



PENGARUH BEBAN KERJA DAN SELF EFFICACY TERHADAP KINERJA DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA TENAGA KESEHATAN DI RS ISLAM FAISAL MAKASSAR

Reni Angriani¹, Eka Suhartini²,
^{1,2}UIN Alauddin Makassar

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh Beban kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah beban kerja dan self efficacy sebagai variabel independent, kinerja sebagai variabel dependen, dan burnout sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data dalam penelitian ini berumber dari data primer, yang mana metode dalam pengumpulan data adalah menggunakan metode wawancara dan kuesioner yang disebarkan kepada seluruh perawat Rumah Sakit Islam faisal Makassar. Adapun jumlah sampel yang digunakan sebanyak 110 sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu menggunakan program computer Microsoft Excel dan Statistical Product anda Service Solution (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi burnout, self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi burnout.

Kata kunci: Beban Kerja, Self Efficacy, Kinerja dan Burnout

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of workload and self-efficacy on performance with burnout as an intervening variable in health workers at the Islamic Faisal Hospital, Makassar. In this research, the variables used are workload and self-efficacy as independent variables, performance as the dependent variable, and burnout as the mediating variable. This research is quantitative research. The data source in this research comes from primary data, where the method for collecting data is using interviews and questionnaires which are distributed to all



nurses at the Faisal Islamic Hospital in Makassar. The number of samples used was 110 samples. The data analysis technique in this research is using the Microsoft Excel computer program and your Statistical Product Service Solution (SPSS) version 26. The results of this research show that workload has a positive and significant effect on burnout, self-efficacy has a positive and significant effect on burnout, workload has an effect positive and significant effect on performance, self efficacy has a positive and significant effect on performance, workload has a positive and significant effect on performance mediated by burnout, self efficacy has a positive and significant effect on performance mediated by burnout.

Keywords: Workload, Self Efficacy, Performance and Burnout

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia memiliki kemampuan terpadu mulai dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh seorang individu. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Meskipun dalam suatu lembaga atau organisasi menggunakan peralatan yang canggih dan handal, namun tanpa adanya peran aktif SDM yang baik, peralatan tidak akan bekerja secara maksimal (Hasibuan,2010).

Penurunan kinerja perawat sangat mempengaruhi citra pelayanan suatu rumah sakit di masyarakat. Pelayanan keperawatan yang buruk menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan rumah sakit. Kemampuan dalam melaksanakan tugas merupakan unsur utama dalam menilai kinerja seseorang tetapi tanpa dukungan oleh suatu kemampuan dan keterampilan, maka tugas tidak akan terselesaikan (Kurniawan & Syah, 2020).

Hasil survey peneliti di RS Islam faisal Makassar terhadap beberapa kepala ruangan bagian keperawatan, diketahui bahwa semenjak adanya pandemi Covid-19 sudah tidak pernah diadakan pelatihan jika dibandingkan sebelum pandemi Covid-19 perawat lebih sering mengikuti pelatihan. Padahal dengan mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perawat dengan menambah kemampuan dan keterampilan dalam melayani pasien.

Faktor yang mempengaruhi belum optimalnya kinerja, salah satunya adalah tingginya beban kerja perawat. Karyawan yang memiliki beban kerja yang tinggi akan merasa bahwa kinerjanya kurang maksimal. Pekerjaan yang ditambahkan akan melimpah pada beban kerja karyawan. Hal ini menjadi masalah yang terkait dengan kinerja. Beban kerja pada karyawan didasarkan pada kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan target yang akan dicapai. (Silaban et al., 2021). Pada RSI Faisal perawat mengeluhkan tentang beban kerja yang semakin meningkat diakibatkan



karena perawat dituntut menangani dua sampai tiga orang pasien setiap shiftnya, jam kerja yang tinggi, Selain itu pergantian shift kerja dilakukan pada pagi, sore dan malam.

Selain beban kerja adapun faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan adalah self efficacy. Self efficacy memainkan peranan penting dalam mengoptimalkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Hal ini dikarenakan dengan adanya self efficacy dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasannya secara tepat waktu (Noviawati, 2016). Self Efficacy merupakan suatu keyakinan individu saat mereka melakukan suatu tugas spesifik. Di RSI Faisal sendiri, perawat yang baru bekerja merasa bahwa kompetensinya masih kurang dibanding dengan perawat yang sudah lama bekerja dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Tinggi rendahnya self efficacy akan berdampak pada kondisi burnout yang dialami seseorang. Efikasi diri yang tinggi akan membuat seseorang merasa mampu menyelesaikan tugas atau pekerjaan-pekerjaan yang berpotensi menimbulkan burnout. Namun sebaliknya efikasi diri yang rendah membuat seseorang cenderung menghindari tugas-rugas yang berat, mengurangi usahanya dalam pekerjaan, ragu terhadap dirinya sendiri, sehingga kesulitan dalam mengelola stress. Berdasarkan uraian di atas, maka dari itu penulis melakukan penelitian mengenai “ Pengaruh Beban Kerja dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan Di RS Islam Faisal Makassar”.

METODOLOGI

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel yang dalam penelitian ini berjumlah 110 perawat yang diambil dengan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan datanya menggunakan metode kuantitatif, dimana pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang disebarakan langsung dari sumber pertama atau tempat dilakukannya objek penelitian, wawancara dan observasi dengan melihat langsung dilapangan yang digunakan untuk menentukan factor layak yang didukung melalui wawancara dan kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS).

HASIL

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak. Seluruh item pertanyaan memiliki corrected-total correlation (r -hitung) $>$ r -tabel pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 98$.artinya seluruh item dalam penelitian ini



dinyatakan valid karena lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,198 maka seluruh item dalam pernyataan kuesioner ini dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas data dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha yakni suatu instrument dikatakan reliabel bila memiliki koefisien keandalan reabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas data dapat dilihat pada table berikut:

Tabel
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Beban Kerja	0,895	Reliabel
2.	<i>Self Efficacy</i>	0,844	Reliabel
3.	Kinerja	0,745	Reliabel
4.	<i>Burnout</i>	0,798	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.99693630
Most Extreme Differences	Absolute	.067

	Positive	.067
	Negative	-.043
Test Statistic		.067
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Besarnya nilai Kolmogorov Smirnov dalam penelitian ini adalah 0,200. Maka hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, karena nilai signifikan lebih dari 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas.

Tabel

Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja	.715	1.398
Self Efficacy	.719	1.391
Burnout	.707	1.414

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, dimana variabel beban kerja (X1) memiliki nilai tolerance yaitu $0,715 > 0,10$ dan nilai VIF $1,398 < 10$, variabel *self efficacy*



(X2) memiliki nilai tolerance $0,719 > 0,10$ dan VIF $1,391 < 10$, variabel burnout (Z) memiliki nilai tolerance $0,707 > 0,10$ dengan nilai VIF $1,414 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel X1, X2, dan Z tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat digunakan metode Uji Glejser.

Tabel

Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.498	1.604		.934	.352
	Beban Kerja	.028	.018	.180	1.587	.115
	Self Efficacy	-.020	.039	-.059	-.523	.602
	Burnout	-.007	.023	-.032	-.281	.779

a. Dependent Variable: Abs_Res2

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan table diatas dapat diketahui nilai signifikansi beban kerja sebesar 0,115 dan self efficacy sebesar 0,602 karena nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat disimpulkan dalam model regresi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

1. Analisis Jalur (Path)

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai Standarized coefficient diketahui pengaruh langsung beban kerja (X1) terhadap kinerja melalui *Burnout* sebesar 0,251, sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja melalui *Burnout* adalah perkalian beta nilai X1 dan beta Y yaitu $0,308 \times 0,230 =$

0,070. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa 0,251 (pengaruh langsung) > 0,070 (pengaruh tidak langsung) artinya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui burnout sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RS Islam faisal Makassar.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari nilai *Standardized coefficient* beta diketahui *self efficacy* (X2) terhadap kinerja melalui burnout sebesar 0,216 sedangkan pengaruh tidak langsung *self efficacy* terhadap kinerja melalui *burnout* adalah perkalian beta nilai X2 dan beta Y yaitu $0,424 \times 0,230 = 0,097$. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa 0,216 (pengaruh langsung) > 0,097 (pengaruh tidak langsung) artinya *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja melalui *burnout* sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RS Islam Faisal Makassar.

2. Persamaan Regresi

a. Persamaan 1

Tabel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.555	6.433		2.573	.011
Beban Kerja	.247	.070	.322	3.536	.001
Self Efficacy	.530	.153	.314	3.451	.001

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber : Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan table di atas maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Z = 16,555 + 0,322X_1 + 0,314X_2$$

- a) Nilai konstanta diatas sebesar 16.555 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Z nya adalah 16.555.



- b) Variabel beban kerja nilai koefisien regresi = 0,322 artinya apabila variabel beban kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka burnout juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,322.
- c) Koefisien regresi (b2)= 0,314 artinya apabila variabel *self efficacy* mengalami peningkatan 1 satuan, maka burnout juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,314.

Berdasarkan hasil analisis regresi persamaan atau model 1 dapat dilihat bahwa variabel beban kerja memiliki nilai koefisien 0,322 bernilai positif yang artinya beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* dan *self efficacy* memiliki nilai koefisien 0,314 yang artinya *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

1) Koefisien Korelasi (R)

Tabel

Analisis Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.380	2.45243

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan table di atas diketahui bahwa besarnya hubungan antara beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,626 hal ini menunjukkan hubungan dengan kategori kuat.

2) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen.berikut hasil uji koefisien determinasi R² dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.626 ^a	.392	.380	2.45243

a. Predictors: (Constant), Self Efficacy, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari table diketahui bahwa R Square sebesar 0,392 hal ini berarti bahwa 39,2% menunjukkan bahwa kinerja memiliki kontribusi pada variabel beban kerja dan *self efficacy* sisanya sebesar 60,8% dikontribusikan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji t

Uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variabel dependen. Adapun hasil yang telah diolah oleh peneliti adalah sebagai berikut:

Tabel

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.555	6.433		2.573	.011
	Beban Kerja	.247	.070	.322	3.536	.001

Self Efficacy	.530	.153	.314	3.451	.001
---------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Hasil Olah SPSS,2023

Berdasarkan hasil uji pada table diatas yaitu uji t (parsial) menunjukkan:

1. Nilai signifikan beban kerja (X) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dengan arah positif dilihat dari nilai B sebesar 0,247 dengan demikian H1 yang berbunyi: beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout diterima.
2. Nilai signifikan self efficacy (X2) adalah sebesar $0,001 < 0,05$ dengan arah positif dilihat dari nilai B sebesar 0,530 dengan demikian H2 yang berbunyi :self efficacy diduga berpengaruh negative dan signifikan terhadap burnout ditolak.

b. Persamaan II

Tabel
Persamaan Regresi II

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize	t	Sig.
		B	Std. Error	d Coefficients		
1	(Constant)	26.305	2.636		9.978	.000
	Beban Kerja	.082	.029	.244	2.793	.006
	Self Efficacy	.266	.064	.362	4.142	.000
	Burnout	.087	.038	.198	2.251	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Olah SPSS,2023



Berdasarkan table diatas maka persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = 26,305 + 0,244X_1 + 0,362 X_2 + 0,198 Z$$

- a) Nilai konstanta diatas sebesar 26,305 yang artinya apabila seluruh variabel X nilainya 0, maka nilai Y nya adalah 26,305.
- b) Variabel beban kerja dengan koefisien regresi = 0,244 artinya apabila variabel beban kerja mengalami kenaikan 1% maka kinerja menurun sebesar 0,244.
- c) Variabel self efficacy dengan koefisien regresi = 0,362 artinya apabila variabel self efficacy mengalami kenaikan 1% maka kinerja meningkat sebesar 0,362.
- d) Variabel burnout dengan koefisien regresi 0,198 artinya apabila variabel burnout mengalami kenaikan 1% maka kinerja menurun sebesar 0,198.

1) Koefisien Korelasi (R)

Tabel

Koefisien Korelasi (R)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.403	2.40712

a. Predictors: (Constant), Burnout, Self Efficacy, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa besarnya hubungan antar burnout, beban kerja dan *self efficacy* terhadap kinerja yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,648 hal ini menunjukkan hubungan dengan kategori kuat.

2) Uji koefisien Determinasi (R²)

koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Berikut hasil uji koefisien determinasi R² dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.648 ^a	.419	.403	2.40712

a. Predictors: (Constant), Burnout, Self Efficacy, Beban Kerja

Sumber: Hasil Olah SPSS, 2023

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Dari table diketahui bahwa R Square sebesar 0,419 hal ini berarti bahwa 41,9% yang menunjukkan bahwa kinerja memiliki kontribusi pada variabel beban kerja, *self efficacy*, dan *burnout* sisanya sebesar 58,1% dikontribusikan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

3) Uji t

Tabel

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	26.305	2.636		9.978	.000
	Beban Kerja	.082	.029	.244	2.793	.006
	Self Efficacy	.266	.064	.362	4.142	.000
	Burnout	.087	.038	.198	2.251	.026



a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2023

Berdasarkan table diatas diperoleh hasil:

- a) Beban kerja (X1) memiliki sig 0,006 < 0,05 dengan arah yang positif dilihat dari nilai B sebesar 0,082 dengan demikian H3 berbunyi: beban kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di terima.
 - b) Self efficacy (X2) memiliki sig 0,000 < 0,05 dengan arah yang positif dilihat dari B sebesar 0,266 dengan demikian H4 berbunyi: *self efficacy* diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja di terima.
- Burnout (Z) memiliki sig 0,026 < 0,05 dengan arah yang positif dilihat dari nilai B 0,087 dengan demikian H5 berbunyi: burnout diduga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja di tolak.

3. Uji Hipotesis

a. Sobel tes

$$t \text{ hitung} = \frac{a_1 b}{\sqrt{(b)^2 (s_{a_1})^2 + (a_1)^2 (s_b)^2 + (s_{a_1})^2 (s_b)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,247 \times 0,087}{\sqrt{0,087^2 (0,070)^2 + (0,247)^2 (0,038)^2 + (0,070)^2 (0,038)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,021489}{\sqrt{(0,0000370881) + (0,000088096996) + (0,0000070756)}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,021489}{\sqrt{0,000132260696}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,021489}{0,011500}$$

$$t \text{ hitung} = 1,8686 \quad t \text{ tabel} = 1,6580$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t hitung 1,8686 lebih besar dari nilai t tabel 1,6580, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja melalui burnout berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis (H6) diterima.

$$t \text{ hitung} = \frac{a_1 b}{\sqrt{(b)^2 (s_{a_1})^2 + (a_1)^2 (s_b)^2 + (s_{a_1})^2 (s_b)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,530 \times 0,087}{\sqrt{(0,087)^2 (0,153)^2 + (0,530)^2 (0,038)^2 + (0,153)^2 (0,038)^2}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,04611}{\sqrt{(0,0001771822) + (0,0004056196) + (0,000033802596)}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,046111}{\sqrt{0,0006166049}}$$

$$t \text{ hitung} = \frac{0,046111}{\sqrt{0,0006166049}}$$

$$t \text{ hitung} = 1,8570 \quad t \text{ tabel} = 1,6580$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, nilai t hitung 1,8570 lebih besar dari nilai tabel 1,6580, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *self efficacy* melalui *burnout* berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis diterima.

DISKUSI

Pengaruh beban kerja terhadap burnout pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikan beban kerja 0,001 adalah dengan arah yang positif dilihat dari nilai B 0,247 sebesar dengan demikian beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout di RS islam faisal Makassar. Berdasarkan hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa rata-rata responden memberi tanggapan sangat setuju terhadap pernyataan mengenai beban kerja yang menandakan bahwa mayoritas perawat mengalami beban kerja yang berlebihan, dimana akan menimbulkan sifat perawat yang merasa tidak mampu kembali bekerja karena tekanan kerja, dan akan timbul perasaan tertekan karena beban pekerjaan yang diterima sehingga merasa tidak mampu bekerja dengan baik, terkadang merasa gagal dalam menyelesaikan pekerjaan yang akan menimbulkan sikap *burnout* dari perawat.



Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout* pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Nilai signifikan *self efficacy* adalah 0,001 dengan arah positif dilihat dari nilai B sebesar 0,530 dengan demikian H2 yang berbunyi pengaruh: *self efficacy* diduga berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap *burnout* di tolak. Artinya *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dari hasil analisis data menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya sebagian besar perawat merasa bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun dilihat dari pernyataan yang diberikan masih ada perawat merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tanggung jawabnya terutama pada perawat yang masih terbilang baru. Apabila *self efficacy* meningkat maka *burnout* akan turun sebaliknya apabila *self efficacy* menurun maka *burnout* akan meningkat.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikan beban kerja adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dengan arah yang positif dilihat dari nilai B sebesar 0,082 dengan demikian beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di RS Islam Faisal Makassar. Beban kerja yang berlebihan sering menjadi masalah bagi perawat dan dapat menurunkan kinerja mereka. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan ketika bekerja. Beban kerja yang berat dapat membuat tenaga kesehatan merasa tidak nyaman dan menjadi tidak betah ketika bekerja. Berdasarkan jawaban kuesioner yang diberikan oleh responden peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa perawat di RS Islam Faisal memiliki beban kerja dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai sebagaimana mestinya, memiliki jadwal shift yang padat dengan waktu istirahat yang kurang.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat bahwa nilai signifikan *self efficacy* adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dengan arah yang positif dilihat dari nilai B sebesar 0,266 dengan demikian *self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja di RS Islam Faisal Makassar. Dari deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri perawat maka kinerja mereka akan semakin meningkat dimana dengan kepercayaan diri yang dimiliki perawat bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya. Perawat yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga



perawat akan lebih mudah dan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Nilai signifikan burnout adalah 0,026 dengan arah positif dilihat dari nilai B sebesar 0,087 dengan demikian H5 yang berbunyi pengaruh: *Burnout* diduga berpengaruh secara negative dan signifikan terhadap burnout di tolak. Artinya *Burnout* memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap *burnout*. Mengacu pada penelitian tersebut bahwa *burnout* berdampak positif terhadap kinerja, karena semakin rendah *burnout* maka kinerja pun akan menurun Sehingga dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya *burnout* maka akan menurunkan kinerja tenaga kesehatan. Perawat yang mengalami burnout dengan pekerjaannya akan mengakibatkan perawat merasa tertekan dan kelelahan saat menghadapi pekerjaannya, dan beberapa perawat merasa tidak percaya diri atas apa yang dikerjakan dan merasa kurang mendapat motivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung 1, 8686 lebih besar dari nilai t tabel 1,6580, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung beban kerja melalui burnout berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis diterima. Mengacu pada deskripsi data penelitian bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan RSI Faisal Makassar, bahwa kelelahan mampu memberikan pengaruh cukup besar sebagai variabel intervening, yaitu ada pengaruh yang bermakna antara beban kerja terhadap kinerja perawat melalui kelelahan kerja di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar yang dimana beban kerja berlebihan yang dimiliki perawat dapat memicu *burnout*, dimana kondisi ini akan dapat menurunkan kinerja perawat.

Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja melalui burnout sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t hitung 1, 8570 lebih besar dari nilai t tabel 1.6580, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *self efficacy* melalui *burnout* berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis diterima. *Self efficacy* sebagai salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja jika *Self efficacy* pada perawat tinggi membuat perawat lebih aktif bekerja, berupaya keras, mampu mengatasi situasi kerja yang sulit dan semakin kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, *self efficacy* juga akan berdampak pada kinerja dan *burnout*, artinya semakin tinggi *self efficacy*



perawat, maka akan semakin rendah tingkat *burnout*, sebaliknya semakin rendah *self efficacy* karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat burnout pada perawat, dan hal ini berdampak pada kinerja perawat Rumah Sakit Islam Faisal Makassar.

REFERENSI

- Ardanti, D. M., & Rahardja, E. (2017). Pengaruh Pelatihan, Efikasi Diri dan Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Patra Semarang Hotel & Convention. *Diponegoro Journal Of Management*, 6(3), 1-11.
- Ardi, V.T.P., Astuti, E.S. & Sulisty, M.C.W. (2017). Pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee engagement* dan kinerja karyawan: Studi pada karyawan PT Telekomunikasi Indonesia Regional V Surabaya.
- Astianto, A. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, 3(7), 1-17.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Gorji, M. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employees' Performance. International Journal of Social Science and Humanity*, 1(4), 243-246.
- Hera, Rasyidin, Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1. Hal.119-136.
- Kemenag. (2018). Kementrian Agama RI. 07 Desember. <https://kemenag.go.id/>
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, & Saleh, C. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember KLINIK). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 10(3), 329-342
- Lailani, F. Rifayani, H., Paramita, M. (2014). Burnout Pada Perawat Ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial di Rumah Sakit "XYZ" di Surakarta. *Talenta Psikologi*.
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1)



- Noviawati, D.R. (2016). Pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening: Studi pada karyawan divisi *finance* dan divisi *human resource* PT. Coca-Cola Distribution Indonesia. Retrieved from Universitas Negeri Surabaya.
- Purnaditya, R. R., & Rohman, A. (2015). Pengaruh Pemahaman Pajak, Kualitas Pelayanan dan Sanksi Pajak Terhadap Kepatuhan Pajak (Studi Empiris Pada WP OP yang Melakukan Kegiatan Usaha di KPP Pratama Semarang Candisari). *Diponegoro Journal of Accounting*, 4, 1-11.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pergawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185-199.
- Silaban, R. L., Handaru, A. W., & Saptono, A. (2021). *Effect of Workload, Competency, and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294-311.
- Siswanto, S., Supriyanto, A. S., Ni'mah, U., Asnawi, N., & Wekke, I. S. (2019). *Does a workload influence the performance of bank employees? Management Science Letters*, 9(5), 639-650.
- Soegoto, H. S., & Dhelvia, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai PT BCA Finance. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Unikom*, 1-15.
- Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan MixMethod*. Depok: Rajawali Pers.
- Suhartini, E., & Anisa, N. (2017). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Daerah Labuang Baji Makassar. *Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spiritual, Kinerja*, 4(October), 1-18.
- Suhartini, E., & Nurnadjamuddin, M., Mapparenta, Suriyanti. 2023. *Investigations of Work-Life Balance and Stress for Working Women in the Indonesian Banking Sector. Global Business and Finance Review*, 2023, 28(6), pp. 159-169
- Suhartini, E., & Dewi, I.K. 2024. Perbaikan Manajemen, Legalitas, dan Pembuatan Pewarna Alami melalui Inovasi Mesin Standing Mixer menuju Transformasi Sarung Tenun Pesona Nirwana Baubau. *Jurnal Pengabdian Kesejahteraan*



- Masyarakat Berkemajuan 1.1 (2024)
- Suhartini, E., & Nurariansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Selatan. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 2(2).
- Taty, S., Musseng, A., Suhartini, E., & Possumah, B. T. (2018). The effect of leadership style on job satisfaction: A case study analysis on KIMA Company in Makassar Industrial area, Indonesia. *Journal of Engineering and Applied Sciences*, 13(13), 4976–4980.
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). *The Influence Of Workload And Workplace Of The Perfomance Of An Employee Of PT. Sabar Ganda Manado. Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580.
- Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel *Work Family Conflict* Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597.