

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya

Article submitted 2022-10-13	Editor Accept Submission 2022-10-20	Reviewer Accept Submission 2022-11-09
---------------------------------	--	--

Qiro'na Bariidatul Maulidah¹⁾, Nugroho Mardi Wibowo²⁾, Yuyun Widiastuti³⁾

^{1,2,3}Universitas Wijaya Putra Surabaya

qironabm98@gmail.com¹⁾, nugrohomardi@uwp.ac.id²⁾, yuyunwidiastuti@uwp.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja karyawan BPBD Kota Surabaya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf BPBD Kota Surabaya, sebanyak 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Dengan teknik pengumpulan data kuesioner didapat responden yang mengisi lengkap dan mengembalikan kuesioner berjumlah 58 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji sobel. Berdasarkan hasil analisis didapat hasil bahwa variabel burnout (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil T-hitung sebesar $-1,047 < T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.300 > 0,05$. Variabel semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien (B) yang menunjukkan positif yaitu 0,724 dan nilai T-hitung sebesar $5,248 > T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.005 < 0,05$. Variabel burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien (B) yang menunjukkan negatif yaitu $-,123$ dan nilai T-hitung sebesar $2,934 > T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.005 < 0,05$. Hasil tes Sobel menunjukkan bahwa semangat kerja (X2) tidak mampu memediasi pengaruh burnout (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci : Burnout, Kinerja Karyawan, Semangat Kerja.

Abstract

This study aims to test and analyze the effect of burnout on employee performance mediated by the morale of BPBD Surabaya City employees. The population in this study was the entire staff of BPBD Surabaya City, as many as 65 people. The sampling technique used is total sampling. With the questionnaire data collection technique, respondents who filled out a complete and returned a questionnaire totaling 58 people were obtained. The analysis used in this study is path analysis and the Sobel test. Based on the results of the analysis, it was found that the burnout variable (X1) had no effect on employee performance (Y) with a T-count result of $-1.047 < T$ Table 1.671 and a sig value of $0.300 > 0.05$. The morale variable (X2) positively and significantly influences employee performance (Y). This can be seen from the results of the coefficient (B), which shows positive, namely 0.724 and the T-count value of $5.248 > T$ Table 1,671 and the sig value $> of 0.005 < 0.05$. The burnout variable has a negative and significant influence on morale. $0.005 < 0.05$. Sobel's test results showed that morale (X2) was unable to mediate the effect of burnout (X1) on employee performance (Y).

Keywords : Burnout, Employee Performance, Morale

PENDAHULUAN

Pada suatu lingkungan kerja terdapat berbagai macam karakter manusia, berbagai macam permasalahan dan juga ketidak cocokan antar suatu individu dengan individu lain. Beberapa permasalahan tersebut dapat menimbulkan masalah bagi setiap individu dan tidak menutup kemungkinan pula jika permasalahan itu menimbulkan stress bahkan sampai dengan ada di titik *burnout*. Menurut Setyawati (2010), bahwa secara umum burnout merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja, (Almaududi, 2019). Sedangkan Ema (2004) menyatakan bahwa *dampak burnout* pada individu adalah terlihat adanya

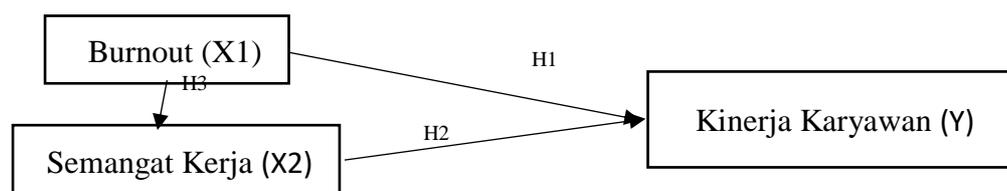
gangguan fisik seperti rentan terhadap penyakit, hal ini terlihat dengan adanya surat sakit yang menggambarkan bahwa karyawan mengalami gangguan fisik, (Psikologi et al., 2012). Berdasarkan beberapa pendapat ahli, maka dapat disimpulkan bahwasannya *burnout* merupakan gejala psikologi dalam lingkup pekerjaan yang ditandai oleh adanya faktor kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. BPBD Kota Surabaya ialah salah satu instansi Pemerintah Kota Surabaya yang dikhususkan untuk menangani hal – hal terakrit dengan penanggulangan bencana daerah khusus Kota Surabaya. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya beralamatkan di Jl. Jemursari Timur II No.2, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota Surabaya dan memiliki kurang lebih 65 staff. Terkait dengan hal tersebut tidak dapat dipungkiri bahwasannya terdapat banyak kinerja yang berbeda – beda. Tujuan dilakukan penelitian ini karena ingin mengupas lebih dalam pengaruh dari *burnout* terhadap kinerja karyawan BPBD Kota Surabaya dan sebagai bahan pertimbangan pimpinan untuk meminimilisir terjadinya *burnout* pada karyawan BPBD Kota Surabaya.

Hayati & Fitria (2018) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dibuktikan dengan hasil sebesar 98,9%. (Almaududi, 2019), menyatakan bahwasannya terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Menurut Sulastri & Onsardi 2020, mengatakan bahwa, terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan. (Syahropi, 2016) menyatakan bahwa dapat disimpulkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara semangat kerja dan kinerja karyawan. Maka berdasarkan latar belakang dan pendapat , serta hasil dari (research gap) yang telah di kemukakan oleh para ahli , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya”.

Menurut Maslach (2001) *burnout* adalah kondisi seseorang yang dialami akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama yang ditandai dengan kehilangan energi psikis, fisik, mental dan emosional yang terus menerus, (Psikologi et al., 2012). Freudenberder dan Richelson (2007 : 219), mendefinisikan *burnout* sebagai suatu keadaan yang di alami seseorang berupa kelelahan dan frustrasi sebab merasa bahwa apa yang di harapkannya tidak tercapai. Faktor – faktor yang mempengaruhi *burnout* ialah faktor Lingkungan Kerja, meliputi hak otonomi pada profesinya, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidak jelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan dan adanya pemicu stress di lingkungan fisik tempat bekerja dan Faktor individual, meliputi idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, faktor domografi, gender, usia dan pekerjaan

Menurut Mangkunegara (2006:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Wibowo (2016 : 7), Banyak sekali faktor yang dapat mempengaruhi sumber daya manusia dalam menjalankan kinerjanya, yaitu dari factor internal individu itu sendiri dan factor external, setiap pekerja memiliki kemampuan dasar pada pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan job disknya, motivasi kerja dan kepuasan kerja, namun setiap individu juga memiliki kepribadian, sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Hasibuan (2005 : 94), semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Moekijat menyatakan bahwa semangat kerja menggambarkan perasaan berhubungan dengan jiwa semangat kelompok, kegembiraan, dan kegiatan. Tohardi menyatakan bahwa, semangat kerja adalah istilah – istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti, pendapatan, rasa aman, kedudukannya lebih tinggi dalam masyarakat. Berdasarkan pada uraian tersebut maka kerangka konsep dalam penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pada kerangka kosnpetual tersebut menunjukkan bahwasannya *burnout* (X1) sebagai variabel independen, semangat kerja sebagai variabel intervening (X2) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Berangkat dari kajian Pustaka dan kerangkah konseptual, maka penulis dapat mengajukan hipotesis sebagaimana berikut :

H1 : *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif.

H2 : Semangat kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.

H3 : *Burnout* mempengaruhi semangat kerja secara negatif.

H4 : *Burnout* secara tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan varibael intervening untuk mengetahui secara langsung atau tidak langsung Pengaruh *Burnout* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Semangat Kerja (X2) Pada Staf BPBD Kota Surabaya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh staf BPBD Kota Surabaya, Jl. Jemursari Timur II No.2, Jemur Wonosari, Kec. Wonocolo, Kota Surabaya sebanyak 65 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total *sampling*. Dengan teknik pengumpulan data kuesioner didapat responden yang mengisi lengkap dan mengembalikan kuesioner berjumlah 58 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur dan uji sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Penelitian

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Surabaya atau yang lebih dikenal sebagai BPBD Kota Surabaya merupakan salah satu instansi Pemerintahan Kota Surabaya yang diperuntukan khusus untuk menanggulangi segala bencana yang terjadi di Kota Surabaya. Pada masa kepemimpinan Bu Risma, BPBD Kota Surabaya lebih dikenal sebagai BPB Linmas Kota Surabaya namun setelah kepemimpinan beralih di tangan Pak Eri Cahyadi yaitu selaku Wali Kota Surabaya saat ini, maka BPB Linmas telah dialihkan dan diresmikan menjadi BPBD Kota Surabaya. BPBD Kota Surabaya diresmikan pada Januari 2022, bertempat di Jl. Jemursari Timur II No.2, Surabaya.

A. Fungsi Dasar Badan Penanggulangan Bencana dan Daerah

1. Fungsi Koordinasi adalah Koordinasi BPBD dengan instansi / lembaga dinas / badan secara horisontal pada tahap pra bencana, saat tanggap darurat dan pasca bencana; Koordinasi penyelenggaraan penanggulangan bencana dapat dilakukan melalui kerjasama dengan lembaga / organisasi dan pihak-pihak lain yang terkait sesuai dengan ketentuan yang berlaku; Kerjasama melibatkan peran serta negara lain, lembaga internasional dan lembaga asing non pemerintah.
2. Fungsi Komando, dalam status keadaan darurat bencana Gubernur menunjuk seorang komandan penanganan bencana atas usulan Kepala BPBD. Komandan penanganan darurat bencana mengendalikan kegiatan operasional penanggulangan bencana dan berwenang mengaktifkan serta meningkatkan Pusat Pengendalian Operasi menjadi Pos Komando. Kewenangan komandan memerintahkan instansi / lembaga meliputi : (a) penyelamatan, (b) pengerahan sumber daya manusia, (c) pengerahan peralatan dan logistik.
3. Fungsi Pengendalian adalah mengendalikan penggunaan teknologi yang secara tiba-tiba / berangsur menjadi sumber ancaman bahaya bencana, penguasaan dan pengelolaan sumberdaya alam yang berpotensi bahaya, pengurusan sumberdaya alam yang melebihi daya dukungnya yang menyebabkan ancaman bahaya, perencanaan dan penegakan tata ruang wilayah kaitan penanggulangan bencana serta pengendalian pengumpulan dan penyaluran bantuan berupa uang dan / atau barang serta jasa lain yang diperuntukan untuk penanggulangan bencanaStruktural BPBD Kota Surabaya.

Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dengan cara menyebar kuesioner kepada 65 responden Staf BPBD Kota Surabaya, dengan kuesioner yang terisi lengkap sebanyak 58 responden,

dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang sedang cuti dan dinas luar. Maka dapat diambil beberapa gambaran karakteristik responden yang diteliti meliputi usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase (%)
1	< 25 Tahun	16	27,6%
2	26 – 35 Tahun	25	43,1%
3	36 – 50 Tahun	14	24,1%
4	>50 Tahun	3	5,2%
Jumlah		58	100%

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan BPBD Kota Surabaya lebih banyak yang berusia 26 – 35 Tahun dengan presentase sebesar 43,1%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1	Laki - Laki	32	55,2%
2	Perempuan	26	44,8%
Jumlah		58	100%

Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan laki – laki BPBD Kota Surabaya lebih mendominasi daripada karyawan perempuan dengan presentase sebesar 55,2%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
	Strata 1 s/d 2	27	46,5%
	Diploma	3	5,2%
	SMA / SMK	28	48,3%
Jumlah		58	100%

Hal ini dapat disimpulkan bahwasannya tingkat Pendidikan terakhir karyawan lebih mendominasi lulusan SMA/SMK daripada tingkat Pendidikan diploma dan strata 1 s/d 2 dengan presentase 48,3%.

Uji Validitas dan Reabilitas

Hasil uji validitas dari seluruh instrumen memiliki nilai signifikan bawah $<0,05$, dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini adalah valid. Dari hasil uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan adalah valid dan reliabel oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dapat dikatakan layak sebagai instrumen untuk melakukan pengukuran setiap indikator variabel.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Burnout (X1)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	,799**	0.2586	Valid
Pertanyaan 2	,761**	0.2586	Valid
Pertanyaan 3	,836**	0.2586	Valid
Pertanyaan 4	,761**	0.2586	Valid

Pertanyaan 5	,861**	0.2586	Valid
Pertanyaan 6	,834**	0.2586	Valid
Pertanyaan 7	,831**	0.2586	Valid
Pertanyaan 8	,722**	0.2586	Valid
Pertanyaan 9	,817**	0.2586	Valid
Pertanyaan 10	,834**	0.2586	Valid
Pertanyaan 11	,331*	0.2586	Valid
Pertanyaan 12	,751**	0.2586	Valid
Pertanyaan 13	,620**	0.2586	Valid
Pertanyaan 14	,840**	0.2586	Valid
Pertanyaan 15	,811**	0.2586	Valid
Pertanyaan 16	,791**	0.2586	Valid
Semangat Kerja (X2)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	,759**	0.2586	Valid
Pertanyaan 2	,776**	0.2586	Valid
Pertanyaan 3	,796**	0.2586	Valid
Pertanyaan 4	,800**	0.2586	Valid
Pertanyaan 5	,773**	0.2586	Valid
Pertanyaan 6	,743**	0.2586	Valid
Kinerja Karyawan (Y)			
Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pertanyaan 1	,913**	0.2586	Valid
Pertanyaan 2	,910**	0.2586	Valid
Pertanyaan 3	,913**	0.2586	Valid
Pertanyaan 4	,882**	0.2586	Valid
Pertanyaan 5	,846**	0.2586	Valid
Pertanyaan 6	,846**	0.2586	Valid
Pertanyaan 7	,313*	0.2586	Valid
Pertanyaan 8	,540**	0.2586	Valid
Pertanyaan 9	,495**	0.2586	Valid

Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha <0,60, artinya seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen dapat dipercaya keandalannya.

Tabel 5. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
<i>Burnout</i> (X1)	0,767	0,60	Reliabel
Semangat kerja (X2)	0,792	0,60	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,716	0,60	Reliabel

Hasil pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Tabel 6. Hasil Uji t

Hubungan antar Variabel	B	T-hitung	T-tabel	Sig.
<i>Burnout</i> → Kinerja karyawan	-0,150	-1,047	1.671	,300
Semangat Kerja → Kinerja karyawan	0,336	5,248	1.671	,005

<i>Burnout</i> → Semangat kerja	-0,365	2,934	1.671	,005
---------------------------------	--------	-------	-------	------

Sumber: Data primer diolah SPSS (2022)

Pengaruh Variabel *Burnout* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari koefisien (B) menyatakan bahwasannya *burnout* (X1) menunjukkan nilai negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien (B) yang menunjukkan nilai negatif yaitu -0,150 dan nilai T-hitung sebesar $-1,047 < T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.300 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya tidak terjadi *burnout* pada sebagian besar karyawan BPBD Kota Surabaya sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan.

Dari dua indikator *burnout* yaitu kelelahan, dipersonalisasi dan prestasi kerja yang rendah. Indikator kelelahan memiliki sub indikator frustrasi, mudah marah/tersinggung dan merasa gagal. Indikator mudah marah / tersinggung memiliki nilai rata-rata paling rendah diantara lainnya dengan pertanyaan “Karyawan BPBD Kota Surabaya tidak suka dikritik oleh rekan atau pimpinan” merupakan indikator yang memiliki nilai paling rendah dalam membentuk variabel kinerja karyawan, yang artinya sebagian besar karyawan BPBD Kota Surabaya tidak setuju dengan pertanyaan tersebut. Dari penjelasan diatas dapat ditemukan H1 : *Burnout* (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini menunjukkan perbedaan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Hayati & Fitria2, 2018) yang dimana menunjukkan bahwasannya *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Semangat Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan dari koefisien (B) menyatakan bahwasannya semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) BPBD Kota Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien (B) yang menunjukkan positif yaitu 0,336 dan nilai T-hitung sebesar 5,248 $> T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya semangat kerja memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan karyawan BPBD Kota Surabaya.

Dari empat indikator semangat kerja, yaitu tingkat absensi, kepuasan kerja kerja sama dan kedisiplinan. Indikator kepuasan kerja dengan pertanyaan “karyawan BPBD Kota Surabaya merasa puas dengan hasil kerjanya” memiliki nilai paling rendah, yang artinya sebagian besar karyawan BPBD Kota Surabaya belum cukup puas dengan kerjanya masing- masing. Dari penjelasan di atas dapat ditemukan H2 : Semangat kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). yang dimana hal tersebut sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Syahropi, 2016), dimana hasil menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* (X1) Terhadap Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan hasil dari koefisien (B) menyatakan bahwa *burnout* (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja (X2) karyawan BPBD Kota Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari hasil koefisien (B) yang menunjukkan negatif yaitu -0,365 dan nilai T-hitung sebesar $2,934 > T$ Tabel 1.671 dan nilai sig $0.005 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwasannya *burnout* mampu memberikan pengaruh buruk terhadap semangat kerja karyawan BPBD Kota Surabaya. Dari penjelasan diatas ditemukan H3 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap semangat kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh (Manihuruk & Tirtayasa, 2020), yang dimana hasil menunjukkan bahwa *burnout* / stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja.

Pengaruh *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Dimediasi Semangat Kerja (X2)

Berdasarkan dengan hasil uji sobel yang menunjukkan nilai $(-3,16 < 2,00)$, yang artinya hasil lebih rendah dari t hitung sehingga dapat disimpulkan semangat kerja sebagai variabel intervening tidak mampu memediasi *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Dari enam indikator kinerja karyawan, yaitu kedisiplinan, tanggung jawab, kemampuan kerja, ketelitian, kecakapan dan hasil kerja. Indikator kedisiplinan dengan pertanyaan “karyawan BPBD Kota Surabaya tidak produktif saat bekerja” memiliki nilai paling rendah, yang artinya sebagian besar karyawan BPBD Kota Surabaya produktif saat bekerja, sebagaimana hal tersebut dinilai langsung oleh para pimpinan masing – masing bidang. Dari penjelasan diatas dapat ditemukan H4 : Semangat kerja (X2) tidak mampu memediasi *burnout* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan

penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyadi et al. (2016) dengan konsep variabel intervening yang sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dimediasi semangat kerja karyawan BPBD Kota Surabaya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hasil bahwasannya variabel *burnout* (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hasil bahwasannya variabel semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hasil bahwasannya variabel *burnout* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja (X2); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hasil bahwasannya Variabel *burnout* (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (X2) sebagai variabel intervening.

SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian ini maka dapat ditemukan beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi perusahaan dan penelitian lebih lanjut, antara lain: BPBD Kota Surabaya dapat lebih meningkatkan semangat kerja agar dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam melayani masyarakat Kota Surabaya; BPBD Kota Surabaya lebih memantau kinerja karyawan agar gejala *burnout* tidak sampai terjadi pada karyawan; Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian ini dikemudian hari, saya harap dapat dimanfaatkan sebaik – baiknya sebagai referensi, pendukung, pedoman serta dapat memberikan inovasi untuk lebih mengembangkan variabel diluar variabel yang ada pada penelitian ini agar segmen penelitian dapat lebih besar.

REFERENSI

- 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.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Brunout. *Annual Review of Psychology*, 397–422.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Setiyadi, Y. W., Wartini, S., Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). *Kehidupan Kerja*. 5(4), 315–324.
- Onsardi & Sulastri (2020). Universitas Muhammadiyah Bengkulu. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Vol2.
- Syahropi, I. (2016). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bangkinang di Pekanbaru (Studi Kasus pada Karyawan Tetap PT Bangkinang. *Jom Fisip*, 3(2), 1–12.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193.