran organisasi diperlukan dengan mendorong karyawannya untuk mengungkapkan secara bebas penyebab burnout yang mereka rasakan guna meningkatkan kinerja staf dan pada akhirnya menjadikan organisasi lebih produktif.

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

Rumah Sakit Fatimah Lamongan hendaknya lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada personelnya. Kompetensi diri pegawai (skill, pengetahuan, dan sikap) dapat ditingkatkan dengan memberikan program pelatihan dan pengembangan, yang diharapkan dapat membantu mereka meningkatkan kinerja di samping memperhatikan kualitas jam pelayanan (jam kerja) dan pemberian tanggung jawab. sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang diterima karyawan. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga secara langsung terdapat pengaruh signifikan burnout terhadap kinerja. Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “Burnout (M) berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Rumah Sakit Fatimah Lamongan”, diterima. Artinya semakin tinggi burnout yang dirasakan karyawan akan semakin menurun kinerja yang diberikan pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Indriyanto & Solovida, 2019; Syamsu et al., 2019) yang menemukan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat pembatasan yang terlalu ketat atau ketat di RS Fatimah Lamongan, serta kurangnya akuntabilitas dalam bekerja. Seperti yang Anda ketahui, posisi di RS Fatimah Lamongan berisiko tinggi, dengan aturan dan ketentuan khusus yang harus dipatuhi. Sebagai seorang tenaga kesehatan, Anda harus siap menghadapi berbagai situasi dan ancaman kerja, namun tubuh Anda mempunyai titik jenuh. Hal ini bisa menjadi sumber kelelahan layanan kesehatan. Keterlibatan organisasi sangat penting dalam memungkinkan karyawannya untuk secara bebas mengeksplorasi penyebab kelelahan mereka. Manfaat yang mungkin didapat adalah kinerja pegawai akan meningkat sehingga membuat organisasi menjadi lebih produktif. Individu yang mengalami gejala kelelahan dapat meluangkan waktu untuk dirinya sendiri dengan berlibur; Selain itu, sistem penghargaan berbasis kinerja dalam organisasi dapat mengurangi kelelahan dengan meningkatkan kepuasan kerja, yang akan segera meningkatkan kinerja. Berdasarkan hasil analisis diperoleh beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,200. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja melalui burnout terhadap kinerja karyawan adalah perkalian antara nilai beta beban kerja terhadap burnout dengan nilai beta burnout terhadap kinerja karyawan yaitu : $0,311 \times 0,724 = 0,225$. Maka pengaruh total yang diberikan beban kerja terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung $0,200 + 0,225 = 0,425$. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,200 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,225 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung


lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, Hasil ini menunjukkan bahwa burnout memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Fatimah Lamongan. Maka Hipotesis (H3) yang berbunyi “Burnout memediasi pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Fatimah Lamongan”, diterima. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan akan semakin rendah kinerja karyawan sehingga menimbulkan burnout pada diri setiap karyawan pada Rumah Sakit Fatimah Lamongan.

Karyawan yang yakin akan kemampuan mereka untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau tingkat kinerja cenderung tidak mengalami burnout yang berkepanjangan. Petugas harus memahami dan menerima bahwa beban kerja yang diembannya merupakan tanggung jawab RS Fatimah Lamongan yang harus dibenahi. Berinteraksi dengan rekan kerja merupakan salah satu pendekatan untuk mengatasi kelelahan dan beban kerja. Bersikap suportif terhadap rekan kerja, kerjasama tim yang kuat, saling memotivasi, dan bersikap baik hati sehingga karyawan merasakan suasana yang menyenangkan dapat menghasilkan kinerja yang baik dan meningkatkan keyakinan karyawan bahwa dirinya mampu menyelesaikan pekerjaannya. Temuan survei ini konsisten dengan penelitian sebelumnya (Fajriani & Septiari, 2015), yang menemukan bahwa kelelahan karyawan memoderasi dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

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

Saran dalam penelitian ini adalah Untuk meningkatkan kinerja karyawan diharapkan kepada semua pihak yang memiliki kepentingan mampu bekerja sama dan memberikan perhatian lebih dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak kepada



peningkatan kualitas karyawan. Selain itu, instansi juga diharapkan dapat memberikan pembinaan secara terus menerus kepada karyawan melalui motivasi, membentuk iklim organisasi yang kondusif dan lingkungan kerja yang nyaman sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Penelitian selanjutnya, perlu ditindaklanjuti khususnya yang berkaitan dengan variabel-variabel berbeda seperti, manajemen yang berkualitas, kepemimpinan, sarana dan prasarana, pendidikan dan pelatihan, dan, insentif (remunirasi) dan lain sebagainya yang turut memberikan sumbangan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

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

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