

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA, DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS CILACAP SELATAN I

Dhelta Alkana Iga Aulia¹⁾, Juni Trisnowati²⁾

^{1) 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: dhelta2000@gmail.com¹⁾, junitrisnowati@gmail.com²⁾

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, workload and burnout on the performance of South Cilacap I Community Health Center employees, both partially and simultaneously. The hypothesis in this research is: It is suspected that the work environment, workload and burnout influence the performance of employees at the South Cilacap I Community Health Center, both partially and simultaneously. This research is a type of quantitative research, the data needed in this research is primary data from answers to questionnaires distributed to respondents. The number of samples in this study was 57 respondents. The data analysis used in this research is descriptive analysis, multiple linear regression test, t test, F test and coefficient of determination test. The results of data analysis in this research can be concluded that the work environment, workload and burnout have a significant effect on the performance of employees at the South Cilacap I Community Health Center, both partially and simultaneously.

Kata Kunci: *work environment, workload, burnout, performance.*

PENDAHULUAN

Sumber daya dalam organisasi mempunyai peran dalam mencapai tujuannya. Terdapat banyak sumber daya yang dimiliki oleh organisasi diantaranya sumber tenaga, sumber teknologi dan kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan gerak, aktifitas, dan tindakan dalam organisasi. Bentuk sumber daya tersebut anatara lain adalah sumber daya teknologi, financial, sumber daya ilmu pengetahuan, sumber daya manusia (Wirawan, 2014).

Organisasi yang efektif apabila fungsi-fungsi manajerial seperti perencanaan, pengorganisasian, motivasi dan pengawasan dapat berjalan dengan baik serta unsur-unsur penunjang di dalamnya berperan dengan baik. Salah satu unsure tersebut adalah sumber daya manusianya. Sumber daya tersebut berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam suatu organisasi.

Organisasi dalam mencapai tujuan dibuat berdasarkan visi untuk memenuhi kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya misi-misi organisasinya pun melibatkan manusia, jadi dapat dikatakan jika manusia merupakan salah satu faktor strategis dalam seluruh kegiatan dari organisasi. Dengan adanya bidang pengembangan sumber daya manusia diharapkan pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Manajemen sumberdaya manusia bertujuan untuk pengembangan sumber daya manusia yang ada, meningkatkan hubungan baik dalam lingkungan kerja serta mengatur keserasian antar sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi dalam kerja sama, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kompetensi yang baik sehingga kinerja yang tinggi akan muncul pula pada organisasi tersebut.

Kinerja yang merupakan bentuk perilaku yang dihasilkan individu sebagai bentuk dari prestasi kerja yang telah dilakukan pekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, Gibson menjelaskan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik dari faktor internal individu maupun faktor eksternal (Koko, 2014).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh lingkungan kerja sebagian besar menerangkan bahwa faktor lingkungan baik lingkungan fisik maupun non fisik mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Asriani, 2018; Najib, 2020; dan Rahma, 2022), bahkan lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung pengembangan karir karyawan yang akan berdampak pada kinerja karyawan (Rinanda, 2022). Dalam penelitian lain tentang pengaruh lingkungan terhadap kinerja menerangkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja (Pratama, 2022). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dalam penelitian ini masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Salah satu upaya yang mendapatkan perhatian dalam meningkatkan kinerja adalah perhatian terhadap beban kerja yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Pemberian posisi karyawan harus disesuaikan dengan beban kerja dan kondisi yang dimiliki karyawannya. Beban kerja yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Karyawan yang mendapatkan posisi kerja dengan beban kerja yang tidak sesuai akan menjadi hambatan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga kinerjanya tidak akan maksimal. Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh beban kerja banyak menerangkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Asriani, 2018; Najib, 2020;). Selain itu juga terdapat penelitian yang menerangkan tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan (Darajati, 2018; Rahma, 2022, Latif, 2021). Dari beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh beban kerja terhadap kinerja masih terdapat perbedaan hasil penelitian selama ini.

Faktor lain yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan ada adanya tingkat *burnout*. *Burnout* atau kejenuhan karyawan yang tinggi akan dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh burnout terhadap kinerja menerangkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Sutisnawati dan Syahroni, 2018; Mu'Arif dan Setiawati, 2021; Rinanda, 2021). Penelitian terdahulu yang lain menerangkan bahwa burnout mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Shinta, 2018; Latif, 2021; Pratama, 2022). Dari hasil penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih terdapat perbedaan hasil penelitian terkait dengan pengaruh faktor lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja. Melihat hasil penelitian terdahulu yang belum konsisten ini maka dalam penelitian ini akan menggunakan variabel lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* sebagai variabel yang akan digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan. Dalam penelitian ini penelitian akan dilaksanakan pada pegawai Puskesmas Cilacap Selatan I. Pemilihan lokasi penelitian ini melihat karena selama ini kinerja pegawai yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I dirasa belum stabil terkadang naik terkadang turun. Kondisi yang dinamis dari kinerja karyawan ini diduga dikarenakan adanya banyak faktor yang diantaranya adalah faktor lingkungan kerja, beban kerja dan tingkat *burnout*.

Perumusan masalah dalam penelitian ini meliputi: 1) Apakah lingkungan kerja

berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, 2) Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, 3) Apakah *bornout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, dan 4) Apakah lingkungan kerja, beban kerja, dan *bornout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan *brunt out* terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap I baik secara parsial maupun secara simultan.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2014: 4). Definisi tersebut menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pokok utama dalam mengelola manusia. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan pada praktek dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi (Yuniarsih dan Suwatno, 2013: 3).

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan produktivitas organisasi. Meningkatkan kontribusi karyawan bagi organisasi sangat penting karena semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung kepada manusia yang mengelola organisasinya. Sumber daya manusia tersebut harus dikelola agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen seperti perencanaan; pengorganisasian; penyusunan staf (departemensi); penggerakan; dan pengendalian. Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif.

Kinerja

Mangkunegara (2012: 67) menjelaskan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Simamora (2011: 50) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat hasil kerja karyawan dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang diberikan. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen yaitu tujuan, ukuran dan penilaian.

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat diketahui indikator yang dapat digunakan dalam penilaian kinerja diantaranya dapat dilihat dari: 1) Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran; 2) Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi; 3) Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan; 4) Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu; 5) Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler dalam Soeprihanto, 2011: 514).

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016:183) dalam Pokattong, Mananeke, dan Loindong (2015:662) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan.

Sedarmayanti (2014:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja baik perseorangan maupun kelompok. Sofyandi (2013:38) menjelaskan bahwa lingkungan kerja sebagai serangkaian kantor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi atau kegiatan-kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi.

Lingkungan kerja didasarkan pada konsep lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2009) dalam Hamidah (2018:101), yaitu: 1) Kondisi tempat kerja (pencahayaan, sirkulasi udara, pewarnaan, lay out tempat kerja); 2) Struktur kerja; 3) Tanggung jawab kerja; 4) Perhatian dan dukungan pemimpin; 5) Kerja sama kelompok; 6) Kelancaran komunikasi.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan berkeja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih.

Indikator-indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Setiawan, 2016:19-20) adalah: 1) Target yang Harus Dicapai; 2) Kondisi Pekerjaan; dan 3) Standar Pekerjaan.

Burn Out

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010). Maslach dan Leiter (dalam Rizka, 2013) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan.

Burnout merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985). Reaksi stres yang terutama sering terjadi pada orang dengan standar yang tinggi adalah *burnout*. *Burnout* adalah keadaan kelelahan emosional dan fisik, produktifitas yang rendah, dan perasaan terisolasi, sering disebabkan oleh tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Orang-orang yang menghadapi kondisi tekanan tinggi setiap hari sering merasa lemah, putus asa, dan emosional terkuras dan akhirnya dapat berhenti mencoba (Lefton, 2017).

Ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu (Sihotang, 2014): 1) Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton; dan Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Asriani, Dian (2018) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Najib, M. Yusrin (2020) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Makmur Pandaan Pasuruan”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan lingkungan kerja dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Darojati, Ma'rifatu (2018) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rsud Gambiran Kota Kediri”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maka Self-efficacy bukan variabel intervening pada hubungan pengaruh beban kerja terhadap kinerja. Namun pada analisis jalur antara burnout terhadap kinerja menunjukkan hasil pengaruh langsungnya lebih kecil dari pengaruh tidak langsung maka self-efficacy dapat diakui sebagai variabel intervening pada hubungan burnout terhadap kinerja.

Pratama, Faizal Akbar (2022) dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Burnout, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. *Burnout* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi secara positif signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat memediasi secara positif signifikan antara burnout terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja tidak dapat memediasi secara negative dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Rinanda, Sri Ayu (2022) dengan judul: “Analisis Burnout Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Security Outsourcing Di PT PKSS Lampung)”. Hasil penelitian bahwa burnout, lingkungan kerja, dan pengembangan karir sangatlah penting dalam upaya peningkatan kinerja karyawan.

Rahma, Aqiela Fadia (2022) dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pantja Putra Mashindo”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara parsial maupun secara simultan.

Latif, Abdul Halid (2021) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening”. Berdasarkan hasil penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa beban kerja, karakteristik individu berpengaruh terhadap burnout dan kinerja, dan burnout berpengaruh terhadap kinerja. Beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui burnout, sedangkan karakteristik individu berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja melalui burnout.

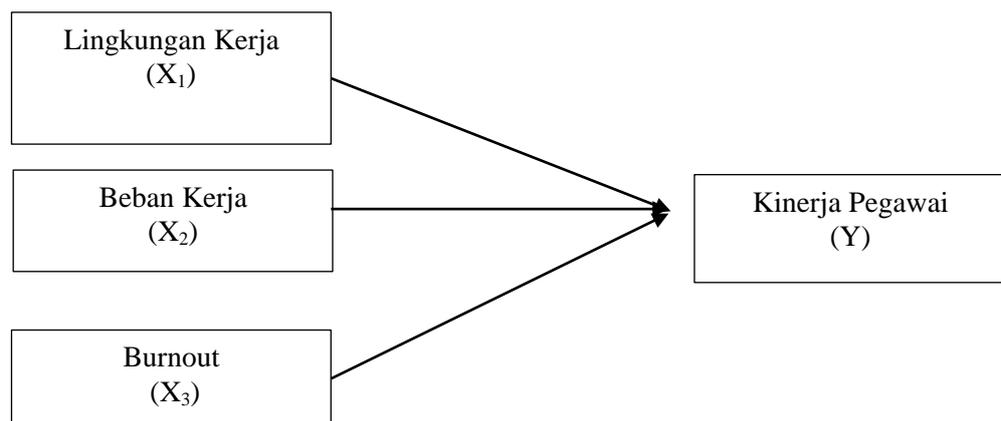
Mu’Arid dan Setiawan (2021) dengan judul: “Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Burnout Terhadap Kinerja Pekerja Dan Pemilik Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Jambi”. Hasil penelitian ini menarik kesimpulan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis. Sedangkan secara simultan, lingkungan kerja non fisik dan burnout, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja dan pemilik bisnis UMKM Kota Jambi. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square berpengaruh sebesar 11,4 % sedangkan sisanya 89,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Shinta dan Laily (2020) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout dan kinerja karyawan. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui burnout, jadi burnout mampu sebagai mediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan.

Sutisnawati dan Syahroni (2018) dengan judul: “Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kejenuhan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

Kerangka Pemikiran

Dari uraian tersebut di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Selatan I.
2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Selatan I.

3. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Selatan I.
4. Lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Cilacap Selatan I.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif dengan menggunakan data primer. Penelitian ini mengambil lokasi di Puskesmas Cilacap Selatan I. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I yang berjumlah 57 orang. Mengingat jumlah populasi yang ada dalam penelitian ini relatif kecil, maka dalam penelitian ini teknik sampling yang digunakan adalah teknik sensus. Dalam penelitian sampel yang digunakan sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner.

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen, sedangkan sebagai variabel independen adalah lingkungan kerja, beban kerja dan *burn out*. Definisi operasional dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja dalam penelitian ini merupakan penilaian terkait dengan prestasi kerja pegawai yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Indikator yang digunakan sebagai penilaian kinerja dalam penelitian ini dilihat dari:

- a. Kualitas pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan dan penerimaan keluaran.
- b. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi.
- c. Supervisi yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
- d. Kehadiran, meliputi: regutaritas, dapat dipercaya/diandalkan dan ketepatan waktu.
- e. Konservasi meliputi: pencegahan pemborosan, kerusakan, pemeliharaan peralatan. (Dessler dalam Soeprihanto, 2011: 514).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi sekitar pegawai yang terkait dengan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi dimana petani bekerja bekerja, metode kerjanya, serta aturan kerja baik perseorangan maupun kelompok yang mencakup aspek fisik maupun non fisik yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I (Sedarmayanti, 2014:21). Indikator yang digunakan dalam penilaian variabel ini diantaranya adalah:

- a. Lingkungan fisik seperti lahan, sarana dan prasarana.
- b. Lingkungan non fisik seperti metode, aturan kerja rekan kerja (tim kerja), kepemimpinan dan suasana kerja.

3. Beban Kerja

Beban kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi dan adapun indikator beban kerja menurut Putra (2012:22) dalam kutipan (Dani Praditya Setiawan, 2016:38-39). Indikator yang digunakan sebagai penilaian variabel beban kerja dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- a. Target Yang Harus Dicapai
 - 1) Ketepatan waktu dalam bekerja
 - 2) Kerapian hasil kerja
 - 3) Kecepatan kerja.

- b. Kondisi Kerja
 - 1) Pengambilan keputusan
 - 2) Mengatasi kejadian yang tidak diduga.
- c. Standar Pekerjaan
 - 1) Pekerjaan harus diselesaikan sesuai prosedur yang berlaku
 - 2) Pekerjaan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.

4. *Burnout*

Burnout dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terkait dengan kondisi tekanan psikologis yang ada pada pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I akibat kelelahan emosional yang dialami oleh karyawan sehingga mereka sering lemas, lelah, putus asa dan motivasi kerja rendah. Indikator yang digunakan sebagai peniaian *burnout* dalam penelitian ini diantaranya:

- a. Kelelahan Emosional (Emotional exhaustion)
 - 1) Kelelahan bekerja karena terkuras habis energinya.
 - 2) Terdapat perasaan “kosong” yang tidak teratasi.
- b. Depersonalisasi (Depersonalization)
 - 1) Terdapat perasaan sinis orang lain kepada karyawan
 - 2) Terdapat teman kerja yang mengurangi keterlibatan dalam bekerja
- c. Penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Variabel ini yang akan diukur menjadi indikator, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan. Jawaban setiap indikator instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai skor sebagai berikut :

SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
CS	Cukup Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Analisis regresi linier berganda adalah model regresi untuk menganalisis lebih dari satu variabel independen. Persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- a = Konstanta
- $\beta_{1,2,3}$ = Koefisien pengaruh variabel $X_{1,2,3}$
- X_1 = Lingkungan Kerja
- X_2 = Beban Kerja
- X_3 = *Burn out*
- ϵ = *Error*

Perhitungan analisis statistik deskriptif, asumsi klasik, koefisien regresi, uji t, uji F, dan koefisien determinasi menggunakan bantuan *software* SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *SPSS versi 23*, sehingga diperoleh hasil *print out* sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
	(Constant)	-.073	1.513		
1	Lingkungan Kerja	.475	.086	.558	5.540
	Beban Kerja	-.254	.077	-.276	-2.993
	Burnout	-.290	.136	-.248	-2.131

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Hasil Olah Data, 2023.

Dari hasil uji regresi linier dengan bantuan program *SPSS versi 21* diperoleh :

$$\begin{aligned} a &= -0,073 \\ b_1 &= 0,475 \\ b_2 &= -0,254 \\ b_3 &= -0,290 \end{aligned}$$

Sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = - 0,741 + 0,475X_1 - 0,254X_2 - 0,290X_3$$

Interpretasinya sebagai berikut :

Nilai a (konstan) = - 0,741, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel lingkungan kerja, beban kerja dan burnout dapat menurunkan kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Selatan I.

Nilai b₁ = 0,475, bernilai positif artinya apabila terdapat peningkatan lingkungan kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Selatan I.

Nilai b₂ = -0,254, bernilai negatif artinya apabila terdapat peningkatan beban kerja dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap menurunkan kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Selatan I.

Nilai b₃ = -0,290, bernilai negatif artinya apabila terdapat peningkatan *burnout* dan variabel lain dianggap konstan, maka dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai pada Puskesmas Cilacap Selatan I.

Uji t

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Selatan I dalam penelitian ini diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel (5,540 > 2,006) dan p-value lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,000), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I.

Pengaruh beban kerja (X_2) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Selatan I berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai -t hitung < -t tabel (-2,993 < -2,006) dan p-value lebih kecil dari 0,05 (0,015 < 0,050), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I.

Pengaruh *Burnout* (X_3) terhadap Kinerja pegawai (Y) di Puskesmas Cilacap Selatan I, berdasarkan penelitian ini dapat diketahui bahwa nilai -t hitung < -t tabel (-2,131 < -2,006) dan p-value lebih kecil dari 0,05 (0,038 < 0,050), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a , artinya *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I.

Uji F

Pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen yaitu terdiri dari pengaruh secara bersama-sama antara variabel independent yaitu lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2) dan *burnout* (X3) terhadap variabel dependent yaitu kinerja pegawai (Y) yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I serempak/simultan. Dalam penelitian ini diperoleh F hitung > F tabel (82,825 > 2,79) dan p-value lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,050), sehingga Ho ditolak, berarti lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I.

Uji Koefisien Determinasi

Dari hasil analisis data dengan bantuan komputer program *SPSS Versi 21*, maka diperoleh hasil analisis data dalam penelitian ini nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.814	.687

a. Predictors: (Constant), Burnout, Beban Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, Juni 2023.

Berdasarkan hasil print out tersebut di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai adjusted R Square (R^2) dalam penelitian ini sebesar 0,814. Sehingga dapat diartikan bahwa variasi variabel independen yang terdiri dari lingkungan kerja (X₁), beban kerja (X₂) dan *burnout* (X₃) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I sebesar 81,4% sedangkan sisanya sebesar 18,6% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya, seperti kepuasan kerja, motivasi, kesejahteraan dan sebagainya..

Pembahasan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa masing-masing nilai koefisien regresi untuk variabel lingkungan kerja mempunyai nilai positif sehingga dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya apabila lingkungan kerja semakin baik akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Sedangkan beban kerja dan *burnout* mempunyai nilai koefisien regresi bernilai negatif sehingga dapat diketahui bahwa beban kerja dan *burnout* mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya apa beban kerja dan *burnout* semakin tinggi akan dapat menurunkan kinerja pegawai.

Dari hasil uji t dengan maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel, yang berarti bahwa ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, karena nilai t hitung > t tabel (5,540 > 2,006). Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: “Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I” terbukti kebenarannya. Dalam penelitian ini lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Faizal Akbar (2022); Rinanda, Sri Ayu (2022); Rahma, Aqiela Fadia (2022); Latif, Abdul Halid (2021); dan Mu’Arid dan Setiawan (2021) yang menerangkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja baik lingkungan fisik maupun non fisik akan memberikan kenyamanan bagi pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan lebih baik apabila didukung dengan kondisi lingkungan yang memadai. Untuk itu dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan pemberian lingkungan baik secara fisik seperti kondisi ruang kerja yang nyaman, tidak panas, dilengkapi dengan fasilitas pendukung pekerjaan yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman serta hubungan dengan semua pihak terjalin baik dan kerja sama dengan teman kerja yang terjalin baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerjanya.

b. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskemas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dengan nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,993 > 2,006$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskemas Cilacap Selatan I" dapat terbukti kebenarannya. Dalam penelitian ini terbukti bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Asriani, Dian (2018); Najib, M. Yusrin (2020); Darojati, Ma'rifatu (2018); Rahma, Aqiela Fadia (2022); Latif, Abdul Halid (2021); Shinta dan Laily (2020); Sutisnawati dan Syahroni (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dikarenakan adanya tuntutan target pekerjaan baik kualitas pekerjaan yang harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, waktu penyelesaian pekerjaan yang harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, beban kerja yang berlebihan, serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai akan dapat menjadikan hal negative bagi kinerja pegawai. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dalam pemberian beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan pegawai sehingga pegawai dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan bidang keahliannya, tidak telalu memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada pegawai.

c. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskemas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dengan nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,131 < -2,006$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a . Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Diduga *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskemas Cilacap Selatan I" dapat terbukti kebenarannya. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama, Faizal Akbar (2022); Rinanda, Sri Ayu (2022); Rahma, Aqiela Fadia (2022); Latif, Abdul Halid (2021); Mu'Arif dan Setiawan (2021); dan Shinta dan Laily (2020) yang menerangkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlunya memperhatikan tingkat *burnout* yang mungkin terjadi pada karyawan, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan refreshing bagi karyawan, memberikan layanan konseling, memberikan kegiatan siraman rohani secara berkala, serta kegiatan outbond dan *family gathering* yang dapat meningkatkan hubungan kekeluargaan antar pegawai dan memberikan hiburan bagi pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,540 > 2,006$) dan p -value lebih kecil dari $0,050$ ($0,000 < 0,050$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dari nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,993 < -2,006$) dan p -value lebih kecil dari $0,050$ ($0,013 < 0,050$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dari nilai $-t$ hitung $< -t$ tabel ($-2,131 < -2,006$) dan p -value lebih kecil dari $0,050$ ($0,038 < 0,050$), berarti H_0 ditolak dan menerima H_a .
4. Lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Cilacap Selatan I, hal ini terbukti dari nilai F hitung $> F$ tabel ($180,198 > 2,79$) dan p -value lebih kecil dari $0,050$ ($0,000 < 0,050$) H_0 ditolak dan menerima H_a .

SARAN

Saran yang direkomendasikan diantaranya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya dukungan pemberian lingkungan baik secara fisik seperti kondisi ruang kerja yang nyaman, tidak panas, dilengkapi dengan fasilitas pendukung pekerjaan yang memadai, dan suasana kerja yang nyaman serta hubungan dengan semua pihak terjalin baik dan kerja sama dengan teman kerja yang terjalin baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai di tempat kerjanya. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dalam pemberian beban kerja disesuaikan dengan kemampuan dan keterbatasan pegawai sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya dan bidang keahliannya, tidak telalu memberikan beban pekerjaan yang berlebihan kepada karyawan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai perlunya memperhatikan tingkat *burnout* yang mungkin terjadi pada pegawai, upaya ini dapat dilakukan dengan memberikan refreshing bagi pegawai, memberikan layanan konseling, memberikan kegiatan siraman rohani secara berkala, serta kegiatan outbond dan family gathering yang dapat meningkatkan hubungan kekeluargaan antar pegawai dan memberikan hiburan bagi pegawai. Mengingat dalam penelitian ini terbatas pada pegawai yang ada di Puskesmas Cilacap Selatan I, untuk itu bagi penelitian yang akan datang dapat meneliti permasalahan terkait dengan variabel-variabel yang sama dalam penelitian ini dengan responden yang lebih luas tidak hanya terbatas pada responden pegawai saja atau dapat meneliti obyek yang lebih luas tidak terbatas hanya di satu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Arikunto. 2017. Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan. Rineka Cipta, Jakarta.
- Asriani, Dian. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar. Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 2011. Statistik Induktif, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Darojati, Ma'rifatu. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rsud

- Gambiran Kota Kediri. Skripsi. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.
- Djoko Purwanto. 2012. Komunikasi Bisnis, Jakarta, Erlangga.
- Gery Desler. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2, Jakarta., PT. Prehallindo.
- Gibson James, dan Donetly JR.. 2011. Perilaku Struktur (diterjemahkan oleh: Ninik Adiarni), Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati, Damodar, 2015, Ekonometrika Dasar, Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (YKPN), Yogyakarta.
- Imam Ghozali. 2014. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Diponegoro University Press, Semarang.
- Indriantoro, N. dan B. Supomo. 2012. Metode Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Bisnis Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta. Yogyakarta
- Krietner R dan Angelo Kinicki. 2015. Perilaku Organisasi, Yogyakarta: Salemba Empat.
- Latif, Abdul Halid. 2021. Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Bumi Massenrempulu Kabupaten Enrekang Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. Skripsi, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Uin Alauddin Makassar.
- Luthans, Fred. 2015. Organizational Behaviour, New York, Me Graw Hill, Inc.
- Malayu SP., Hasibuan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mu'Arif dan Setiawan. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Burnout Terhadap Kinerja Pekerja Dan Pemilik Bisnis Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Kota Jambi. *e-Proceeding of Management* : Vol.8, No.5 Oktober 2021, hal. 6321- 6334, ISSN : 2355-9357.
- Najib, M. Yusrin. 2020. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Pada UMKM Makmur Pandaan Pasuruan. Skripsi Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Panggaben, Mutiara S. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Pratama, Faizal Akbar. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Burnout, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Purbayu Budi Santosa. 2015. Analisis Statistik dengan MS Exel dan SPSS. Andi Offset Yogyakarta.
- Rahma, Aqiela Fadia. 2022. Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Pantja Putra Mashindo. Skripsi, Program Sarjana Fakultas Ekonomi, Universitas Darma Persada, Jakarta.
- Rinanda, Sri Ayu. 2022. Analisis Burnout Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Bisnis Islam (Studi Pada Karyawan Security Outsourcing Di PT PKSS Lampung). Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Shinta dan Laily. 2020. Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* e-ISSN: 2461-0593
- Stephen P. Robbins, 2011, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, 2019, Metode Penelitian Bisnis, Alfaneta, Bandung.

Sutisnawati dan Syahroni.2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmu Magister Manajemen*, Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Komputer Indonesia.