

THE INFLUENCE OF BURNOUT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH JOB SATISFACTION AS A MEDIATION VARIABLE

PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Tri Rizki Apriliani

Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

E-mail: trizkiapriliani09@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Tri Rizki Apriliani

trizkiapriliani09@gmail.com

Key words:

**Burnout, job satisfaction,
employee performance**

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 863 - 875

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of burnout on employee performance, by considering employee satisfaction as a mediator. The methodological approach used was quantitative descriptive, with the Serang Regency Community and Village Empowerment Service as the research object and involving 40 respondents as the research sample. Survey data was obtained using an interval scale of 1-5 and then analyzed using Smart PLS version 4.0 software. The findings of this study imply that: 1) burnout has a negative effect on job satisfaction; 2) burnout has a negative effect on employee performance 3) job satisfaction has a positive effect on employee performance 4) burnout has a negative effect on employee performance through the mediation of job satisfaction.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
Koresponden Tri Rizki Apriliani <i>trizkiapriliani09@gmail.com</i> Kata kunci: Burnout, kepuasan kerja, kinerja pegawai Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER Hal: 863 - 875	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan kepuasan pegawai sebagai mediator. Pendekatan metodologi yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, dengan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang sebagai objek penelitian dan melibatkan 40 responden sebagai sampel penelitian. Data survei diperoleh melalui Skala interval 1-5 dan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS versi 4.0. Hasil temuan penelitian ini menyiratkan bahwa: 1) burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja; 2) burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai 3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai 4) <i>burnout</i> memiliki berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai melalui mediasi kepuasan kerja. <i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i>

PENDAHULUAN

Bagi suatu organisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting. Tidak mungkin suatu organisasi dapat terbentuk tanpa bantuan manusia, baik sebagai kontributor maupun pengelola. Pada kenyataannya, tidak jarang keberlangsungan suatu lembaga sangat bergantung pada pihak-pihak yang berkepentingan di dalamnya. Artinya maju atau mundurnya seorang pemberi kerja dapat dilihat dari kemampuan dan kinerja keseluruhan orang-orang yang ada di dalam korporasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikendalikan dan dikembangkan dengan baik agar organisasi atau perusahaan dapat bekerja secara efektif dan sukses (Hayati, 2018).

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah dengan membekali pegawai dengan kemampuan kerja yang baik. Di satu sisi, pekerjaan sangat penting untuk perkembangan dan peningkatan prestasi, sehingga dapat mencapai kehidupan yang produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Kinerja pegawai merupakan hasil akhir dari kualitas dan jumlah kerja yang dilakukan melalui cara pegawai dalam melaksanakan tugas dan penugasannya dengan baik. Pengaruh kinerja pegawai juga besar dalam kemajuan suatu perusahaan, jika suatu perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada seseorang dengan kemampuan orang tersebut, maka kinerja perusahaan tersebut sangat baik. (Kusumaningrum, 2016).

Untuk mewujudkan visi dan misi Pemerintah Daerah Kabupaten Serang, Kinerja dari Aparatur Sipil Negara berperan penting. Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral serta etika. Kinerja di pemerintah daerah yang ada di Kabupaten Serang dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi hal tersebut adalah burnout.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang merupakan salah satu perangkat daerah yang menunjang Pemerintahan Kabupaten Serang di bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang beralamat di Jalan Term.A Khotib, Serang Banten. Dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok, manajemen pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang berusaha untuk melibatkan seluruh pegawai dalam mendukung program pemerintah Kabupaten Serang. Jumlah pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang adalah sebanyak 43 orang pegawai yang terdiri dari 32 adalah PNS dan 11 Pegawai Kontrak yang bertugas untuk membantu PNS dalam melaksanakan tugas-tugas untuk menunjang Pemerintahan Kabupaten Serang pada Bidang Urusan Pemberdayaan Masyarakat dan Desa.

Berdasarkan observasi awal peneliti menemukan kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang, jika dilihat dari realisasi anggaran menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum maksimal, sehingga mengakibatkan realisasi belum mencapai 100%. Jumlah Anggaran yang dialokasikan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang Tahun Anggaran 2023 sebesar Rp.557.175.084.440,- dengan realisasi sebesar Rp.328.923.320.146,- atau hanya terserap 51 % dari pagu anggaran per 15 Desember 2023.

Hal yang menyebabkan realisasi tidak mencapai 100 % dikarenakan adanya beberapa kegiatan yang tidak terlaksana. Permasalahan yang menyebabkan realisasi tidak mencapai target anggaran adalah beberapa pegawai memiliki keluhan berupa tidak adanya kelonggaran dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Selain itu, beragamnya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab perangkat daerah ini juga menjadi masalah utama bagi kinerja pegawai pada organisasi tersebut. Beragamnya beban pekerjaan yang menjadi tanggung jawab Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. Tujuan tersebut adalah Mewujudkan 326 Desa Mandiri Di Kabupaten Serang. Terwujudnya kemandirian dan daya saing ekonomi masyarakat, untuk mengoptimalisasi penyerapan tenaga kerja dan penanggulangan kemiskinan. Terwujudnya Kabupaten Serang yang semakin maju, sejahtera, berkeadilan dan agamis. Untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi tersebut, kegiatan-kegiatan pendukung dilaksanakan dengan target yang sebagian besar meningkat dan harus dicapai di setiap tahunnya agar kinerja pegawai tercerminkan secara maksimal. Karena banyaknya beban pekerjaan dalam organisasi tersebut, sehingga menyebabkan adanya tumpang tindih dalam pembagian pekerjaan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang yang mengakibatkan beberapa pegawai mendapatkan beban kerja yang berat dan sebagiannya lagi mendapat beban kerja yang ringan.

Kepuasan juga termasuk salah satu faktor yang juga dapat meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Kabupaten Serang, yakni suatu indikasi

perasaan yang akan dimiliki oleh seorang pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut (Mardjuni, 2016). Selain itu berdasarkan observasi yang dilakukan dan beberapa artikel mengatakan bahwa pegawai merasa tidak puas dengan pekerjaannya dikarenakan beberapa faktor. Banyak pegawai yang bertahan dengan pekerjaan dikarenakan ketidaksesuaian pekerjaan yang ada dengan latar belakang yang dimiliki namun harus tetap bekerja karena tidak memiliki pilihan lain. Salah satu contoh ketidakpuasan kerja pada pegawai yaitu pada kepuasan gaji yang diterima. Adanya ketidakpuasan dalam bekerja akan berdampak pada kinerja pegawai yang tidak stabil. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberi kontribusi di bidang ilmu pengetahuan. Terkait dengan kinerja pegawai diinterpretasikan ke ruang lingkup pemerintahan. Dalam penelitian ini difokuskan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang.

1. Burnout

Kelelahan emosional (burnout) adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang pegawai, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang pegawai terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi. Burnout dianggap sebagai suatu proses yang digunakan untuk menunjukkan kondisi mal-adjustment dalam menghadapi stres kerja yang dialami oleh pekerja dalam bidang pelayanan. Selain itu, burnout sendiri menekankan terjadinya suatu perubahan motivasi dan hilangnya semangat yang dialami pegawai berkaitan dengan kekecewaan terhadap situasi pekerjaan. Pengertian stres berbeda dengan burnout. Burnout adalah jenis depresi dalam pekerjaan yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal itu tidak disebabkan oleh stres meskipun orang yang mengalami burnout juga merasakan stres. Burnout dipengaruhi oleh faktor individu dan faktor situasional. Faktor individu meliputi karakteristik individu, sikap terhadap pekerjaan dan karakteristik kepribadian. Faktor situasional meliputi jenis pekerjaan, karakteristik pekerjaan, dan karakteristik organisasi. Indikator burnout terdiri dari tiga elemen yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Hayati & Fitria, 2018).

2. Kinerja Pegawai

Sedarmayanti (2013, 259) mengatakan bahwa kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral etika. Indikator penelitian ini didasarkan pendapat Mathis dan Jackson (2011), yaitu: Kuantitas dari hasil, terkait dengan jumlah pekerjaan menurut uraian pekerjaan sesuai dengan hasil kerja yang diselesaikan. Kualitas dari hasil, terkait dengan kualitas hasil kerja yang diselesaikan sesuai

dengan standar kerja.. Ketepatan waktu dari hasil, terkait dengan waktu penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan. Kehadiran, terkait dengan kehadiran/keberadaan di tempat kerja. Kemampuan bekerjasama, terkait dengan kemampuan melakukan kerjasama dengan rekan kerja

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, Mardjuni (2016). Indikator-indikator yang akan dipakai untuk menentukan kepuasan kerja yaitu Menurut Hasibuan (2014:203) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain : Balas jasa yang adil dan layak, Penempatan yang sesuai dengan keahlian Berat-ringannya pekerjaan, Lingkungan pekerjaan, Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, Sikap pimpinan dalam memberdayakan pegawai, Sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif guna menguji hipotesis dengan menggunakan teori-teori yang sudah ada. Lokasi penelitian yang diangkat peneliti adalah bertempat di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Serang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Serang terdapat sekitar 43 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengambilan sampel jenuh dikarenakan populasi yang ada tidak terlalu banyak. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner. Sampel yang terkumpul sebanyak 40 responden. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini variabel independen, variabel dependen dan variabel mediasi. Variabel independen yaitu burnout, variabel dependen yaitu kinerja pegawai dan variabel mediasi yaitu kepuasan kerja. Data yang telah diperoleh di analisis menggunakan SmartPLS. Alasan penggunaan SmartPLS karena kerangka penelitian sudah terlihat lebih jelas letak variabel-variabel yang digunakan dan angka yang merupakan hasil pengolahan data sehingga mudah dalam menginterpretasikan hasil yang didapatkan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, outer model, inner model dan pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

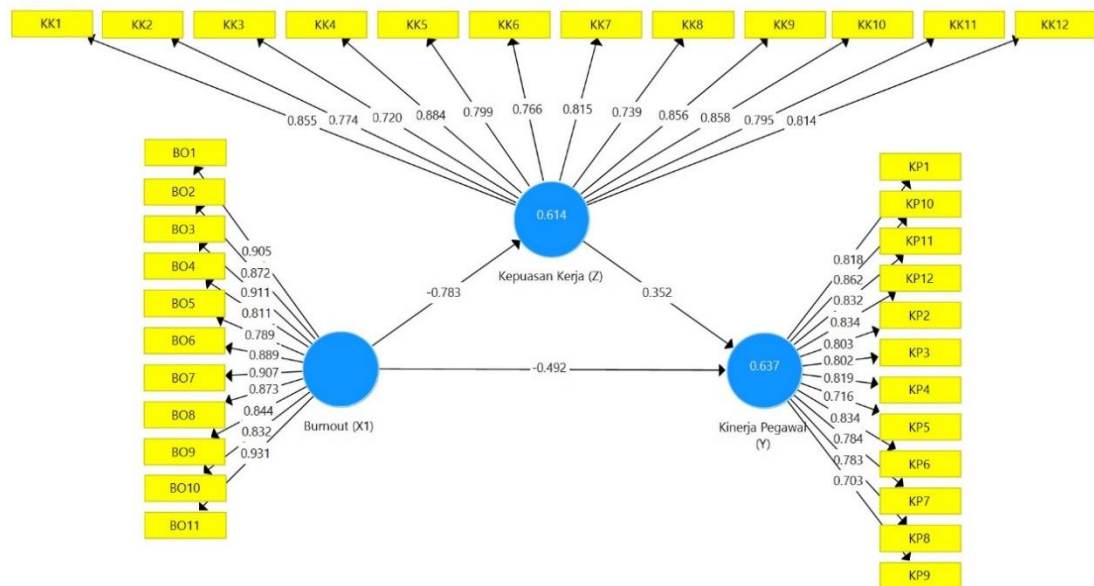
A. Model pengukuran (Outer Model)

Evaluasi model pengukuran dengan model reflektif dapat dilakukan melalui uji *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *reliability composite*. Berikut merupakan hasil model pengukuran tersebut.

1. Convergent Validity

Convergent validity merupakan salah satu uji yang menunjukkan hubungan antar item reflektif dengan variabel latennya. Suatu indikator dikatakan memenuhi ketika nilai loading factor $> 0,700$. Nilai loading factor menunjukkan bobot dari setiap indikator/item sebagai pengukur dari masing-masing

variabel. Indikator dengan loading factor besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).



Sumber: Data Diolah 2023

Gambar 1. Nilai Convergent Validity

2. Discriminant Validity

HTMT

HTMT merupakan metode alternatif yang direkomendasikan untuk menilai validitas diskriminan. Metode ini menggunakan multitrait-multimethod matrix sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,9 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua konstruk reflektif (Henseler dkk, 2015).

Tabel 1. HTMT

	Burnout (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Burnout (X1)			
Kepuasan Kerja (Z)	0.806		
Kinerja Pegawai (Y)	0.789	0.766	

Sumber: Data Diolah 2023

3. Fornell-Larcker Criterion

Fornell-Larcker Criterion Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) dengan nilai korelasi antar variabel latent. Nilai akar AVE harus lebih besar dr korelasi antar variable laten.

Berdasarkan tabel di bawah, maka semua akar dari AVE (*Fornell-Larcker Criterion*) tiap konstruk lebih besar dari pada korelasinya dengan variable lainnya. nilai Akar AVE variable X1 dengan variable X1 adalah sebesar 0.871, Nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan Z sebesar -0,783 dan variable Y sebesar -0,768.

Kemudian nilai Akar AVE variable Z dengan variable Z adalah sebesar 0,808. Nilai tersebut lebih besar dari pada korelasinya dengan konstruk lainnya, yaitu dengan Y sebesar 0.737.

Tabel 2. Fornell Lacker

	Burnout (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
Burnout (X1)	0.871		
Kepuasan Kerja (Z)	-0.783	0.808	
Kinerja Pegawai (Y)	-0.768	0.737	0.801

Sumber: Data Diolah 2023

4. Cross Loading

Nilai cross loading masing-masing konstruk dievaluasi untuk memastikan bahwa korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada konstruk lainnya. Nilai *cross loading* yang diharapkan adalah lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

Cross-loading adalah metode lain untuk mengetahui *discriminant validity*, yakni dengan melihat nilai *cross loading*. Apabila nilai *loading* dari masing-masing item terhadap konstruknya lebih besar daripada nilai *cross loading*nya. Di bawah ini adalah *table cross loading* yang telah di ekspor ke dalam excel.

Tabel 3. Cross Loading

	Burnout (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
BO1	0.905	-0.820	-0.745
BO2	0.872	-0.732	-0.666
BO3	0.911	-0.688	-0.694
BO4	0.811	-0.683	-0.647
BO5	0.789	-0.535	-0.482
BO6	0.889	-0.692	-0.738
BO7	0.907	-0.722	-0.712
BO8	0.873	-0.594	-0.591
BO9	0.844	-0.722	-0.698
BO10	0.832	-0.558	-0.661
BO11	0.931	-0.684	-0.656
KK1	-0.661	0.855	0.638
KK2	-0.562	0.774	0.672
KK3	-0.600	0.720	0.509
KK4	-0.665	0.884	0.663
KK5	-0.653	0.799	0.634
KK6	-0.660	0.766	0.523
KK7	-0.633	0.815	0.549
KK8	-0.557	0.739	0.554
KK9	-0.809	0.856	0.627
KK10	-0.620	0.858	0.629
KK11	-0.536	0.795	0.501
KK12	-0.592	0.814	0.615
KP1	-0.592	0.493	0.818
KP2	-0.665	0.720	0.803
KP3	-0.651	0.639	0.802
KP4	-0.634	0.605	0.819
KP5	-0.551	0.733	0.716
KP6	-0.558	0.551	0.834
KP7	-0.636	0.577	0.784
KP8	-0.547	0.551	0.783
KP9	-0.493	0.423	0.703
KP10	-0.733	0.594	0.862

KP11	-0.545	0.546	0.832
KP12	-0.700	0.573	0.834

Sumber: Data Diolah 2023

Dari hasil *table cross loading* dibawah dapat dilihat bahwa semua loading indicator terhadap konstruk > *cross loading*nya. Hasil pengujian discriminant validity pada tabel di atas menyajikan hasil perhitungan *cross loading*, yang menunjukkan bahwa nilai *cross loading* dari setiap indikator pada variabel berada di atas nilai *cross loading* dari variabel latennya. Semua nilai di atas ambang batas yaitu 0.700, Sehingga instrument penelitian dikatakan valid secara diskriminan.

5. Composite Reliability

Evaluasi *composite reliability* dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk dan nilai cronbach's alpha. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai *composite reliability*-nya di atas 0,700 nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0.500 dan nilai cronbach's alpha disarankan di atas 0,600.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Burnout (X1)	0.968	0.971	0.972	0.758	Reliable
Kepuasan Kerja (Z)	0.951	0.954	0.957	0.653	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.949	0.951	0.955	0.641	Reliable

Sumber: Data Diolah 2023

6. R Square

Evaluasi model struktural PLS diawali dengan melihat R-square setiap variabel laten dependen. Tabel di bawah ini merupakan hasil perkiraan Rsquare dengan menggunakan PLS.

Tabel 5. Hasil Pengujian R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.614	0.604
Kinerja Pegawai (Y)	0.637	0.617

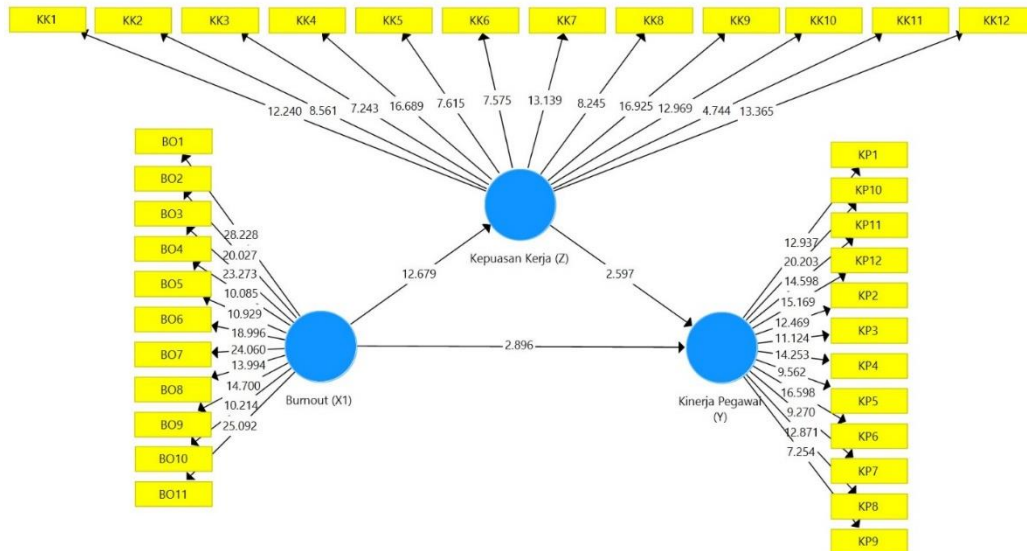
Sumber: Data Diolah 2023

Nilai (R-square adjusted) untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) sebesar 0,604 atau 60,4%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kepuasan Kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variable Burnout (X) adalah sebesar 60,4% sedangkan sisanya sebesar 39,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

Nilai (R-square adjusted) untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,617 atau 61,7%. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variable Burnout (X) dan Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 61,7% sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian.

B. Model Struktural (Inner Model)

Setelah melakukan uji outer model, maka langkah selanjutnya yaitu melakukan uji inner model. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan Rsquare dari model penelitian.



Sumber: Data Diolah 2023

Gambar 2. Model Struktural

C. Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian model hubungan struktural berfungsi untuk menjelaskan antara variabel-variabel dalam penelitian. Pengujian model struktural dilakukan melalui uji t. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis secara langsung adalah output gambar maupun nilai yang terdapat pada output path coefficients dan indirect effect. Berikut penjelasan lengkap mengenai pengujian hipotesis.

Tabel 6. Hubungan Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Burnout (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	-0.783	-0.805	0.062	12.679	0.000	Diterima
Burnout (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.492	-0.438	0.170	2.896	0.004	Diterima
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.352	0.415	0.136	2.597	0.010	Diterima

Sumber: Data Diolah 2023

Pengujian secara statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS dengan metode bootstrapping:

1. Pengaruh X terhadap Z

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X terhadap variable Z adalah sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $12.679 > t$ tabel

(1.96), artinya Hipotesis 1 diterima yang berarti Burnout (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z)

2. Pengaruh X terhadap Y

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel X terhadap variable Y adalah sebesar $0,004 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2.896 > t$ tabel (1.96), artinya Hipotesis 2 diterima yang berarti Burnout (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

3. Pengaruh Z terhadap Y

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Z terhadap variable Y adalah sebesar $0,010 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t hitung sebesar $2.597 > t$ tabel (1.96), artinya Hipotesis 3 diterima yang berarti Kepuasan kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 7. Hubungan Tidak Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hipotesis
Burnout (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	-0.276	-0.336	0.122	2.261	0.024	Diterima

Sumber: Data Diolah 2023

Pengujian secara statistik pada setiap hubungan yang dihipotesiskan menggunakan PLS dilakukan dengan cara simulasi, yakni dengan melakukan metode bootstrapping terhadap sampel. Berikut merupakan hasil analisis PLS dengan metode bootstrapping:

4. Pengaruh X terhadap Y Melalui Z

Berdasarkan tabel diatas pengaruh variabel X terhadap Y melalui Z nilai p value sebesar $0,024 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t value sebesar $2.261 > t$ tabel (1.96), dimana Hipotesis 4 diterima yang berarti Burnout (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

Pembahasan

1. Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan burnout terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rizka Dkk, 2022) yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan (Nurudeen Dkk, 2021) menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.

2. Pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan burnout terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Aghniya, 2022) yang menunjukkan bahwa burnout secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Ichsan Dkk, 2019) menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat Burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang mengasumsikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Arif, 2020) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika jika tingkat kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.

4. Pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Dari hasil pengujian dapat dilihat bahwa variabel kepuasan kerja berhasil memediasi variabel burnout pada variabel kinerja secara tidak langsung. Dapat diketahui bahwa adanya pengaruh variabel burnout dengan variabel kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja yang berperan sebagai variabel intervening dan menunjukkan hasil yang negatif secara signifikan. Hal ini berarti jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang rendah menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi dari pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat burnout Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang tinggi menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yg rendah dari pegawai.

SIMPULAN

1. Terdapat pengaruh negatif signifikan burnout terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kepuasan kerja akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang menurun maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Terdapat pengaruh negatif signifikan burnout terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kinerja pegawai akan menurun, begitu pula sebaliknya jika tingkat Burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang menurun maka kinerja pegawai akan meningkat.

3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika tingkat kepuasan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang meningkat maka kinerja pegawai juga meningkat.
4. Variabel kepuasan kerja berhasil memediasi variabel burnout pada variabel kinerja secara tidak langsung. Hal ini berarti jika tingkat burnout pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang rendah menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yang tinggi dari pegawai. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat burnout Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Serang tinggi menghasilkan tingkat kepuasan kerja dan kinerja yg rendah dari pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing, 3.
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132-140.
- Ahmad, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Sungai Penuh. *Journal on Education*, 5(1), 1110-1115.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smartpls 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. Melayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hartono, A. (2020). Analisis Pengaruh Spiritualitas dan Kesepian di Tempat Kerja terhadap Niat Pindah Kerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). *A New Criterion for Assessing Discriminant Validity In Variance-Based Structural Equation Modeling*. *Journal of the academy of marketing science*, 43, 115-135.
- Kusumaningrum, I. Y., Sunardi, S., & 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). *BISMA: Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 10(3), 329-342.
- Mardjuni, Sukmawati. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. II: Mei 2016, CV. Sah Media, Makassar.

- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *Human Resource Management*. Cengage Learning.
- Nurudeen, B. A., Aluku, A. J., & Rahman, O. M. (2021). *The Effect of Work Ethics on Job Satisfaction and Employee Performance in Nigeria*. *European Journal of Management and Marketing Studies*, 6(3).
- Sedarmayanti, S. (2013). Kinerja Petugas Pajak Bumi dan Bangunan di Kecamatan Cibatu Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 10(3), 414-427.
- Zunaidah, Z., Nengyanti, N., & Ichsan Hadjri, M. (2019). *Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention: Case Study on Regional Development Banks in Southern Sumatera*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 583-586.
- .