

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT, DESA, KEPENDUDUKAN DAN CATATAN SIPIL PROVINSI BALI

Putu Ayu Indah Angreni¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email : ayuindah1304@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan perkembangan pada suatu organisasi. Untuk keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi maka kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena di lapangan tentang kinerja pegawai yang belum maksimal diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja dan *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan memperoleh bukti empiris pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali yang berjumlah sebanyak 143 orang. Dalam menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan Sampel Acak (*Random Sampling*), dengan rumus *Slovin* sehingga sampel yang diperoleh adalah 59 orang pegawai pada Dinas Pemberdayan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Alat analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai begitu juga dengan *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.

Kata kunci : Kinerja Pegawai, Beban Kerja, *Burnout*.

ABSTRACT

Human resources have a very important role in various activities to achieve goals and development in an organization. For the sustainability of a company or organization, good employee performance is needed. Based on the results of previous research and phenomena in the field about employee performance that has not been maximized, it is known that the factors that affect employee performance are workload and burnout. This study aims to examine and obtain empirical evidence of the effect of workload and burnout on employee performance at the Department of Community Empowerment, Villages, Population and Civil Registry, Bali Province. The population in this study were all employees at the Department of Community Empowerment, Village, Population and Civil Registry of Bali Province, totaling 143 people. In determining the number of samples, researchers used Random Sampling (Random Sampling), with the Slovin formula so that the sample obtained was 59 employees at the Bali Province Community Empowerment, Village, Population and Civil Registry Office. The analytical tool used to test the hypothesis is Multiple Linear Regression Analysis. The results of the study indicate that workload has a negative and significant effect on employee performance as well as burnout has a negative and significant effect on employee performance at the Bali Province Community Empowerment, Village, Population and Civil Registry Office.

Keywords: Employee Performance, Workload, Burnout

I. PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam berbagai kegiatan untuk mencapai tujuan dan perkembangan pada suatu organisasi. Menurut Sutrisno (2014:3), sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya pada perusahaan atau organisasi yang memiliki perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Sehingga sumber daya manusia merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. Dalam suatu organisasi sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan, karena meskipun peralatan yang ada cukup canggih, namun jika tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa.

Untuk keberlangsungan suatu perusahaan atau organisasi maka kinerja pegawai yang baik sangat diperlukan. Pengertian Kinerja Menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Beban Kerja. Menurut penelitian Rumawas, dkk. (2018) jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan, demikian juga dengan penelitian Apriana (2020) membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengertian Beban Kerja menurut Menurut Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Dengan

demikian maka pegawai harus mengetahui pekerjaan apa saja yang harus dikerjakannya, agar beban pekerjaan yang diberikan dapat terselesaikan dengan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah *burnout*. Menurut penelitian Adnyaswari, dkk. (2017) semakin meningkat kejenuhan kerja (*burnout*) pada pegawai maka semakin menurun tingkat kinerjanya. Demikian juga dengan Penelitian Yosanti dan Kasmita (2020) membuktikan bahwa Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengertian *burnout* menurut Dessler (2016:667), kejenuhan (*burnout*) adalah terkurasnya sumber daya fisik dan mental secara total yang disebabkan oleh usaha yang berlebihan untuk menjangkau sasaran terkait pekerjaan yang tidak realistis. Pengertian lainnya menurut Wahjono (2015:202) kejenuhan kerja (*burnout*) adalah sebagai penurunan total dari sumber daya fisik dan mental yang diakibatkan oleh perjuangan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu tujuan dalam pekerjaan. *Burnout* biasanya menjadi masalah bagi orang yang pekerjaannya memerlukan kontak yang mendalam dengan data ataupun memiliki tanggung jawab atas orang lain.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali merupakan salah satu perangkat daerah yang menunjang Pemerintahan Provinsi Bali di bidang Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali beralamat di Jalan D.I Panjaitan No. 5 Denpasar. Dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok, manajemen pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali berusaha untuk melibatkan seluruh pegawai dalam mendukung program pemerintah Provinsi Bali. Jumlah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali adalah sebanyak 143 orang pegawai yang

terdiri dari 64 adalah PNS dan 79 Pegawai Kontrak yang bertugas untuk membantu PNS dalam melaksanakan tugas-tugas untuk menunjang Pemerintahan Provinsi Bali pada Bidang Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Administrasi Kependudukan dan Catatan Sipil serta Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali, jika dilihat dari realisasi anggarannya menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, sehingga mengakibatkan realisasi belum mencapai 100%. Jumlah Anggaran yang dialokasikan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali Tahun Anggaran 2020 sebesar Rp.20.980.486.754,- terdiri dari Belanja Langsung sebesar Rp.10.619.946.597,- dengan realisasi sebesar Rp.10.272.441.373,- dan Belanja Tidak Langsung sebesar Rp. 10.360.540.157,- dengan realisasi sebesar Rp.10.336.257.060,-. Belanja Langsung pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali digunakan untuk mendanai program-program yang terdiri dari beberapa kegiatan, sedangkan Belanja Tidak Langsung terdiri dari belanja pegawai yang digunakan untuk pembayaran gaji, tunjangan pegawai dan tambahan penghasilan PNS.

Hal yang menyebabkan realisasi tidak mencapai 100% dikarenakan adanya beberapa kegiatan yang tidak terlaksana. Permasalahan yang menyebabkan realisasi tidak mencapai target anggaran adalah beberapa pegawai memiliki keluhan berupa tidak adanya kelengkapan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu, beragamnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah ini juga menjadi masalah utama bagi kinerja pegawai pada organisasi tersebut.

Beragamnya beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil dikarenakan

organisasi harus memangku tiga tujuan khusus secara bersamaan. Tujuan tersebut adalah Mewujudkan 274 Desa Mandiri Di Provinsi Bali Pada Tahun 2023, Terwujudnya pelayanan publik Administrasi Kependudukan yang tertib dan Terwujudnya pertumbuhan penduduk yang seimbang melalui program Keluarga Berencana Krama Bali. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut, kegiatan-kegiatan pendukung dilaksanakan dengan target yang sebagian besar meningkat dan harus dicapai di setiap tahunnya agar kinerja pegawai tercerminkan secara maksimal. Karena banyaknya beban pekerjaan dalam organisasi tersebut, sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih dalam pembagian pekerjaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali yang mengakibatkan beberapa pegawai mendapatkan beban kerja yang berat dan sebagiannya lagi mendapat beban kerja yang ringan.

Selain itu terdapat juga permasalahan lain karena adanya pengaturan sistem kerja yang baru dalam mendukung kebijakan pemerintah untuk mengurangi peningkatan kasus Covid-19 pada masa pandemi. Suasana kerja pada masa pandemi *Covid-19* yang mengharuskan pegawai melaksanakan pekerjaan dari rumah menimbulkan permasalahan seperti, tambahan tanggung jawab bagi pegawai yang mendapat giliran bekerja dikantor dituntut harus mampu bertanggung jawab untuk membantu menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan dari rumah oleh rekan kerja lainnya. Permasalahan juga timbul bagi pegawai yang melaksanakan pekerjaan dari rumah tanpa adanya fasilitas kantor yang lengkap seperti akses internet, laptop, *printer*, *scanner*, data-data yang diperlukan segera berbentuk dokumen yang disimpan dikantor serta sarana dan prasarana lainnya, menyebabkan pegawai menjadi terhambat dalam melaksanakan pekerjaan, sedangkan pegawai diharuskan untuk tetap mengejar target organisasi. Karena tidak semua pegawai memiliki fasilitas yang lengkap seperti fasilitas yang disediakan oleh kantor maka pegawai akan mengeluarkan

pengeluaran yang lebih daripada saat masih bekerja dikantor seperti membeli kuota internet, mencetak dokumen ke percetakan serta kegiatan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan, yang tentu saja akan menambah beban pegawai dan menyebabkan kejenuhan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena di lapangan tentang kinerja pegawai yang belum maksimal serta diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja dan *burnout*, maka peneliti termotivasi untuk meneliti dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali”.

I.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali?
2. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali?

I.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.

I.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
Penelitian ini diharapkan mampu mengembangkan ilmu pengetahuan dan memberi kontribusi dalam bahan referensi penelitian selanjutnya terkait dengan Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai.
2. Manfaat Praktis
Peneliti berharap penelitian ini dapat berguna untuk dunia praktisi sebagai bahan referensi dalam membuat kebijakan-kebijakan serta pengambilan keputusan terkait dengan Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting theory*. *Goal Setting Theory* merupakan teori yang terkait dengan pengaruh penetapan tujuan, tantangan dan umpan balik terhadap kinerja.

2.2 Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Pegawai Menurut Afandi (2018:83) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018:89), yaitu :

- a. Kuantitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b. Kualitas hasil kerja, merupakan segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam

ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- c. Disiplin kerja, merupakan sikap taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku pada organisasi.
- d. Inisiatif, merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa sulit.

2.2.1 Beban Kerja

Pengertian beban kerja menurut Munandar (2014:20) menyatakan bahwa beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012:22), yaitu :

- a. Target Yang Harus Dicapai, merupakan besarnya target kerja yang ditentukan oleh organisasi, yang digunakan sebagai acuan bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Target pekerjaan juga dipandang sebagai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan organisasi.
- b. Kondisi Pekerjaan, merupakan pandangan yang dimiliki oleh pegawai terkait dengan kondisi pekerjaannya, misalnya seperti kecepatan dalam pengambilan keputusan serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu kerja yang telah ditentukan organisasi.
- c. Penggunaan Waktu Kerja, merupakan waktu yang digunakan dalam kegiatan pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi.
- d. Standar Pekerjaan, merupakan kriteria yang dijadikan tolak ukur bagi pegawai dan organisasi dalam menetapkan keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.2.2 Burnout

Menurut Wahjono (2015: 202) kejenuhan kerja (*burnout*) adalah sebagai penurunan total dari sumber daya fisik dan mental yang diakibatkan oleh perjuangan yang berlebihan untuk memperoleh sesuatu tujuan dalam pekerjaan.

Pada penelitian ini, peneliti memilih indikator-indikator yang dikemukakan oleh Baron dan Greenberg dalam Priansa (2017) yaitu :

- a. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), Kelelahan fisik ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi pada diri seseorang dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, susah tidur (*insomnia*) dan mengalami penurunan nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang memiliki konsentrasi yang baik dalam bekerja serta lebih banyak melakukan kesalahan.
- b. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), gejala yang ditunjukkan oleh kelelahan emosional ini seperti depresi, perasaan tidak berdaya dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang diekspresikan dengan merasa cemas dalam melaksanakan pekerjaan, mudah muncul rasa putus asa, merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaan dan mengalami kebosanan dalam bekerja.
- c. Kelelahan mental (*mental exhaustion*), gejala yang ditunjukkan oleh adanya kelelahan mental adalah sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, sering merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi. Kelelahan mental umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukan sikap agresif dalam bentuk ucapan maupun perbuatan, menunjukkan sikap tak acuh terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri.
- d. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*) Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Kondisi seperti ini biasanya terlihat pada kecenderungan

dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Apriana (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang) menggunakan alat analisis *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil yang dicapai dalam penelitian ini diketahui bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin menurun beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Hamizar (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi kasus pada Badan Pusat Statistik Provinsi Maluku. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Demikian juga dalam penelitian oleh Pramudia (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Mandiri Cabang Kendari memperoleh hasil penelitian bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kendari. Hasil penelitian tersebut diperoleh melalui teknik analisis regresi linier berganda.

Kemudian penelitian Rolos, dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Dalam penelitian ini, data dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota.

Serta penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan teknik analisis *multiple regression analysis* (analisis regresi berganda) kesimpulan yang diambil adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Widajanti, dkk. (2020) dengan judul Pengaruh *Burnout* Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat RSUD Dr Moewardi Surakarta mengasilkan simpulan bahwa terdapat hubungan kuat antara *burnout* dengan kinerja, semakin tinggi tingkat *burnout* maka kinerja semakin rendah atau *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hasil tersebut diperoleh dengan Regresi Linier Berganda.

Demikian juga dalam penelitian Yosanti dan Kasmita (2020) dengan judul Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Hotel *Crowne Plaza* Bandung. Dalam penelitian tersebut teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini adalah *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilaksanakan oleh Bagiada dan Netra (2019) dengan judul Pengaruh Stress Kerja, *Burnout* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini diketahui bahwa *burnout* menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Kemudian penelitian yang dilaksanakan oleh Minarsih (2018) dengan judul Pengaruh *Burnout*, Pemberian *Insentif Financial* dan Pemberian *Insentif Non Financial* Terhadap Kinerja Karyawan CV. Duta Prima Semarang

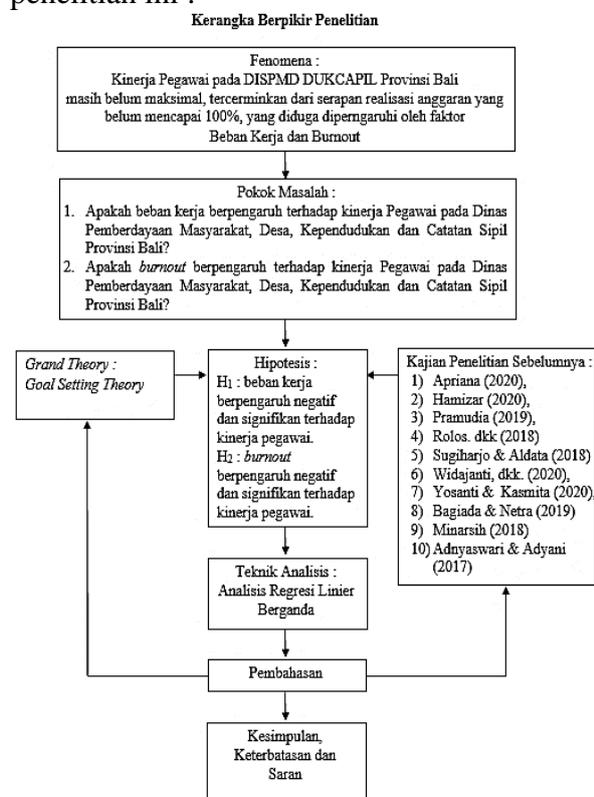
mengasilkan kesimpulan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Serta penelitian yang dilaksanakan oleh Adnyaswari dan Adyani (2017) dengan judul Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah juga menghasilkan kesimpulan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut diperoleh dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

III. KERANGKA BERPIKIR, MODEL PENELITIAN DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir penelitian bertujuan untuk memberikan arah yang dapat dijadikan pedoman oleh peneliti dalam melaksanakan penelitiannya. Untuk lebih jelasnya, berikut ini merupakan kerangka berpikir dalam penelitian ini :

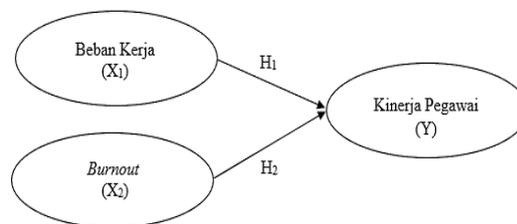


3.2. Model Penelitian

Dalam penelitian ini menguraikan 2 (dua) hubungan yang muncul dari 3 (tiga) variabel penelitian yaitu adanya hubungan dari

variabel beban kerja dengan kinerja pegawai dan hubungan dari variabel *burnout* dengan kinerja pegawai. Untuk lebih jelasnya ada pada Gambar Model Penelitian berikut ini :

Model Penelitian



Sumber : Hasil Pemikiran Peneliti (2021)

3.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan hasil-hasil penelitian sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

IV. METODE PENELITIAN

4.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali yang beralamat di Jalan D.I Panjaitan No. 5 Denpasar.

4.2 Objek Penelitian

Menurut Supriyati (2011:38) objek penelitian adalah variabel yang diteliti oleh peneliti ditempat penelitian. Objek penelitian dalam penelitian ini yaitu beban kerja, *burnout* dan kinerja pegawai.

4.3 Identifikasi Variabel

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) jenis variabel yaitu :

- 1) Variabel Bebas
Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2).
- 2) Variabel Terikat
Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai (Y).

4.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, definisi operasional dalam setiap variabelnya adalah sebagai berikut :

- a) Beban Kerja adalah besaran pekerjaan atau kewajiban yang harus diselesaikan batas waktu yang ditentukan oleh organisasi.
- b) *Burnout* adalah penurunan sumberdaya fisik dan mental pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, yang terjadi karena perjuangan yang berlebihan untuk mencapai tujuan dalam pekerjaannya sehingga mengakibatkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan timbulnya perasaan penurunan pencapaian oleh pegawai.
- c) Kinerja pegawai adalah hasil kerja atau tingkat pencapaian kerja pegawai sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi, untuk mencapai sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

4.5 Jenis dan Sumber Data

4.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

- a) Data Kuantitatif
Data Kuantitatif dalam penelitian ini adalah Rincian Anggaran dan Realisasi per Kelompok Belanja Tahun 2020 Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.
- b) Data Kualitatif
Data Kualitatif Dalam penelitian ini adalah Struktur Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.

4.5.2 Sumber Data

Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Data Primer
Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali.
- 2) Data Sekunder
Data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali seperti jumlah pegawai serta sumber-sumber pustaka yang relevan lainnya.

4.6 Populasi dan Sampel

4.6.1 Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali yang berjumlah sebanyak 143 orang.

4.6.2 Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali berjumlah 143 orang. Dengan rumus slovin, maka sampel yang diperoleh adalah sebanyak 59 orang.

4.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Observasi, Wawancara, Kuesioner dan Studi Dokumentasi.

4.8 Pengujian Instrumen Penelitian

Pengujian Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Validitas yang dapat menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita

mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut, serta Uji Reliabilitas yang digunakan untuk memperoleh tingkat ketepatan alat pengumpulan data (instrumen) yang digunakan dalam penelitian.

4.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel, menyajikan data tiap variabel, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2012:206). Dalam Penelitian ini terdapat beberapa teknik analisis data yang digunakan yaitu :

4.9.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yaitu beban kerja (X_1) dan *burnout* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y) menggunakan Program *Statistical Package Social Science (SPSS) Versi 25.0*. Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai (*variabel endogenous*)

a = Konstanta (*constant*)

b_1 = Koefisien regresi beban kerja

b_2 = Koefisien regresi *burnout*

X_1 = Beban kerja (*variabel exogenous*)

X_2 = *Burnout* (*variabel exogenous*)

4.9.2 Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi ganda (*multiple correlation*) digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersamaan.

4.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas.

4.9.4 Uji Model Fit (Uji F)

Menurut Ghazali (2013), uji *goodness of fit model* ini digunakan untuk menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Jadi pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel dependen, sehingga apabila terdapat pengaruh secara simultan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya maka model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

4.9.5 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan ukuran untuk mengetahui kesesuaian atau ketepatan antara nilai dugaan atau garis regresi dengan data sampel.

4.9.6 Uji t

Menurut (Ghozali, 2016:98). uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel bebas dan karakteristik individu secara individual terhadap variabel kinerja pegawai.

V. HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Analisis Statistik

5.1.1 Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2017:52) kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai *pearson correlation* $\geq 0,30$ maka dinyatakan bahwa *item* tersebut *valid*. Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh nilai koefisien dari masing-masing instrumen penelitian lebih besar dari 0,3 yang berarti instrumen pada penelitian ini dari variabel Beban Kerja, *Burnout* dan Kinerja Pegawai adalah valid.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dengan metode *Cronbach's Alpha*, nilai *alpha instrument* dikatakan handal atau reliabel apabila nilai

koefisien *cronbach's alpha* \geq 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel Beban Kerja, *Burnout* dan Kinerja Pegawai dalam penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dalam penelitian ini sudah reliabel.

5.1.2 Hasil Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas

Data populasi dikatakan terdistribusi normal jika koefisien *Asymp. Sig (2-tailed)* lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang menunjukkan nilai lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal dalam penelitian ini.

Uji Multikolenieritas

Untuk mendeteksi ada tidaknya korelasi antar sesama variabel bebas dapat dilihat dari nilai tolerance yang menunjukkan nilai yang besarnya lebih dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* kurang dari 10 dikatakan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji pada penelitian ini menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor (VIF)* juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF dibawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya varians yang homogeny (terdapat kesamaan) dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih besar dari $\alpha = 0,05$ terhadap *absoluteresidual (ABS_RES)* secara parsial, maka model dalam regresi tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini diperoleh nilai signifikansi,

semua variabel bebas memiliki nilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas, sehingga layak digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

5.1.3 Hasil Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini Analisis Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel bebas yaitu Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini di tunjukkan pada Tabel berikut ini :

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.319	.386		60.454	.000
	X1	-.449	.087	-.499	-5.186	.000
	X2	-.450	.091	-.474	-4.920	.000

Berdasarkan tabel diatas diperoleh suatu persamaan sebagai berikut :

$$Y = 23,319 - 0,449 X_1 - 0,450 X_2$$

5.1.4 Hasil Uji Koefisien Korelasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini nilai koefisien korelasi (R) adalah sebesar 0,948 yang berarti hubungan variabel Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai adalah sangat kuat.

5.1.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji yang telah dilaksanakan menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,898 bahwa tingkat korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 89,8% yang artinya variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) menjelaskan sebesar 89,8% Kinerja Pegawai (Y) dan sisanya sebanyak 10,2% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

5.1.6 Hasil Uji F

Dalam penelitian ini Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara serempak dari variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian uji statistik F pada penelitian ini adalah nilai F hitung sebesar 246,961 dengan nilai F tabel sebesar 2,76. Karena F hitung $>$ F tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) secara bersama-sama (simultan) dapat berpengaruh terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), sehingga model regresi dinyatakan fit atau layak sebagai model penelitian.

5.1.7 Hasil Uji t

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 ditolak, dan jika signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 diterima. Berdasarkan hasil Uji T yang telah dilaksanakan, Nilai t variabel Beban Kerja adalah -5.186 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Nilai t variabel *Burnout* adalah -4.920 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga H_0 diterima yang artinya *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

5.2 Pembahasan

5.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel Beban Kerja adalah sebesar -0,449 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini berarti jika tingkat Beban Kerja pada Dinas

Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat Beban Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali menurun maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

5.2.2 Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji analisis data dalam penelitian ini menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi variabel *Burnout* adalah sebesar -0,450 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai diterima. Hal ini berarti jika tingkat *Burnout* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat *Burnout* pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali menurun maka Kinerja Pegawai akan meningkat.

VI. PENUTUP

6.1 Kesimpulan

- 1) Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Sehingga semakin tinggi Beban Kerja maka semakin rendah Kinerja Pegawai atau jika Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun.
- 2) *Burnout* (kejenuhan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Sehingga Semakin tinggi *Burnout* maka semakin rendah Kinerja

Pegawai atau jika Burnout meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun.

6.2 Keterbatasan dan Saran

6.1.1 Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya meneliti pengaruh Beban kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Pegawai. Bagi peneliti selanjutnya untuk pengembangan Ilmu Pengetahuan khususnya dalam Bidang Manajemen Sumber Daya Manusia sebaiknya agar menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi Kinerja Pegawai.
- 2) Peneliti hanya melakukan penelitian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali, diharapkan untuk penelitian selanjutnya dengan lokasi penelitian yang lebih luas dapat diperoleh hasil yang lebih kompleks.

6.1.2 Saran

- 1) Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali diharapkan memperhatikan Standar Pekerjaan. Pada saat pelaksanaan *Work From Home*, perhatian pemimpin organisasi terhadap Standar Pekerjaan menjadi sangat penting. Hal tersebut dikarenakan pada saat pegawai melaksanakan *Work From Home* penggunaan Standar Pekerjaan sebelum pandemi akan menjadi tidak efektif. Organisasi sebaiknya menyesuaikan kembali standar kerja yang diterapkan pada pelaksanaan *Work From Home* dengan kondisi saat ini.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian, Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali diharapkan memperhatikan kelelahan emosional pegawai guna tercapainya kinerja yang lebih baik. Pada saat pelaksanaan *Work From Home*, tidak dipungkiri bahwa pegawai akan menjadi kesulitan dalam membangun fokus untuk melaksanakan pekerjaannya karena terganggu oleh

pekerjaan rumah serta pemikiran terhadap dampak dari *Covid-19*. Maka dari itu sangat perlu dilaksanakannya upaya-upaya antisipatif untuk menanggulangi permasalahan tersebut seperti rutin memberikan motivasi terhadap pegawai serta upaya-upaya lainnya yang dianggap mampu untuk mengatasi terjadinya kelelahan emosional pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Komariah, Djam'an Satori, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung, Alfabeta.
- Adnyaswari, Adinda dan Adnyani, Dewi. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 6, No. 5, 2017: 2474-2500.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andra Tersiana. 2018. *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta. Yogyakarta
- Apriana. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). *Jurnal Manajemen*. Universitas Muria Kudus.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagiada, Surya dan Netra, Ketut. 2019. Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* : 493-524.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*, Alih Bahasa: Paramita Rahay, (2016). Jakarta: Indeks.

- Donni Juni Priansa. 2017. Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Edy Sutrisno, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8), Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamizar, Arizal. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi Kasus pada BPS Maluku. AMAL: Journal of Islamic Economic And Business (JIEB). Vol. 02, No. 01.
- Husein Umar. 2013. Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis. Jakarta: Rajawali.
- Joko Subagyo. 2011. Metode Penelitian Dalam Teori Dan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. Human Resource Management (edisi 10). Jakarta: Salemba Empat.
- Minarsih, Maria. 2018. Pengaruh kejenuhan, pemberian insentif financial dan pemberian insentif non financial terhadap kinerja karyawan cv. Duta prima semarang. Jurnal Manajemen. Universitas Pandanaran Semarang.
- Moehersono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Munandar, Ashar S. 2014. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Pramudia, Alif dkk. 2019. Pengaruh beban kerja dan konflik kerja terhadap kinerja Karyawan pada bank syariah mandiri cabang kendari. Jurnal manajemen dan kewirausahaan. Volume 11.
- Putra, A. S. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT. WOM Finance Cabang Depok. Skripsi. Institut Pertanian Bogor.
- Rolos, Jeky dkk. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4 Tahun 2018.
- Santoso, Singgih. 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). Jurnal Arika, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN: 1978-1105.
- Sugiharjo, Joko dan Aldata, Friska. 2018. Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 4, No. 1, Maret 2018: 128-137.
- Sugiyono. 2012. Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2016. Metodologi Penelitian Akuntansi. Bandung: PT Refika Aditama.
- Supriyati. 2011. Metodologi Penelitian. Bandung: Labkat press.
- Wahjono, Sentot Imam. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

- Wibowo. 2011. Manajemen kinerja. jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Widajanti, Erni dkk. 2020. Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat Rsud Dr Moewardi Surakarta. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 14 Edisi Khusus 132 Maret 2020: 132 – 142.
- Yosanti, Febrisa dan Kasmita. 2020. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung. Jurnal Kajian Pariwisata dan Bisnis Perhotelan. Universitas Negeri Padang.