

ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, *BURNOUT*, LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSU ALLAM MEDICA BUMIAYU

Erdaf Galih Tri Abimanyu¹, Mukhroji²

Universitas Peradaban, Indonesia

Email : shin.ERRU@gmail.com¹, mukhroji.mm21@gmail.com²

ABSTRAK

Sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, memiliki peran sentral dalam menyediakan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kinerja karyawan di dalamnya. Faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit yaitu beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan rumah sakit. Penelitian ini dilakukan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 104 responden dengan menggunakan rumus Slovin. Metode yang digunakan dalam penentuan sampel dengan menggunakan metode simple random sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda dengan bantuan SPSS v.25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Burnout, lingkungan kerja, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Lingkungan Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi

ABSTRACT

The health sector, especially hospitals, has a central role in providing health services to the community. The quality of service provided by a hospital is very dependent on the performance of its employees. Factors that can influence the performance of hospital employees are workload, burnout, work environment, motivation and organizational culture. This research aims to analyze the influence of workload, burnout, work environment, motivation and organizational culture on the performance of hospital employees. This research was conducted at RSUD Allam Medica Bumiayu. The number of samples in this study was 104 respondents using the Slovin formula. The method used in determining the sample was the simple random sampling method. The data analysis technique

Article History

Received: November 2024

Reviewed: November 2024

Published: November 2024

Plagiarism Checker No 223

DOI : Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

used in this research uses descriptive analysis and multiple linear regression analysis with the help of SPSS v.25. The results of this research indicate that workload has a negative effect on employee performance. Burnout, work environment, motivation and organizational culture have a positive effect on employee performance.
Keywords: *Workload, Burnout, Work Environment, Motivation, Organizational Culture*

PENDAHULUAN

Sistem kesehatan merupakan elemen krusial dalam menjaga kesejahteraan masyarakat. Rumah sakit, sebagai salah satu komponen utama dalam sistem kesehatan, memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan, diagnosis, dan perawatan kepada individu. Kualitas pelayanan rumah sakit menjadi faktor penentu utama yang memengaruhi tingkat kesehatan dan kepuasan pasien. Kualitas pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit sangat tergantung pada kinerja karyawan di dalamnya. Kinerja karyawan rumah sakit mencakup aspek-aspek seperti pelayanan pasien, efisiensi operasional, dan kepatuhan terhadap standar keamanan dan kualitas. Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan rumah sakit melibatkan aspek manajemen sumber daya manusia, seperti kebijakan rekrutmen, pelatihan, motivasi, dan pengembangan karir. Selain itu, faktor-faktor lingkungan kerja, seperti budaya organisasi, dukungan manajemen, dan kondisi fisik tempat kerja, juga dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam beberapa dekade terakhir, sektor kesehatan, khususnya rumah sakit, telah mengalami perkembangan yang signifikan sejalan dengan perubahan dinamis dalam tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan.

Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi faktor kritis dalam memastikan keberhasilan operasional dan memberikan pelayanan kesehatan berkualitas di rumah sakit. Terlebih lagi di RSUD Allam medica bumiayu, peningkatan status dari Rumah sakit Umum tipe D menjadi Tipe C telah menuntut manajemen untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusia. Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Berdasarkan pra survei yang dilakukan kepada Bagian HRD dan Humas menjelaskan bahwa terdapat berbagai permasalahan yang terjadi di RSUD allam medica bumiayu diantaranya masukan dan saran dari pasien yang mengutarakan bahwa Petugas Jaga kurang senyum dan terlalu kaku saat melakukan pelayanan kepada pasien, serta ketika pasien membutuhkan sesuatu dengan menekan tombol, respon petugas untuk datang ke ruangan lama dan tidak langsung datang, terkesan menunda pekerjaan, serta adanya penurunan hasil kinerja secara signifikan.

Tabel 1. Tabel Penelitian Kinerja

Nama Unit	Capain Target	Aktualisasi Penilaian Kinerja		
		2021	2022	2023
Anggrek	90	84	79	77
Bougenville	90	83	80	77
Cempaka	90	85	78	76

Dahlia	90	81	79	77
Freesia	90	87	81	76
Perina	90	80	78	76
Penunjan Medis	90	81	77	76
Non Medis	90	83	79	76
Rata-Rata		83	79	76

Sumber Data: Data diolah oleh peneliti tahun 2024

Dari tabel di atas, terlihat bahwa terjadi fenomena penurunan kinerja di RSUD Allam Medica Bumiayu selama tiga tahun terakhir, pada tahun 2021, kinerja karyawan tergolong baik dengan nilai rata-rata 83 di setiap unit pelayanan. Namun, pada tahun 2022, penilaian kinerja mengalami penurunan di semua unit pelayanan, dengan nilai rata-rata sebesar 79, dan terakhir pada tahun 2023, penilaian kinerja di semua unit pelayanan mengalami penurunan yang signifikan mencapai nilai rata-rata 76. Berdasarkan data penilaian kinerja di atas, hal tersebut menjadi alasan untuk peneliti mengkaji lebih dalam tentang penurunan kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu.

Beban kerja berlebihan dapat memicu penurunan kinerja karyawan. Tuntutan pekerjaan yang kompleks dan volume kerja tinggi menyebabkan tekanan berkelanjutan, mengakibatkan kelelahan mental dan fisik. Disiplin kerja yang rendah memperburuk dapat menyebabkan beban kerja yang berlebihan, mengakibatkan kesulitan mengatur waktu, menyelesaikan tugas efisien. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Sinaga & Sihombing (2021) Beban Kerja menjadi indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika perusahaan perlu menambahkan karyawan agar beban kerja atau pekerjaan dapat berkurang.

Burnout terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anisah dkk, (2021) burnout menjadi indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa bila kelelahan fisik yang berlebihan dialami oleh karyawan akan membuat karyawan sulit untuk bekerja dengan konsentrasi penuh akibatnya cepat atau lambat akan timbul stres dalam diri karyawan karena hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Lingkungan kerja memegang peran penting dalam dinamika ini. Lingkungan yang tidak mendukung, ditandai oleh kurangnya dukungan sosial, komunikasi buruk, dan ketidakadilan, dapat merugikan kesejahteraan karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusmiyatun & Sonny (2021) menekankan hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan Kinerja Karyawan, Hal ini ketika perusahaan meningkatkan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan kurang kondusif dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.

Motivasi, baik dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik, dapat menjadi penyangga terhadap kinerja karyawan. Individu yang merasa terinspirasi, memiliki tujuan jelas, dan merasakan kepuasan intrinsik dalam pekerjaan mereka cenderung lebih tahan terhadap tekanan kerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endra (2022). Motivasi menjadi indikator yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini karena apabila sebuah perusahaan dapat meningkatkan motivasi diri karyawan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya Organisasi merupakan kumpulan nilai, keyakinan, asumsi, dan norma yang diakui dan dijalankan oleh anggota organisasi sebagai panduan perilaku dan penyelesaian masalah. Kehadiran budaya organisasi yang kuat dalam pelayanan keperawatan di rumah sakit sangat berperan penting, karena organisasi dengan budaya yang kokoh cenderung menunjukkan kinerja yang unggul, sedangkan budaya yang lemah dapat mengakibatkan kinerja yang kurang memuaskan. Iis & Yanita (2021) menunjukkan korelasi signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik aliran budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan menjadi fokus variabel dependen dalam penelitian ini, dipilih oleh peneliti karena adanya keterbatasan dalam penelitian sebelumnya. Sinaga dan Sihombing (2021) hanya memfokuskan pada variabel Beban Kerja sebagai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Karyawan di Perusahaan Kerata Api Sumatra Utara. Sebaliknya, penelitian Anisah dkk. (2021) hanya mengeksplorasi variabel *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan di perusahaan medan. Begitu juga dengan penelitian oleh Sarah & Sonny, (2021) yang membatasi fokusnya pada variabel Lingkungan Kerja Karyawan di perusahaan. Selanjutnya, penelitian Endra (2022) hanya menyelidiki pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, Pada Karyawan di Perusahaan Dazzle Yogyakarta. Sementara itu, penelitian Iis & Yanita. (2021) mencermati pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Bank Aceh Syariah. Dengan mengembangkan aspek-aspek temuan dari penelitian-penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan di berbagai konteks pekerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap literatur ilmiah, memberikan pandangan terhadap organisasi untuk memberikan waktu istirahat yang cukup, dan mengatur batas waktu antara pekerjaan agar karyawan tidak mengalami Penurunan Kinerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka ada faktor yang berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu penelitian ini akan menganalisis “Analisis Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSUD Allam Medica Bumiayu”

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan dikaji pada penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: 1). Apakah Beban Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu? 2). Apakah *Burnout* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu? 3). Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu? 4). Apakah Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu? 5). Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu?

Sesuai Dengan Latar Belakang Masalah Dan Rumusan Masalah Yang Telah Dikemukakan, Maka Tujuan Yang Ingin Dicapai Dalam Penelitian Ini Adalah: 1). Untuk menganalisis Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. 2). Untuk menganalisis *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. 3). Untuk menganalisis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. 4). Untuk menganalisis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. 5). Untuk menganalisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu.

KAJIAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2010) beban kerja dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Indikator beban kerja menurut Husain (2022) yaitu: 1). Kondisi pekerjaan. 2). Penggunaan waktu kerja. 3). Target yang harus dicapai.

2. *Burnout*

Menurut Nugroho (2012), *burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk kumpulan respon individu terhadap stres. Indikator *burnout* menurut Juhnisa & Fitria (2020) yaitu: 1). Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*). 2). Sanis (*Depersonalization*). 3). Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator lingkungan kerja menurut Rinawati & Ingsih (2013) yaitu: 1). Kualitas pengaturan ruang kerja. 2). Kualitas pengaturan udara. 3). Kualitas pencahayaan. 4). Kualitas tata warna. 5). Kebisingan.

4. Motivasi

Menurut Rivai (2018), motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Indikator motivasi menurut Hafidzi dkk (2019) yaitu: 1). Kebutuhan fisik. 2). Kebutuhan rasa aman. 3). Kebutuhan sosial. 4). Kebutuhan atas penghargaan. 5). Kebutuhan dorongan untuk mencapai tujuan.

5. Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2010) budaya organisasi merupakan perekat bagi semua hal didalam organisasi, bagaimana orang merasa tenang melakukan pekerjaan dengan baik dan apa yang membuat peralatan dan orang bekerja sama secara harmoni. Indikator budaya organisasi menurut Triyanti dkk (2021) yaitu: 1). Inovasi. 2). Perhatian terhadap detail. 3). Orientasi terhadap hasil. 4). Orientasi terhadap individu. 5). Orientasi terhadap tim. 6). Agresifitas. 7). Stabilitas.

6. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Indikator kinerja karyawan menurut Ramadhan (2018) yaitu: 1). Jumlah pekerjaan. 2). Kualitas pekerjaan. 3). Ketepatan waktu. 4). Kehadiran. 5). Kemampuan kerja sama.

Pengembangan hipotesis

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak dkk (2021). Menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Rachmawati (2021). Menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : *Burnout* berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019). Menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Syafiq dkk (2021). Menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

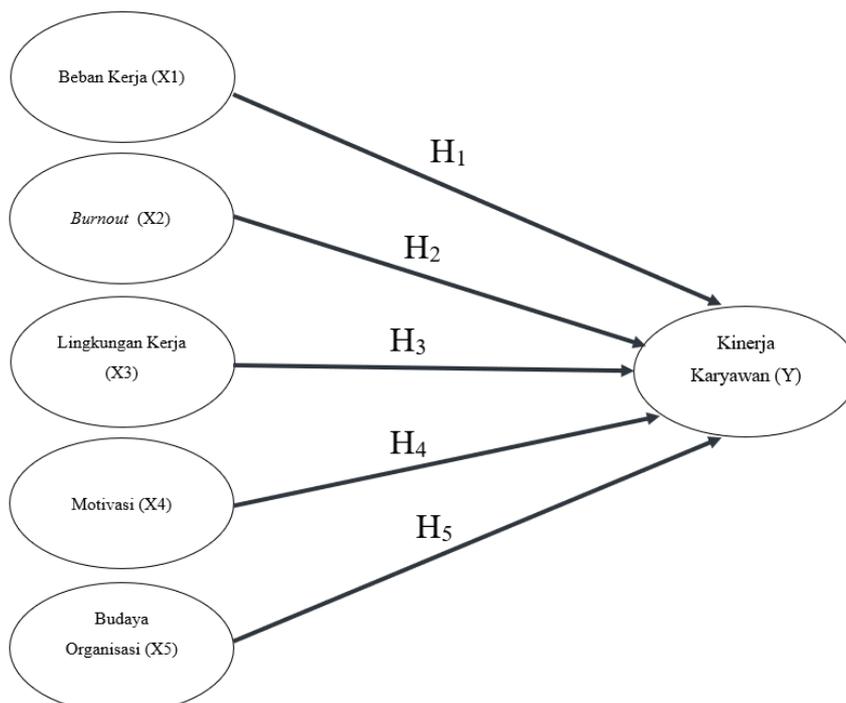
H4 : Motivasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021). Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Metode Penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. analisis kuantitatif adalah pendekatan komputasi yang menggunakan alat analisis statistik untuk melakukan pengujian Sugiyono (2014). Penelitian dilakukan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *probability sampling* dengan metode pengambilan sampel *simple random sampling*. Data diperoleh melalui data primer dan data sekunder. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif, uji instrumen. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh antara satu variabel dependen dengan variabel independen (bisa lebih dari satu), dengan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji f untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan memilikipengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan uji koefisien determinasi (R-Squared) untuk mengukur seberapa besarnya kemampuan model dalam memenagkan variabel independen.

HASIL DAN ANALISIS

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas akan menguji masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 28 pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid atau tidaknya pernyataan yang ada dalam penelitian ini dengan menghitung tingkat signifikan 95% ($\alpha=0,05$), derajat kebebasan ($df = n-2 = 104-2 = 102$), didapat r_{tabel} 0,192, jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} dan nilai rhitung positif, maka pernyataan valid.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

No	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	(Y)			
	Indikator 1	0.830	0.192	Valid
	Indikator 2	0.814	0.192	Valid
	Indikator 3	0.816	0.192	Valid
	Indikator 4	0.855	0.192	Valid
	Indikator 5	0.804	0.192	Valid
2	(X1)			
	Indikator 1	0.886	0.192	Valid
	Indikator 2	0.829	0.192	Valid
	Indikator 3	0.889	0.192	Valid
3	(X2)			
	Indikator 1	0.823	0.192	Valid
	Indikator 2	0.861	0.192	Valid
	Indikator 3	0.860	0.192	Valid
4	(X3)			
	Indikator 1	0.716	0.192	Valid
	Indikator 2	0.739	0.192	Valid

	Indikator 3	0.815	0.192	Valid
	Indikator 4	0.736	0.192	Valid
	Indikator 5	0.821	0.192	Valid
5	(X4)			
	Indikator 1	0.717	0.192	Valid
	Indikator 2	0.756	0.192	Valid
	Indikator 3	0.715	0.192	Valid
	Indikator 4	0.650	0.192	Valid
	Indikator 5	0.695	0.192	Valid
6	(X5)			
	Indikator 1	0.539	0.192	Valid
	Indikator 2	0.836	0.192	Valid
	Indikator 3	0.753	0.192	Valid
	Indikator 4	0.856	0.192	Valid
	Indikator 5	0.919	0.192	Valid
	Indikator 6	0.733	0.192	Valid
	Indikator 7	0.893	0.192	Valid

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari r tabel = 0.192 (nilai r tabel untuk $n = 102$), sehingga semua indikator tersebut adalah **valid**.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner dalam penelitian sudah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengukur suatu reliabilitas dinyatakan bahwa jika nilai intercept (konstan) lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut reliabel secara statistik, dan suatu konstruk atau variabel bisa dikatakan jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,6$ (Ghozali, 2016).

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.882	Reliabel
Beban Kerja	0.837	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.804	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.823	Reliabel
Motivasi	0.750	Reliabel
Budaya Organisasi	0.905	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai Cronbach Alpha lebih dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel dan item-item pada semua variabel layak digunakan sebagai alat ukur.

2. Analisis Deskriptif

Dalam sebuah penelitian analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis variabel dependen yaitu kinerja karyawan (y), serta lima variabel independen yaitu beban kerja (x_1), *burnout* (x_2), lingkungan kerja (x_3), motivasi (x_4), dan budaya organisasi (x_5) berikut hasil jawaban dari 104 responden.

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	82,84	Tinggi
Beban Kerja	84,33	Tinggi
<i>Burnout</i>	84,73	Tinggi
Lingkungan Kerja	65,64	Sedang
Motivasi	84,48	Tinggi
Budaya Organisasi	85,26	Tinggi

Sumber: Data primer yang diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bagaimana tanggapan responden terhadap item-item pernyataan yang memperoleh nilai indeks kinerja karyawan, beban kerja, *burnout*, motivasi dan budaya organisasi dengan rata-rata tinggi. Lingkungan kerja memperoleh nilai indeks dengan rata-rata sedang.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dinyatakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan tidak berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagai besar mendekati nilai rata-ratanya (Suliyanto, 2011).

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	
N		104	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	2,66747342	
Most Extreme Differences	Absolute	,041	
	Positive	,041	
	Negative	-,038	
Test Statistic		,041	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	
Exact Sig. (2-tailed)		,992	

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Pada tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan (2 – tailed) sebesar $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara normal.

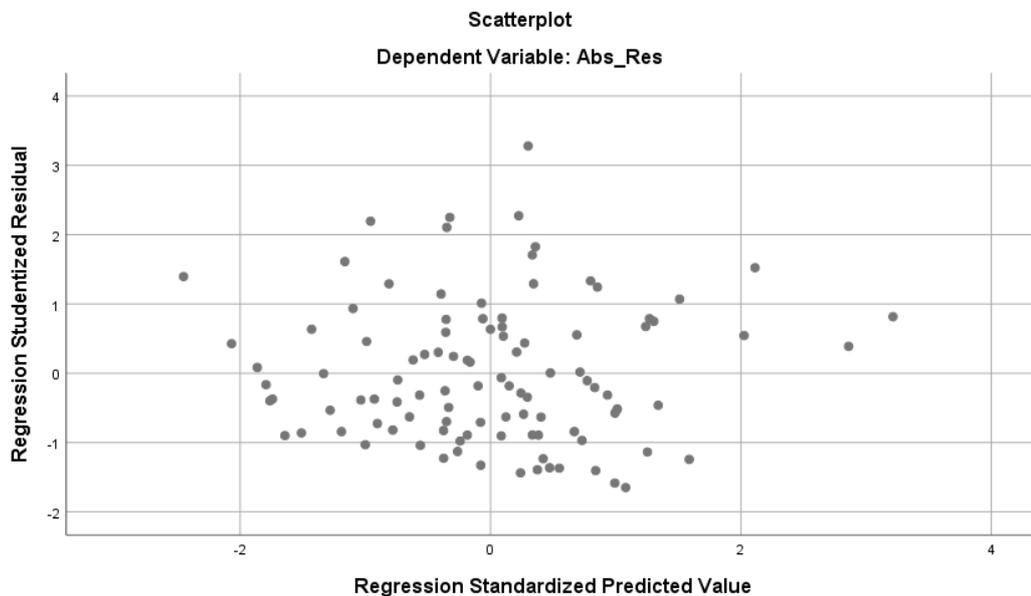
b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varian variabel pada model regresi. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji glejser, jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	1.935	0.056	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Burnout	-1.577	0.118	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-1.552	0.124	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Motivasi	1.580	0.117	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0.712	0.478	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)



Gambar 2. Pola Grafik Scatterplot

Berdasarkan tampilan grafik pada scatterplot terlihat bahwa plot menyebar secara acak diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu *Regression Studentized Residual*, oleh karena itu maka berdasarkan uji heterosdastisitas menggunakan metode analisis grafik, pada model regresi yang terbentuk dinyatakan tidak terjadi gejala heterosdastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas atau tidak. Jika dalam model regresi yang terbentuk terdapat korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas, maka model regresi tersebut dinyatakan mengandung gejala multikolinieritas (Suliyanto, 2011). Untuk mendeteksi multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.194	5.160	Tidak terjadi Multikolinieritas

Burnout	0.902	1.108	Tidak terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0.184	5.438	Tidak terjadi Multikolinieritas
Motivasi	0.867	1.153	Tidak terjadi Multikolinieritas
Budaya Organisasi	0.882	1.133	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode kuantitatif. Untuk menganalisis datanya digunakan regresi linier berganda karena variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu.

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Linear Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Keterangan
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	3,007	2,689		1,118	,266	
Beban.Kerja	-,404	,176	-,392	-2,300	,024	Signifikan
Burnout	,288	,126	,181	2,288	,024	Signifikan
Lingkungan.Kerja	,239	,113	,371	2,119	,037	Signifikan
Motivasi	,559	,094	,481	5,972	,000	Signifikan
Budaya.Organisasi	,102	,050	,163	2,044	,044	Signifikan

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Pada Tabel diatas menunjukkan hasil uji regresi berganda, apabila ditulis dalam bentuk unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,007 - 0,404 X_1 + 0,288 X_2 + 0,239 X_3 + 0,559 X_4 + 0,102 X_5 + e$$

Keterangan:

3,007 = jika variabel Kinerja karyawan, beban kerja, *burnout*, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi sama dengan nol, maka kinerja karyawan akan menjadi sebesar 3.007

-0,404 = jika beban kerja naik satu satuan, dan variabel *burnout*, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar -0,404

0,288 = jika *burnout* naik satu satuan, dan variabel beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,288

0,239 = jika lingkungan kerja naik satu satuan, dan variabel beban kerja, *burnout*, motivasi, dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,239

0,559 = jika motivasi naik satu satuan, dan variabel beban kerja, *burnout*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,559

0,102 = jika budaya organisasi naik satu satuan, dan variabel beban kerja, *burnout*, lingkungan kerja, dan motivasi tetap, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,102

a. Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Suliyanto, 2011). Hasil uji T dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

- a. Diperoleh bahwa variabel X1 (beban kerja) dengan nilai t hitung = $-2,300 < t \text{ tabel} = 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,024 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis pertama yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
 - b. Diperoleh bahwa variabel X2 (*burnout*) dengan nilai t hitung = $2,288 > t \text{ tabel} = 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,024 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis kedua yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
 - c. Diperoleh bahwa variabel X3 (lingkungan kerja) dengan nilai t hitung = $2,119 > t \text{ tabel} = 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,037 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
 - d. Diperoleh bahwa variabel X4 (motivasi) dengan nilai t hitung = $5,972 > t \text{ tabel} = 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
 - e. Diperoleh bahwa variabel X5 (budaya organisasi) dengan nilai t hitung = $2,044 > t \text{ tabel} = 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,044 < 0,050$. Hal ini berarti hipotesis kelima yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan **diterima**.
- b. Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji hipotesis bagi koefisien regresi secara serentak (stimultan), jadi uji F ini digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel beban kerja (X1), *burnout* (X2), lingkungan kerja (X3), motivasi (X4), dan budaya organisasi (X5) berpengaruh dan signifikan secara serentak (simultan) terhadap turnover intention (Y).

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	387,206	5	77,441	15,888	,000 ^b
Residual	477,679	98	4,874		
Total	864,885	103			

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai analisis regresi linier berganda diperoleh nilai f hitung sebesar 15,888 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 dan f tabel diperoleh sebesar 2,31 maka dapat dirumuskan $f \text{ hitung} 15,888 > f \text{ tabel} 2,31$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini dinyatakan bahwa hipotesis semua variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen **diterima**.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel tergantung. *Adjusted R Squared* sebagai koefisien determinasi yang disesuaikan digunakan untuk mengetahui seberapa jauh model penelitian yang telah disusun dapat menunjukkan keadaan yang sebenarnya (Suliyanto, 2011).

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,448	,420	2,208

Sumber : Data Primer diolah peneliti (2024)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa R square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa 44,8% variabel Kinerja Karyawan disebabkan oleh variabel beban kerja, Burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi. 55,2% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, burnout, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit umum allam medica bumiayu. Dalam penelitian ini menghasilkan bahwa hipotesis yang diajukan seluruhnya diterima. Berikut adalah hasil pembahasan pengaruh masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis menggunakan uji regresi dan uji statistik, menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar $-2,300 < t$ tabel 1,659 dan menghasilkan taraf signifikansi sebesar $0,024 < 0,050$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil analisis deksriptif responden menilai bahwa beban kerja mereka dapat diatasi dengan cara bekerjasama, serta pekerjaan yang mereka lakukan adalah pekerjaan yang sudah sesuai dengan kemampuan karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Dudija (2021) dalam penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda)". Yang juga menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis menggunakan uji regresi dan uji statistik, menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar $2,288 > t$ tabel = 1,659 dan taraf signifikansi sebesar $0,024 < 0,050$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil analisis deksriptif responden menilai bahwa burnout mudah dialami oleh karyawan yang cenderung melakukan pekerjaan rutin dan monoton selama bertahun-tahun, sehingga mereka merasa pekerjaannya kurang menantang atau kurang bermakna. Burnout ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik situasional maupun individual.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi & Rachmawati (2021) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, disiplin kerja, dan Burnout terhadap kinerja karyawan di Karaoke Grand Charly Semarang". Yang menyatakan bahwa Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis menggunakan uji regresi dan uji statistik, menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar $= 2,119 > t$ tabel $= 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,037 < 0,050$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil analisis deksriptif responden menilai bahwa lingkungan kerja mereka sudah mendukung dalam melakukan pekerjaan mereka sehingga lingkungan kerja dirasa cukup nyaman, namun pimpinan perusahaan tetap harus menjaga kualitas lingkungan kerja seperti sarana dan prasarana penunjang dalam menunjang pekerjaan karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado". Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis menggunakan uji regresi dan uji statistik, menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar $= 5,972 > t$ tabel $= 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,050$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil analisis deksriptif responden menilai bahwa motivasi yang diberikan oleh perusahaan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti memberikan rekreasi kepada karyawan, reward, jaminan kerja dan kesehatan, melihat dari hasil analisis deksriptif yang mendapat rata-rata nilai tinggi, sehingga motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafiq dkk (2021) yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung)". Yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan menganalisis menggunakan uji regresi dan uji statistik, menunjukkan bahwa pengujian yang dilakukan memperoleh nilai t hitung sebesar $= 2,044 > t$ tabel $= 1,659$ dan taraf signifikansi sebesar $0,044 < 0,050$. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Selain itu dari hasil analisis deksriptif responden menilai bahwa budaya organisasi memiliki sebuah kekuatan untuk membangun sebuah tujuan yang dimana apabila kekuatan tersebut secara terus menerus dilakukan maka dapat menghasilkan sebuah capaian kinerja yang baik. Maka hal tersebut akan dapat meningkatkan etos kerja pegawai karena budaya organisasi yang dihasilkan akan menjadi sebuah pondasi atau keyakinan dalam upaya meningkatkan kinerja seorang pegawai.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardiani & Sepdiana (2021) yang berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Terhadap Kinerja Karyawan". Yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan uji statistik dapat disimpulkan:

1. Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan pemberian tugas dan beban kerja yang sesuai dapat menjaga kualitas kinerja karyawan.
2. *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pekerjaan yang berulang dan rutin selama bertahun-tahun sehingga mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan emosional, dipersonalisasi, serta penurunan prestasi yang berakibat pada penurunan kinerja.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Sarana dan prasarana, pencahayaan atau lux ruangan yang baik sesuai standar, tata ruang yang bagus, membuat kinerja karyawan lebih baik, sehingga lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja yang baik.
4. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan oleh organisasi atau pimpinan dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Sedangkan jika motivasi yang diberikan oleh organisasi tidak dilakukan dengan baik dapat mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.
5. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di RSUD Allam Medica Bumiayu. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik, seperti kerjasama antar unit, organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, organisasi mampu mengatasi regulasi yang berubah oleh regulator, tentunya dapat membuat kinerja karyawan menjadi semakin baik.

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran, diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi RSUD Allam Medica Bumiayu.
 - a. Variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu diharapkan pimpinan RSUD Allam Medica Bumiayu dapat mengatur ulang tugas dan fungsi pekerjaan karyawan, serta memberikan waktu lebih untuk pekerjaan yang perlu ketelitian tinggi. Dengan demikian, diharapkan karyawan akan merasa beban kerja mereka tidak terlalu berat, dan dapat mempertahankan kinerja mereka dengan baik.
 - b. Variabel *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin organisasi menerapkan manajemen stres untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres yang berakibat *burnout*. Selain itu, karyawan juga

perlu berkomunikasi secara terbuka dengan rekan kerja maupun atasan mengenai beban kerja serta tantangan yang dihadapi, penting bagi karyawan untuk mengatur waktu istirahat yang cukup agar dapat mengisi ulang energi fisik dan mental. Dengan demikian, diharapkan pimpinan rumah sakit dapat menerapkan saran-saran ini untuk meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan RSUD Allam Medica Bumiayu, disarankan untuk memastikan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan selalu dalam kondisi baik, serta memperhatikan pencahayaan yang sesuai standar agar nyaman dan mengurangi kelelahan mata. Tata ruang di rumah sakit juga perlu di rancang dengan efisien untuk memudahkan pergerakan dalam bekerja dan mengantar pasien. Dengan menerapkan dan memelihara kualitas lingkungan kerja yang dijabarkan diatas, diharapkan lingkungan kerja dapat ditingkatkan sehingga berdampak positif pada kinerja karyawan dan kualitas pelayanan yang diberikan.
- d. Variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin RSUD Allam Medica Bumiayu terus memberikan motivasi kepada karyawan berupa penghargaan dan promosi yang sesuai kepada karyawan yang berprestasi, berikan rekreasi kepada karyawan yang telah menyelesaikan sebuah pekerjaan yang berhubungan dengan keberlangsungan rumah sakit. Sehingga karyawan merasa dihargai dan membuat kinerja karyawan terus menjadi lebih baik.
- e. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, diharapkan pemimpin organisasi untuk mendorong kerjasama antar unit melalui program atau kegiatan seperti workshop dan tim proyek lintas fungsi. Selain itu, penting untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, memberikan pelatihan mengenai perubahan regulasi, serta membangun komunikasi yang terbuka dan transparan. Memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kerjasama yang baik juga dapat memotivasi partisipasi aktif. Dengan mendefinisikan dan mengkomunikasikan nilai-nilai inti yang diharapkan dari setiap karyawan, diharapkan budaya organisasi dapat diperkuat dan berdampak positif pada kinerja karyawan serta kualitas pelayanan yang diberikan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk studi mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, lingkungan kerja, motivasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Allam Medica Bumiayu. Peneliti menyarankan agar penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi dan melengkapi data dengan berbagai variabel tambahan agar dapat memperbaharui penelitian sebelumnya. Selain itu, disarankan untuk melakukan penelitian di lokasi yang berbeda, karena penelitian di tempat yang berbeda dapat menghasilkan hasil yang bervariasi dan memperkaya temuan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, N., & Abdul, M. (2011). *Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa*. Jakarta: Salemba Medika.
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 47-62. Doi:10.32528/Ipteks.V4i1.2109
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 2811-2820.
- Amalia, K. P., Sumijatun, & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rawat Inap Rs Yarsi Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 144-152. Doi:10.52643/Marsi.V7i2.3038
- Anisah, N., Imelda, S., & Chairunnisa, T. L. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jamanku: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 22-29.
- Anwar. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan, Remaja Rosdakarya.
- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ardriyanto. (2016). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Pd. Bpr Bank Daerah Karanganyar. *Penelitian Dan Kajian Ilmiah*, 1-10.
- Atmalia, K. P., Sumijatun, & Azis, H. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Di Rawat Inap Rs Yarsi Jakarta 2023. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (Marsi)*, 144-152. Doi:10.52643/Marsi.V7i2.3038
- Danang, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt Buku Seru.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Cv Budi Utama.
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *Jamin : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 25-37. Doi:10.47201/Jamin.V3i2.74
- Endra, T. F. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. *Among Makarti*, 150-161. Doi:10.52353/Ama.V14i2.218
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 107-119. Doi:10.30596/Maneggio.V3i1.4834
- Fauzi, I., & Rachmawati, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Disiplin Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Sustainable Business Hub*, 17-25.
- Ferdinand, A. (2006). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian Untuk Skripsi, Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghifary, G. I., Lantara, N. F., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal Of Accounting Finance (Jaf)*, 48-64.
- Ghifary, I. G., Niniek, F. L., & Arfah, A. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Mutiara Sorong. *Journal Of Accounting Finance (Jaf)*, 48-64.

- Ghozali. (2014). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Harianja, N., Kusumapraja, R., & Wekadigunawan., C. (2022). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Hermina Depok. *Jurnal Health Sains*, 93-108. Doi:10.46799/Jhs.V3i1.398
- Herman, H. (2017). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Torindo Internusa Batam. *Jim Upb (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 33-41.
- Husain, A. (2022). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Oikos Nomos: Jurnal Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 1-10.
- Iis, E. Y., & Yanita. (2021). Peran Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Bireuen. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 85-96.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 167-177. Doi:10.24036/Jkmw02100350
- Kusmiyatun, S. D., & Sonny. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo, Jakarta Selatan. *Jurnal Renaissance*, 741-753. Doi:10.53878/Jr.V6i1.139
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1-10. Doi:10.37366/Master.V1i1.23
- Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 1-10. Doi:10.37366/Master.V1i1.23
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *E-Proceeding Of Management*, 4428-4442.
- Maslach. (2001). What Have We Learned About Burnout And Health. *Psychology And Health*, 607-611.
- Maslach, & Leiter. (2005). *Banishing Burnout, Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress And What To Do About It?* San Fransisco: Jossey-Bass.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: (Ui Press) Universitas Indonesia.
- Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi . *The Indonesian Accounting Review* , 215-228.
- Nasir, A., & Muhith, A. (2011). *Dasar-Dasar Keperawatan Jiwa, Pengantar Dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nugroho. (2012). *Keperawatan Gerontik & Geriatrik*. Jakarta: Egc.

- Nursalam. (2011). *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2011). *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Ramadhan, G. (2018). Analisis Hubungan Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Banjarmasin. *Jurnal Administrasi Publik*, 1-9.
- Rari, W. A., Anak, W. D., & Ni, S. S. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 190-199.
- Rinawati, S. I., & Ingsih, K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan*, 1-15.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktek*. Depok: Pt Raja Grafindo Persada.
- Sanjaya, W. S., & Farlianto. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 317-324.
- Sari, S. S., Khasanah, S., Pasha, S., & Sanjaya, V. F. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (Jims)*, 57-66. Doi:10.24967/Jmb.V7i1.1070
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Shinta, A. O. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsuh Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 1-14.
- Sihotang. (2004). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal Psyche*, 9-17.
- Simanjuntak, D. C., Arfi, H. M., & Andre, S. T. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. *Jurnal Indonesia Sosial Teknologi*, 353-365. Doi:10.36418/Jist.V2i3.104
- Sinaga S, R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-30. Doi:10.54367/Jmb.V21i1.1183
- Sinaga, S. R., & Sihombing, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kereta Api Divre 1 Sumatra Utara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 16-30. Doi:10.54367/Jmb.V21i1.1183
- Stephen, P. R., & Coulter, M. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Stephen, P. R., & Timothy, A. J. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Stephen, R. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suci, K. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dalam Pendekatan Teoretis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Suliyanto. (2011). *Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*. Yogyakarta: Andi.
- Sunyoto, D. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran Konsep, Strategi, Dan Kasus*. Yogyakarta: Caps.
- Syahrum, & Et, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 138-149.
- Syahrum, M. G., Amin, A. M., Idris, A. A., Musa, C. I., & Haeruddin, M. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Akademis Jaury Jusuf Putera Makassar. *Jurnal Rimba : Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 138-149.
- Tarwaka. (2010). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Solo: Harapan Press Solo.
- Tarwaka. (2010). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Tiyanti, V. J., Wilujeng, S., & Graha, A. N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Karyawan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Daerah Tirta Kanjuruhan Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (Jrmm)*, 1-6.
- Utami, & Dkk. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023. *Jurnal Pelita Sains Kesehatan*, 23-31.
- Utami, P., Rajab, M. A., & Munsir, N. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2023. *Jurnal Pelita Sains Kesehatan*, 23-31.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Pt. Raja Grafindo Persada.
- Wicaksana, S. S., & Farlianto. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (Jmbi)*, 317-324.
- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wiratama, R. A., Widayani, A. A., & Saraswati, N. P. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung. *Jurnal Emas*, 190-199.
- Yuhadi. (2016). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja*. Bandung: Widyatama Repository.
- Zuniawati, D., & Pringgotomo, G. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung. *Jurnal Keperawatan Jiwa (Jki)*, 571-578.