

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN KELELAHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RSUH KOTA SURABAYA

Anita Oktafia Ellya Shinta

Nitnita3110@gmail.com

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of workload and burnout on employees' performance of RSUH, Surabaya (RSUH). While, the research was quantitative research. Moreover, the data were primary. Furthermore, the instrument in data collection technique used questionnaires. Additionally, the data collection technique used saturated sampling, in which all member of population were the sample. In line with, there were 50 respondents of employee at RSUH, Surabaya as sample. In addition, the data analysis technique used Partial Least Square (PLS). Based on the research result, it concluded workload had significant effect on burnout. Meanwhile, workload had positive and significant effect on employees' performance of RSUH, Surabaya. Likewise, burnout had positive and significant effect on employees' performance of RSUH, Surabaya. In other words, workload had positive and significant effect on employees' performance of RSUH, Surabaya through burnout. Therefore, burnout was able to intervene between workload and employees performance.*

**Keywords:** *Workload, Burnout, Employees' Performance.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan RSUH kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner sebanyak 50 responden, yaitu dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan adalah PLS (*partial least square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*, jadi *burnout* mampu sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

**Kata kunci:** *Beban Kerja, Burnout dan Kinerja Karyawan.*

### PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini kemajuan serta berkembangnya teknologi yang semakin canggih menjadikan persaingan yang ketat antar perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan tenaga sumber daya yang ada pada sebuah organisasi agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain.

Persaingan di dunia usaha sendiri terdiri dari berbagai macam usaha dan bidang, salah satunya adalah organisasi yang bergerak di bidang jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat seperti Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan bentuk organisasi jasa yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, salah satu tempat tujuan masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan ketika mereka sedang terkena penyakit, ada beberapa rumah sakit yang berdiri di kota Surabaya. Rumah Sakit yang berdiri di Surabaya berjumlah sekitar puluhan rumah sakit, salah satunya adalah RSUH. Rumah sakit ini merupakan salah satu rumah sakit yang dimiliki oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur sebagai rumah sakit dengan status Badan Pelayanan Umum Daerah

(BLUD). Rumah sakit sebagai penyedia layanan di bidang kesehatan harus memberikan pelayanan maksimal kepada masyarakat dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber daya manusia, sumber daya finansial, sumber daya teknologi, dan sumber daya sistem yang memadai.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting bagi perusahaan. Karyawan yang dimiliki di dalam rumah sakit terdiri dari karyawan medis dan karyawan non medis. Perawat merupakan salah satu karyawan medis yang dimiliki, oleh sebab itu Perawat dibutuhkan perannya oleh organisasi rumah sakit dalam pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena perawat berhubungan langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam penuh dengan jadwal kerja yang ketat dengan sistem kerja 24 jam penuh yang terbagi dalam tiga *shift*, yaitu *shift* pagi, *shift* siang, dan *shift* malam, dimana *shift* pagi yaitu dimulai pukul 07.00-14.00 *shift* siang mulai pukul 14.00-21.00 dan *shift* malam dimulai pukul 21-07.00. Jam kerja tiga *shift* tersebut dapat menciptakan tuntutan kerja yang tinggi dan rasa tanggung jawab yang penuh atas kesehatan dan keselamatan pasien pada organisasi rumah sakit, dengan beban kerja yang tinggi serta tuntutan kerja dari organisasi, pasien dan keluarganya tersebut dapat menyebabkan profesi perawat rentan mengalami *burnout* dan kinerja perawat menjadi tidak optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari seorang pekerja. Karyawan yang mendapatkan beban kerja yang berat akan menyebabkan efisiensi kerja seorang karyawan tidak optimal dan berdampak terhadap kinerjanya yang menurun akibat banyaknya pekerjaan yang harus dipikul oleh karyawan tersebut. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan *burnout* terhadap seorang karyawan.

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kusumaningrum *et.al* menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajriani *et.al* pada tahun 2015 menyatakan bahwa beban kerja dapat menyebabkan penurunan kinerja seorang karyawan.

Menurut Leatz dan Stolar dalam Rahmawati (2013) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi dimana seorang individu mengalami kelelahan fisik, kelelahan mental, sinisme, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah dan kelelahan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. *Burnout* akan memberikan dampak negatif terhadap individu karyawan itu sendiri dan juga bagi organisasi atau perusahaan, antara lain dapat menyebabkan menurunnya produktivitas dari karyawan. Semakin banyak stres yang diakibatkan karena pekerjaan maka karyawan akan semakin sering mengalami *burnout* dan kinerja karyawan tersebut menjadi kurang maksimal.

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Harsuko (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah melaksanakan strategi perusahaan, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berkaitan dengan peran perseorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi perusahaan. Kinerja adalah konsep multidimensional yang mencakup tiga aspek, yaitu sikap, kemampuan, dan prestasi. Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Pahalendang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh Satriyo pada tahun 2014 menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh secara langsung antara beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada organisasi RSUH Kota Surabaya yang merupakan salah satu rumah sakit umum milik Pemerintahan Provinsi Jawa Timur. rumah memiliki pelayanan di beberapa instalasi salah satunya yang terdiri dari pelayanan

instalasi rawat jalan, instalasi gawat darurat dan instalasi rawat inap. Rumah Sakit Umum Haji menerima pelayanan pasien umum dan juga pasien BPJS. Pada Instalasi rawat inap Rumah sakit memiliki empat gedung untuk pelayanan rawat inap dengan ketersediaan bed yang terbagi dalam beberapa kelas dan ruangan. Mulai dari ruang bersalin untuk pasien yang akan melahirkan, ruang icu untuk pasien dengan kondisi yang kritis, ruang perawatan kasus bedah, ruang isolasi, ruang nicu, dan ruang rawat inap dengan beberapa pilihan kelas ruangan yang terbagi mulai dari ruang kelas III sampai ruang kelas vvip Berlian. Dengan banyaknya pelayanan yang di sediakan oleh rsuh Surabaya jumlah pasien yang setiap hari datang untuk berobat ke rumah sakit sangatlah banyak terutama pasien yang ada di instalasi rawat inap. Banyaknya pasien yang datang untuk berobat di instalasi tersebut maka rumah sakit membutuhkan tenaga perawat yang memiliki kinerja yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dengan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pasien yang dilayani. Jumlah pasien yang dilayani oleh perawat yang berada pada instalasi rawat inap yaitu berkisar 200 pasien dalam sebulan sesuai dengan ketersediaan bed yang dimiliki. Dengan jumlah pasien seperti itu maka karyawan dituntut untuk bertanggung jawab menerima beban kerja yang diberikan oleh perusahaan untuk memberikan pelayanan secara langsung terhadap pasien dan keluarganya selama 24 jam penuh. Oleh perusahaan satu perawat dibebankan untuk melayani pasien yang sedang dirawat sebanyak empat pasien dengan sistem kerja yang memiliki jam kerja tiga *shift*. *shift* pagi yaitu dimulai pukul 08.00-15.00 *shift* siang mulai pukul 14.00-21.00 dan *shift* malam dimulai pukul 20.30-07.00.

Dengan sistem kerja tiga shift tersebut dan dengan banyaknya jumlah pasien yang harus dilayani setiap harinya oleh perawat dapat menyebabkan seorang perawat mengalami stres akibat tuntutan tugas yang harus di laksanakan. Kelelahan bekerja serta kejenuhan bekerja yang berakibat perawat memiliki emosional dan sinisme terhadap rekan kerja maupun terhadap pasien yang dirawat. Kondisi seperti itu dapat menyebabkan penurunan kinerja dan produktivitas kerja perawat. Produktivitas perusahaan akan meningkat jika kinerja karyawan meningkat, salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meminimalisir stres kerja dan memberikan beban kerja sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul "pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan terhadap rsuh Surabaya". Dan dapat diuraikan pokok permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rsuh Surabaya, b) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada rsuh Surabaya, c) Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rsuh Surabaya, d) Apakah beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*. Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: a) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada rsuh Surabaya, b) Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada rsuh Surabaya, c) Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada rsuh Surabaya, d) Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui *burnout* pada rsuh Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Beban Kerja

Beban kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan, karena beban kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja dari seorang karyawan di dalam perusahaan. Beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2015) beban kerja adalah sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja yang dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari seorang pekerja.

## **Burnout**

*Burnout* atau disebut juga kelelahan bekerja menjadi salah satu fenomena yang sering terjadi di banyak organisasi atau perusahaan, fenomena tersebut menjadi ketakutan bagi banyak perusahaan dalam mengelola karyawannya.

Rosyid dan Farhati dalam Donni Juni (2010) mendefinisikan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum. *Burnout* adalah kondisi dimana individu mengalami kelelahan fisik, sinisme, kelelahan mental, berkurangnya kemampuan dalam menyelesaikan masalah, dan kelelahan emosional yang terjadi akibat rasa tertekan dalam jangka waktu yang lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

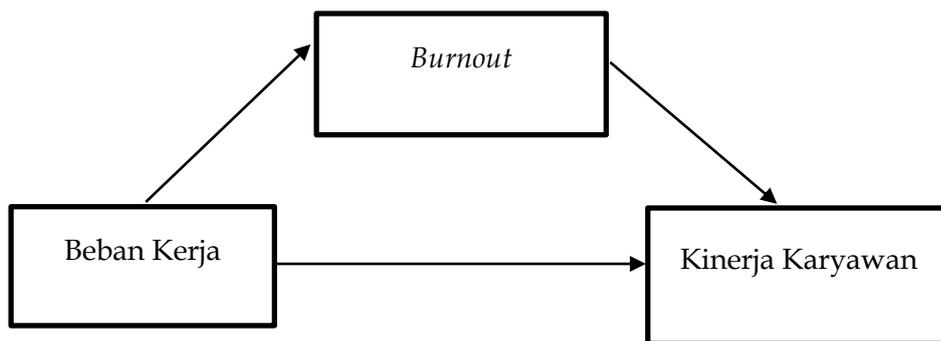
## **Kinerja Karyawan**

Bernadin dan Russel (2011:48) menuturkan bahwa kinerja adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja pada dasarnya adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya, (Mathis dan Jackson, 2012:50).

## **Rerangka Konseptual**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, maka rerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Rerangka Konseptual**

## **Rumusan Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah dan tinjauan teoritis yang diajukan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUH Surabaya

H<sub>2</sub>: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUH Surabaya

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada RSUH Surabaya

## **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan tanggung jawab yang diemban terlalu tinggi. Tingkat pembebanan terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan dapat menimbulkan *overstress* dari seorang karyawan, sedangkan intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan kebosanan atau *understress*. Beban kerja dengan sumber daya yang terbatas tentu akan menyebabkan kinerja karyawan menurun, hal ini sejalan dengan penelitian Anggit (2014), maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan**

*Burnout* dapat terjadi ketika seorang karyawan mengalami kondisi emosional yang tidak stabil dan stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan. Rosyid & Farhati dalam Juni (2010) mendefinisikan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja yang paling umum. *Burnout* dapat terjadi ketika seorang karyawan mengalami kondisi emosional yang tidak stabil dan stres yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan. Fajriani (2015) melakukan penelitian tentang *burnout* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Batam. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Pada penelitian tersebut mengungkapkan bahwa kelebihan beban kerja akan menyebabkan individu mengalami *burnout* yang pada akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, maka hipotesis dari penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: *Burnout* berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout***

Paramitadewi dalam dhania (2010) beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus dilakukan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang tinggi seperti beban waktu, fisik, dan mental terkait dengan pekerjaan yang membutuhkan kecekatan, kehatia-hatian, stamina dan konsentrasi yang tinggi sepanjang waktu dalam memberikan pelayanan kepada orang lain, maka seorang perawat akan mudah mengalami *burnout* dikarenakan kelelahan dalam bekerja. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Indah Kusumaningrum et.al pada rumah sakit di Jember bahwa semakin tinggi beban kerja maka *burnout* yang dirasakan oleh perawat semakin meningkat pula. Maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kausal komparatif. Kausal komparatif yaitu jenis penelitian dengan karakteristik hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih dengan tujuan mencari tahu hubungan dari variabel kinerja karyawan yang memediasi atau *intervening* antara pengaruh variabel beban kerja dan kinerja karyawan terhadap *turnover intention* pada RSUH Surabaya.

### **Gambaran Populasi Objek Penelitian**

Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah karyawan di sebuah organisasi rumah sakit Surabaya yaitu Rumah Sakit Umum Haji sebanyak 50 orang karyawan

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah metode nonprobability sampling, yaitu teknik yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel atau disebut juga sebagai sampling jenuh.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2014:224) mengatakan bahwa pengumpulan data merupakan langkah penting dalam melakukan penelitian, karena data yang akan digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

Dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang digunakan, yaitu variabel *independen*, *variabel intervening* dan variabel *dependent*. variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *Independent* (beban kerja), variabel *intervening* (*burnout*), variabel *dependent* (kinerja karyawan).

### **Variabel Independen**

#### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

### **Variabel Intervening**

#### **Burnout**

*Burnout* merupakan kondisi psikologis yang dialami oleh individu berupa kelelahan fisik atau mental yang ditimbulkan oleh rasa stres karena pekerjaan dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang tinggi.

### **Variabel Dependen**

#### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada dirinya.

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data adalah suatu proses mengolah, mengevaluasi, dan mentransformasikan data mentah ke statis dan ke informasi statis, serta memahami dan mengkaji serta menginterpretasikan informasi statistik tersebut kemudian mengambil kesimpulan yang berguna untuk membuat kebijakan dan pengambilan keputusan.

### **Partial Least Square**

Menurut Jogiyanto (2011:55) PLS merupakan teknik statistika multivariat yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda saat terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data hilang dan multikolinearitas.

### **Uji Validitas**

(Sugiyono 2014:173) Uji Validitas pada instrument dilakukan untuk menguji sejauh mana item kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak, dan uji tersebut dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson dengan persyaratan sebagai berikut:

1. Jika  $r \geq 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid
2. Jika  $r \leq 0,30$  maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. (Ghozali 2016:47) mengemukakan bahwa suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

### **Analisis Jalur**

Ghozali (2018:175) menyatakan bahwa model *path analysis* (analisis jalur) digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau

tidak langsung seperangkat variabel bebas terhadap variabel terikat. Metode analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel intervening.

### Metode Sobel

Menurut Baroon dan Kenny (2016:48) mendefinisikan bahwa suatu variabel disebut variabel *intervening* apabila variabel tersebut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji sobel dilakukan dengan menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (SE) dan (K) dengan variabel dependen (KK) melalui variabel intervening (DK).

### Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi merupakan sebuah koefisien yang digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu beban kerja secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

1. Jika  $R = 1$  atau mendekati 1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat atau positif.
2. Jika  $R = -1$  atau mendekati -1, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat kuat namun arahnya negatif atau berbalik arah.
3. Jika  $R = 0$  atau mendekati 0, berarti hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah sangat lemah atau tidak memiliki hubungan sama sekali.

### Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini digunakan statistic rata-rata (*mean*) untuk statistiik deskriptifnya. Ferdinand (2006:294) dalam Luddin (2018:55) mengemukakan bahwa untuk memperoleh nilai seluruh kelompok variabel dilakukan menggunakan metode interval kelas. Berikut ini cara perhitungannya:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

### Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen terhadap variabel intervening dengan beberapa cara sebagai berikut dengan pengujian, apabila nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  variabel independen (beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (*burnout*), sedangkan apabila nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  artinya variabel independen (beban kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Dan apabila nilai signifikan uji  $t > 0,05$  artinya variabel intervening (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

## ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada Tabel 1 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan jenis kelamin, berikut hasilnya:

Tabel 1  
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah    | Percentase  |
|---------------|-----------|-------------|
| Pria          | 22        | 43%         |
| Wanita        | 28        | 57%         |
| <b>Total</b>  | <b>50</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Pada tabel 1 diatas diketahui responden terbagi 57%:43% antara Pria dan Wanita, selisih 8 angka dimana Pria berjumlah 22 orang dan Wanita 28 orang.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pada Tabel 2 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan usia, berikut hasilnya:

**Tabel 2**  
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

| Usia         | Jumlah    | Percentage  |
|--------------|-----------|-------------|
| 17-25 tahun  | 24        | 48%         |
| 25-30 tahun  | 18        | 36%         |
| 35-40 tahun  | 8         | 16%         |
| <b>Total</b> | <b>50</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Pada tabel 2 diatas diketahui informasi bahwa responden sebagian besar berusia 17 hingga 25 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase 48%.

### Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada Tabel 3 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan berapa lama responden telah bergabung atau bekerja ditempat penelitian, berikut hasilnya:

**Tabel 3**  
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

| Lama Bekerja | Jumlah    | Presentase |
|--------------|-----------|------------|
| 1-3 tahun    | 13        | 26%        |
| 3-5 tahun    | 24        | 48%        |
| 5-10 tahun   | 13        | 26%        |
| <b>Total</b> | <b>50</b> |            |

Sumber: Data primer diolah oleh peneliti

Pada tabel 3 diketahui informasi bahwa responden sebagian besar telah bekerja selama 3 sampai 5 tahun sebanyak 24 orang dengan presentase sebesar 48%, serta telah bekerja selama 1-3 tahun dan 5-10 tahun masing-masing sebanyak 13 orang dengan presentase sebesar 26%.

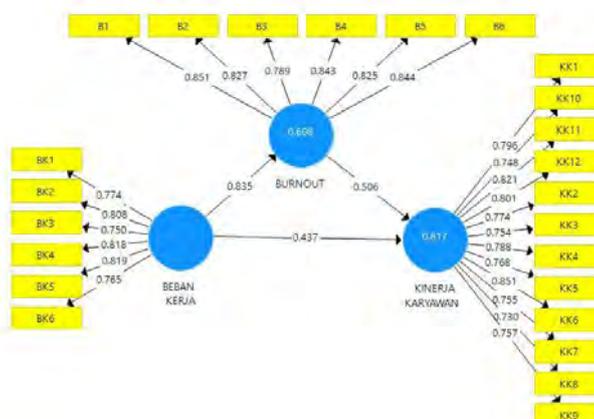
### Hasil Penelitian

Objek yang dilakukan dalam penelitian ini adalah rumah sakit yang ada di Surabaya. Subjek yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah laki-laki dan perempuan yang bekerja di rsuh Surabaya yang berjumlah 50 pegawai. Karakteristik responden yang dijadikan objek penelitian tersebut diuraikan berdasarkan usia, gender, Pendidikan terakhir dan lama bekerja, Penguraian karakteristik responden tersebut digunakan untuk dapat mengetahui identitas responden yang diinterpretasikan dari hasil pengelolaan data melalui tabulasi frekuensi agar dapat menghitung kecenderungan nominal empirik.

### Analisis Inferensial dengan *Partial Least Square* (PLS)

Dilakukan analisa menggunakan *partial least square* (PLS) untuk dapat mengetahui besar pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. Dikarenakan jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 orang maka alat analisis yang cocok untuk digunakan adalah *partial least square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Pada *partial least square* (PLS) menunjukkan hubungan alur kausal antara variabel eksogen

serta endogen, yang dimana hubungan kausal yang ada merupakan justifikasi dengan teori dan konsep yang kemudian divisualkan dalam gambar 1 di bawah ini:



Gambar 1  
Diagram PLS

Sumber : Data primer diolah oleh peneliti

Berdasarkan pada Gambar 1 diatas menunjukkan bahwa kausal antara variabel eksogen dan endogen yaitu antara indikator pada tiap variabel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antar variabel *burnout* pada RSUH Surabaya.

**Analisis Inferensial dengan Model Pengukuran (Outer Model)  
Uji Validitas Konvergen**

Validitas konvergen atau *convergent validity* terpenuhi apabila terdapat interkorelasi cukup antara variabel (indikator) yang digunakan mengukur konstruk yang sama (Dachlan, 2014:185). Yang mana nilai outer loading > 0,50 maka hal tersebut memiliki nilai *convergent validity* yang baik.

Terlampir hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0 sebagai berikut:

Tabel 4  
Nilai Outer Loading

|     | Beban Kerja | Burnout | Kinerja Karyawan |
|-----|-------------|---------|------------------|
| B1  |             | 0.851   |                  |
| B2  |             | 0.827   |                  |
| B3  |             | 0.789   |                  |
| B4  |             | 0.843   |                  |
| B5  |             | 0.825   |                  |
| B6  |             | 0.844   |                  |
| BK1 | 0.774       |         |                  |
| BK2 | 0.808       |         |                  |
| BK3 | 0.750       |         |                  |
| BK4 | 0.818       |         |                  |
| BK5 | 0.819       |         |                  |
| BK6 | 0.765       |         |                  |
| KK1 |             |         | 0.796            |
| KK2 |             |         | 0.748            |
| KK3 |             |         | 0.821            |
| KK4 |             |         | 0.801            |
| KK5 |             |         | 0.774            |
| KK6 |             |         | 0.754            |
| KK7 |             |         | 0.788            |
| KK8 |             |         | 0.768            |

|      |       |
|------|-------|
| KK9  | 0.851 |
| KK10 | 0.755 |
| KK11 | 0.750 |
| KK12 | 0.757 |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *outer loading* yang dimana dikatakan memenuhi validitas konvergen jika nilai *outer loading* > 0,5. Maka pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa *loading factor* atau *outer loading* memiliki nilai diatas 0,5. Berarti indikator yang digunakan di dalam penelitian ini valid atau memenuhi *convergent validity*.

### Uji validitas Diskriminan

Pada pengujian ini dilakukan dengan dua cara, yang pertama melihat *cross loading*. Jika nilai *cross loading* indicator pada variabelnya terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya maka indikator tersebut memenuhi validitas diskriminan. Pada tabel 5 menunjukkan hasil untuk nilai *cross loading* indicator variabel sebagai berikut:

Tabel 5  
Nilai Cross Loading

|      | Beban Kerja | Burnout | Kinerja Karyawan |
|------|-------------|---------|------------------|
| B1   | 0.744       | 0.851   | 0.816            |
| B2   | 0.700       | 0.827   | 0.666            |
| B3   | 0.620       | 0.789   | 0.618            |
| B4   | 0.717       | 0.843   | 0.697            |
| B5   | 0.621       | 0.825   | 0.740            |
| B6   | 0.743       | 0.844   | 0.781            |
| BK1  | 0.774       | 0.637   | 0.679            |
| BK2  | 0.808       | 0.709   | 0.697            |
| BK3  | 0.750       | 0.627   | 0.653            |
| BK4  | 0.818       | 0.709   | 0.690            |
| BK5  | 0.819       | 0.694   | 0.715            |
| BK6  | 0.765       | 0.568   | 0.638            |
| KK1  | 0.719       | 0.683   | 0.796            |
| KK10 | 0.640       | 0.540   | 0.748            |
| KK11 | 0.627       | 0.682   | 0.821            |
| KK12 | 0.549       | 0.589   | 0.801            |
| KK2  | 0.729       | 0.700   | 0.774            |
| KK3  | 0.726       | 0.732   | 0.754            |
| KK4  | 0.731       | 0.705   | 0.788            |
| KK5  | 0.684       | 0.756   | 0.768            |
| KK6  | 0.734       | 0.768   | 0.851            |
| KK7  | 0.655       | 0.683   | 0.755            |
| KK8  | 0.597       | 0.591   | 0.730            |
| KK9  | 0.597       | 0.659   | 0.757            |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan informasi diatas maka dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel Beban Kerja, *Burnout* dan Kinerja Karyawan memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuk dibanding dengan variabel yang lain. Cara yang kedua selain melihat nilai *cross loading* yaitu dengan membandingkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* tiap variabel dengan korelasi antar variabel. Apabila nilai AVE lebih besar dibandingkan dengan korelasi yang terjadi maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik. Disarankan pengukuran ini harus bernilai lebih besar dari 0,50. Berikut Tabel 6 hasil penelitian dibawah ini:

**Tabel 6**  
**Nilai AVE dan Composite Reliability**

|                  | Cronbach's Alpha | rho_A | Composite Reliability | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|------------------|-------|-----------------------|----------------------------------|
| Beban Kerja      | 0.879            | 0.881 | 0.908                 | 0.623                            |
| Burnout          | 0.910            | 0.913 | 0.930                 | 0.689                            |
| Kinerja Karyawan | 0.941            | 0.943 | 0.949                 | 0.607                            |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan Tabel 6 menjelaskan bahwa nilai AVE pada setiap variabel yang diujikan memiliki nilai > 0,5 ini menunjukkan bahwa semua variabel di dalam penelitian ini memenuhi *criteria discriminant validity*.

**Analisis Inferensial dengan Model Struktural (Inner Model)**

Dalam pengujian ini diketahui nilai Q<sup>2</sup> yang memiliki arti sama dengan R-Square (R<sup>2</sup>), yang dimana semakin tinggi nilai R<sup>2</sup> maka dikatakan semakin baik dengan data. Berikut ini pada tabel 7 menunjukkan nilai R<sup>2</sup>:

**Tabel 7**  
**Nilai R-Square (R<sup>2</sup>)**

|                  | R Square | R Square Adjusted |
|------------------|----------|-------------------|
| Burnout          | 0.698    | 0.691             |
| Kinerja Karyawan | 0.817    | 0.810             |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Berdasarkan pada Tabel 7 diatas disimpulkan bahwa maka nilai 0,698 pada variabel *Burnout* memiliki arti bahwa variabel Beban Kerja mampu menjelaskan variabel *Burnout* sebesar 69,8%. Sedangkan nilai 0,817 pada variabel Kinerja Karyawan memiliki arti bahwa variabel Beban Kerja dan *Burnout* mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 81,7%.

**Nilai Uji Hipotesis**

Dalam pengujian ini menguji hipotesis pengaruh langsung setiap variabel dengan melihat nilai *t-statistic*. Berikut dibawah ini adalah Tabel 16 merupakan hasil nilai *t-statistic* pada setiap variable.

**Tabel 8**  
**Nilai Uji Hipotesis**

|                  | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (IO/STDEV) | P Values |
|------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|-------------------------|----------|
| Beban Kerja      | 0.835               | 0.826           | 0.061                      | 13.741                  | 0.000    |
| Burnout          | 0.437               | 0.446           | 0.110                      | 3.989                   | 0.000    |
| Kinerja Karyawan | 0.506               | 0.501           | 0.107                      | 4.722                   | 0.000    |

Sumber: Data Primer Diolah (2020)

Maka, dari hasil data pada Tabel 8 disimpulkan bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 13,741 dan sig. (0 < 0,05). Dengan demikian hipotesis di dalam penelitian ini menyatakan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* diterima. pada Tabel 5 dapat dijelaskan pula bahwa Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 3,989 dan sig. (0 < 0,05). Dengan demikian hipotesis di dalam penelitian ini menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima. Pada Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa *Burnout* memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilihat dari nilai *t-statistic* sebesar 4,722 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis di dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diterima.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* hal ini terbukti dengan nilai *statistic* sebesar 13,741 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada RSUD Kota Surabaya. Hasil dari pengaruh beban kerja menyebabkan seorang karyawan merasakan kejenuhan dalam bekerja hal ini terjadi akibat pekerjaan yang diterima oleh seorang karyawan dari perusahaan tidak sesuai dengan kemampuan dari masing-masing individu karyawan tersebut dan menyebabkan rasa stres dalam bekerja didalam perusahaan. Kajian yang dilakukan oleh Whitebead et al., (2010:267) menyatakan bahwa kejenuhan kerja dapat terjadi akibat stres berkaitan dengan bahaya fisik dan respon emosional yang terjadi akibat pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya yang tersedia, serta kebutuhan pekerja.

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,989 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Dalam hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Surabaya.

Dalam hal ini pihak RSUD Surabaya mendapatkan evaluasi dan perbaikan dalam sistem kerja oleh pemimpin mereka apabila sistem kerja seorang karyawan kurang memberikan hasil yang baik terutama jika beban kerja yang diterima oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas didalam perusahaan tersebut dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan menjadi kurang maksimal selama bekerja didalam perusahaan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang.

### Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa *bunout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan hasil nilai *t-statistic* sebesar 4,722 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Dalam hal ini menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RSUD Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kejenuhan selama bekerja karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang dilakukan dari perusahaan dapat menyebabkan karyawan tersebut merasakan kelelahan emosional sehingga dapat mempengaruhi penurunan kinerja dari seorang karyawan. Kajian ini sesuai dengan pernyataan dari Mathis dan Jackson (2012:270) yang menyatakan bahwa ada dimensi yang berkaitan dengan kejenuhan kerja, yaitu kelelahan Emosional, Keadaan ini terjadi ketika karyawan merasa terkuras secara emosional karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Pada dimensi ini akan muncul perasaan seperti frustrasi, putus asa, sedih, tidak berdaya apatis terhadap pekerjaan, tertekan dan merasa terbelenggu oleh tugas dalam pekerjaan dari perusahaan sehingga individu tersebut merasa tidak dapat memberikan pelayanan secara psikologis.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil analisis *Partial Least Square* (PLS) terhadap penelitian bab 4, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* sehingga, disimpulkan bahwa semakin besar pengaruh nilai beban kerja maka akan meningkatkan nilai *burnout*.
2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa semakin besar pengaruh nilai beban kerja maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin semakin besar pengaruh nilai *burnout* maka akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsung, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. *Burnout* mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang berkaitan dengan penelitian ini, serta pengetahuan dan pengalaman yang peneliti dapatkan selama proses penelitian, maka dapat di ajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Pemimpin diharapkan bisa lebih memperhatikan karyawan terutama terhadap tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut.
- b. Pemimpin diharapkan bisa memberikan kegiatan diluar pekerjaan atau hiburan untuk karyawan yang dapat membuat keakraban antar rekan kerja dan dapat menghilangkan kejenuhan seorang karyawan setelah melalui banyak pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Almaududi, S. 2019. Pengaruh Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Operator di PT PLN Unit Pembangkit Layanan Pusat Listrik Selincah Jambi. *Journal of Economics and Business* 3(2): 193-201.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM kota Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Chandra. R dan D. Adriansyah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MEGA Auto Central Finance di Cabang Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*. Vol 6(1): 670-678.
- Fajriani, A. dan D. Septiari. 2015. Pengaruh Beban Kerja Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol 3(1): 74-79.
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, dan C. Saleh. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui *Burnout* di PT Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan Jember. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 10(3): 329-342.
- Laily.N., Setyorini., Rahayu.R., Rochdianingrum dan Lestariningsih. 2020. Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. 12(6): 573-583. DOI: 10.53333/IJICC2013/12650

- Maharja, K. 2015. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD HAJI Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. Vol 4(1): 93-102.
- Palupiningdyah, dan M. Aji. 2016. Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Burnout*. *Management Analysis Journal*. 5(3): 178-188.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-jurnal Manajemen Unud*. Vol 6(6): 3370-3397.
- Priansa, D. J. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: Pustaka Setia.
- Raflianto, Z. F. dan Laily .N. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada BNN Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 9(3):1-17.
- Sari, I. K. 2015. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan *Burnout* Perawat di RSUD Haji Makassar. *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Alauddin. Makassar.