

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *BURNOUT* PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA LANGSA

Feni Darwianis^{1*}, Zulkarnen Mora², Muhammad Rizqi Zati³

^{1*,2,3}) Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Samudra
Jl. Prof. Dr. Syarief Thayeb, Meurandeh Tengah, Langsa, Aceh, 24416
e-mail: fenidarwianis99@gmail.com^{1*)}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan SPSS 25. Populasi untuk penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa yang berjumlah 32 pegawai, dan seluruh pegawai dijadikan sampel, dalam penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, alasan semua pegawai menjadi sampel dikarenakan masing-masing pegawai memiliki sudut pandang yang berbeda. Sementara itu untuk pengumpulan data dengan menggunakan tehnik wawancara dan menyebarkan kuesioner, dimana kuesioner tersebut sudah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, menggunakan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini menunjukkan variabel beban kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap burnout, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Hasil uji F menunjukkan variabel beban kerja, lingkungan kerja secara simultan berpengaruh serta signifikan terhadap burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Hasil koefisien determinasi adjusted (R^2) variabel beban kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa sebesar 0,137 atau 13,7%, sementara sisanya 86,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Burnout*

Abstract

This study aims to determine the effect of workload and work environment on employee burnout at the Department of Population and Civil Registration of Langsa City. This study uses quantitative methods and uses SPSS 25. The population for this study is the Civil Servants (PNS) of the Langsa City Population and Civil Registration Office, totaling 32 employees, and all employees are sampled, in this study using the saturated sampling method, the reason for all employees be a sample because each employee has a different point of view. Meanwhile, for data collection using interview techniques and distributing questionnaires, where the questionnaire has been tested for validity and reliability. The data analysis method used in this study is multiple linear regression analysis, using hypothesis testing, namely the t test and F test. The results of the t test in this study indicate that the workload variable has a significant positive impact on burnout, the work environment variable has a negative effect on burnout. employees at the Department of Population and Civil Registration of Langsa City. The results of the F test show that the variable workload, work environment simultaneously has a significant and significant effect on employee burnout at the Department of Population and Civil Registration of Langsa City. The results of the adjusted determination coefficient (R^2) that the

workload and work environment variables affect employee burnout at the Langsa City Population and Civil Registration Office by 0.137 or 13.7%, while the remaining 86.3% is influenced by other variables not examined in this study such as discipline work, job satisfaction and performance.

Keywords: *Workload, Work Environment, Burnout*

1. PENDAHULUAN

Sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki manajemen sumber daya manusia yang efektif menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan organisasi untuk mengembangkan kualitas pegawai, kehadiran manusia adalah sumber daya khusus keistimewaan yang ada dalam diri seseorang adalah satu-satunya sumber daya organisasi seseorang dengan pikiran perasaan dan karakteristik individu yang berbeda. Dengan demikian, pegawai juga merasakan kelelahan dalam bekerja, karena dalam hal ini dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman atau merasa tertekan dengan situasi yang ada. Merasa tertekan menjadi pegawai yang irasional, tegang, dan tidak efektif bekerja dengan baik serta tekanan pekerjaan yang dialami pegawai dapat membuat individu mengalami *burnout*.

Burnout merupakan kelelahan fisik dan mental pekerja menghadapi orang sebagai penerima gelombang pasang beban kerja, kondisi kerja yang tidak sesuai, masalah mental atau fisik pekerja. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Langsa organisasi Perangkat Daerah (OPD) dalam struktur organisasi Pemerintah Kota Langsa yang berfungsi melaksanakan penyusunan dan perumusan petunjuk teknis di bidang kependudukan dan pencatatan sipil, pendaftaran penduduk, pencatatan sipil, informasi pengendalian kependudukan, pelaksanaan promosi, pengawasan dan pengolahan manajemen kependudukan, pelaksanaan pekerjaan incidental juga dibidang kependudukan dan status, koordinasi dan kerja sama pengawasan.

Hasil observasi yang telah dilakukan peneliti di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Langsa diketahui bahwa *burnout* ternyata dialami oleh pegawai yang bekerja di Disdukcapil Kota Langsa gejala yang dialami seperti hilangnya semangat kerja, lebih sinis dan negatif, merasa tidak puas dengan pekerjaan dan lain-lain sebagainya. Hal ini disebabkan beberapa oleh faktor beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja merupakan beban yang harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang dirasakan oleh pekerja di Disdukcapil Kota Langsa sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Dampak beban kerja cukup dominan tidak hanya mempengaruhi kinerja staf, tetapi juga berdampak negatif pada keselamatan kesehatan pegawai pada suatu organisasi.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *burnout*. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja baik secara fisik seperti sirkulasi udara, kebersihan dan keamanan dan lain-lain maupun non fisik seperti hubungan kerja, baik atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai di Disdukcapil Kota Langsa seperti penerangan yang cukup, suhu udara yang nyaman, sirkulasi udara yang cukup baik, pastika privasi ditempat kerja serta buat setiap ruangan terlihat bersih dan rapih peralatan kantor lengkap dan keamanan kerja. Sehingga lingkungan kerja yang nyaman sangat dibutuhkan oleh pegawai di Disdukcapil Kota Langsa untuk dapat bekerja secara optimal dan produktif.

Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pegawai Disdukcapil Kota Langsa. (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pegawai Disdukcapil Kota Langsa, (3) untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pegawai Disdukcapil Kota Langsa.

1.1. Beban Kerja

Beban kerja adalah serangkaian kegiatan yang membutuhkan keahlian dan perlu dilakukan untuk jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik atau mental. (Yo dan Surya, 2015). Menurut Atmaja dan Suana (2015) indikator beban kerja dari perspektif kerja fisik, kerja mental, jam kerja, dan istirahat, shif kerja, pendelegasian tugas dan wewenang, faktor fisik dan psikologis.

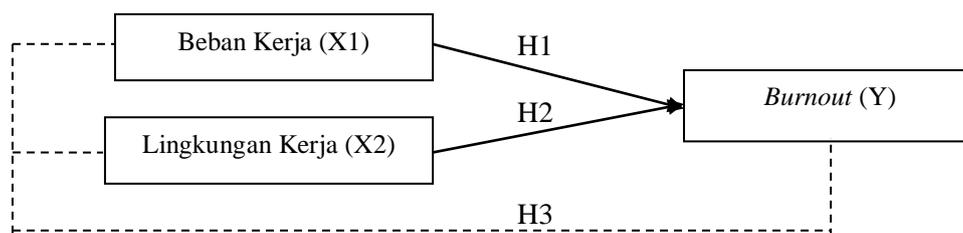
1.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah apa yang mengelilingi dan dapat mempengaruhi pekerja bahkan jika anda melakukan pekerjaan yang ditugaskan. (Romadhoni, Asmony dan Suryatni, 2015). Menurut Romadhoni, Asmony dan Suryatni (2015) indikator lingkungan kerja berupa suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja dan tersedianya fasilitas kerja.

1.3. Burnout

Burnout adalah suatu keadaan kelelahan fisik dan mental pada pekerja. Menanggapi orang sebagai penerima manfaat oleh gelombang tinggi beban kerja, lingkungan kerja yang tidak sesuai, masalah mental dan fisik pegawai (Romadhoni, Asmony dan Suryatni, 2015). Menurut Prestiana dan Putri (2013) indikator *burnout* berupa kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

1.4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka berpikir

2. METODE PENELITIAN

2.1. Ruang Lingkup dan Lokasi Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini terkonsentrasi pada bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang menganalisa diantaranya variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan *burnout*. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil Kota Langsa, Alamat Jln. P. Polem. Gampong Jawa, Langsa Kota, Kota Langsa, Aceh 24354.

2.2. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018), kuesioner/angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab. Kuisisioner diberikan kepada pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa sebagai responden dari penelitian ini. Untuk mengukur persepsi responden digunakan skala pengukuran yaitu *skala likert*. yaitu:

STS	= Sangat Tidak Setuju	= Skor 1
TS	= Tidak Setuju	= Skor 2
ATS	= Agak Tidak Setuju	= Skor 3
N	= Netral	= Skor 4
AS	= Agak Setuju	= Skor 5
S	= Setuju	= Skor 6

SS = Sangat Setuju = Skor 7

2.3. Populasi dan Sampel

Semua populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PNS pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang ada di Kota Langsa yang berjumlah 32 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel sehingga sampel dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.

2.4. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa: uji validitas dan pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji t dan uji F, serta uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

1. Uji validitas, menurut Ghozali (2018) digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu angket. Suatu angket dapat dikatakan valid apabila pernyataan yang terdapat pada angket mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dasar pengambilan keputusan adalah jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid). *r* tabel untuk 30 responden adalah 0,361.
2. Uji reliabilitas, menurut Ghozali (2018) adalah pengujian untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik pengukuran *one shot*. Selanjutnya, hasil pengukuran dibandingkan dengan pernyataan lain menggunakan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.
3. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Rumus yang digunakan dalam uji normalitas ini adalah rumus Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan data berdistribusi normal jika signifikansi > 0,05.(Ghozali, 2018). Menurut Ghozali (2018) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen suatu regresi yang bebas multikolonieritas jika nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan jika *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas (Ghozali, 2018).
4. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menggambarkan hubungan dan luasnya. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 \dots\dots\dots (1)$$
5. Uji hipotesis meliputi: uji parsial (t-test) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah jika nilai sig. lebih kecil dari 0,05 maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Pengujian simultan (uji F) digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh antara beban kerja (*X₁*) dan lingkungan kerja (*X₂*) terhadap *Burnout* (*Y*).
6. Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) pada dasarnya mengukur seberapa jauh jarak kemampuannya sebuah model yang memperhitungkan variabilitas variabel independen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018), uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu angket. Suatu item dikatakan valid apabila r hitung lebih besar dari r tabel. r tabel untuk 30 responden dalam penelitian ini adalah 0,361.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	r tabel	Keterangan
1	,826	,361	Valid
2	,374	,361	Valid
3	,628	,361	Valid
4	,703	,361	Valid
5	,639	,361	Valid
6	,651	,361	Valid
7	,595	,361	Valid
8	,738	,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Berdasarkan tabel diatas maka dapat disimpulkan seluruh pertanyaan untuk variabel beban kerja memiliki setatus valid, karena nilai r hitung (*Corrected Item -Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,361.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	r tabel	Keterangan
1	,855	,361	Valid
2	,870	,361	Valid
3	,845	,361	Valid
4	,715	,361	Valid
5	,792	,361	Valid
6	,728	,361	Valid
7	,813	,361	Valid
8	,743	,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Hasil tabel diatas menunjukkan seluruh pertanyaan variabel lingkungan kerja adalah valid, dikarenakan nilai r hitung (*Corrected Item -Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,361.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout*

Butir	Nilai Corrected Item Total Correlation/rhitung	r tabel	Keterangan
1	,879	,361	Valid
2	,855	,361	Valid
3	,675	,361	Valid
4	,571	,361	Valid
5	,644	,361	Valid
6	,680	,361	Valid
7	,814	,361	Valid
8	,876	,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari nilai tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh pertanyaan variabel *burnout* valid, karena r hitung (*Corrected Item -Total Correlation*) > r tabel sebesar 0,361.

3.2. Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 hasil dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4. Hasil Reliabilitas Kuesioner

Butir Pernyataan	<i>Cronbach's Alpha of Item Deleted</i>	Keterangan
Beban Kerja	,766	Reliabel
Lingkungan Kerja	,788	Reliabel
<i>Burnout</i>	,770	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2022)

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian variabel beban kerja, lingkungan kerja dan *burnout*, reliabel.

3.3. Hasil Uji Asumsi Klasik

3.3.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dikatakan normal apabila tingkat signifikansinya > 0,05, namun apabila tingkat signifikansinya < dari 0,05 maka tidak normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan grafik normalitas P-P Plot dan tabel uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji normalitas dari penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Studentized Deleted Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-,0160278
	Std. Deviation	1,07050577
Most Extreme Differences	Absolute	,159
	Positive	,099
	Negative	-,159
Test Statistic		,159
Exact Sig. (2-tailed)		,354

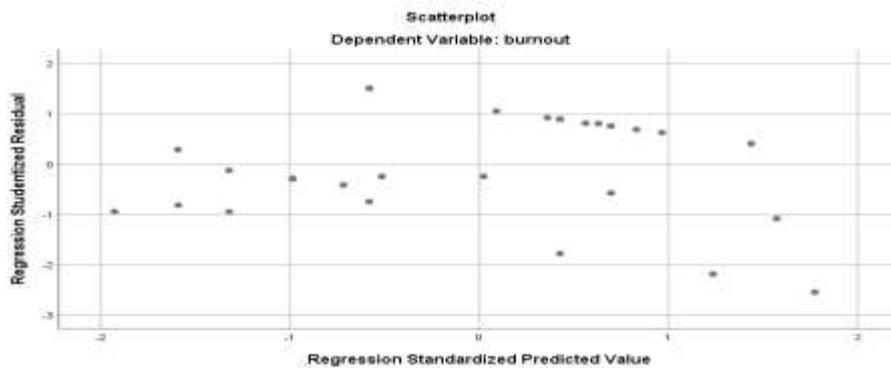
- a. TestdistributionisNormal.
- b. Calculatedfromdata.
- c. LillieforsSignificanceCorrection.

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan uji *One Sample Kolmogrov Smirnov* tingkat signifikansi sebesar 0,354 > 0,05, maka data ini dinyatakan normal.

3.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan tidak terjadi heterokedastisitas adalah: Tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang), Lebih lebar, lalu menyempit. Jika ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar keseluruhan, tidak ada heteroskedastisitas di bawah sumbu Y atau angka 0. Gambar grafik tersebut dapat dilihat dibawah ini:



Gambar 2. Grafik Scatterplot

3.3.3. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	beban kerja	,609	1,643
	lingkungan kerja	,609	1,643

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 6 diketahui bahwa nilai dari *tolerance* > 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 yaitu variabel beban kerja 0,609 > 0,1 dan 1,643 < 10, lingkungan kerja 0,609 > 0,1 dan 1.643 < 10, maka dinyatakan tidak terjadi Multikolinearitas.

3.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan kuesioner penelitian yang hasilnya dilakukan dianalisis dengan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,971	1,100		3,611	,001
	beban kerja	,616	,234	,563	2,631	,013
	lingkungan kerja	-,494	,299	-,353	-1,648	,110

a. Dependent Variable: *burnout*

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

$$Y = 3,971 + 0,616X_1 - 0,494X_2 \dots\dots\dots (2)$$

Maka persamaan regresi linier berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 3,971 artinya jika X_1 (Beban Kerja), X_2 (Lingkungan Kerja), maka Y (*Burnout*) bernilai tetap.
2. Variabel beban kerja (X_1) menunjukkan pengaruh positif terhadap *burnout*, dengan kata lain, apabila beban kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *burnout* akan bertambah sebesar 0,616.

3. Variabel lingkungan kerja (X_2) menunjukkan pengaruh negatif terhadap *burnout*, dengan kata lain, apabila lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka *burnout* akan bertambah sebesar - 0,494.

3.5. Uji Hipotesis

3.5.1. Hasil Uji t (Uji Signifikan Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 7 dengan signifikansi 0,05 (5%), dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Beban kerja t sig < α 5% (0,013 < 0,05) maka H_a diterima dapat dan dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.
- Lingkungan Kerja t sig < α 5% (0,110 > 0,05) dan dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

3.5.2. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,628	2	,814	3,460	,045 ^b
	Residual	6,821	29	,235		
	Total	8,449	31			

a. Dependent Variable: *burnout*

b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja

Sumber: Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan tabel 8 maka dapat diketahui bahwa nilai F sig < α 5% (0,045 < 0,05) maka H_a diterima dan dapat dinyatakan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

3.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Pengujian dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2) berdasarkan hasil olah data dengan SPSS maka digunakan nilai *Adjusted R Square* dengan hasil dapat dilihat pada tabel 9:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,439 ^a	,193	,137	,48498

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, beban kerja

Sumber Data Primer, diolah (2022)

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,137 atau sebesar 13,7%. Hal ini menunjukkan dampak variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota. Sementara sisanya 86,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

3.7. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pegawai pada Disdukcapil Kota Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,013. Semakin meningkat beban kerja maka semakin meningkat *burnout* secara signifikan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni, Asmony, Suryatni (2015), yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *burnout*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dilihat bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada pegawai Disdukcapil Kota Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan regresi linier dan uji t dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,110. Apabila variabel lingkungan kerja menurun maka *burnout* akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni, Asmony, Suryatni (2015), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada pegawai di Disdukcapil Kota Langsa yang diketahui dari hasil analisis data dengan menggunakan koefisien determinasi dan uji F diperoleh nilai sebesar $0,045 > 0,5$. Karena dengan beban kerja yang sesuai dan lingkungan kerja yang cukup memadai sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik. Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Romadhoni, Asmony, Suryatni (2015), yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Untuk variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.
2. Hasil uji t dapat diperoleh bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.
3. Hasil uji F variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa.
4. Hasil koefisien determinasi (*Adjusted R2*) menunjukkan pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *burnout* pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa sebesar 0,137 atau sebesar 13,7%. Sementara sisanya 0,863 atau (86,3%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

4.2. Saran

Saran dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja yang memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Langsa maka sebaiknya Dinas memberikan beban pekerjaan yang tidak melebihi kemampuan pegawai serta melakukan penentuan giliran kerja sehingga semua pegawai pada Disdukcapil Kota Langsa mendapatkan giliran kerja secara adil.
2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh negatif terhadap *burnout* pegawai di Disdukcapil Kota Langsa maka sebaiknya Dinas perlu memperhatikan hal ini dan menciptakan lingkungan kerja. Buat pegawai betah dan nyaman pada saat bekerja. Kantor dapat menyediakan peralatan dan perlengkapan kerja sesuai untuk mendukung pekerjaan pegawai.
3. *Burnout* pada Disdukcapil Kota Langsa dapat dilihat dari gairah bekerja pegawai kurang, jadi disarankan pada pihak manajemen Disdukcapil Kota Langsa untuk memberikan

penghargaan dan lain-lain. Lebih banyak penghargaan untuk kinerja kerja untuk meningkatkan moral pegawai Disdukcapil Kota Langsa.

REFERENSI

- Atmaja, W. I. G.I., dan Suana, W. I. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(11), 3936-3961.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 27*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Prestiana, I. D. N., dan Putri, A. X. T. (2013). Internal Locus Of Control dan Job Insecurity terhadap Burnout pada Guru Honorer Sekolah Dasar Negeri di Bekasi Selatan. *Jurnal Soul*, 6(1), 58-76
- Romadhoni, C. L., Asmony T., dan Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, 3(2), 125-145.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian: (Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Yo, P. M. P., dan Surya, K. B. I. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(5), 1149-1165.