

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA STUDI DINAS SOSIAL KOTA SURABAYA

Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri

*jihanputri20@gmail.com*

Nur Laily

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research aimed to examine the effect of workload and work environment on employees' performance with burnout as an intervening variable. The population was 50 employees of Surabaya Social Service. The research was quantitative. Moreover, the data were taken from population. Furthermore, the data collection technique used Non-Probability sampling, in which the sample was not taken randomly. The instrument in sampling technique used the Slovin formula. In line with that, there were 44 respondents as the sample. Additionally, the data analysis technique used PLS (Partial Least Square) with SmartPLS 3.0. The research result concluded that the workload had a direct positive and significant effect on employees' performance. Likewise, the work environment had a positive and significant effect on employees' performance. Similarly, the workload had a positive and significant effect on employees' performance. In addition, the workload had a positive and significant effect on burnout. Also, the burnout had a negative and significant effect on employees' performance. Meanwhile, the indirect effect's result showed that the workload had a positive and significant effect on employees' performance through burnout as an intervening variable. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on employees' performance through burnout as an intervening variable.*

**Keywords:** *workload, work environment, employees' performance, burnout.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel *intervening*. penelitian ini dilakukan pada pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan data yang diperoleh dari instansi yang menjadi sebuah objek peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 Orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel yang menggunakan metode nonprobability sampling yang merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara tidak acak. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *PLS (Partial Least Square)* dengan menggunakan program software *SmartPLS 3.0*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji pengaruh tidak langsung menunjukkan beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan signifikan. Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* berpengaruh positif dan signifikan.

**Kata Kunci:** *beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai, burnout.*

## PENDAHULUAN

Pada saat ini perubahan globalisasi dalam kondisi masyarakat, kerap kali mendapatkan permasalahan yang menimbulkan suatu instansi menghadapi kegagalan dalam mewujudkan tujuan. Hal ini dibuktikan dengan ketidakberdayaan untuk bersaing serta beradaptasi dengan perkembangan teknologi saat ini. Selain itu rendahnya kinerja sumber daya manusia dalam sebuah instansi merupakan faktor utama untuk menentukan berhasil atau tidaknya dalam mewujudkan tujuan dari instansi tersebut. Pandemi Covid19 terjadi saat ini menyebabkan perubahan yang cukup besar terhadap keadaan sebuah instansi tersebut. Banyak instansi yang mengalami kesulitan dengan adanya pandemi ini, salah satunya adalah instansi Dinas Sosial Kota Surabaya. Keadaan saat ini menunjukkan bahwa instansi tersebut tidak cukup stabil dikarenakan tidak mampu memenuhi kualitas kerja yang diharapkan. Dinas Sosial Kota Surabaya di tuntut untuk melaksanakan kebijakan yang sesuai dengan peraturan pemerintah. instansi tersebut harus mampu memenuhi pelayanan yang bertujuan melindungi kenyamanan serta keamanan masyarakat. Dampak pandemi Covid-19 telah meresahkan seluruh pihak, sebab pola kerja dan perubahan cara kerja harus disesuaikan dengan kebijakan protokol kesehatan. Hal ini juga mengakibatkan beban kerja yang telah diberikan menjadi lebih besar atau meningkat dari sebelumnya. Kondisi beban kerja yang berlebihan tentu akan berakibat pada keresahan pegawai, sebab tidak ada pilihan lain. Pegawai tetap harus bekerja ditengah pandemi Covid19 dengan beban kerja yang melebihi kapasitas namun harus dikerjakan sebagai salah satu bentuk tanggung jawab pada instansi.

Dalam Peraturan Daerah Kota Surabaya, pemerintah menetapkan pembentukan Dinas-Dinas di Kota Surabaya yang terdiri dari 23 Dinas, termasuk didalamnya Dinas Sosial. Dinas Sosial merupakan salah satu instansi yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Surabaya yang didirikan sejak tahun 2001. Salah satu penanganan pandemi di Kota Surabaya melibatkan OPD (Organisasi Perangkat Daerah) salah satunya Dinas Sosial.

Selama pandemi Covid19, pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya menjadi salah satu garda terdepan dalam penanganan dampak pandemi tersebut. Berdasarkan observasi awal terhadap Dinas Sosial Kota Surabaya, fenomena yang terjadi saat ini menjadi dasar bahwa beban kerja yang dirasakan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya mempengaruhi kinerjanya. Hal ini disebabkan karena pegawai melaksanakan pekerjaan yang sama dan berulang-ulang, meliputi pengumpulan data masyarakat yang terdampak pandemi, membagikan bantuan sosial. Pegawai dinas sosial dalam kondisi apapun harus mampu menyelesaikan tanggungan dengan beban kerja yang meningkat serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini menyebabkan terjadinya *burnout* (Kejenuhan kerja) yang berlangsung lama dan tidak mampu diatasi oleh pegawai yang ditandai dengan kelelahan mental, kelelahan fisik dan emosional. Burnout dapat memberikan dampak negatif terhadap individu pegawai itu sendiri dan juga untuk instansi, antara lain akan menimbulkan menurunnya produktivitas dari pegawai. Semakin meningkatnya stres yang disebabkan oleh pekerjaan, pegawai akan semakin sering mengalami burnout dan kinerja pegawai tersebut akan menjadi kurang optimal. Berdasarkan lingkungan kerja Dinas Sosial Kota Surabaya, menurut hasil wawancara dengan pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya ditemukan ketidaknyamanan dari segi pencahayaan yang kurang membuat tidak nyaman di ruang kerja. Selain itu, kesulitan pencarian file-file penting masih menjadi kendala karena penataan berkas file tidak beraturan kurang rapi. dengan perbaikan lingkungan kerja yang nyaman membuat kinerja pegawai akan optimal.

Dalam penelitian ini, yang menjadi objek penelitian penulis adalah Dinas Sosial Kota Surabaya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja yang merupakan adalah suatu yang muncul dari interaksi tanggung jawab, wewenang dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam lingkungan kerja, Lingkungan Kerja yang merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas, burnout yang merupakan suatu kondisi menyebabkan stres yang berat karena pekerjaan, dan Kinerja Pegawai yang merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada individu yang berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan waktu.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Apakah Beban kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (2) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (3) Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (4) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (5) Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (6) Apakah Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang melalui *burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya? (7) Apakah Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai yang melalui *burnout* pada Dinas sosial Kota Surabaya?

## TINJAUAN TEORITIS

### Beban Kerja

Beban kerja menurut Suryaningrum (2015:60) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan dimana para pegawai di hadapkan pada tugas yang perlu diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan secara kuantitas dan kualitas. Menurut Koesomowidjojo (2017:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah segala bentuk tugas pekerjaan yang telah diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan dalam kurun waktu tertentu. Dari beberapa pengertian yang sudah diuraikan, bisa disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu yang muncul dari interaksi tanggung jawab, wewenang dan tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam lingkungan kerja.

### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:65) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai serta bisa mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepada pekerja. Meliputi adanya penerangan yang memadai, adanya AC dan sebagainya. Adapun Menurut Wijaya (2017:70) lingkungan kerja bisa disimpulkan ialah segala kondisi yang berada disekitarnya yang mempengaruhi pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan semua tugas yang telah diberikan kepadanya dalam satu wilayah, sehingga penelitian lingkungan kerja dapat lebih arahkan kepada bagaimana bisa pegawai merasa nyaman, puas, tentram, aman dalam mengatasi pekerjaan dalam ruang kerjanya. Bisa disimpulkan, Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas.

### *Burnout*

Menurut Mc Cormack dan Cotter (2013:15) *Burnout* adalah suatu kondisi yang mengalami kelelahan fisik, emosional, serta mental yang timbul sebagai akibat dari ketidaksesuaian antara kondisi pegawai dengan pekerjaannya. Adapaun Menurut Mc Ghee dalam Irawati (2013:78) *Burnout* adalah kondisi yang mencerminkan reaksi emosional berupa stres yang di rasakan oleh seseorang karyawan dalam keterlibatannya dalam memikul beban pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sehingga dalam bekerja menjadi tidak maksimal. Bisa disimpulkan, *Burnout* adalah suatu kondisi menyebabkan stres yang berat karena pekerjaan.

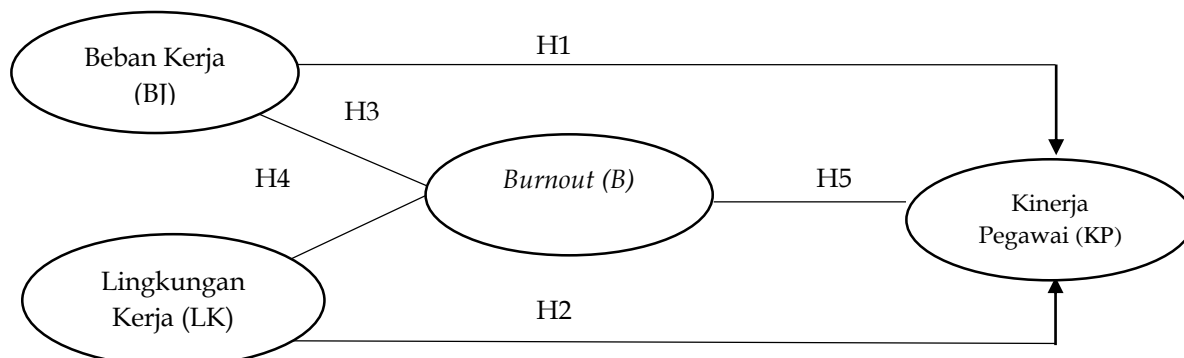
### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja secara kuantitas serta mutu yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Adapun menurut Sedarmayanti (2015:56) kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang, suatu proses manajemen dengan

totalitas dimana hasil kerja seseorang wajib dapat ditunjukkan bukti secara konkrit dan dapat diukur. Bisa disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan kepada individu yang berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan waktu.

### Rerangka Konseptual

Rerangka konseptual merupakan penjelasan sementara terhadap suatu fenomena yang menjadi objek permasalahan yang sedang diuji, serta berkaitan dengan hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai dasar untuk perumusan hipotesis. Berdasarkan teori yang sudah diuraikan, maka rerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Hard and Staveland dalam Tarwakala (2015) Beban Kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dalam lingkungan kerja dimana dapat digunakan sebagai tempat kerja, perilaku, keterampilan, dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seorang pekerja. Hal ini akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan dengan tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi pemakaian energi yang berlebihan dapat menyebabkan overstress dari seorang pegawai, sementara intensitas pembebanan yang terlalu rendah akan menyebabkan kebosanan atau understress. Semakin banyak tanggung jawab untuk melakukan tugas-tugas tersebut maka kinerja seorang pegawai akan semakin berkurang.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tjiabrata et al (2017), Harini et al. (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

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

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Afandi (2018) menyatakan Lingkungan kerja merupakan segala keadaan yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas. Instansi dituntut harus selalu memperhatikan kondisi sekitar lingkungannya karena lingkungan kerja yang baik membuat para pegawai bekerja dengan nyaman dan menghasilkan kinerja yang optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa menurunkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan terdahulu yang dilakukan oleh Rohmatulloh (2017), Sulistiawan (2017), serta Fachreza et al. (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>2</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

Menurut Hard and Staveland dalam Tarwakala (2015) Beban Kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi tanggung jawab, wewenang dan tuntutan tugas yang berlebihan dalam lingkungan kerja dimana dapat digunakan sebagai tempat kerja, perilaku, persepsi dari pekerja dan keterampilan. Setiap pegawai hanya mampu memikul suatu beban tertentu sesuai dengan kapasitas kerjanya. Beban kerja yang tinggi seperti beban fisik, mental dan waktu dengan tugas pekerjaan yang memerlukan stamina, kecekatan, dan konsentrasi yang tinggi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka seorang pegawai akan mudah mengalami *burnout* dikarenakan kelelahan bekerja. Hasil penelitian terdahulu dilakukan oleh Indriyanto (2019), Fajriani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>3</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout***

Menurut Afandi (2018) menyatakan bahwa Lingkungan kerja merupakan suatu kondisi disekitar lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas meliputi temperature, kebersihan kerja, alat-alat perlengkapan kerja yang memadai, dan penerangan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan positif dapat menimalisir terjadinya *burnout* pada pegawai. Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Indriyanto (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>4</sub>: Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Fajriani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu keadaan akibat dari stres yang dihadapi oleh pekerja dari jangka waktu yang lama ditandai dengan kelelahan fisik, emosional dan mental serta rendahnya pemahaman terhadap diri sendiri yang menyebabkan individu merasakan terpisah dari lingkungan. *Burnout* dapat terjadi ketika seorang pegawai mengalami keadaan emosional yang tidak stabil dan stress yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang tinggi. Meningkatkan beban kerja akan menimbulkan individu mengalami *burnout* yang pada akhirnya dapat menimbulkan penurunan kinerja pegawai. Hasil Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyanto (2019), Fajriani dan Septiari (2015), Hera et al (2016) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>5</sub>: *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### **Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout***

Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh pekerja dalam jangka tertentu. diperlukan standar beban kerja dan jumlah standar pekerja dalam satu bidang pekerjaan agar terhindar dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja memberikan tekanan dan dorongan sehingga akan memicu kelelahan pada psikis dan fisik. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dalam jangka waktu yang lama dapat menimbulkan kinerja pegawai mengalami *burnout*. Hasil penelitian terdahulu Indriyanto (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>6</sub>: Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

## **Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout***

Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang memiliki sebuah kelompok didalamnya yang terdapat fasilitas pendukung agar mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi suatu instansi. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai apabila lingkungan kerja nyaman dan positif dapat meminimalisir terjadinya *burnout* pada pegawai. Hasil penelitian terdahulu Indriyanto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Berdasarkan uraian tersebut, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

H<sub>7</sub>: Lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menggunakan data jenis penelitian survey dikarenakan dalam pengumpulan data peneliti menghimpun informasi data dari responden menggunakan kuesioner sebagai metode pokok. Menurut Sugiyono (2016:78) metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positif, dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu

### **Gambaran Populasi Objek Penelitian**

Populasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pegawai di sebuah instansi kedinasan yaitu Dinas Sosial Kota Surabaya sebanyak 50 orang pegawai.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini ialah nonprobability sampling, yaitu teknik penarikan sampel yang tidak menunjukkan peluang pada setiap anggota atau unsur populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang dapat digunakan dalam penelitian ini ialah data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh secara langsung dengan menyebarkan melalui kuesioner dari pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

## **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

### **Variabel Penelitian**

Dalam Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yang digunakan, yaitu variabel *independen*, variabel *intervening* dan variabel *dependen*. variabel dalam penelitian ini yaitu variabel *Independen* (Beban kerja dan Lingkungan kerja), variabel *intervening* (*burnout*), variabel *dependen* (Kinerja pegawai).

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Variabel Independen**

##### **Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejenis kegiatan yang harus diselesaikan pegawai untuk mencapai tujuan.

##### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas.

## Variabel Intervening

### *Burnout*

*Burnout* atau kejenuhan kerja merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental karena stres berlebihan yang dirasakan oleh pegawai yang disebabkan oleh pekerjaannya sehingga dapat mempengaruhi produktivitas kerja

## Variabel Dependen

### Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dibebankan berdasarkan atas pengalaman, kecakapan, dan waktu.

## Teknik Analisis Data

### *Partial Least Square*

Ramzan dan Khan (2010) *Partial Least Square* (PLS) adalah suatu metode analisis powerful dikarenakan tidak didasarkan pada banyak asumsi. Kelebihan dari PLS mampu digunakan untuk menghitung dan mengetahui hasil dari pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung pada variabel multi jalur.

## Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menjadi sebuah ukuran valid atau tidaknya suatu bentuk kuesioner, dimana suatu kuesioner dinyatakan valid ketika pernyataan di kuesioner tersebut dapat mampu mengungkapkan suatu indikator variabel dalam kuesioner itu sendiri. Jika korelasi > 0,70 dengan konstruk yang akan diukur menurut Latan dan Ghozali (2015:56) mengemukakan pada riset pengembangan skala loading 0,50 – 0,60 masih bisa di terima.

## Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menjadi sebuah ukuran suatu bentuk kuesioner, dimana kuesioner tersebut dapat dikatakan handal (realibel) jika jawaban dari responden terkait kuesioner tersebut konsisten dari waktu ke waktu.

## Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam Penelitian ini digunakan statistic rata-rata (mean) untuk statistik deskriptifnya, agar mendapatkan hasil rata-rata maka dilihat melalui perhitungan interval kelas untuk menghitung skor yang dibagikan oleh responden dengan menggunakan rumus sebagai berikut yaitu :

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

## Pengujian Hipotesis

Pengujian terhadap hipotesis yang dilakukan dalam penelitian ini ialah untuk mrngetahui pengaruh masing-masing variabel independen dan variabel dependen terhadap signifikasi uji t > 1,96 variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel intervening (*burnout*), sedangkan apabila nilai signifikasi uji t >1,96 artinya variabel independen (beban kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Dan apabila nilai signifikan uji t >1,96 artinya variabel intervening (*burnout*) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai).

## ANALISIS PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Menurut Jenis Kelamin Responden

Pada Tabel 3 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan jenis kelamin, berikut hasilnya :

**Tabel 1**  
**Karakteristik Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	24	55%
2	Wanita	20	45%
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada Tabel 1 diatas diketahui informasi bahwa responden sebagian besar pria 24 orang dengan presentase 55% dan wanita 20 orang dengan presentase 45%

### Karakteristik Menurut Usia Responden

Pada Tabel 4 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan usia, berikut hasilnya :

**Tabel 2**  
**Karakteristik Berdasarkan Usia**

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	20-30 tahun	12	27%
2	30-40 tahun	25	57%
3	40-50 tahun	7	16%
4	50-60 tahun	-	
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada Tabel 2 diatas diketahui informasi bahwa responden sebagian besar 20-30 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 27%, 30-40 tahun sebanyak 25 orang dengan presentasi 57%, dan 40-50 tahun sebanyak 7 orang dengan presentase 16%.

### Karakteristik Menurut Pendidikan Responden

Pada Tabel 5 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan usia, berikut hasilnya :

**Tabel 3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan**

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	-	
2	D3	5	11%
3	S1	39	89%
4	S2		
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada Tabel 3 diatas diketahui informasi bahwa responden sebagian besar D3 sebanyak 5 orang dengan presentase 11%, dan S1 sebanyak 39 orang dengan presentase 89%.

### Karakteristik Menurut Lama Bekerja Responden

Pada Tabel 6 dibawah ini menunjukkan deskripsi para responden berdasarkan usia, berikut hasilnya :



**Tabel 4**  
**Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

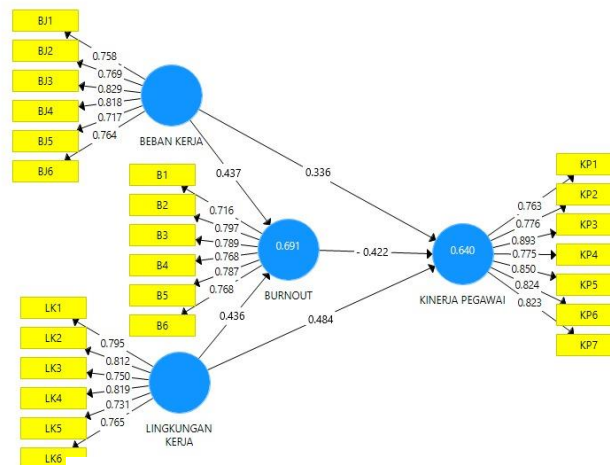
No	Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	< 1 tahun	-	
2	1-5 tahun	32	73%
3	5-10 tahun	12	27%
4	>10 tahun	-	
Jumlah		44	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2022

Pada Tabel 4 diatas diketahui informasi bahwa responden sebagian besar 1-5 tahun sebanyak 32 orang dengan presentase 73%, dan 5-10 tahun sebanyak 12 orang dengan presentase 27%.

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

Dalam penelitian ini menggunakan partial least square (PLS) untuk bisa mengetahui besar pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout*. Dikarenakan dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 responden, maka alat analisis yang cocok untuk digunakan adalah 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 3 berikut ini :



**Gambar 2**  
**Diagram PLS (Partial Least Square)**

Gambar 2 diatas menunjukkan bahwa kausal antara variabel eksogen serta endogen adalah antara indikator pada tiap varibel dengan variabel penelitian serta hubungan kausal antar variabel *Burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya.

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

Penilaian yang dilakukan dalam validitas konvergen atau convergent validity terpenuhi apabila terdapat interkorelasi cukup antara variabel (indikator) yang dapat digunakan untuk mengukur konstruk yang sama. Yang dimana nilai *outer loading* > 0,50 maka hal ini mempunyai nilai *convergent validity* yang baik. Terlampir hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software *SmartPLS 3.0*.

**Tabel 5**  
**Nilai Outer Loading**

Indikator	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Burnout	Kinerja Pegawai	Arti
BK1	0,758				Valid
BK2	0,769				Valid
BK3	0,829				Valid
BK4	0,818				Valid
BK5	0,717				Valid
BK6	0,764				Valid
LK1		0,795			Valid
LK2		0,812			Valid
LK3		0,750			Valid
LK4		0,819			Valid
LK5		0,731			Valid
LK6		0,765			Valid
B1			0,716		Valid
B2			0,797		Valid
B3			0,789		Valid
B4			0,768		Valid
B5			0,787		Valid
B6			0,768		Valid
KP1				0,763	Valid
KP2				0,776	Valid
KP3				0,893	Valid
KP4				0,775	Valid
KP5				0,850	Valid
KP6				0,824	Valid
KP7				0,823	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

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

#### **AVE (Average Variance Extracted)**

AVE (*Average Variance Extracted*) digunakan sebagai bentuk pengujian untuk mendukung atas dilakukannya uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) yang suda dilakukan sebelumnya, sehingga nantinya uji validitas diskriminan (*discriminant validity*) akan dinyatakan sepenuhnya valid jika sudah melalui pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

**Tabel 6**  
**Nilai AVE (Average Variance Extracted)**

Variabel	Average Variance Extracted	Keterangan
Beban Kerja	0,603	Valid
Lingkungan Kerja	0,607	Valid
Burnout	0,595	Valid
Kinerja Pegawai	0,666	Valid

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan dari Tabel 6 disetiap Variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja, *Burnout*, dan Kinerja Pegawai secara keseluruhan mempunyai nilai AVE > 0,5, sehingga variabel dalam penelitian ini dinyatakan valid dan memenuhi kriteria validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan didukung oleh pengujian AVE (*Average Variance Extracted*).

**Uji Reliabilitas**  
**Composite Reliability**

*Composite reliability* digunakan sebagai alat untuk mengidentifikasi terhadap seluruh variabel penelitian yang mempunyai tingkat konsistensi dan memadai dalam mengukur variabel konstruk.

**Tabel 7**  
**Nilai Composite Reliability**

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Beban Kerja	0,901	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,903	Reliabel
Burnout	0,898	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,933	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan dari Tabel 7 disetiap variabel *Beban Kerja*, *Lingkungan Kerja*, *Burnout*, dan *Kinerja Pegawai* secara keseluruhan mempunyai nilai *composite reliability* > 0,7, sehingga variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Hasil dari pengujian *composite reliability* yang sudah dilakukan tentunya perlu didukung dengan pengujian *cronbach alpha* untuk menentukan variabel yang digunakan reliabel sepenuhnya atau tidak.

**Cronbach Alpha**

*Cronbach Alpha* digunakan sebagai bentuk pengujian untuk memperkuat hasil yang telah di uji pada *composite reliability*, sehingga nantinya variabel penelitian akan dinyatakan reliabel sepenuhnya atau tidak tergantung pengujian pada *cronbach alpha*.

**Tabel 8**  
**Nilai Cronbach Alpha**

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,868	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	Reliabel
Burnout	0,864	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,916	Reliabel

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan dari Tabel 8 di setiap variabel *Beban Kerja*, *Lingkungan Kerja*, *Burnout*, dan *Kinerja Pegawai* secara keseluruhan mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70, yang artinya variabel dalam penelitian ini memenuhi kriteria dari *composite reliability* dengan didukung dari pengujian *cronbach alpha* dan dinyatakan seluruh variabel adalah reliabel.

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

**Tabel 9**  
**Nilai Original Sample**

Pengaruh Variabel	Original Sample	Keterangan
BK → KP	0,336	Positif
LK → KP	0,484	Positif
BK → B	0,437	Positif
LK → B	0,436	Positif
B → KP	-0,422	Negatif
BK → B → KP	0,157	Positif
LK → B → KP	0,201	Positif

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Pengujian model struktural pengaruh langsung merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui seberapa besar nilai pengaruh antara variabel independen, variabel intervening dan variabel dependen, baik berpengaruh secara positif ataupun berpengaruh

secara negatif. Kriteria nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel yang dinyatakan berpengaruh positif yaitu sebesar  $> 0$ .

### Uji R-Square

Dalam pengujian ini diketahui pada nilai  $Q^2$  yang mempunyai arti sama dengan *R-Square* ( $R^2$ ), yang dimana semakin tinggi nilai  $R^2$  maka dibuktikan semakin baik dengan data. Berikut Tabel 14 menunjukkan nilai  $R^2$ .

**Tabel 10**  
Nilai *R-Square* ( $R^2$ )

Variabel	<i>R-Square</i>	R Square Adjusted
<i>Burnout</i>	0,691	0,676
Kinerja Pegawai	0,640	0,613

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Tabel 10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai 0,691 pada variabel *Burnout* mempunyai arti yang membuktikan bahwa variabel Beban Kerja dan Lingkungan kerja mampu menunjukkan variabel *Burnout* sebesar 69,1%. Sedangkan nilai 0,640 pada variabel Kinerja Pegawai mempunyai arti yang membuktikan bahwa variabel Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan *Burnout* mampu menjelaskan variabel Kinerja Pegawai sebesar 64%.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Dalam pengujian ini menguji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung setiap variabel dengan melihat nilai *t-statistic* dan *p-value*. Berikut dibawah ini adalah tabel 11 merupakan hasil nilai *t-statistic* pada setiap variabel.

**Tabel 11**  
Hasil Uji Hipotesis

No	Pengaruh Variabel	T- Statistics	P-Value	Keterangan
1	BK → KP	2,313	0,021	Signifikan
2	LK → KP	3,534	0,000	Signifikan
3	BK → B	3,049	0,002	Signifikan
4	LK → B	2,863	0,004	Signifikan
5	B → KP	2,204	0,028	Signifikan
6	BK → B → KP	2,008	0,045	Signifikan
7	LK → B → KP	2,158	0,031	Signifikan

Sumber : Data primer diolah tahun 2022

Berdasarkan hasil uji t yang terdapat pada Tabel 11 diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Variabel Beban kerja terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,313 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_1$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Variabel lingkungan terhadap kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,534 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_2$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Variabel Beban kerja terhadap *burnout* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 3,049 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_3$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. (4) Variabel Lingkungan kerja terhadap *burnout* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,863 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_4$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. (5) Variabel *burnout* terhadap Kinerja pegawai memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,204 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_5$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. (6) Variabel Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui *burnout* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,008 dan sig. ( $0 <$

0,05) sehingga menjadikan  $H_6$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *burnout*. (7) Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai melalui *burnout* memiliki nilai *t-statistic* sebesar 2,158 dan sig. ( $0 < 0,05$ ) sehingga menjadikan  $H_7$  dinyatakan diterima. Dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *burnout*.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,313 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika pegawai mempunyai target yang tinggi pada pekerjaan, maka dapat meningkatkan dan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang telah ditetapkan pada Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tjiabrata *et al* (2017), Hariini *et al* (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,534 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja kondusif dan mendukung kelancaran pekerjaan, maka dapat mempengaruhi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang telah ditetapkan pada Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmatulloh (2017), Sulistiawan (2017), serta Fachreza *et al.* (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,049 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa target yang harus dicapai pegawai terlalu tinggi, maka dapat mempengaruhi tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019), Fajriani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,863 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja kondusif dan mendukung kelancaran pekerjaan, maka dapat mempengaruhi tingkat kondisi kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019) menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,204 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika *Burnout* tinggi maka kinerja pegawai akan rendah dan titik kejenuhan seorang pegawai tinggi akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai dan menurunnya efektivitas kinerja pegawai dalam melakukan pekerjaannya di Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019), Fajriani dan Septiari (2015), Hera *et al* (2016) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh tidak langsung Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*, Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,008 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa target yang harus dicapai pegawai terlalu tinggi, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dengan didukung melalui tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

### **Pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout***

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*, Hal ini terbukti dengan nilai *t-statistic* sebesar 2,158 dan sig. ( $0 < 0,05$ ). Hal ini menjelaskan bahwa beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui *burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya. Hasil ini menunjukkan bahwa suasana kerja kondusif dan mendukung kelancaran pekerjaan, maka dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai dengan didukung melalui tingkat kepuasan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Indriyanto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

## **PENUTUP**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil *Partial Least Square* (PLS) dari analisis penelitian dan pembahasan yang telah penulis lakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut : (1) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya. (3) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya. (4) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada Dinas Sosial Kota Surabaya. (5) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Surabaya. (6) Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya melalui *Burnout* berpengaruh positif

dan signifikan. (7) Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Surabaya melalui *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan.

### Keterbatasan

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang tidak diharapkan. Berikut adalah keterbatasan dalam penelitian: (1) Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dengan pengisian kuesioner, sehingga bisa kemungkinan responden mengisi kuesioner tidak dengan keadaan sebenarnya serta tidak bersungguh-sungguh sehingga berdampak pada data penelitian. (2) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel Independen: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, 1 variabel dependen: Kinerja Pegawai dan 1 variabel intervening: *Burnout*. Sehingga pada penelitian ini belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. (3) Objek penelitian hanya menggunakan 44 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan pegawai yang ada di Dinas Sosial Kota Surabaya dengan jumlah 50 karyawan. (4) keterbatasan penelitian ini dengan menggunakan kuesioner adalah terkadang jawaban yang di berikan oleh responden tidak menggambarkan keadaan sesungguhnya.

### Saran

Berdasarkan simpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: (1) Pemimpin perlu mengelola lebih baik lagi pada beban kerja dan tugas yang diberikan agar tidak memberikan kapasitas yang ditentukan, sehingga para pegawai tidak merasa kejenuhan dalam melakukan pekerjaan. (2) Bagi Dinas Sosial Kota Surabaya diharapkan bisa lebih mempertahankan lingkungan kerja yang baik dan kondusif sehingga secara tidak langsung dapat memicu pegawai untuk lebih produktif dan cepat mencapai tujuan yang diinginkan. (3) Pemimpin diharapkan bisa lebih memperhatikan karyawan terutama terhadap tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada seorang karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. (4) 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

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Astianto, A. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kota Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia.
- Chandra, R. dan D. Adrianysah. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT MEGA Auto Central Finance di Cabang Langsa. *Jurnal Management dan Keuangan*. Vol.6(1): 670-678.
- Fachreza, S.M. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, *Jurnal Magister Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. ISSN : 2302-0199.
- Fajriani, A. dan D. Septiari. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol. 3(1): 74-79.
- Ghozali, I. 2014. *Struktural Equation Modelling Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. dan Latan, H. 2015. *Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Handoko, H. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Penerbit: BPFEE.
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Indriyanto, D. 2019. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Burnout sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*. Vol.8(1): 66-72. ISSN: 2443-2601.
- Koesomowidjojo, S.M. 2017. *Analisis Bebas Kerja*. Raih Asa Sukses, Jakarta.
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, dan S. Chairul. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout* sebagai Variabel Intervening, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol 10(3): 329-342.
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W.A., & Lestariningsih, M. 2020. Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. *Internasional Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol 12(6): 573-583.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remeja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In Media Jakarta.
- Nitisemito, A. S. 2016. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Paramitadewi, K. F. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Kompesasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6(6): 3370-3397.
- Ramadyah, A. 2021. Pegawai melalui *Burnout Syndrome* pada PT. Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 9(1).
- Ramli, H dan Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (*Burnout*) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD 1 Lagaligo Kabupaten Luwu. *Jurnal Mirai Management*. Vol.1(1):119-135.
- Rohmatulloh, W. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*.
- Shinta, A. O. dan N. Laily. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUH Kota Surabaya, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 9(10):2561-0593.
- Sugiyoni. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiawan, D. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sebulu, *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 14(2): 2528-1127.
- Tjiabrata, F. R. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sabar Ganda Manado, *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*. Vol. 5(2): 66-72.