

### **Pengaruh *Burn Out* dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan**

**Febrian Dimas J. Wibowo, Siti Mujanah<sup>2</sup> Achmad Yanu Alif Fianto<sup>3</sup>**

Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945  
Surabaya

1262300038@surel.untag-sby.ac.id<sup>1</sup>, sitimujanah@untag-sby.ac.id<sup>2</sup>,  
achmadyanu@untag-sby.ac.id<sup>3</sup>

#### **ABSTRACT**

*Burnout* occurs due to high work pressure and high demands on the results of work carried out by employees, the work environment can also influence an employee's *Burnout*, this decline in employee quality will have fatal consequences for the company, if this is not paid attention to by the company it will be detrimental company. These employees carry an increasingly heavy workload due to the imbalance between demands and the employee's abilities, employees who experience stress will always be filled with feelings of anxiety, tension, easily feel awkward and frustrated as well as psychosomatic complaints. The sample from this research was all 73 employees of PT. Bawang Masin Pamekasan Regency using a saturated sampling technique. According to Arikunto (2012: 104) if the population is less than 100 people, then the sample size is taken randomly, but if the population is greater than 100 people, then 10-15% or 20-25% of the population can be taken. Based on this research, because the population is not greater than 100 respondents, the author took 100% of the population in DISKOMINFO, namely 73 respondents. Thus, the use of the entire population without having to draw research as a unit of observation is called a census technique.

**Keywords:** *Burnout; Workload; Work Motivation; Employee Performance*

#### **ABSTRAK**

*Burnout* terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *Burnout* seorang karyawan itu, kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan. Karyawan tersebut memikul beban kerja yang semakin berat karena ketidakseimbangan tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, karyawan yang mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis. Sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bawang Mas di Kabupaten Pamekasan sebanyak 73 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh Menurut (Ariawaty, 2019) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka

penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada DISKOMINFO yaitu sebanyak 73 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

**Kata Kunci:** *Burnout; Beban Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

### PENDAHULUAN

Setiap individu pasti pernah mengalami masalah *Burnout* atau yang lebih kita kenal dengan kata kejenuhan, banyak saya temukan beberapa individu yang sering mengalami kejenuhan, apalagi di dalam pekerjaannya, kenapa demikian, karena kita selalu mengulang-ulang pekerjaan itu, sehingga lama kelamaan kita akan merasakan jenuh, jenuh dalam melakukan segala sesuatu yang sangat sering bahkan setiap hari kita lakukan dengan kegiatan yang sama, dan kita bisa kelelahan dalam melakukan kegiatan tersebut dengan tanpa adanya niat dihati kita, sehingga hilanglah semangat bekerja individu tersebut dalam melakukan suatu pekerjaan, jadi lama-kelamaan pekerjaannya akan terhambat bahkan ia berhenti dari pekerjaan tersebut.

Freudberger menjelaskan bahwa gejala-gejala *Burnout* biasanya mencakup sikap sinis dan negatif, kekakuan dalam berpikir yang sering mengarah pada pikiran buntu yang tertutup pada perubahan atau inovasi. Orang yang mengalami *Burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah dikarenakan kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan.

*Burnout* terjadi karena adanya tekanan kerja yang tinggi serta tuntutan yang tinggi terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi *Burnout* seorang karyawan itu, kemunduran kualitas karyawan ini akan berakibat fatal bagi perusahaan, jika hal ini tidak diperhatikan oleh perusahaan maka akan merugikan perusahaan.

Karyawan tersebut memikul beban kerja yang semakin berat karna ketidakseimbangan tuntutan dengan kemampuan yang dimiliki karyawan, karyawan yang mengalami stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan frustrasi serta adanya keluhan psikosomatis.

Pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan bukan persoalan yang mudah, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai ketrampilan yang cukup serta dituntut untuk mempunyai kemampuan analisa guna menemukan teknik baru yang lebih tepat lagi. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berfokus pada penelitian yang dilakukan di PT. Bawang Masadalah perusahaan yang memproduksi berbagai merek

rokok di daerah Peltong Kecamatan Larangan Kabupaten Pamekasan perusahaan ini mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti *family day* dan *gathering*. Di *family day* perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya, begitu juga dengan *gathering* dilakukan hanya bersama dengan karyawan, misalnya menentukan hari untuk pergi bersama-sama agar bisa *refreshing* di dalam suatu tempat *indoor* maupun *outdoor*. Di sini bisa di lihat bahwa motivasi ini menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling berbagi pikiran kepada karyawan lainnya. Selain itu perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transportasi serta juga pajak karyawan yang di tanggung oleh perusahaan.

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu (Thomson et al., 1990). Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya (Thomson et al., 1990). Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh, (Wulandari & Bagia, 2020), (Siahaan & Masriah, 2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi. Menurut (Wulandari & Bagia, 2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Inaray et al., (2016), Hidayah (2021) dan Cahya et al., (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan faktor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan.

### **LITERATURE REVIEW**

#### **Burnout**

Setiap individu memiliki kemungkinan untuk berada pada titik terendahnya atau titik lemahnya karena suatu hal yang melelahkan. Kelelahan secara fisik maupun psikologis itulah yang disebut dengan *Burnout*. Istilah tersebut muncul pada tahun 1969 yang diperkenalkan oleh seorang tokoh bernama Bradley, namun tokoh yang berjasa sebagai penemu dan penggagas istilah *Burnout* adalah seorang psikolog klinis di New York yang bernama Herbert Freudenberger. Di dalam bukunya yang terbit pada tahun 1974, Freudenberger menggambarkan *Burnout* pada manusia sama halnya dengan suatu bangunan, pada awalnya berdiri dengan tegak dan kokoh dengan berbagai kegiatan yang dilakukan di dalamnya, namun ketika mengalami kebakaran hanya terlihat kerangka luarnya saja. Sama halnya dengan manusia ketika mendapat hantaman akan mengalami kelelahan yang terlihat utuh di luarnya namun di dalamnya kosong dan mengalami masalah. Setelah itu istilah *Burnout* mulai berkembang sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang (Imaniar & Sularso, 2016).

Menurut Ema (2004) *Burnout* merupakan suatu kondisi yang disebabkan karena adanya suatu keadaan kerja yang tidak mendukung karena tidak sesuai dengan harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan hilangnya energi yang terkura habis dalam psikis maupun fisik seseorang.

Maslach dan Leiter (2000), juga menjelaskan bahwa *Burnout* ialah sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan. Pada stres ini bukanlah seperti stres pada umumnya, karena mengaitkan ketiga komponen tersebut.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli, dapat disimpulkan bahwa *Burnout* merupakan gejala psikologi dalam lingkup pekerjaan yang ditandai oleh adanya *exhaustion* (kelelahan), *cynicism* (sinisme), *ineffectiveness* (ketidakefektifan).

#### **Beban Kerja**

Menurut Vanchapo (2020:1) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja.

Pendapat lain dikemukakan oleh Linda (2014) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan. Menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu

pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Dhania (2010) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Menurut Vroom dalam Ngalim Purwanto (2006: 72), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (*drive*), kebutuhan (*need*), rangsangan (*incentive*), ganjaran (*reward*), penguatan (*reinforcement*), ketetapan tujuan (*goal setting*), harapan (*expectancy*), dan sebagainya.

Menurut Hamzah B. Uno (2008: 66-67), kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita atau pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, di antaranya adalah uang.

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

### Kinerja

Pada umumnya kinerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melakukan suatu tindakan atau pekerjaan. Prawirosentono (1999) dalam Sutrisno (2010:170), menyatakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung

jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Gilbert (1978) bahwa kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan peluang. Peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa. Dan waktu yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang bahkan memiliki sedikit nilai. Hamalik (1993) mengemukakan perilaku adalah semua kegiatan manusia yang dapat diamati dengan menggunakan alat tertentu. Sedangkan sikap adalah predisposisi untuk melakukan perbuatan suatu keadaan siap untuk bertindak dengan cara tertentu (Sutrisno 2010:174).

Menurut Mener (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku

dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006:4).

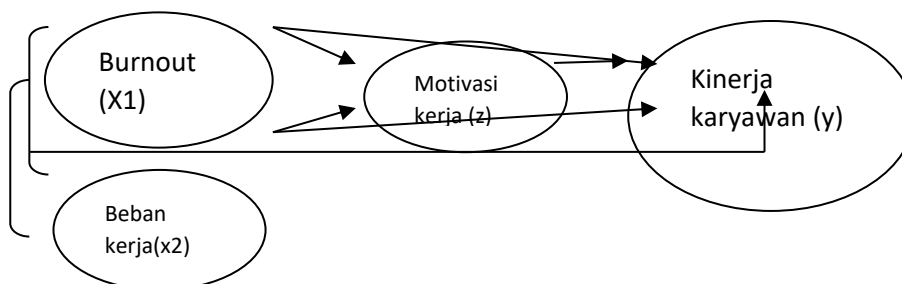
Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara nyata dapat tercermin keluaran yang dihasilkan. Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai '*thing done*'. Hasibuan (2002) juga mengartikan kinerja (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Simmamora, 1995:327).

Swanson dan Graodous dalam Sutrisno (2010:173), menjelaskan bahwa dalam sistem berapa pun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari perangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya apa yang merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem tergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Dalam Sutrisno (2010:175) menyatakan bahwa perilaku seseorang akan terbawa dalam menjalankan kehidupan dan kegiatan dalam organisasi, baik organisasi bisnis maupun publik, bila suatu organisasi mempunyai SDM yang mempunyai tanggung jawab yang tinggi, moral yang tinggi, hukum yang andal dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh kelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya

mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999 dalam Rudi, 2006:4).

### kerangka Teori



### Hipotesis

Hipotesis adalah proposisi atau suatu dugaan yang belum sama sekali terbukti. Oleh karena itu hipotesis ini masih bersifat tentatif atau belum pasti dan bahkan masih bisa berubah. Pernyataan dari hipotesis ini ialah hanya untuk menjelaskan fenomena dan kemungkinan besar jawaban atas dari pertanyaan peneliti. Yang mana jawaban sesungguhnya akan di dapatkan setelah penelitian selesai dilakukan. Secara statistik, hipotesis adalah pernyataan mengenai keadaan parameter yang akan diuji (Sumadi Suryabrata, 2000 : 69).

Maka dari itu, hipotesis yang dapat saya diajukan di dalam penelitian ini yaitu:

- H1. Diduga bahwa *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bawang Mas Pamekasan
- H2. Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi karyawan pada PT. Bawang Mas Pamekasan.
- H3. Diduga Di duga bahwa motivasi karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada PT. Bawang Mas Pamekasan.
- H4. Diduga bahwa *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bawang Mas Pamekasan.
- H5 . Diduga bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bawang Mas Pamekasan

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam sebuah penelitian ini adalah karyawan yang ada di Kota Pamekasan, Jawa Timur, dengan jumlah 73 karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada DISKOMINFO yaitu sebanyak 73 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi

disebut sebagai teknik sensus. Pengujian yang digunakan ialah uji parsial, simultan, validitas, reabilitas, normalitas.

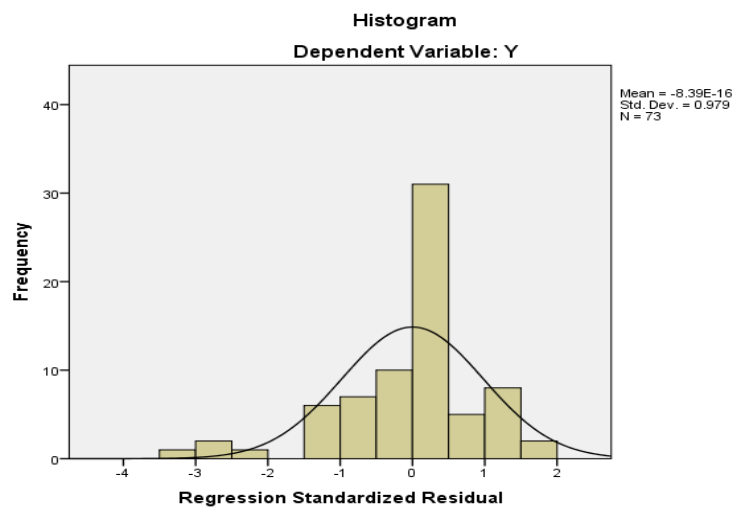
### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Uji Normalitas

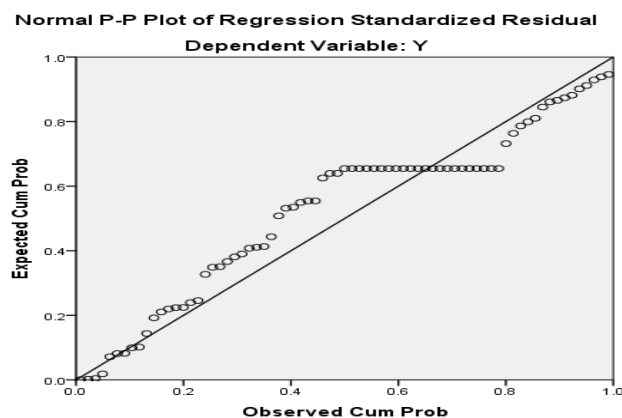
Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua acara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

Uji normalitas dengan analisis grafik dilakukan dengan metode grafik histogram dan *norma probability plotv (P-Plot)*. Hasil pengujian normalitas dari penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1. dan gambar 2. berikut ini:

**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas: Grafik Histogram



**Gambar 2.** Hasil Uji Normalitas: P-Plot





Dengan melihat tampilan pada grafik histogram dalam gambar 1. memberikan pola distribusi yang mendekati normal, sedangkan pada gambar 2. grafik *normal probability plot* menunjukkan titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi data, penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

### Hasil Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui apakah model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas maka diperlukan sebuah uji, yaitu uji multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari perhitungan nilai *tolerance* serta *Variance inflation Factor (VIF)*. Suatu model regresi disimpulkan tidak ada masalah multikolinieritas adalah apabila memiliki *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance inflation Factor (VIF)* lebih kecil dari 10 menurut Ghazali (2013). Selengkapnya hasil pengujian asumsi klasik multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 1. berikut ini.

**Tabel 1.** Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.905	1.614		-.561	.577		
	<i>Burn Out</i>	.515	.134	.432	3.846	.000	.577	1.733
	Beban Kerja	.427	.142	.327	1.840	.019	.695	1.439
	Motivasi Kerja	.506	.177	.287	2.859	.006	.724	1.381
A. Dependent Variable: kineeja karyawan								

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas yang telah dilakukan dan kemudian disajikan pada Tabel 1. dapat dilihat bahwa setiap variabel independent mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independent dalam model regresi ini.

### Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan autokorelasi (Ghozali, 2013). Untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, peneliti

menggunakan uji *Runs test* dengan ketentuan probabilitas lebih besar dari signifikansi 0,05. Hasil dari *run test* dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Autokorelasi: *Runs Rest*

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value <sup>a</sup>	.64381
Cases < Test Value	37
Cases >= Test Value	38
Total Cases	73
Number of Runs	39
Z	.355
Asymp. Sig. (2-tailed)	.722
a. Median	

Sumber: data diolah 2024

Dari hasil yang disajikan pada tabel 2. menunjukkan probabilitas sebesar 0,722 yang di mana hasil tersebut lebih besar dari signifikansi 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai residual acak atau *random*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terdapat masalah auto korelasi.

### Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan dengan pengamatan yang lainnya. Peneliti melakukan pengujian *glejser* yang disajikan pada tabel 3. berikut ini.:

**Tabel 3.** Hasil Uji Heteroskedastisitas: *Glejser*

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.905	1.614		-.561	.518
	<i>Burn out</i>	.515	.134	.432	3.846	.062
	Beban kerja	.427	.102	.127	1.840	.070
	Motivassi Kerja	.506	.177	.287	2.859	.066

a. Dependent Variable: Kinerja Pt. Bawang Mas

Sumber: data diolah 2024

Pada tabel 3. menunjukkan hasil dari uji *glejser*, di mana nilai signifikansi masing-masing variabel memiliki tingkat signifikansi lebih dari 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi ini tidak terdapat heteroskedastisitas dan model regresi ini dapat digunakan untuk pengujian hipotesis.

### Uji Koefisien determinasi

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, pada penelitian ini *adjusted R<sup>2</sup>* digunakan untuk menggambarkan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen dan tidak terpaku pada  $R^2$  karena  $R^2$  memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan pada model. Hasil dari uji koefisien determinasi disajikan pada tabel 4. berikut ini:

**Tabel 4.** Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.706 <sup>a</sup>	.698	.676	1.61959
a. Predictors: (Constant) <i>Burn Out</i> , beban kerja dan Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: data diolah 2023

Dari tabel 4. menunjukkan bahwa *adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,67 yang menjelaskan bahwa variabel-variabel independen dapat menjelaskan 67% variabel dependen pada penelitian ini, yaitu pendapatan Kinerja Karyawan di Kecamatan Larangan. Artinya variabel dependen pada penelitian ini memiliki kemampuan dalam menjelaskan variasi variabel independen, sedangkan sisanya 33% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini.

### Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui gambaran dari hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) dan uji signifikansi simultan (uji statistik F). Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji signifikansi parameter individual (uji statistik t) bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara parsial, yaitu *Burn Out*, beban kerja dan Motivasi Kerja dalam menjelaskan variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan pada Pt. Bawang mass di Kecamatan Larangan. Hasil dari uji signifikansi parameter individual disajikan pada tabel 5. berikut ini.

**Tabel 5.** Hasil Uji Signifikansi Paramater Individual (Uji Statistik t)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.905	1.614		-.561	.577
	<i>Burn out</i>	.515	.134	.432	3.846	.000
	Beba kerja	.427	.102	.327	1.840	.019
	Motivasi kerja	.506	.177	.287	2.859	.006

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan PT. Bawang Mas

Sumber: data diolah 2023

Berdasarkan pada uji signifikansi parameter individual pada tabel maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,905 + 0.515 X_1 + 0.427 X_2 + 0,506 Z$$

$\alpha$  0.905, artinya jika variabel independen *burn out* ( $X_1$ ), beban kerja ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $Z$ ) bernilai nol, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan akan bernilai 0.905 satuan.

$\beta$  0.515, Artinya jika variabel *Burn Out* ( $X_1$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan akan meningkat sebesar 0.515 satuan.

$\beta$  0.427, Artinya jika variabel beban kerja ( $X_2$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan akan meningkat sebesar 0.427 satuan.

$\beta$  0,506, Artinya jika variabel jumlah motivasi kerja ( $X_3$ ) meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan akan meningkat sebesar 0,506 satuan.

Berikut ini adalah hasil uji signifikansi parameter individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen:

a) *Burn Out* ( $X_1$ )

Melihat tabel 4.8 koefisien regresi sebesar 0.515 dan nilai t hitung 3.846 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian yaitu 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel *burn out* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan

b) Beban kerja ( $X_2$ )

Melihat tabel 4.8 koefisien regresi sebesar 0,427 dan nilai t hitung sebesar 1.840 dengan nilai signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%), maka dapat

disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi Kecamatan Larangan

c) Motivasi karyawan (Z)

Melihat tabel 4.8 koefisien regresi sebesar 0,506 dan nilai t hitung sebesar 2.859 dengan nilai signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari pada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini, yaitu 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel jumlah orderan terdapat berpengaruh positif terhadap pendapatan *driver shopee-food* di Kecamatan Lowokwaru

### Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji signifikansi simultan ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang terdapat pada model regresi mempunyai pengaruh secara silmultan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2013). Hasil uji signifikansi simultan pada penelitian ini disajikan pada tabel 6. berikut ini.

**Tabel 6.** Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.749	6	59.916	22.842	.000 <sup>b</sup>
	Residual	180.991	69	2.623		
	Total	360.740	73			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
b. Predictors: (Constant), *burn out* (X<sub>1</sub>), Beban Kerja (X<sub>2</sub>) dan Motivasi kerja (Z)

Sumber: data diolah 2024

Berdasarkan tabel 6. memperlihatkan nilai F hitung sebesar 22.842 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan lebih kecil daripada tingkat signifikansi yang digunakan pada penelitian ini yaitu 0,05 (5%), maka disimpulkan *burn out* (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (Z) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bawang Masdi kecamatan larangan

## KESIMPULAN DAN SARAN

### KESIMPULAN

Ada pengaruh *burn out* terhadap kinerja karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. Ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. Ada pengaruh *burn out* terhadap motivasi karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan. Ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja motivasi PT. Bawang Mas Pamekasan. Secara uji F (simultan) *burn out* (X<sub>1</sub>), beban kerja (X<sub>2</sub>) dan motivasi karyawan (Z) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Bawang Mas Pamekasan

### SARAN

Untuk peneliti selanjutnya Untuk penelitian selanjutnya yang berminat mengangkat tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan faktor lain yang lebih memungkinkan memiliki hubungan dengan *Burnout* seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, jumlah anak serta pendidikan. Dari hasil penelitian ini yang menyatakan dimensi *Personal Accomplishment* (PA) yang lebih dominan dalam mempengaruhi terjadinya *Burnout*, diharapkan bisa menjadi bahan kajian serta pertimbangan untuk peneliti selanjutnya untuk bisa mengembangkan hasil penelitian ini. Hal lain yang perlu diperhatikan adalah menggunakan data tambahan seperti observasi dan wawancara agar hasil yang didapat lebih mendalam dan sempurna, karena tidak semua hal dapat diungkap dengan angket. Selain itu jika peneliti selanjutnya ingin mengambil judul yang sama dengan penelitian ini, diharapkan peneliti selanjutnya mampu memperdalam hal-hal yang menyebabkan adanya hubungan negatif antara masa kerja dengan *Burnout* ditinjau dari penyesuaian diri karyawan di tempat kerja. hal ini bertujuan agar diketahui apakah penyesuaian diri karyawan di tempat kerja mempengaruhi adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *Burnout*.

# Transformasi Manageria

## Journal of Islamic Education Management

Vol 4 No 1 (2024) 519 - 533 P-ISSN 2775-3379 E-ISSN 2775-8710

DOI: 10.47476/manageria.v4i1.6971

### DAFTAR PUSTAKA

- Ariawaty, R. R. N. (2019). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Work-Life Balance Karyawan. *BISMA: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 13(2), 97–104.
- Siahaan, B. G., & Masriah, I. (2022). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bina Agra Mulya Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(2), 175–181.
- Thomson, C. J., Armstrong, W., Waters, I., & Greenway, H. (1990). Aerenchyma formation and associated oxygen movement in seminal and nodal roots of wheat. *Plant, Cell & Environment*, 13(4), 395–403.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 251–257.