

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS PADA RUMAH SAKIT SINAR HUSNI MEDAN

¹Agustin Megawati Sirait*, ²Santi Rizki²,

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Potensi Utama Medan

Jl. KL. Yos Sudarso Km. 6,5 No. 3-A Tanjung Mulia Kec. Medan Deli, Kota Medan, 20241

e-mail: agustinsirait06@gmail.com¹, santirizky11@gmail.com²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja, beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tehnik pengambilan data kuesioner, observasi dan wawancara. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 131 responden. Penarikan jumlah sampel menggunakan tehnik sampel jenuh. Pengelolaan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yaitu sebesar $t_{hitung} = 2,010 > t_{tabel} = 1,654$, maka lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada Beban kerja diperoleh nilai $t_{hitung} = 2,071 > t_{tabel} = 1,654$, maka Beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada *burnout* diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,321 > t_{tabel} = 1,654$, Maka *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan nilai $f_{hitung} = 9,941$ sedangkan nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 127$ diperoleh nilai $f_{tabel} = 2,29$. Dari hasil tersebut diketahui $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $9,941 > 2,29$. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, Beban kerja dan *burnout* secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga medis dirumah sakit sinar husni medan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Beban Kerja, *Burnout* dan Kinerja Tenaga Medis

Abstract

This research aims to determine the influence of the work environment, workload and burnout on employee performance. This research uses quantitative methods with questionnaire, observation and interview data collection techniques. The number of samples in this research was 131 respondents. Drawing the number of samples using the saturated sampling technique. Data management uses SPSS version 25 software. Based on research, it shows that the work environment is $t_{count} = 2.010 > t_{table} = 1.654$, so the work environment partially has a significant effect on employee performance. For workload, the value obtained is $t_{count} = 2.071 > t_{table} = 1.654$, so workload partially has a significant effect on employee performance. For burnout, the t_{count} value is $4.321 > t_{table} = 1.654$. So burnout partially has a significant effect on employee performance. Based on the f_{count} value = 9.941, while the f_{table} value at $\alpha = 0.05$ with $n = 127$, the f_{table} value = 2.29. From these results it is known that $f_{count} > f_{table}$, namely $9.941 > 2.29$. So it can be concluded that the work environment, workload and burnout together have a significant effect on the performance of medical personnel at the Sinar Husni Medan Hospital.

Keywords: Work Environment, Workload, Burnout and Performance of Medical Personnel



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



1 Pendahuluan

Rumah sakit sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Menurut Undang-Undang RI No.44 tahun 2009, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

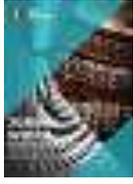
Pembangunan kesehatan adalah bagian dari pembangunan nasional yang bertujuan meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Pembangunan kesehatan tersebut merupakan upaya seluruh potensi bangsa Indonesia, baik masyarakat, swasta maupun pemerintah. Peningkatan pembangunan kesehatan di Kab. Deli Serdang khususnya di Rumah Sakit Umum Sinar Husni yaitu di tandai dengan diminati, terpercaya, dan terpilih dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Sehingga rumah sakit sinar husni harus memperhatikan kinerja seluruh pelayan kesehatannya.

Kinerja adalah hasil dari kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi dari berbagai faktor dalam mencapai tujuan organisasi tertentu dalam setiap periodenya. Menurut Lestari & Afifah (2020) Kinerja merupakan serangkaian kegiatan sebagai suatu proses yang dilakukan oleh karyawan dalam usahanya mencapai hasil sesuai yang telah ditetapkan. Jika kinerja bisa dikelola dengan sebaik mungkin, oleh karena itu keberhasilan akan pada pencapaiann suatu perusahaan.

Menurut (Fitriano et al., 2020) kinerja merupakan pencapaian kerja seseorang atau sekelompok orang pada organisasi yang disesuaikan dengan tanggung jawab masing-masing dan wewenang yang dimiliki dengan legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Kinerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas organisasi. Di sisi lain, kinerja yang buruk dapat mengakibatkan kerugian finansial, penurunan reputasi, dan bahkan kegagalan organisasi. Menurut (Hartono & Siagian, 2020) kinerja karyawan ialah arti lain dari performance yang dimaksud hasil kerja karyawan dibuktikan secara konkrit dengan menyuluruh didalam suatu perusahaan dan bisa menjadi penilaian. Rumah Sakit Umum Sinar Husni adalah Rumah Sakit swasta yang bertugas menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, serta pengabdian masyarakat. Rumah Sakit ini berdiri pada lokasi strategis diantara wilayah kab. Deli Serdang dan Kota Medan. Berdasarkan hasil observasi dilakukan, kinerja Rumah Sakit Umum Sinar Husni dapat diketahui bahwa kinerjanya belum maksimal, hal ini dapat dilihat berdasarkan tabel berikut:

No	Tahun	Sikap Kerja	Kinerja Pelayanan	Mutu Pelayanan	Uraian Tugas
1	2019	80,5 %	81,3 %	79,8 %	80,4 %
2	2020	78,1 %	77,9 %	78,1 %	78,4 %
3	2021	76,4 %	75,9 %	75,8 %	77,3 %





4	2022	74,5 %	73,3 %	74,0 %	71,9 %
5	2023	70,8 %	71,2 %	69,9 %	68,9 %

Sumber : RS Sinar Husni Medan

Tabel 1.1
Hasil Kinerja Karyawan 2019-2023

Pada tabel 1.1 diatas hasil kinerja karyawan permasalahan dalam 5 tahun terakhir masih ditemukan kurang maksimal , menurut data diatas bahwasannya kinerja tenaga medis Rumah Sakit Sinar Husni Medan mengalami penurunan setiap tahunnya, diketahui bahwa tahun 2019 sikap kerja 80,5%, tahun 2020 rata-rata sikap kerja sebesar 78,1% , tahun 2021 rata-rata sikap kerja sebesar 76,4%, tahun 2022 rata-rata sikap kerja sebesar 74,5%, dan tahun 2023 rata-rata sikap kerja sebesar 70,8%. Hal tersebut disebabkan adanya lingkungan kerja yang kurang kondusif sehingga membuat tenaga medis menjadi kurang konsentrasi dan fokus dalam menjalankan tugasnya, Beban kerja yang membuat tenaga medis merasa tertekan dan kurang nyaman dalam bekerja serta Burnout atau kelelahan secara fisik dan emosional sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada kinerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Budiasa (2021;39), lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja. Lingkungan kerja Baik berbentuk fisik atau non fisik, Lingkungan fisik yang baik dapat meningkatkan produktivitas, kesehatan, dan kesejahteraan karyawan.

Beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Menurut Fransiska & Tupti (2020). Menurut (Nurhasanah et al., 2022) beban kerja adalah sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus dikerjakan dengan aturan waktu yang telah diberikan, dimana tugas atau kegiatan tersebut harus terselesaikan tepat pada waktunya.

Burnout merupakan kondisi emosional dimana karyawan merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Pines (dalam Christiana, 2020) *Burnout* tidak hanya kelelahan secara emosional, *burnout* juga dialami oleh kinerja karyawan sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental , karena itu saling berkaitan apabila stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Lingkungan Kerja Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Rumah Sakit Sinar Husni Medan**”

2 Tinjauan Literatur

A. Pengertian Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Menurut Lilyana (2021) kinerja seorang karyawan adalah hasil kerja yang dicapainya dengan melakukan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya





2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mathis & Jackson, 2012) dalam (Kurniawan et al., 2021) dan (Mangkunegara, 2010) dalam (Setiawan et al., 2022), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. ketepatan waktu
4. kehadiran
5. kemampuan bekerja sama
6. tanggung jawab

B. Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi dan faktor-faktor yang memengaruhi pengalaman dan kondisi kerja di tempat kerja. Hal ini berkaitan dengan berbagai elemen, baik fisik maupun non fisik, yang memengaruhi kesejahteraan, produktivitas, dan kepuasan karyawan.

Menurut (Effendy & Fitria, 2019:50), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Interaksi dengan Mentor atau Pembimbingan atasan mampu memiliki kesempatan besar untuk dapat belajar dan mengembangkan karir, Mentor dapat memberikan umpan balik, arahan dan dukungan untuk pertumbuhan dan perkembangan karir

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Fachrezi & Khair (2020:111)

- a. Fasilitas
- b. Kebisingan
- c. Sirkulasi udara
- d. Hubungan kerja

C. Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu perusahaan. Beban kerja juga berkaitan dengan tanggung jawab yang harus dipegang karyawan didalam perusahaan.

Menurut Rohman & Ichsan (2021) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. proses untuk menetapkan jumlah kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, atau dengan kata lain analisis beban kerja bertujuan untuk menentukan berapa jumlah personalia dan berapa jumlah tanggung jawab atau beban

2) Indikator Beban Kerja

Menurut Budiassa (2021) indikator beban kerja sebagai berikut:

- a. Target yang harus dicapai





- b. Kondisi Pekerjaan
- c. Penggunaan waktukerja
- d. Standart pekerjaan

D. *Burnout*

1) Pengertian *Burnout*

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) burnout merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. Depresi menjadi ciri dari burnout yang sering terjadi, terutama pada saat tidak dapat mengontrol diri dari banyaknya beban pekerjaan yang harus diselesaikan.

2) Indikator *Burnout*

Menurut Baron & Greenberg dalam Chairina.R(2019:52)

- a. Kelelahan fisik
- b. Kelelahan emosional
- c. Kelelahan mental Harga diri yang rendah

3 Metode Penelitian

1) Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif Menurut (Sugiyono 2019), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian berdasarkan *filosofi positivism* digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data melalui instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang digunakan.

2) Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Seperti hasil wawancara, hasil observasi, dan data data mengenai informan. Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen

3) Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini Rumah Sakit Sinar Husni Medan yang bergerak di bidang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan upaya penyembuhan, pemulihan, peningkatan, pencegahan, pelayanan rujukan, serta pengabdian masyarakat. Rumah Sakit ini berdiri pada lokasi Jl Veteran Gg Utama Pasar V Helvetia Deli Serdang Dan penulis melakukan penelitian ini mulai pada Tanggal 30 Maret 2024 – September 2024

4) Populasi Dan Sampel

1) Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh jumlah tenaga medis pada Rumah Sakit Sinar Husni Medan sebanyak 131 orang.

2) Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Ghozali, 2018). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah





menggunakan sampel jenuh. Jumlah sampel yang diambil dari Rumah Sakit Sinar Husni Medan Adalah sebanyak 131 orang.

4 Hasil dan Pembahasan

A. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. dengan dasar pengambilan keputusan nilai $\text{sig} > 0.05$ (Ghozali 2016). yang dihasilkan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.52608188
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.047
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed)		.087 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

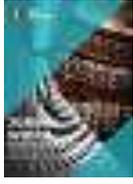
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.13 output SPSS diatas, diketahui bahwa nilai signifikan Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,087 lebih besar dari 0,05 maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov*, dapat disimpulkan bahwa data distribusi secara normal. Demikian asumsi atau pernyataan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen.





Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	10.584	4.472		2.367	.019		
Lingkungan Kerja	.281	.140	.161	2.010	.046	.993	1.007
Beban Kerja	.260	.126	.166	2.071	.040	.988	1.012
Burnout	.632	.146	.347	4.321	.000	.986	1.014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Output SPSS 25

- Berdasarkan pada tabel di atas, Dengan nilai tolerance >0,1 yaitu variabel lingkungan kerja 0,993 yang artinya $0,993 > 0,1$, dan variabel Beban kerja 0,988 yang artinya $0,988 > 0,1$, dan variabel Burnout 0,986 yang artinya $0,986 > 0,1$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian ini tidak terjadi multikolineritas.
- Dengan nilai VIF < 10 untuk variabel Lingkungan kerja $1.007 < 10$, Beban kerja $1.012 < 10$, dan Burnout $1.014 < 10$, artinya tidak terjadi multikolineritas dalam regresi sehingga data dikatakan dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

3) Uji Heterokedastisitas

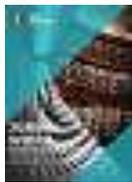
Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.080	2.864		.726	.469
	Lingkungan Kerja	-.083	.090	-.082	-.930	.354
	Beban Kerja	.113	.081	.124	1.406	.162
	Burnout	.052	.094	.049	.552	.582

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Output SPSS 25





Berdasarkan hasil output tabel uji glejser diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. pada variabel Lingkungan Kerja (X1) yaitu 0,354 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig > dari 0,05, kemudian variabel Beban Kerja (X2) yaitu 0,162 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig> 0,05, kemudian variabel *Burnout* (X3) yaitu 0,582 yang artinya bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dengan ketentuan Sig> 0,05. Kesimpulannya adalah setiap item pernyataan variabel tidak terjadi heteroskedastisitas dengan melihat uji glejser memenuhi ketentuan dari 0,05 maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

B. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.584	4.472		2.367	.019
	Lingkungan Kerja	.281	.140	.161	2.010	.046
	Beban Kerja	.260	.126	.166	2.071	.040
	Burnout	.632	.146	.347	4.321	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan sebagai berikut:

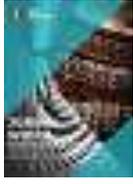
$$Y = 10,584 + 0,281 (X1) + 0,260 (X2) + 0,632 (X3) + e$$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) sebesar 10,584 menunjukkan bahwa jika variable Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2) dan Burnout (X3) dalam keadaan konstan maka Kinerja Tenaga Medis (Y) akan dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 10,854
- 2) Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,281 menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Lingkungan Kerja maka akan berpengaruh terhadap Tenaga Kerja Medis sebesar 2,81%
- 3) Beban Kerja (X2) sebesar 0,260 menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Beban Kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Tenaga Kerja Medis sebesar 2,60%
- 4) Burnout (X3) sebesar 0,632 menunjukkan bahwa variabel Burnout berpengaruh positif terhadap Retensi Perawat, artinya setiap terjadi peningkatan variabel Kompensasi maka akan berpengaruh terhadap peningkatan Tenaga Kerja Medis sebesar 6,32%
- 5) Berdasarkan nilai-nilai regresi untuk variabel bebas disimpulkan bahwa yang paling besar pengaruhnya Tenaga Kerja Medis adalah *Burnout* (X3) sebesar 6,32%. Berdasarkan



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



keterangan tersebut diketahui bahwa peningkatan tersebut diketahui bahwa peningkatan terhadap Tenaga Kerja Medis cenderung dipengaruhi oleh *Burnout*.

C. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.584	4.472		2.367	.019
	Lingkungan Kerja	.281	.140	.161	2.010	.046
	Beban Kerja	.260	.126	.166	2.071	.040
	Burnout	.632	.146	.347	4.321	.000

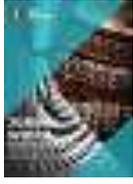
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Hasil uji t pada tabel diatas dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen = $131-4 = 127$. Nilai T_{tabel} untuk $n=127$ adalah 1,654. Dapat dilihat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 2,010 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen = $131-4 = 127$. Nilai T_{tabel} untuk $n=127$ adalah 1,654. Dapat dilihat pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 2,071 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan hasil pengujian yang dapat dilihat dari tabel diatas kriteria uji hipotesis diterima yaitu $T_{hitung} > T_{tabel}$ untuk itu, pengujian T pada tingkat sig 0,005, yaitu diketahui (n-k) yang mana "n" ialah jumlah responden dan "k" jumlah variable independen = $131-4 = 127$. Nilai T_{tabel} untuk $n=127$ adalah 1,654. Dapat dilihat pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $T_{hitung} 4,321 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.





2) Uji Simultan (uji f)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	625.400	3	208.467	9.941	.000 ^b
	Residual	2663.104	127	20.969		
	Total	3288.504	130			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Burnout, Lingkungan Kerja , Beban Kerja						

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9,941 sedangkan nilai pada ftabel pada $\alpha = 0,05$ dengan $n = 127$ diperoleh nilai 2,29 dari hasil yang diketahui yaitu $9,941 > 2,29$. Maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya bahwa lingkungan kerja (X1), beban kerja (X2), dan *burnout* (X3) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.436 ^a	.190	.171	4.579
a. Predictors: (Constant), Burnout, Lingkungan Kerja , Beban Kerja				

Sumber : Data diolah SPSS 25.0

Adjusted Square = 0,171 yang berarti 17,1% faktor- faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan oleh Lingkungan kerja, beban kerja, dan *burnout*. 82,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

D. Pembahasan

1) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $T_{hitung} 2.010 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,



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



maka dasar ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa HI diterima yang berarti secara parsial lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator lingkungan kerja, dimana lingkungan kerja akan meningkat sebesar 16,03% apabila peralatan kerja yang digunakan karyawan dalam kondisi baik dan mendukung, variabel lingkungan kerja naik sebesar 17,55% apabila kebisingan dilingkungan kerja tidak mengganggu konsentrasi dan produktivitas karyawan, dan variabel lingkungan kerja akan menurun sebesar 54,96% ketika karyawan memiliki hubungan kerja yang tidak baik dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Yani Dhyana Parashakti (2020) yang berjudul “Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi” hasil dari penelitian ini yaitu lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.

2) Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $T_{hitung} 2.071 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dasar ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti secara parsial beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator beban kerja, Dimana beban kerja akan meningkat sebesar 18,30% apabila karyawan memahami dengan jelas standard kualitas yang diharapkan oleh perusahaan, Variabel bebk kerja akan naik sebesar 28,24% apabila karyawan dapat mengatur jam kerja dengan efektif, dan variabel beban kerja akan menurun sebesar 43,51% ketika karyawan merasa tidak nyaman dengan sistem kerja saat ini.

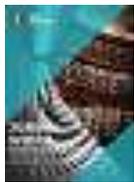
Hasil penelitian ini didukung oleh Hakman (2021) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19” hasil dari penelitian ini yaitu beban kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh secara signifikan dari beban kerja yang dirasakan terhadap kinerja, sehingga hipotesis yang dilakukan dapat diterima.

3) Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan mengenai pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa $T_{hitung} 4.321 > T_{tabel} 1,654$. Maka dasar ketentuan uji secara parsial burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dasar ketentuan uji secara parsial disimpulkan bahwa H3 diterima yang berarti secara parsial burnout mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari indikator burnout, Dimana burnout akan meningkat sebesar 16,79% apabila karyawan tidak cenderung membandingkan diri dengan orang lain serta tidak merasa insecure terhadap orang lain. variabel burnout akan meningkat sebesar 20,61% apabila karyawan tidak meragukan kemampuan diri





sendiri, dan variabel burnout akan menurun sebesar 49,61% ketika karyawan merasa sangat lelah secara emosional ketika setelah berkerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Ade Fauzi (2023) yang berjudul “Pengaruh burnout terhadap kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Kresek Kecamatan Kresek Kabupaten Tangerang tahun 2023” menyatakan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan *Burnout* terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji f diketahui bahwa nilai Fhitung sebesar 9.941 sedangkan nilai pada ftabel pada $\alpha=0,05$ dengan $n= 127$ diperoleh nilai 2,29 dari hasil yang diketahui Fhitung $> ftabel$, yaitu $9.941 > 2,29$. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Burnout secara Bersama sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Dhelta Alkana Iga Aulia dan Juni Trisnowati (2024) yang berjudul “Pengaruh lingkungan kerja, beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai di Cilacap Selatan I” menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, beban kerja dan burnout secara Bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di puskesmas cilacap Selatan I.

5 Kesimpulan

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap tenaga kerja medis Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.
2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Tenaga Kerja Medis Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.
3. Burnout berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Tenaga Kerja Medis Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.
4. Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Burnout secara simultan berpengaruh Terhadap Tenaga kerja Medis Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan maka selanjutnya peneliti memberikan saran agar kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait. Berikut merupakan saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti selanjutnya, Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian serupa hendaknya mengamati dan mengeksplorasi permasalahan tambahan yang mungkin mempengaruhi variabel kinerja pegawai diharapkan bagi penelitian selanjutnya dapat terbantu dengan penelitian ini sebagai bahan referensi atau kepustakaan dan Gambaran untuk melakukan penelitian dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam karya ilmiah.
2. Bagi Perusahaan





- 1) Lingkungan Kerja mempengaruhi tenaga kerja medis Di Rumah Sakit Sinar Husni Medan diharapkan lebih memperhatikan kondisi fasilitas kerja yang kurang memadai bagi karyawan seperti suhu ruangan yang nyaman untuk karyawan, juga perlu memperhatikan hubungan kerja dengan rekan kerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan maksimal dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan menjadi bersemangat dan nyaman untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja karyawan.
- 2) Beban Kerja saran bagi Rumah Sakit Sinar Husni Medan untuk mempertahankan dalam memperkerjakan karyawan sesuai dengan kemampuannya dan juga selalu memberikan feedback atas setiap pekerjaan yang telah dikerjakan pegawai, dan selanjutnya disarankan juga kepada perusahaan untuk memperhatikan beban kerja yang diberikan untuk pegawai sesuai dengan porsinya dan mengurangi target kerja yang berlebihan agar tidak memicu beban kerja pada karyawan dengan solusi pimpinan harus memberikan perhatian dan tugas pekerjaan yang merata kepada karyawannya. Dalam meminimalkan Beban kerja, perusahaan dapat meminimalisirnya dengan memperhatikan karyawan dalam menjalankan tanggung jawab yang diberikan. Dimana dapat memperhatikan terkait bagaimana karyawan menyelesaikan tanggung jawabnya, keberanian karyawan dalam menjalankan tanggung jawab, dan mengatasi berbagai kesalahan kerja. Jika hal ini dilakukan, maka akan meminimalisir Tingkat beban kerja yang tinggi.
- 3) Burnout Saran untuk Rumah Sakit Sinar Husni Medan adalah perusahaan disarankan untuk mempermudah pemberian izin cuti bagi karyawan. Selanjutnya perusahaan disarankan agar secara rutin memberikan bimbingan dan konseling dengan memanfaatkan departemen human resource and general affair (HRGA) sebagai penanggung jawab untuk pemberian motivasi serta solusi yang diberikan kepada karyawan.

Ucapan Terima Kasih

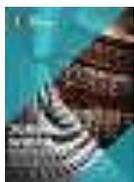
Saya Mengucapkan terima kasih kepada Universitas Potensi Utama yang telah menerima saya menjadi mahasiswa sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan saya sampai selesai. Saya Juga mengucapkan terima kasih kepada seluruh dosen yang mengajar di Universitas Potensi Utama yang telah bersedia membimbing dan mengajar saya sampai saya menggapai gelar sarjana. Dan Saya Juga berterima kasih kepada staff staff Universitas Potensi Utama yang telah bersedia memberi arahan dan segala informasi yang ada di Universitas Potensi Utama.

Referensi

- [1] (Ardhani et al., 2023)(2020), H. & R. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.
- [2] 2008, L. G. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 952–962
- [3] ((2020), 2020)(2020), H. & R. (2020). Bab Iii Metode Penelitian. Suparyanto Dan Rosad (2015, 5(3), 248–253.



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



- [4] Ardhani, G. D., Sylvia, V., & Sitio, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Grafindo Triutama Jakarta Selatan. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 237–250.
- [5] Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- [6] Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work Life Balance, Kesehatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Tirta Investama (Danone) Aqua Airmadidi the Influence of Work Life Balance, Occupational Health and Workload on Employee Job Satisfaction Pt. Tirta Investama. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4671–4680. Parashakti, R. D., & Putriawati. (2020). Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 1(3), 290–304. <https://doi.org/10.31933/jimt.v1i3.113>
- [7] Qonitatin Nisak, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- [8] Riard, P., & Fournet, J. (1989). Traitement D'Entretien De L'Ulcere Duodenal. *Medecine et Chirurgie Digestives*, 18(5), 271–273.
- [9] richard oliver (dalam Zeithml., dkk 2018). (2021). Stress Kerja Bagi Karyawan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2016, 2013–2015.
- [10] Sugiyono. (2020). Pengaruh Fasilitas Ruang Tunggu Terhadap Kenyamanan Penumpang di Bandar Udara Internasional Banyuwangi. *Jurnal Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan Yogyakarta.*, 6–22.
- [11] Sibuea, N. (2024). The Effects of Work Pressure, Workload, and Work Environment on Employees' Performance in Financial Services Industry. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 10132–10146.
- [12] Siburian, M. S., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2021). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Balige Sumatera Utara. *Productivity*, 2(5), 370–377. SSCN. (2018). *Kartu Informasi Akun Sistem Seleksi CASN 2018*. 0(20181009), 20181009.
- [13] Supriadi, Y. N., & Setiadi, I. K. (2023). Peran Mediasi Quality Of Work Life yang Dipengaruhi. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 3(1), 285–300. https://www.researchgate.net/publication/367332328_PERAN_MEDIASI_QUALITY_OF_WORK_LIFE_YANG_DIPENGARUHI_BURNOUT_TERHADAP_EMPLOYEE_ENGAGEMENT
- [14] Susanti, & Mardika, N. H. (2021). Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sat Nusapersada Tbk. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 3. https://ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_journal/article/view/3066
- [15] Wahyuni, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan generasi z di Bandar Lampung. *Journal on Education*, 4, 1–118. <http://repository.teknokrat.ac.id/5786/1/skripsi19411192.pdf>
- [16] Wewengkang, D. A. Y., Kojo, C., & Uhing, Y. (2021). Kinerja Pegawai Ditengah Pandemi COVID-19 Di UPTD Rumah Sakit Manembo-Nembo Tipe-C Bitung. *Jurnal EMBA*, 9(3), 242–251.





- [17] Sinica, A. P., Science, A. L., Stedmon, C. A., Markager, S., Bro, R., Fellman, J. B., Petrone, K. C., Grierson, P. F., D’Orazio, V., Traversa, A., Senesi, N., Lapierre, J. F., Frenette, J. J., Catalá, T. S., Mladenov, N., Echevarría, F., Reche, I., ... Qianheng, G. (2019). No Title. *Estuarine, Coastal and Shelf Science*, 2020(1), 473–484.

