

**PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**DIMEDIASI OLEH *BURNOUT***

**(Studi Kasus Pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)**

**SKRIPSI**

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam meyelesaikan Program Sarjana (S1)

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah

Cirebon



Disusun oleh :

**ASRI CAHYA DAMAYANTI**

**NIM. 200111035**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIMEDIASI OLEH BURNOUT

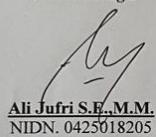
(Studi Kasus PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)

ASRI CAHYA DAMAYANTI

NIM. 200111035

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I



Ali Jufri S.E., M.M.  
NIDN. 0425018205

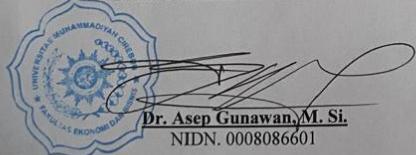
Pembimbing II



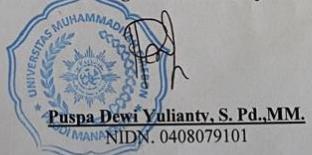
Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., M.M.  
NIDN. 0408079101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Ketua Program Studi Manajemen



LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

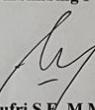
PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DIMEDIASI OLEH BURNOUT

(Studi Kasus PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)

ASRI CAHYA DAMAYANTI  
NIM. 200111035

Disetujui dan disahkan oleh:

Pembimbing I

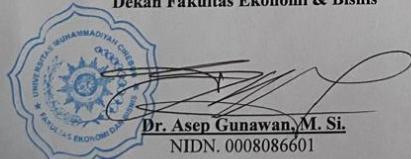
  
Ali Jufri S.E.,M.M.  
NIDN. 0425018205

Pembimbing II

  
Puspa Dewi Yulianty,S.Pd.,M.M.  
NIDN. 0408079101

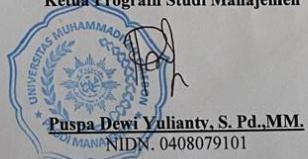
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Asep Gunawan,M. Si.  
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S. Pd.,MM.  
NIDN. 0408079101

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang menjadi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh *burnout* (Studi Kasus Pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan). Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif. Sumber data yang peneliti gunakan adalah sumber data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik wawancara. Wawancara dilakukan terhadap para karyawan PT Galih Estetika Cabang Kuningan. Analisis data dilakukan dengan penghitungan melalui SPSS dan teknik analisa yang bersifat analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1.) Beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.) Beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout*. 3.) *Burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4.) *Burnout* memediasi positif beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: beban kerja, kinerja karyawan, *burnout*

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine the influence and to determine what factors influence workload on employee performance mediated by burnout (Case Study at PT. Galih Estetika Indonesia, Kuningan Branch). This study is a quantitative study using a qualitative descriptive method. The data sources used by researchers are primary*

*and secondary data sources. The data collection technique used in this study is the interview technique. Interviews were conducted with employees of PT Galih Estetika, Kuningan Branch. Data analysis was carried out by calculating through SPSS and descriptive analysis techniques. The results of this study indicate that 1.) Workload has a negative and significant effect on employee performance. 2.) Workload has a positive and significant effect on burnout. 3.) Burnout has a positive and significant effect on employee performance. 4.) Burnout positively mediates workload on employee performance.*

*Keywords:* workload, employee performance, burnout

## DAFTAR ISI

### Contents

DAFTAR ISI.....	2
KATA PENGANTAR .....	6
BAB I.....	9
PENDAHULUAN .....	9
1.1 Latar Belakang .....	9
1.2 Identifikasi Masalah.....	7
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	9
BAB II.....	9
LANDASAN TEORI.....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Uraian Teori .....	16
2.2.1 Beban Kerja .....	16
2.2.2 Burnout .....	19
2.2.3 Kinerja Karyawan .....	23
2.3 Kerangka Berfikir .....	26
2.4	
Hipotesis.....	
...44	
BAB III .....	30
METODOLOGI PENELITIAN.....	30
3.1 Metode Penelitian .....	30
3.2 Definisi operasional .....	31
3.3 Populasi dan Sampel .....	34
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian .....	35
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.6 Teknik Analisis Data.....	37
DAFTAR PUSTAKA .....	73

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur Alhamdulillah dipanjangkan atas kehadiran Allah SWT, karena berkat Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Univeritas Muhammadiyah Cirebon dengan Judul “*PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN* (Studi Kasus Pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan).

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, Ahlul bait dan para sahabatnya hingga akhir zaman kelak.

Skripsi ini adalah suatu karya ilmiah yang disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.

Disadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tidak berjalan begitu saja tanpa keterlibatan dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah terlibat secara langsung maupun tidak langsung khususnya kepada :

1. Bapak Arif Nurudin, M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Dr. Asep Gunawan, M.Si., sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Ibu Puspa Dewi Yulianty, MM., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah dan Sekaligus Dosen Pembimbing II

4. Bapak Ali Jufri sebagai Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi
5. Kedua orang tua, Mamah dan Papap terima kasih untuk cinta, kasih sayang serta yang selalu mengalir pada setiap detik di hidup saya, terima kasih sudah menjadi motivasi saya untuk selalu *survive* dan *struggle* dalam menyelesaikan pendidikan saya, tanpa kalian mungkin saya tidak bisa sampai ke tahap sekarang ini.
6. Kepada Teman-Teman Universitas Muhammadiyah Cirebon
7. *Para Karyawan PT. galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan*, yang telah memberikan izin dan bersedia menjadi objek dalam penyusunan Skripsi.
8. Semua pihak yang telah memberi dukungan, saran, dan motivasi sehingga penyusunan Skripsi ini dapat terselesaikan.

Tiada balasan yang dapat diberikan melainkan hanya kepada Allah SWT jualah peneliti memohonkan pahala atas segala petunjuk dan bantuan yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa membuka Rahmat-Nya dan menerima segala amal baik kita, Aamiin Ya Rabb.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini masih banyak kekurangan, sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu, kritik dan saran dari berbagai pihak tentu akan sangat membantu dalam pengembangan Skripsi ini untuk lebih lanjut. Peneliti juga berharap semoga Skripsi ini dapat menambah pengetahuan berbagai pihak yang membacanya dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

Cirebon, 2024  
Yang membuat pernyataan,

Asri Cahya Damayanti

NIM. 200111035

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan dan hasil kerja seorang karyawan dalam menjalankan tanggung jawab dan pekerjaannya di tempat kerja. Kinerja karyawan dapat dinilai dari pencapaian target kerja yang telah ditetapkan, produktivitas kerja, serta kualitas bekerja baik secara individu maupun tim.

Ada beberapa faktor yang dapat berdampak pada kinerja para karyawan. Definisi kinerja karyawan sendiri adalah suatu kemampuan atau keterampilan seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka di tempat kerja. Jika hasil kerja yang diperlihatkan baik, maka kinerja karyawan tersebut bisa dikatakan baik pula. Kinerja karyawan dapat diukur oleh beberapa faktor berdasarkan tingkat produktivitas karyawan, kualitas hasil kerja, target pekerjaan yang sudah ditetapkan, dan kemampuan bekerja dalam tekanan serta mampu berkolaborasi dengan karyawan lain sebagai tim.

Menurut Adhari (2020), kinerja karyawan adalah hasil dari kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu dalam periode tertentu yang sudah ditentukan, dan memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan

etika. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Sedangkan, Mangkunegara dalam Abidin dan Sasongko (2022) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan adalah hal yang sangat penting. Penilaian kinerja yang efektif memberikan sebuah kejelasan tentang tujuan dari perusahaan itu sendiri. Karyawan akan menyadari apa yang harus mereka tingkatkan agar dapat membantu perusahaan terus berkembang. Selain itu, peninjauan kinerja juga dapat mendorong produktivitas karyawan. Membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawabnya dalam pekerjaan.

Pt.Galih Estetika Indonesia perusahaan yang bergerak dibidang agribisnis .indonesia mempunyai peluang yang cukup besar untuk memenuhi permintaan pasar domestik .jepang dan korea akan pasta ubi jalar dilihat dari peningkatan ekspor ubi jalar beku setiap tahunnya.ubi jalar merupakan tanaman local yang telah lama dikenal dan dikonsumsi masyarakat Indonesia sebagai makanan pokok.begitupun dengan hasil pertaniannya yang memiliki prospek cerah pada masa yang akan datang,karena dapat dimanfaatkan sebagai bahan pangan yang diproyeksikan sebagai bahan produk industry makanan

PT. Galih Estetika Indonesia merupakan perusahaan yang mulai beralih pada industri makanan sejak tahun 1993.produksi yang dilakukan oleh PT. Galih Estetika Indonesia yaitu dibidang pengolahan komoditas umbi-umbian lokal seperti

ubi jalar (Irawan,Guunung,n.d). Tahun 1993, PT. Galih Estetika Indonesia mulai memproduksi pasta ubi jalar dengan tujuan penjualan pasar dunia. PT. Galih Estetika Indonesia sendiri memiliki dua cabang yaitu di Kota Surabaya, Jawa Timur dan Kabupaten Kuningan, Jawa Barat.

Setiap perusahaan umumnya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dalam waktu tertentu, umumnya setiap tiga bulan sekali, enam bulan sekali, atau setahun sekali. Mengukur kinerja karyawan adalah sebagai bentuk untuk mengetahui pencapaian yang sudah dilakukan para karyawan pada perusahaan selama ini. Kinerja karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan akan meningkat apabila sesuai dengan target perusahaan, dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat dari performa mereka saat bekerja.

**Tabel I-1**  
Data Kinerja Karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan  
Tahun 2021 s.d 2023

Penilaian Kuantitas dan Kualitas Kinerja Karyawan						
Kinerja Karyawan	Standar Minimum Nilai	Tahun			Rata-Rata Penilaian	Keterangan
		2021	2022	2023		
Target Kerja	80	86	80	76	81	Sedang
Perilaku Kerja	80	85	83	80	83	Sedang
Prestasi Kerja	80	80	78	77	78	Rendah
Total		84	80	78	81	Sedang

*Sumber: PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan (2024)*

Keterangan Kategori Penilaian :

- < 80 = Rendah
- 80 s/d 90 = Sedang
- > 90 = Tinggi

Pada I-1 Diatas terlihat bahwa pada periode tahun 2021 s.d 2023 kinerja karyawan pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan mengalami penurunan. Penilaian kinerja karyawan dalam tiga tahun terakhir secara umum mengalami penurunan terutama pada target kerja karyawan dan prestasi karyawan yang cukup signifikan. Apabila kinerja karyawan semakin turun jelas akan berakibat negatif pada perusahaan karena tujuan yang yang ditargetkan tidak berjalan dengan baik sesuai rencana. Maka dari itu, perusahaan perlu melakukan upaya bagaimana caranya untuk mengoptimalkan dan meningkatkan kinerja karyawannya sehingga target yang ditetapkan dapat sesuai dan tercapai.

Seiring berjalannya waktu persaingan antar perusahaan menjadi semakin ketat, hal ini dapat berdampak pada makin kompleksnya permasalahan yang dihadapi perusahaan dan juga beban kerja karyawan karyawan semakin berat dan menuntut.apabila karyawan tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjannya,hal tersebut dapat mengakibatkan kejemuhan dan kelelahan dalam bekerja baik secara fisik maupun mental.kondisi seperti ini sering disebut sebagai *burnout*.*burnout* adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental yang disebabkan oleh stress yang berlebih.hal ini dapat disebebkan oleh stress karena bekerja ,misalnya beban kerja yang berlebih, terlalu memfosir diri serta lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Afrianty dan Dewi (2022) mengatakan bahwa *burnout* atau kelelahan yang terjadi pada karyawan dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebih sehingga dapat mengakibatkan terkurasnya tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja seperti yang didefinisikan oleh Vanchapo (2020) adalah sebuah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu

tertentu. Apabila para karyawan berhasil menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka dengan baik dan tepat waktu, hal tersebut tidak akan menjadi beban kerja. Sebaliknya, jika mereka tidak berhasil maka tugas atau pekerjaan itulah yang menjadi beban kerja. Beban kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus memperhatikan beberapa faktor demi kelancaran pekerjaan itu sendiri. Baik beban kerja yang berlebih atau kurang akan memiliki pemgaruh yang kurang baik terutama terhadap produktifitas karyawan dan perusahaannya.

Hasil penelitian dari I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana (2019) mengatakan bahwa faktor beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap fenomena *burnout* yang terjadi pada karyawan di sebuah perusahaan. Penelitian lainnya yang memiliki topik serupa dilakukan oleh Elsa Juhnisa dan Yuki Fitria (2020) juga menemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan serta positif antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja sangat berpengaruh pada *burnout* dan kinerja karyawan suatu perusahaan. Apabila perusahaan atau organisasi dapat memberikan waktu kerja dan porsi kerja yang sesuai, hal tersebut dapat memberikan rasa nyaman bagi para karyawan dan dapat menurunkan perasaan letih dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja secara maksimal untuk perusahaannya.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jeky K R Rolos, Sofia A P Sambul, dan Wehelmina Rumawas membahas soal pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan di Manado menemukan bahwa variabel beban kerja berpengaruh sebesar 17,1 persen terhadap kinerja karyawan. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hal tersebut terjadi karena jika beban kerja meningkat, maka mengurangi potensi kinerja karyawan.

Sebaliknya, jika beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Muhamad Ohorela (2021) juga meneliti topik yang serupa di sebuah perusahaan di Jayapura. Hasilnya adalah terdapat pengaruh signifikan beban kerja sebesar 69 persen terhadap kinerja karyawan. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, variabel beban kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menilai kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan fenomena yang ada di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan, dimana terdapat beberapa permasalahan mengenai beban kerja salah satunya adalah kurangnya tenaga kerja sehingga tiap karyawan terkadang harus mengerjakan dua pekerjaan sekaligus yang bukan merupakan tanggung jawabnya pada masa produksi. Tingginya tingkat pekerjaan itu jelas akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun emosional dalam pekerjaannya. Jika hal ini terus dibiarkan, bukan tidak mungkin akan berdampak terhadap produktivitas karyawan maupun bagi perusahaan.

**Tabel II-2**

Data target produksi PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan

Bulan	Target Perbulan (Ton)	Aktual (Ton)	Keterangan
Januari	3.000	2.500	82 %
Februari	2.800	2.100	75 %
Maret	2.700	2.300	85 %
April	2.500	2.000	80 %

Mei	2.400	1.900	79 %
Juni	2.100	2.000	95 &
Juli	2.600	2.200	84 %
Agustus	4.000	3.200	80 %
September	3.800	3.300	86 %
Okttober	3.200	2.900	90 %
November	3.500	3.000	85 %
Desember	2.000	1.700	85 %

Sumber: PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan (2024)

Berdasarkan table II-2 diatas menunjukan bahwa adanya fenomena beban kerja yang dilihat dari data target yang tidak tercapai .Dengan karyawan yang tidak mencapai target dapat menimbulkan beban kerja yang memepengaruhi kelelahan fisik pada karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan.

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejemuhan secara fisik akibat dari tuntutan tugas yang meningkat. *Burnout* bukan hanya soal kelelahan secara fisik saja, kelelahan yang dialami seseorang bisa sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental, karena ketiga hal ini saling berkaitan apabila stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dan dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi. Sebagai perusahaan jelas tujuannya adalah untuk mencari keuntungan. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja para karyawannya merupakan tugas terpenting dari suatu perusahaan. Namun, seiring dengan peningkatan kinerja karyawan perusahaan, beban kerja dan stres kerja karyawan juga pasti meningkat. Maka, *burnout* mudah terjadi di lingkungan yang bertekanan tinggi merupakan masalah penting di perusahaan (Gong et al., 2019). Beberapa sumber pernah membahas mengenai beban pekerjaan yang secara umum dikatakan sebagai fenomena *burnout* karena pekerjaan tersebut menuntut seseorang untuk bekerja keras sehingga orang tersebut hampir tidak memiliki jam istirahat.kesenjangan beban kerja juga dapat disimpulkan sebagai kesalahan seseorang dalam memilih

pekerjaan karena tidak sesuai dengan kemampuan dan kecenderungan pola berpikir sehingga dalam pelaksanaannya mereka merasa kelelahan dan kehilangan energi.

*Burnout* atau kelelahan bukan suatu kondisi medis. Menurut *APA Dictionary of Psychology*, hal ini disebabkan karena arti *burnout* sendiri adalah kelelahan fisik, emosional atau mental yang disertai dengan penurunan motivasi dan menimbulkan efek negatif baik bagi diri sendiri dan orang lain. Contoh dari *burnout* adalah saat seorang pegawai terus bekerja tanpa karena tuntutan pekerjaan yang terus datang silih berganti tanpa memperdulikan waktu, hal tersebut bisa menyebabkan kelelahan yang sangat parah dan pekerjaan terasa sangat berat untuk diselesaikan sehingga menimbulkan rasa frustrasi.

Sebuah survei yang dilakukan di Amerika Serikat pada tahun 2021 yang dihelat oleh *Robert Half Research* menemukan fakta bahwa sebanyak 45 persen dari 2.800 sampel pekerja yang disurvei antara Maret dan April 2021 mengalami *burnout* akibat pekerjaan mereka. Sementara, survei lain yang dilakukan CNN Indonesia.com pada tahun yang sama menunjukkan sebanyak 77,3 persen pekerja pernah merasakan *burnout*. Penyebabnya diantaranya adalah keharusan siap siaga selama 24 jam (46,7 persen) dan menjadi penyebab terbanyak *burnout*, lalu banyaknya beban pekerjaan (38,7 persen), dan rapat yang datang silih berganti (14,6 persen).

Fenomena *burnout* juga terjadi di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya jumlah absen sakit karyawan sepanjang tahun 2023. *Burnout* tersebut tidak datang begitu saja tanpa sebab. Salah satu faktor yang mendasarinya adalah karena pekerjaan yang menumpuk sehingga terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan dengan waktu yang sempit dan tanpa bantuan apapun bisa membuat para karyawan kewalahan dan sangat terbebani. *Burnout* dapat menguras konsentrasi dan energi para karyawan. Jika kondisi ini tidak ditangani dengan baik, *burnout* bisa berdampak

buruk terhadap kebiasaan kerja karyawan dan turut mempengaruhi performa perusahaan.

**Tabel III-3**  
Data Burnout Karyawan Pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan  
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Absen Karyawan		
		Izin	Sakit	Alpa
Mei	50	0	0	0
Juni	50	0	0	0
Juli	50	0	0	0
Agustus	50	0	0	0
September	50	5	14	0
Oktober	50	4	9	0
November	50	7	23	1
Desember	50	9	7	0
Januari	50	13	35	0
Februari	50	8	43	0
Maret	50	10	41	0
April	50	4	42	2

*Sumber : PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan*

Berdasarkan Tabel Diatas diketahui jumlah karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan adalah sebanyak 50 Orang .Dan menurut data tersebut,jumlah karyawan yang tidak masuk bekerja selama bulan Mei-Agustus ,baik karena alasan sakit,izin,atau alpa tidak ada .Menurut data selama bulan Januari-Februari ,jumlah karyawan yang tidak masuk kerja karena sakit mengalami peningkatan yang signifikan dibanding bulan-bulan sebelumnya terutama pada bulan Februari dan Maret total absen sakit masing-masing 43 dan 44 orang. Hal tersebut bisa terjadi krena para karyawan mendapat beban kerja yang lebih dari biasanya sehingga membuat mereka mudah merasakan kelelahan ataupun stress dalam bekerja dan bisa menyebabkan fenomena *burnout* pada para karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan. *Burnout* inilah yang dapat berpengaruh terhadap kondisi kesehatan mereka terutama kualitas kerja serta kinerja para karyawan.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja

karyawan yang dilakukan oleh Febrisa Yosanti dan Kasmita (2020) di sebuah hotel di Bandung mengungkapkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar yaitu 7,3 persen. Jika *burnout* meningkat, maka akan mengurangi kinerja karyawan itu sendiri. Karyawan yang mengalami kelelahan baik secara fisik dan emosional akan berdampak tidak baik bagi kinerja mereka secara keseluruhan. Bahkan jika hal ini dibiarkan dapat menyebabkan keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja tersebut.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Ryani Dhyan Parashakti dan Muhamad Ekhsan (2022) juga meneliti topik serupa di sebuah perusahaan di Manado. Hasil dari penelitian tersebut mengungkapkan *burnout* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kinerja karyawan maka berpengaruh terhadap peningkatan *burnout* itu sendiri. Hal ini mampu menjelaskan bahwa dengan semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, maka akan mempengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Yang artinya apabila karyawan tersebut mengalami *burnout* (kelelahan) yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Ada beberapa penelitian sebelumnya yang juga meneliti topik pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Seperti yang dilakukan oleh I Wayan Agus Apriana, Mochamad Edris, dan Sutono (2021) hasil dan implikasi dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin rendah beban kerja maka semakin meningkatkan kinerja pegawai. *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, semakin rendah *burnout* maka semakin baik kinerjanya. Kemudian, penelitian serupa yang dilakukan oleh Putu Ayu Indah Angreni, I Wayan Sujana, dan Ni Nyoman Ari Novarini (2022) bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan yang sudah disampaikan tersebut, peniliti berminat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut

1. Masih Tingginya beban kerja yang berat sehingga mengalami kelelahan dalam pekerjaanya sehingga banyak para karyawan yang izin bekerja karena sakit
2. Masih banyak target pekerjaan yang tidak tercapai

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti memiliki batasan masalah yaitu penelitian ini berfokus pada Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan. Peneliti ingin mengetahui sejauh mana pengaruh variabel Beban Kerja dan *Burnout* berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

## **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan ?

2. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan ?
3. Apakah Beban Kerja berpengaruh positif terhadap burnout terhadap karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh negatif Beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan
2. Untuk mengetahui pengaruh negatif *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Beban kerja terhadap *burnout* PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, yakni:

#### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Sebagai sumbangan pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Sebagai kontrol teori manajemen sumber daya manusia, teori perilaku organisasi, khususnya dalam aspek produktivitas dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan
2. Hasil penelitian ini dapat dapat dijadikan tolak ukur bagi perusahaan dalam mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif yang diberikan pada karyawan
3. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis di bidang penelitian yang serupa di lokasi lain dan penelitian terdahulu.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Berikut Merupakan Penelitian-penelitian terdahulu yang relevan yang digunakan sesuai dengan topik penelitian penulis antara lain :

**Tabel II-1  
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian

1	Ni Nengah Weni et al., 2023	<i>The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)</i>	Para karyawan dapat menangani beban kerja dengan baik, hal ini karena mereka sudah terbiasa dengan beban kerja yang tinggi ditambah adanya koordinasi yang baik antar karyawan sehingga tidak mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Beban kerja menjadi terkendali dan tidak menimbulkan <i>burnout</i> .
2	Wayan Agus Apriana et al., 2021	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)	Beban kerja yang ringan atau tidak terlalu berat berdampak pada semakin meningkatnya kinerja karyawan dan menurunnya tingkat <i>burnout</i> (kelelahan) pada karyawan.

3	Sri Wahyu Lely Hana Setyanti et al., 2022	<i>The Influence of Burnout, Workload and Work-Life Balance on Employee Performance</i>	<p>Hasil penelitian menunjukkan beban kerja yang relatif ringan dapat ditangani dengan baik oleh para karyawan sehingga tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Walaupun, para karyawan juga mengalami <i>burnout</i> namun termasuk dalam kategori ringan sehingga tidak berpengaruh terhadap kinerja.</p>
4	Putu Ayu Indah Angreni et al., 2022	Pengaruh Beban Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan, Dan Catatan Sipil Provinsi Bali	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa jika tingkat beban kerja dan <i>burnout</i> meningkat, maka kinerja pegawai akan menurun. Begitu pula sebaliknya, jika tingkat beban kerja dan <i>burnout</i> pada menurun maka kinerja pegawai akan</p>

			meningkat.
5	Azzahrah Sucianti, 2022	Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR BKK Kebumen	Beban kerja yang tinggi cendurung membuat tingkat <i>burnout</i> menjadi tinggi pula sehingga berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas para karyawan. Oleh karena itu, pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan dua hal tersebut yang dialami para karyawan, diantaranya dengan cara mengadakan melakukan bimbingan konseling, rekreasi bersama, dan lain sebagainya yang bertujuan untuk menurunkan stress kerja karyawan.
6	Febrisia Yosanti dan Kasmita, 2020	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja	Peningkatan <i>burnout</i> baik secara fisik maupun

		Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung	emosional dapat berdampak tidak baik terhadap karyawan. Jika dibiarkan, tingkat <i>burnout</i> yang tinggi dapat mengurangi kinerja karyawan dan bahkan dapat menyebabkan keinginan dari karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
7	Muhamad Ohorela, 2021	Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura	Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini ditemukan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan, dimana beban kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 69%. Artinya, tinggi rendahnya beban kerja yang diberikan perusahaan

			terhadap karyawannya akan berdampak kuat terhadap kinerja karyawan.
8	Aryo Dwi Wibowo et al., 2021	<i>The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance Through the Work Environment at SAMSAT Makassar City</i>	Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan lingkungan atau suasana kerja yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi terhadap ketegangan dalam bekerja. Sebaliknya, kurangnya beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Maka dari itu, beban kerja karyawan harus dibagi secara adil, sehingga dapat menghasilkan alokasi kerja yang lebih baik dan tidak terlalu sedikitnya pekerjaan

			karena dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan dan kinerja karyawan itu sendiri.
9	Forestriano Bayu Putra Ruga et al., 2022	<i>Impact of Physical Workload and Mental Workload on Nurse Performance: A Path Analysis</i>	Beban kerja bisa berdampak buruk pada <i>burnout</i> dan kinerja karyawan apabila terjadi peningkatan intensitas beban kerja yang berlebihan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu melakukan evaluasi fisik, mental, dan kinerja karyawannya secara berkala.
10	Umi Narimawati dan Pani Nopiani, 2022	<i>The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung</i>	<i>Burnout</i> dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan baik secara parsial maupun simultan.

		<i>City</i>	
--	--	-------------	--

## **2.2 Uraian Teori**

### **2.2.1 Beban Kerja**

#### **A. Pengertian Beban kerja**

Beban Kerja Adalah Sejumlah proses atau kegiatan yang harus 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.

Beban kerja adalah suatu yang dirasakan berada diluar kemampuan pekerja untuk melalkukan pekerjannya. Kapasitas seorang yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas sesuai dengan harapan berbeda dengan kapasitas yang tersedia pada saat itu. Perbedaan di antara keduanya menunjukan taraf kesukaran tugas yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Meutia dan Narpati (2021) beban kerja adalah beban pekerjaan yang ditugaskan kepada karyawannya dan pada umumnya disesuaikan dengan pangkat ataupun jabatan dari karyawan. Sedangkan Safana Dyra Wahyu Putri (2022) berpendapat bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Beban kerja merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan untuk dihadapi seseorang harus sesuai atau seimbang dalam kemampuan fisik, serta keterbatasan orang tersebut yang menerima beban (Soelton et, al

2019). Beban kerja yang menjadi tanggung jawab karyawan harus diberikan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki agar dapat dilaksanakan dan tidak memberatkan pekerjaan atau tugas lainnya karyawan tersebut. Menurut Nabawi (2019) mengatakan beban kerja merupakan sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

Berdasarkan yang dikemukakannya beberapa definisi di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, waktu/batasan yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai pekerjaan yang diberikan kepadanya.

## **B. Faktor – Faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Menurut Nabawi (2019) menyatakan beban kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:

1. Tugas

Tugas yang dilaksanakan yang bersifat fisik seperti tata ruang pekerjaan, tempat pekerjaan, alat dan sarana kantor, kondisi pekerjaan, dan lain lain, sedangkan tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas di dalam pekerjaan, tingkat kesulitan suatu pekerjaan yang dilakukan, tanggung jawab suatu pekerjaan yang dilakukan.

2. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti lama waktu suatu pekerjaan, waktu istirahat suatu pekerjaan, kerja digilir, pelemparan tugas dan kewenangan.

### 3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja bisa memberikan beban tambahan kepada karyawan, ini sebagai berikut Lingkungan Kerja Fisik, Lingkungan pekerjaan psikologis dan lingkungan pekerjaan biologis.

#### b. Faktor internal

Faktor tersebut yang berasal dari dalam tubuh yang di akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh yang disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai dari baik secara objektif atau subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (Jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan lain lain), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan dan lain lain).

## C. Dimensi dan Indikator beban kerja

Budiasa (2021:35) menjelaskan beberapa dimensi dan indikator beban kerja yaitu sebagai berikut :

1. Beban mental (*mental effort load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Sedangkan indikator dari beban mental yaitu: pekerjaan dengan kesulitan tinggi dan pekerjaan tidak sesuai kompetensi.
2. Beban waktu (*time load*) adalah beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas - tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Indikator dari beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan, deadline, target yang harus dicapai, penambahan jam kerja (lembur) dan tidak punya waktu luang.
3. Beban fisik (*physical load*) adalah beban kerja yang berdampak pada gangguan

kesehatan seperti pada sistem kekebalan tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Indikator dari beban fisik yaitu : pekerjaan berlebih, tugas tambahan dan fasilitas kesehatan.

### **2.2.2 Burnout**

#### **A. Pengertian Burnout**

Ardiyanti (2019) menyatakan dimana *burnout* juga bisa disebut sebagai kelelahan kerja, dimana kelelahan kerja adalah keadaan seseorang yang merasa lelah fisik, mental, emosional yang terjadi karena stress yang berkepanjangan pada pekerjaannya. Sehingga pada akhirnya istilah *burnout* mulai berkembang sebagai fenomena kejiwaan pada seseorang. *Burnout* adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stress kerja berkepanjangan. Reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stress tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan.

Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) mengatakan *burnout* merupakan kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejemuhan secara fisik akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Tidak hanya kelelahan secara emosional saja, *burnout* juga dialami seseorang sebagai respon terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental karena ketiganya saling berkaitan apabila stress yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Adanya *burnout* ini dapat berpengaruh terhadap hal-hal yang negatif seperti menurunnya motivasi terhadap bekerja, timbulnya sikap negatif, frustasi, timbul perasaan

ditolak oleh lingkungan, merasa gagal, dan *self esteem* yang rendah (Irawati dalam Christiana, 2020). Lebih lanjut Drummond (dalam Mayzel 2020: 12) menjelaskan *burnout* adalah sebuah sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rasa pencapaian pribadi yang rendah yang mengarah pada penurunan efektivitas di tempat kerja.

*Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya job performance karyawan. semakin banyak stress kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal. Menurut Nelma (2019) orang yang mengalami burnout ditandai dengan prilaku yang menarik diri dari pekerjaannya seperti seringnya tidak hadir di tempat kerja, adanya keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan tingginya pergantian pegawai.

Dan misalkan jika ada seseorang yang tetap ingin bekerja tapi mengalami *burnout* akan diatandai dengan kurangnya produktivitas, kreativitas dan efektifitas bekerja, berkurangnya komitmen terhadap organisasi dan berkurangnya keouasan bekerja. *Burnout* dapat juga mempengaruhi hubungan antara pegawai dimana akan mudah terjadi konflik antar pegawai karena *burnout* dapat menyebabkan seseorang menjadi emosional dan mudah curiga pada orang lain.

## **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Maslach dalam Mayzell (2020) ada beberapa faktor penyebab terjadinya *burnout* diantaranya yaitu:

1. *Work Overload*, merupakan suatu keadaan beban kerja kuanlitatif dan kuantitatif berkontribusi pada kelelahan dengan menguras kapasitas orang untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Ketika mengalami beban pekerjaan yang berlebihan akan membuat keadaan

untuk beristirahat, memulihkan, dan memulihkan keseimbangan diri semakin kurang.

2. *Lack of Control*, ketika seseorang mempunyai kapasitas mempengaruhi keputusan pekerjaan, menjalankan otonomi profesional, dan untuk mendapatkan akses ke sumber daya untuk melakukan pekerjaan yang efektif, dan lebih banyak mengenai pengalaman serta keterikatan dalam pekerjaan dapat mengontrol timbulnya *burnout* karena menurut *lack of control* berhubungan dengan tingkat stres tinggi dan *burnout*.

3. Insufficient Reward, pengakuan dan penghargaan yang tidak memadai bahkan kurang (penghargaan keuangan, kelembagaan, atau sosial) akan meningkatkan kejadian *burnout*, karena akan menurunkan semangat dan perasaan senang dalam bekerja sehingga menjadi tidak efektif dalam menjalankan pekerjaan.

4. *Unfairness*, faktor keadilan merupakan sejauh mana keputusan di tempat kerja dianggap adil dan setara. Individu bisa menentukan adil tidaknya keputusan tempat kerja dinilai dari keputusan individu masing – masing.

5. *Breakdown of Community*, hal ini berkaitan dengan hubungan berkelanjutan yang dimiliki individu dengan individu lain ditempat kerja. Kejadian *burnout* sering terjadi karena adanya kurang harmonisnya atau adanya konflik dalam komunitas. Namun jika hubungan terkait pekerjaan berjalan baik, ada banyak dukungan sosial, karyawan atau tenaga kesehatan memiliki cara yang efektif untuk mengatasi ketidaksepakatan, dan mereka lebih mungkin mengalami keterlibatan kerja maka akan terjadi pola hubungan komunitas yang baik.

## C. Dimensi dan Indikator Burnout

Menurut (Schaufeli ( 2020 ) Yaitu :

a. *Exhaustion*

*Exhaustion* adalah kehilangan energi yang mengakibatkan munculnya perasaan lelah pada fisik dan mental.perasaan lelah pada fisik seperti lelah pada semua anggota badan atau merasa lemah.perasaan lelah pada mental seperti merasa pikiran ,mental atau emosi terkuras.Gejala spesifik pada *Exhaustion* meliputi kekurangan energi atau kurang bersemangat untuk memulai pekerjaan baru merasa benar-benar lelah setelah sehari bekerja.

*b. Mental Distance*

*Mental Distance* merupakan perilaku menjauhkan diri dari pekerjaan *Mental distance* dapat ditunjukan dengan keengganan individu untuk bekerja .individu menarik diri secara mental dan fisik dari pekerjannya serta menghindari kontak dengan orang lain ,misalnya menghindari rekan kerja atau atasan.

*c. Cognitive impairment*

*Cognitive impairment* adalah masalah pada memori ,perhatian,berkurangnya konsentrasi dan kinerja kognitif yang buruk.Gejala spesifik dari *Cognitive impairment* meliputi kesulitan untuk berpikir jernih,kesulitan untuk mempelajari hal baru ditempat kerja,seringkali menjadi pelupa dan linglung,ragu-ragu dalam bertindak ,memburuknya memori ,perhatian dan berkurangnya konsentrasi serta sulit untuk tetap focus ditempat kerja.

*d. Emotional mpairment*

*Emotional mpairment* merupakan reaksi emosional yang intens terhadap kelelahan yang dialami.Gejala spesifik dari *Emotional mpairment* meliputi merasa frustasi dan marah

ditempat kerja,mudah marah,bereaksi berlebihan,merasa kesal atau sedih tanpa mengetahui alasannya dan merasa tidak mampu mengendalikan emosi ditempat kerja.

### **2.2.3 Kinerja Karyawan**

#### **A. Pengertian Kinerja karyawan**

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya,karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal,tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar yang ditetapkan,target,dan sasaran,atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kemudian, Sedarmayanti dalam Burhannudin et al., (2019) menjelaskan kinerja karyawan adalah capaian seseorang atau kelompok dalam satu organisasi dalam merampungkan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai cita-cita organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta bermoral dan beretika.

Marhawati, (2022), menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaanya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Lalu, Mangkunegara dalam (Abidin and Sasongko 2022) kinerja adalah

hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (Ekhsan 2019) Kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja karyawan adalah sesuatu yang secara aktual dapat kerjakan serta dapat diobservasi. Hal tersebut memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, menurut Kasmir dalam Tri Maryati (2021) faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

### 1. Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut.

### 3. Rancangan Kerja

Suatu faktor dimana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggung jawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### 4. Kepribadian

Seseorang yang mempunyai kepribadian baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

### 5. Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

## C. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diukur yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Dimensi kualitas kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu :
  - a. Kerapihan
  - b. Ketelitian
  - c. Hasil kerja
2. Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seseorang karyawan dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing. Dimensi kuantitas kerja diukur dengan dua indikator yaitu :
  - a. Kecepatan
  - b. Kemampuan

3. Tanggung jawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Dimensi tanggung jawab diukur dengan menggunakan dua indikator, yaitu:
  - a. Hasil kerja
  - b. Mengambil keputusan
4. Kerjasama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan atau pegawai lain semaksimal mungkin baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik. Dimensi kerja sama diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :
  - a. Jalinan kerjasama
  - b. Kekompakan
5. Inisiatif, adalah dorongan dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai. Dimensi inisiatif diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.

## **2.3 Kerangka Berfikir**

### **1. Pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan**

Beban kerja yang berat atau berlebih dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan berbagai macam masalah. Salah satunya berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta berbagai reaksi-reaksi emosional yang bisa berupa rasa sakit di kepala, gangguan pencernaan dan emosi yang tidak terkontrol. Tetapi, jika beban kerja

yang ada terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton dan kemungkinan besar akan menurunkan produktivitas dalam bekerja. Nurhasanah dan Jufrizen (2022) mengatakan beban kerja merupakan sekumpulan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan dalam aturan waktu yang telah ditetapkan, dimana tugas atau pekerjaan tersebut harus diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Pemberian beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan dan kesulitan (Andri Irfad, Fauji, Moh. Mukhsin 2021). Karyawan seringkali dihadapkan dengan beban pekerjaan yang lebih dari tanggung jawabnya. Misalnya ketika diberikan tugas untuk menyelesaikan dua pekerjaan atau lebih dan harus dikerjakan sekaligus secara bersamaan. Banyaknya beban pekerjaan tersebut tentunya membutuhkan waktu dan tenaga yang lebih untuk menyelesaikannya. Hal ini jelas akan menimbulkan beberapa masalah, terutama yang berkaitan dengan kesehatan karyawan itu sendiri dan berdampak kepada kinerja mereka.

Beban kerja berlebih secara tidak langsung memiliki pengaruh terhadap menurunnya kualitas kerja seseorang, merusak hubungan antar pribadi dan meningkatnya angka kecelakaan. Beban kerja berlebih dapat berakibat pada rendahnya kepercayaan diri, menurunnya motivasi kerja, dan meningkatnya absensi. Beban kerja terbagi menjadi dua yaitu beban kerja kuantitatif dan kualitatif (Vanchapo, 2020): (1) Beban kerja kuantitatif, beban ini merupakan akibat dari kelebihan baik jasmani maupun psikis seseorang, akibat mengerjakan terlalu banyak sesuatu dalam pekerjaannya dan kemungkinan bisa menimbulkan stress kerja. Hal lain yang memicu kelebihan beban kuantitatif adalah tuntutan waktu. Saat keadaan tertentu misalnya batas waktu pekerjaan akan berakhir

(deadline) bisa jadi para karyawan memaksimalkan tenaganya agar mendapatkan kinerja yang baik, tetapi jika hal tersebut menyebabkan tidak fokus sehingga terjadi banyak kesalahan pada saat bekerja dapat dikatakan seseorang telah menerima pekerjaan kuantitatif yang berlebihan. (2) Beban kerja kualitatif, hal ini terjadi pada karyawan yang diakibatkan oleh keharusan tugas yang berlebihan dari batas kekuatan psikis seseorang. Saat waktu tertentu, beban kerja tersebut menimbulkan tugas yang tidak efektif bagi pekerja. Apabila hal ini terus berlanjut, maka bisa muncul rasa lelah mental yang ditunjukkan dalam bentuk reaksi tertentu dan dapat muncul keletihan mental yang ditunjukkan dalam wujud respon sentimental serta aktivitas fisik yang tidak normal.

Beberapa hasil penelitian terdahulu juga menunjukkan adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. Salah satunya penelitian oleh Harsa Arif (2019) diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Ayuk Ainun Rahmadyah (2021) beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara signifikan positif.

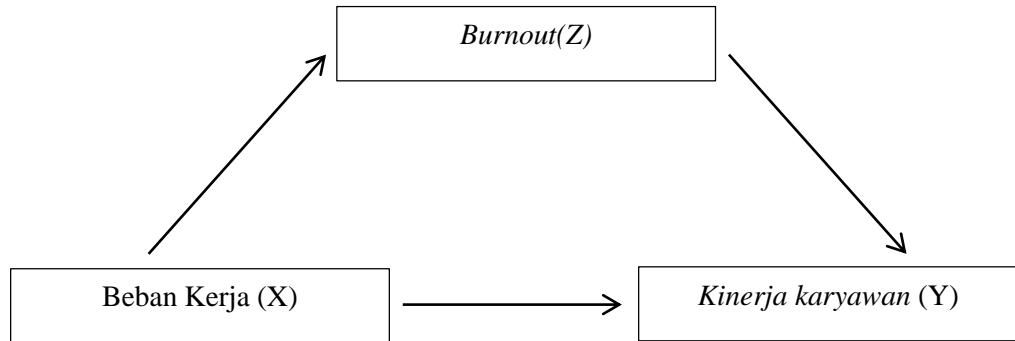
## **2 Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Dalam dunia kerja, burnout pada karyawan bisa terjadi akibat berbagai macam faktor dan apabila hal ini dibiarkan terus-menerus, akan berdampak pada kesehatan fisik maupun mental para karyawan. Bahkan, hal tersebut dapat mempengaruhi produktivitas dan kinerja secara negatif serta berimbang pada hasil kerja yang jauh dari target yang telah ditetapkan. *Burnout* mengacu secara khusus pada fenomena dalam konteks pekerjaan dan tidak boleh diterapkan untuk menggambarkan pengalaman di bidang kehidupan lainnya. Menurut Pines (dalam Christiana, 2020) *burnout* didefinisikan

sebagai kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejemuhan secara fisik akibat dari tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Menurut sebuah survei yang diadakan *Gallup Workplace* di Amerika Serikat tahun 2018, sebanyak 67 persen pekerja penuh waktu mengalami *burnout* dengan frekuensi yang bervariasi. Kemudian di Jerman, sekitar 2,7 juta karyawan juga mengalami *burnout* beberapa tahun lalu dan belakangan ini jumlah cuti sakit melonjak tajam akibat masalah kesehatan mental terkait pekerjaan.

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi (2019) mengatakan *burnout* terdapat pengaruh yang signifikan antara kejemuhan kerja (*burnout*) dengan kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena para karyawan merasa jemu dalam bekerja. Selain itu, stress yang berkepanjangan dalam bekerja juga memicu terjadinya *burnout*. Biasanya, *burnout* terjadi ketika seseorang sudah merasakan lelah yang berlebihan sehingga tidak bisa bekerja secara maksimal sehingga mengurangi produktivitas akibat stress yang menumpuk karena pekerjaan yang berat. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan *burnout* juga termasuk salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka *Burnout* dan Beban kerja merupakan hal yang sesuai dan tepat dalam salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, Jadi berdasarkan kerangka pemikiran dapat digambarkan model penelitian sebagai berikut.



**Gambar II-2  
Kerangka berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu alat yang besar dayanya untuk menunjukkan benar atau salahnya dengan cara terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan mengujinya (Hardani et al., 2020). Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

**H1 :** Diduga Beban kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

**H2 :** Diduga *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono (2021) merupakan cara ilmiah untuk

mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Adanya metode penelitian ini akan membantu mengarahkan peneliti untuk memilih metode yang tepat dan sesuai dengan tujuan penelitiannya. Secara umum, terdapat beberapa metode penelitian yang sering digunakan dalam penelitian. Yaitu metode kualitatif, kuantitatif, kombinasi, dan juga metode penelitian deskriptif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode wawancara yang digunakan dalam penelitian ini. Metode ini dilakukan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui penyampaian kuesioner yang terstruktur dan sistematis guna memperoleh informasi seperti diskusi terkait penelitian. Penelitian ini menjelaskan pengaruh variabel Beban Kerja (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

### **3.2 Definisi operasional**

Definisi operasional variabel adalah segala sesuatu yang berbentuk apapun dan ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2019). Bagian ini merupakan aspek yang memberikan informasi atau petunjuk kepada peneliti tentang bagaimana caranya mengukur variabel-variabel dalam penelitiannya. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan variabel bebas (independent variable) dan variabel terikat (dependent variable).

#### **1. Variabel Bebas**

Variabel bebas merupakan variabel yang menjadi sebab atau yang mempengaruhi timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Beban Kerja dan *Burnout*.

#### **2. Variabel Terikat**

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan.

**a. Beban Kerja**

Dhini Rama Dhania dalam (Jalil, 2019) menjelaskan beban kerja adalah sekelompok atau rangkaian kegiatan yang perlu diselesaikan di sebuah perusahaan atau pemangku jabatan dalam kurun waktu tertentu. Karyawan dituntut oleh perusahaan tempat mereka bekerja untuk menjalankan pekerjaan yang telah dibebankan untuk dapat memenuhi target yang telah ditentukan.

**b. Burnout**

Menurut Nelma (2019) menjelaskan seseorang yang mengalami *burnout* ditandai dengan tindakan menarik diri dari pekerjaannya seperti seringnya tidak masuk di tempat kerja, kemudian munculnya keinginan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan dan tingginya tingkat pergantian karyawan. Jika ada karyawan yang tetap ingin bekerja namun orang tersebut mengalami *burnout*, akan diatandai dengan kurangnya produktivitas dan efektifitas dalam bekerja, berkurangnya komitmen terhadap perusahaan, serta berkurangnya kepuasan bekerja.

**c. Kinerja Karyawan**

Menurut Lijan dalam (Ardiana et al., 2021) kinerja karyawan diartikan sebagai keterampilan pegawai saat mengerjakan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan merupakan aspek penting karena dengan hal ini, perusahaan dapat mengetahui tingkat kemampuan karyawannya untuk mengerjakan tugas yang dibebankan kepada mereka. Oleh

karena itu, perlu ditetapkan kriteria yang spesifik dan terukur, juga diaplikasikan bersama-sama untuk menjadi tolak ukur.

Operasional variabel penelitian merupakan penjelasan dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian terhadap indikator-indikator yang membentuknya.

Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel III-3**  
**Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Dimensi	Indikator	Pernyataan	
Kinerja Karyawan (Y) Menurut Robbin dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2019)	Kualitas Kerja	Kerapihan Ketelitian Hasil Kerja	1 2 3	
	Kuantitas Kerja	Kecepatan Kemampuan	4 5	
	Tanggung Jawab	Hasil Kerja Mengambil Keputusan	6 7	
		1) Jalinan Kerjasama 2) Kekompakan	8 9	
	Inisiatif	Kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasannya	10	
	Beban Kerja (X1) Menurut (Budiasa, 2021)	Beban Mental	Pekerjaan dengan kesulitan tinggi Pekerjaan tidak sesuai kompetensi	11 12
		Beban Waktu	Kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan Penambahan jam kerja (lembur)	13 14

	Beban Fisik	Pekerjaan berlebih Tugas tambahan	15 16
Burnout (X2)  Menurut (Schaufeli , 2020)	<i>Exhaustion</i>	Perasaan Lelah pada fisik dan mental	17
	<i>Mental Distance</i>	Perasaan Enggan untuk melakukan pekerjaan atau kehilangan minat dan bekerja	18
	<i>3. Cognitive Impairment</i>	Kesulitan untuk focus dalam bekerja	19
	<i>4. Emotional Impairment</i>	Merasa Sulit untuk mengendalikan emosi saat bekerja	17

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Populasi merupakan daerah generalisasi, dimana didalamnya terdapat objek ataupun subyek yang memiliki kualitas dan kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya agar peneliti bisa mempelajari dan menarik kesimpulan yang sesuai (Sugiyono, 2022). Populasi dapat berupa manusia, benda, perusahaan atau organisasi, dan lembaga yang sifatnya dapat dihitung jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan yang berjumlah 50 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Sampel didefinisikan sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik dari sebuah populasi (Sugiyono, 2022). Selain itu, sampel dapat digunakan untuk melakukan penelitian dalam skala kecil agar nantinya bisa digeneralisasikan ke dalam semua objek penelitian

sehingga waktu yang dibutuhkan untuk penelitian menjadi lebih cepat dan memudahkan pengolahan data. Menurut Sugiyono (2022) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Peneliti memilih menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah sampel yang relatif kecil yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 50 orang.

### **3.4 Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan April 2024 sampai dengan selesai. Penelitian ini dilakukan pada PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan. Yang beralamat di Jl. Raya Bandorasa No.103, Bandorasa Wetan, Kec. Cilimus, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45556 .

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.5.1 Wawancara**

Wawancara dalam penelitian merupakan percakapan yang berlangsung secara sistematis dan terorganisasi yang dilakukan oleh peneliti sebagai pewawancara dengan beberapa orang yang dijadikan sebagai responden atau yang diwawancarai untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Dalam wawancara ini narasumber atau responden hanya beberapa orang saja atau lingkup yang kecil.

#### **3.5.2 Kuesioner**

Kuesioner adalah salah satu instrumen penelitian yang paling sering digunakan. Kuesioner dipakai untuk mengumpulkan data dengan cara memberikan sejumlah

pertanyaan atau pernyataan tertulis. Tujuan dari kuesioner ini adalah untuk mengumpulkan data atau informasi dari responden dalam waktu yang relatif cepat.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik kuesioner skala Likert. Skala likert merupakan metode untuk mengukur tanggapan positif atau negatif terkait suatu pernyataan dimana bentuk jawabannya diantaranya adalah sangat setuju, setuju, netral atau cukup, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dalam pengukuran menggunakan skala likert berisi lima tingkat pilihan jawaban baik dari segi negatif dan positif.

**Tabel III-2**  
**Skala Likert**

<b>Bobot Nilai</b>	<b>Pernyataan</b>
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Netral (N)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

*Sumber : (Sugiyono, 2019)*

**Tabel III-3**  
**Kriteria Penafsiran Kondisi Varibel Penelitian**

Rata-Rata Skor	Pernyataan
1	Sangat Baik
2	Baik
3	Cukup Baik
4	Sangat Baik
5	Sangat Tidak Baik

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari penelitian ini kemudian dianalisis dengan menggunakan statistik untuk mengetahui pengaruh Beban kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja karyawan PT. Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan.

#### 3.6.1 Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019). Variabel penelitian ini mengenai beban kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan.

#### 3.6.2 Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu instrumen yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Kuesioner dikatakan valid ketika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel sedangkan ketika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka dapat diambil kesimpulan bahwa kuesioner dinyatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan kuesioner adalah sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n\sum X^2 - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

$R_{xy}$  : koefisien korelasi variabel x dan y N :

banyaknya subjek uji coba

$\sum Y$  : jumlah skor total

$\sum X$  : jumlah skor tiap item

$\sum X^2$  : jumlah kuadrat skor item

$\sum Y^2$  : jumlah kuadrat skor total

$\sum XY$  : jumlah perkalian skor item dengan skor total

$r$  tabel merupakan tabel angka yang digunakan untuk menguji hasil uji validitas suatu instrumen penelitian dengan menggunakan product moment pearson. Patokan rumus untuk membaca dan menentukan nilai  $r$  pada suatu tabel yaitu:  $df = n - 2$ . Namun sebelumnya harus mentukan terlebih dahulu pada taraf signifikan berapakah % nilai  $r$  yang akan dicari.

## b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

$$r_{AB} = \frac{n(\Sigma AB) - (\Sigma A)(\Sigma B)}{\sqrt{(n(\Sigma A^2) - (\Sigma A)^2) - (n(\Sigma B)^2 - (\Sigma B)^2)}}$$

Keterangan :

- $r_{AB}$  = Korelasi Pearson Product Moment
- $\Sigma A$  = Jumlah total skor belahan ganjil
- $\Sigma B$  = Jumlah total skor belahan genap
- $\Sigma A^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan ganjil
- $\Sigma B^2$  = Jumlah kuadrat skor belahan genap
- $\Sigma AB$  = Jumlah perkalian skor jawaban belahan ganjil dan genap

Apabila korelasi memiliki nilai 0,7 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi memiliki nilai dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel. Kemudian koefisien korelasinya dimasukan kedalam rumus Spearman Brown seperti berikut :

$$r = \frac{2rb}{1+rb}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

rb = Korelasi product moment antara belahan pertama dan kedua batas

reliabilitas minimal 0,7

Setelah didapat nilai reliabilitas (r hitung) maka nilai tersebut dibandingkan dengan yang sesuai dengan jumlah responden dan taraf nyata dengan ketentuan sebagai berikut :  
Bila  $r > r_{tabel}$  : instrumen tersebut dikatakan reliabel Bila  $r < r_{tabel}$  : instrumen tersebut dikatakan tidak reliable.

### **3.6.3 Uji Normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, indenpenden atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilihat dengan menggunakan uji P-Plot, dimana data berdistribusi normal apabila sebaran data memusat pada nilai rata-rata dan median atau nilai p-plot terletak digaris diagonal. Selain itu uji normalitas dilihat dengan menggunakan Uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov*, dimana data disebut berdistribusi normal apabila nilai Asymp.Sig.(2-tailed)  $>0.05$ . Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonprametik dapat digunakan.

### **3.6.4 Uji Regresi Linear Berganda**

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X1), dan *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \cdots + b_nX_n$$

Keterangan :

Y	=	Variabel Terikat.
x <sub>1,x2,x3</sub>	=	Variabel bebas
a	=	Konstanta
b <sub>1,b2,b3</sub>	=	Koefisien Regresi
e	=	Variable Pengganggu

### 3.6.5 Uji Koefisien Determinasi Berganda

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai R<sub>2</sub> berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi (R<sub>2</sub>) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai R<sub>2</sub> semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016).

### 3.6.6 Uji Parsial (Uji T)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

- a. Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0,05  
Jika nilai signifikan (Sig.)  $\leq$  dari 0,05, maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.)  $>$  dari 0,05, maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)
- b. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel  
Jika nilai thitung  $\geq$  dari ttabel maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai thitung  $<$  dari ttabel maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

### **3.6.7 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji simultan ini pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikan-nya. Menurut Imam Ghozali (2019), Apabila nilai probabilitas signifikannya  $< 5\%$  maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai F hitung  $<$  F tabel dan jika probabilitas (siginifikasi)  $> 0,05(\alpha)$ , maka H<sub>0</sub> diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

- 2) Apabila nilai F hitung > F tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari 0,05( $\alpha$ ), maka H<sub>0</sub> ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Karakteristik Responden**

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia cabang kuningan. Untuk melihat hasil penelitian ini responden yang diambil sebanyak 50 orang berdasarkan teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh.Para responden diminta untuk mengisi kuesioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan Identitas, Jenis kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui Karakteristik secara umum para responden penelitian. Untuk lebih jelasnya , Kategori responden pada Karyawan Di PT.Galih Estetika Indonesia cabang kuningan adalah sebagai berikut.

#### **4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik responden pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin ditunjukan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel IV-1**

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Percentase</b>
Laki-laki	36	72%
Perempuan	14	28%
Total	50	100%

*Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 22*

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukan bahwa pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan dengan berdasarkan jenis Kelamin pria sebanyak 36 orang atau 36% dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang atau 14%. Hasil penelitian ini dengan jenis kelamin pria lebih banyak dibanding jenis kelamin perempuan dengan demikian ini menunjukkan pada karyawan di PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan didominasi oleh pria lebih banyak sebesar 36% dibanding perempuan.

#### **4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Karakteristik responden pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan dalam penelitian ini berdasarkan usia ditunjukkan dalam tabel dibawah ini :

**Tabel IV-2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
25-30	4	8%
31-20	11	22%
41-50	20	40%
>51	15	30%
Total	50	100%

Sumber :Pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukan bahwa pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan dengan usia 41-50 tahun sebanyak 20 orang atau 20% dari seluruh jumlah responden dan usia 31-40 tahun sebanyak 11 orang atau 11% dari seluruh jumlah responden dan usia 25-30 tahun sebanyak 4 orang atau 4% dari seluruh jumlah responden dan usia >51 sebanyak 15 orang atau 15% dari seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan terbanyak adalah 41-50tahun sebesar 20% dari seluruh jumlah responden.

#### **4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

Karakteristik responden pada Tenaga Kesehatan Pukesmas Kedaton Cirebon dalam penelitian ini berdasarkan Lama bekerja ditunjukkan dalam tabel dibawah ini:

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
1-3 thn	27	54%
4-5 thn	23	75%
Total	50	100%

Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-3 menunjukkan bahwa pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan Cabang Kuningan dengan lama bekerja 1-3 tahun sebanyak 27 orang atau 54% dari seluruh jumlah responden dan 4-5 tahun sebanyak 23 orang atau 75% dari selutuh jumlah responden seluruh jumlah responden. Dapat disimpulkan bahwa jumlah pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan lama bekerja

terbanyak adalah usia 1-3 tahun dari seluruh jumlah responden

#### **4.2 Hasil Penelitian**

Berdasarkan data yang sudah ditabulasikan menurut kriteria tertentu yang menghasilkan suatu data yang dapat digunakan untuk menguji suatu hipotesis penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui persepsi peneliti berkaitan dengan Beban Kerja terhadap *Kinerja karyawan* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi pada Karyawan PT.Galih Estetika Indonesia. Persepsi ini didasarkan atas setiap butir pernyataan dengan rentang nilai 1 sampai dengan 5 dari total jumlah responden 50 orang, rata-rata tertinggi 5 dan rata-rata terendah 1, akan dihitung menggunakan kategorisasi dalam interval sebagai berikut :

<b>Tabel IV-4</b>	
<b>Kategori Distribusi Frekuensi Variabel</b>	
<b>Rata-rata skor</b>	<b>Pernafiran</b>
4,21-5,00	Sangat Tinggi
3,41-4,20	Tinggi
2,61-3,40	Sedang
1,81-2,60	Rendah
1,00-1,80	Sangat Rendah

*Sumber: (Husein Umar, 2011)*

Semua interval yang digunakan adalah variabel Beban Kerja, *Burnout* dan *Kinerja karyawan* dikategorikan sebagai berikut :

##### **4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Beban kerja (X)**

**Tabel IV-5**

**Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X)**

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Frekuensi	Total Skor	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa kelelahan akibat menghabiskan waktu dalam tahapan kerja	7	41	2	0	0	50	205	4,10	Tinggi
2	Saya tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan bekerja	34	15	1	0	0	50	233	4,66	Sangat Tinggi
3	Saya merasa pekerjaan tidak memberikan waktu luang	5	41	4	0	0	50	205	4,02	Tinggi
4	Saya tidak membutuhkan konsentrasi yang tinggi saat bekerja	34	11	5	0	0	50	220	4,58	Sangat Tinggi
5	Saya merasa kebingungan ketika sedang banyak pekerjaan	15	27	5	3	1	50	203	4,06	Tinggi
6	Saya merasa adanya tekanan mental dalam pekerjaan yang dilakukan	34	16	0	0	0	50	234	4,68	Sangat Tinggi
7	Saya sering merasa stress karena pekerjaan	13	36	1	0	0	50	212	4,24	Sangat Tinggi
8	Saya merasa kurang efektif dalam bekerja	35	14	1	0	0	50	234	4,68	Sangat Tinggi
9	Saya	12	36	2	0	0		210	4,20	Tinggi

	khawatir pencapaian pekerjaan masih rendah						50			
	<b>Total Rata-rata</b>							4,35	Sangat Tinggi	

Dari Tabel IV-5 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Beban Kerja (X) sebesar 4,35 dan masuk dalam interval sangat Tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Beban Kerja pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang kunungan cenderung sangat tinggi pernyataan yang paling tinggi dengan rata-rata mean 4,68 dengan pernyataan hal ini karena karyawan merasa adanya tekanan mental dalam pekerjaan yang dilakukan seperti sulitnya konsentrasi , dan skor rata rata yang rendah dengan mean 4,06 dengan pernyataan hal ini dikarenakan karyawan merasa kebingungan ketika sedang melakukan banyak pekerjaan.

#### 4.2.2 Analisis Deskriptif *Burnout* (Z)

**Tabel IV-6**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Burnout* (Z)**

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Frekuesns i	Total Skor	Rata -rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Saya merasa energi saya terkuras dalam pekerjaan	11	37	2	0	0	50	209	4,18	Tinggi

	n									
<b>2</b>	Saya merasa kehabisan tenaga ketika bekerja	35	11	4	0	0	50	231	4,62	Sangat Tinggi
<b>3</b>	Saya merasa lelah dalam pekerjaan	10	37	2	0	0	50	204	4,08	Tinggi
<b>4</b>	Saya merasa sinis kepada rekan kerja ketika sedang lelah	35	10	4	1	0	50	229	4,58	Sangat Tinggi
<b>5</b>	Saya merasa kurang antusias dalam pekerjaan	7	39	3	1	0	50	202	4,04	Tinggi
<b>6</b>	Saya merasa terganggu dalam pekerjaan yang dilakukan	34	13	3	0	0	50	231	4,62	Sangat Tinggi
<b>7</b>	Saya merasa ragu dalam pekerjaan yang sedang dilakukan	13	36	1	0	0	50	212	4,24	Sangat Tinggi
<b>8</b>	Saya merasa	35	14	1	0	0		234	4,68	Sangat Tinggi

	kurang efektif dalam bekerja					50				
<b>9</b>	Saya khawatir pencapai an pekerjaan masih rendah	12	36	2	0	0	50	210	4,20	Tinggi
<b>10</b>	Saya merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaan	39	10	1	0	0	50	238	4,36	Sangat Tinggi
<b>11</b>	Saya merasa tidak gembira berada ditempat kerja	12	36	2	0	0	50	210	4,20	Tinggi
<b>Total Rata-rata</b>							4,38	Sangat Tinggi		

Dari Tabel IV-6 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Burnout (Z) sebesar 4,38 dan masuk dalam interval sangat Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Beban Kerja pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang kunungan cenderung sangat tinggi pernyataan yang paling tinggi dengan rata-rata mean 4,68 dengan pernyataan hal ini Saya merasa kurang efektif dalam bekerja karena sering mengalami kelelahan fisik akibat terlalu banyak target lembur , dan pernyataan yang paling rendah berada dan skor rata rata yang rendah dengan mean 4,02 dengan pernyataan saya merasa kurang antusias dalam pekerjaan yang dilakukan.

#### 4.2.3 Analisis Deskriptif Kinerja karyawan (Y)

**Tabel IV-7**

**Hasil Jawaban Responden Variabel *Kinerja karyawan* (Y)**

No	Item Pernyataan	Bobot Skor					Total Frekuesns i	Total Skor	Rata -rata	Kategori
		5	4	3	2	1				
1	Saya menyadari pentingnya bekerja keras untuk perusahaan	11	35	3	1	0	50	209	4,18	Tinggi
2	Saya dapat mempelajari hal-hal baru sambil melakukan pekerjaan	33	12	4	1	0	50	227	4,54	Sangat Tinggi
3	Saya memiliki kemampuan khusus yang tidak dimiliki orang lain	9	38	3	0	0	50	206	4,12	Tinggi
4	Saya dapat menggunakan potensi	40	6	4	0	0		236	4,27	Sangat Tinggi

	sepenuhnya dalam pekerjaan					50			
5	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan	10	37	2	1	0	50	206	4,12 Tinggi
6	Saya menyadari buruknya hasil kerja akan merugikan perusahaan	39	6	3	2	0	50	232	4,64 Sangat Tinggi
	<b>Rata-rata</b>						4,68		Sangat Tinggi

Dari Tabel IV-7 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata skor kuesioner pada variabel Kinerja karyawan (Y) sebesar 4,68 dan masuk dalam interval sangat tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kondisi variabel Beban Kerja pada karyawan PT.Galih Estetika Indonesia Cabang kuningan cenderung sangat tinggi pernyataan yang paling tinggi dengan rata-rata mean 4,64 dengan pernyataan Saya menyadari buruknya hasil kerja akan merugikan perusahaan dan pernyataan yang paling rendah berada dan skor rata rata yang rendah dengan mean 4,12 dengan Saya melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan.

#### 4.2.4 Uji Validitas dan Reabilitas

##### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas merupakan suatu *measurement* yang digunakan untuk mengukur suatu data yang telah didapatkan benar-benar data yang valid atau tepat. Metode yang sering digunakan untuk memberikan penilaian terhadap validitas kuesioner adalah

korelasi produk momen (*moment product correlation, pearson correlation*) antara skor setiap butir pertanyaan dengan skor total, sehingga sering disebut sebagai *inter item-total correlation*.

Variabel	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Beban Kerja ( X )	X1	0,406	0,278	VALID
	X2	0,679	0,278	VALID
	X3	0,585	0,278	VALID
	X4	0,004	0,278	VALID
	X5	0,406	0,278	VALID
	X6	0,660	0,278	VALID
	X7	0,695	0,278	VALID
	X8	0,679	0,278	VALID
	X9	0,455	0,278	VALID
Burnout ( z )	Z1	0,427	0,278	VALID
	Z2	0,577	0,278	VALID
	Z3	0,440	0,278	VALID
	Z4	0,785	0,278	VALID
	z5	0,741	0,278	VALID
	z6	0,609	0,278	VALID
	z7	0,510	0,278	VALID
	z8	0,606	0,278	VALID
	z9	0,484	0,278	VALID
	Z10	0,704	0,278	VALID
	Z11	0,401	0,278	VALID
Kinerja Karyawan ( y )	y1	0,621	0,278	VALID
	y2	0,804	0,278	VALID
	y3	0,542	0,278	VALID
	y4	0,751	0,278	VALID
	y5	0,563	0,278	VALID
	y6	0,818	0,278	VALID

*correlation.*

**Tabel IV-8  
Hasil Uji Validitas**

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-8 menunjukkan bahwa hasil perhitungan dari masing-masing variabel Beban Kerja (X), Burnout (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki korelasi nilai r-hitung > r-tabel, dengan nilai r-tabel 0,278 .Sehingga dapat disimpulkan bahwa

pernyataan instrument adalah “ valid “ dan data yang diperoleh layak digunakan dalam proses analisa data selanjutnya.

## **2. Uji Reabilitas**

Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji reabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula.

Hasil penelitian dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Metode yang digunakan adalah *split half*, dimana instrumen dibagi menjadi dua kelompok.

Apabila korelasi memiliki nilai 0,60 atau lebih maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup tinggi, namun sebaliknya apabila korelasi memiliki nilai dibawah 0,7 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

Adapun hasil uji reabilitas menggunakan program IBM SPSS 22 Sebagai berikut:

**Tabel IV-9**

## Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronback Alpha	Keterangan
Beban Kerja ( X )	0,775	Reliabel
Burnout ( Z )	0,626	Reliabel
Kinerja karyawan ( Y )	0,784	Reliabel

*Sumber: Hasil Pengolahan IBM SPSS 22*

Hasil uji reabilitas instrument Beban Kerja, burnout dan kinerja karyawan didapatkan nilai Cronbach Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa semua instrument adalah reliable dan dapat digunakan pada proses selanjutnya.

### 4.2.4.1 Uji T (Uji Persial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh parsial (sendiri) variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y). Dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan keputusan dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji t adalah:

a. Dengan membandingkan nilai signifikan (Sig.) dengan nilai probabilitas 0,05  
Jika nilai signifikan (Sig.)  $\leq$  dari 0,05, maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai signifikan (Sig.)  $>$  dari 0,05, maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y)

b. Dengan membandingkan nilai thitung dengan ttabel Jika nilai thitung  $\geq$  dari ttabel maka variabel (X) berpengaruh terhadap variabel (Y). Tetapi, jika nilai thitung  $<$  dari ttabel maka variabel (X) tidak berpengaruh terhadap variabel (Y).

a. Pengaruh beban kerja ( X ) terhadap kinerja karyawan ( Y )

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31.703	1.898		16.701	.000
BEBAN KERJA	-.271	.097	-.372	-2.777	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel IV-16 diatas dapat diketahui nilai Thitung untuk variabel kontrak psikologis sebesar  $-2.777 > T_{tabel}(2,000)$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , artinya variabel Beban kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Perilaku Kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

b. Pengaruh Beban kerja (X) terhadap Burnout (Z)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.047	2.251		5.797	.000
BEBAN KERJA	.250	.115	.298	2.166	.035

a. Dependent Variable: BURNOUT

Sumber : Hasil Pengolahan IBM SPSS 22

Berdasarkan tabel IV-17 diatas dapat diketahui nilai Thitung untuk variabel kontrak psikologis sebesar  $2.166 > T_{tabel}(2,000)$  dengan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ , artinya

variable Beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout (Z), dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak.

c. Pengaruh Burnout (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
1 (Constant)	31.969	2.119		15.087	.000
BURNOUT	-.305	.117	-.352	-2.607	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan tabel IV-18 diatas dapat diketahui nilai Thitung untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar -2.607 > Ttabel (2,000) dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, artinya variabel Burnout (Z) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawani (Y), dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak

#### 4.2.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel endogen secara simultan mampu menjelaskan variabel eksogen. Semakin tinggi nilai  $R^2$  berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dilakukan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau penting kontribusi pengaruh yang diberikan oleh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Jika nilai mendekati 1, artinya variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Namun, jika nilai  $R^2$  semakin kecil, artinya kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen cukup terbatas (Ghozali, 2016)

a. Koefisien Determinasi Sub Struktur 1

**Tabel IV-10****Hasil Koefisien Determinasi Sub Struktur 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.172	.154	3.31046

a. Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Berdasarkan gambar tabek diatas menjelaskan hasil angka koefisien determinasi (R2)

adalah 0,172 atau sama dengan 17,2 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Burnout dipengaruhi oleh variabel beban

b. Koefisien Determinasi Sub Struktur 2

**Tabel IV-11****Hasil koefisien determinasi 2**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.125	2.44345

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, BEBAN KERJA

Berdasarkan hasil tabel diatas angka koefisien dterminasi (R2) adalah 0,161 atau sama dengan 16,1 %. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beban kerja dan burnout sebesar 16,1 %. Sedangkan sisanya (100%-16,1% = 83,9% dipengaruhi oleh variabel lain.

**4.1 Uji Sobel Test**

Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila nilai  $z < 1,96$  maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Begitu juga sebaliknya

b. Apabila nilai  $z > 1,96$  maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji-t Variabel Beban kerja Terhadap Kinerja karyawan Melalui Burnout Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	33.090	2.238		14.784	.000
BEBAN KERJA ( X )	-.182	.101	-.266	-1.812	.076
BURNOUT ( Z )	-.152	.107	-.210	-1.430	.159

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

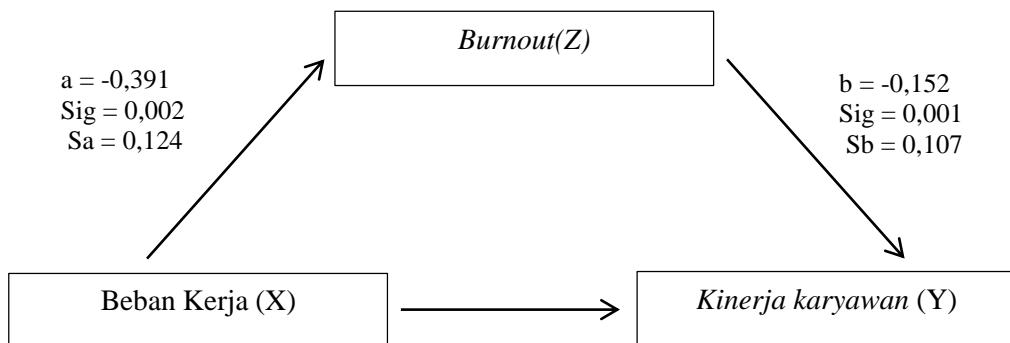
Dari Tabel diatas hasil regresi menunjukan bahwa nilai koefisien regresi *Beban Kerja* terhadap *Kinerja karyawan* sebesar -0,182 dengan standar error 0,101 dan nilai signifikansi 0,000. Kemudian untuk nilai koefisien regresi *Burnout* terhadap *Kinerja karyawan* sebesar -0,152 dengan standar error 0,107 dan nilai signifikansi 0,000. Sehingga *Beban Kerja* signifikan berpengaruh langsung terhadap *Burnout*, demikian juga *Burnout* signifikan berpengaruh langsung terhadap *Kinerja karyawan*.

**Tabel IV-13**  
**Hasil Beban Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.467	2.441		5.108	.000
BEBAN KERJA	.391	.124	.414	3.153	.003

## Dependent Variable: BURNOUT

Dari tabel hasil regresi diatas menunjukan bahwa nilai koefisiensi regresi beban kerja terhadap *Burnout* sebesar 0,391 dengan standar error 0,124, dan nilai signifikansi 0,000, Sehingga beban kerja signifikan berpengaruh langsung terhadap *Burnout*. Untuk mengetahui nilai Z maka dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:



**Gambar IV-1**

### Model Sobel Test

Dari gambar IV-1 diatas menunjukan bahwa diperoleh nilai a sebesar (-0.391), dengan signifikansi (0,002), dan nilai Standar Error a (0,124). Kemudian nilai b sebesar (-0.152), dengan signifikansi (0,001), dan nilai standar error b (0,107). Untuk mengetahui nilai mediasi dalam gambar diatas, maka dapat dihitung dengan cara sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{-0,152^2 0,124^2 + 0,391^2 0,107^2 + 0,124^2 0,0391^2}$$

$$\begin{aligned} Sab &= \sqrt{(-0,023104 \times 0,015376) + (0,152881 \times 0,011449) + \\ &(0,015376 \times 0,152881)} \end{aligned}$$

$$Sab = \sqrt{-0,00035525 + 0,00175033 + 0,0023507}$$

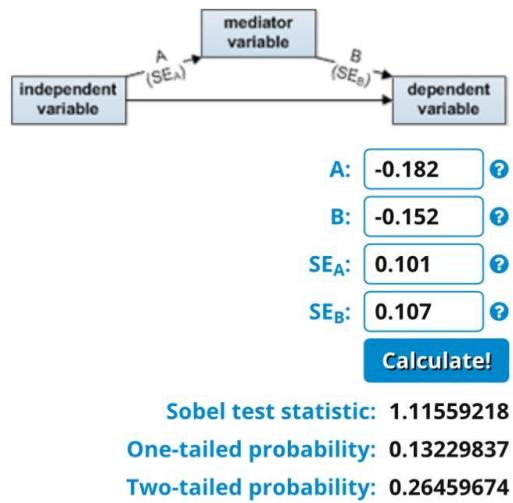
$$Sab = \sqrt{0,00374578}$$

$$Sab = 0,0612027$$

### Mencari nilai Z

$$\begin{array}{r} Z = ab \\ \hline sab \\ Z = 0,391 \times -0,152 \\ \hline 0,0612027777 \\ Z = -0,059432 \\ \hline 0,0612027777 \\ Z = -0,971 \end{array}$$

Hasil perhitungan sobel test diperoleh nilai efek tidak langsung sebesar (0,0612) dengan nilai Z (0,971) dengan taraf signifikansi (0,000). Hasil uji pengaruh menunjukkan bahwa variable Burnout tidak memediasi dengan hubungan variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan . Hal ini terjadi karena pengaruh langsung beban kerja terhadap *Kinerja karyawan* (-2,66) lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung variabel beban kerja terhadap *Kinerja karyawan* (0,971). Dari hasil perhitungan sobel test diatas mendapatkan nilai z sebesar 0,971 karena nilai z yang di peroleh. Variabel Mediator dikatakan tidak memediasi, jika hasil tes sobel  $> 1,96$  dengan signifikansi  $< 0,05$  (Ghozali, 2018) sebesar  $0,971 > 1,96$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 5\%$  maka membuktikan bahwa burnout tidak mampu memediasi hubungan Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan . Berikut hasil perhitungan menggunakan kalkulator sobel test online.



**Gambar IV-2**

**Kalkulator sobel online**

### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian kinerja karyawan tidak terlepas dari masalah beban kerja yang dipikul, ketika beban kerja tersebut yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kemampuan para karyawannya tidak akan berdampak negatif bagi kinerja mereka. Sebaliknya, jika perusahaan memberikan beban berlebih kepada para karyawannya akan

menimbulkan berbagai masalah dan dapat menurunkan tingkat kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi penelitian yang dilakukan di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan, ditemukan bahwa beban kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawannya tergolong tinggi dan tuntutan pekerjaan yang dilakukan juga berlebih. Para karyawan melakukan serangkaian tanggung jawab pekerjaan diluar tugas pokok atau tidak sesuai jabatan yang dipegangnya, karyawan merasakan melakukan beban kerja tinggi karena mereka melakukan pekerjaan lain selain tugas pokok yang mereka kerjakan. Oleh karena itu, tanggung jawab yang diemban oleh karyawan PT. Galih Estetika Kuningan melebihi batas kemampuan mereka. Beban kerja yang tinggi dapat memicu adanya rasa lelah dan dampaknya akan menimbulkan menurunnya kinerja karyawan tersebut.

Faktor lain dari hasil observasi lain yang didapat dilapangan yang ada di perusahaan adalah para karyawan merasa kebingungan ketika mereka melakukan banyak pekerjaan menumpuk, dan atau mengantikan melakukan pekerjaan rekan kerja mereka yang tidak masuk sehingga menimbulkan hilangnya konsentrasi. Ketika mendapat tugas pekerjaan yang berlebih dan diluar kapasitasnya karyawan sering merasa gelisah dan kebingungan tentang bagaimana cara menyelesaikan dan mengelola pekerjaan-pekerjaan tersebut agar cepat terselesaikan dan hal itu dapat berdampak pada kinerja, semakin tinggi beban kerja yang diberikan semakin menurun pula kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian (Alpin Neksen et al., 2021) mengatakan Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Hal ini sejalan dengan penelitian lain yang dilakukan Annisa Nurhandayani (2022) yang

menyatakan variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Lebih lanjut dijelaskan beban kerja yang terlalu berlebihan dapat menimbulkan reaksi yang tidak baik, contohnya akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Namun, apabila beban kerja terlalu kecil maka pekerjaan yang ditangani hanya memiliki sedikit pergerakan dan menimbulkan kebosanan dalam bekerja. Indikator beban pekerjaan harus terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standar pekerjaan. Penetapan target pekerjaan juga harus disesuaikan dengan kemampuan karyawan.

Strategi yang bisa dilakukan perusahaan dalam menjaga kinerja karyawan agar maksimal dalam penelitian (Rizal Nabawi, 2019) menjelaskan kinerja karyawan akan maksimal apabila indikator beban kerja terpenuhi secara seimbang seperti target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan dan standart pekerjaan. Target pekerjaan yang ditetapkan harus sesuai dengan kemampuan pegawai. Kondisi pekerjaan yang mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya yang ada di organisasi, misalnya mengambil keputusan dengan cepat, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra di luar waktu yang telah ditentukan.

#### **4.3.2 Pengaruh Beban Kerja (X) Terhadap *Burnout* (Z)**

Berdasarkan hasil observasi di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan, ditemukan adanya beban kerja berlebihan yang dialami oleh para karyawan. Para karyawan sering merasakan tidak percaya diri dalam bekerja akibat banyaknya tugas pekerjaan yang harus dilakukan sekaligus karena banyaknya pekerjaan tidak sebanding dengan jumlah karyawan yang ada. Ketika ada rekan kerja mereka yang tidak masuk baik karena cuti atau sakit para karyawan yang ada tentu saja harus melakukan pekerjaan orang yang tidak masuk tersebut

sehingga beban yang dipikul menjadi lebih dari kapasitas biasanya dan pekerjaan tersebut sudah harus selesai sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan perusahaan.

Faktor lain hasil pengamatan di PT. Galih Estetika Kuningan mengenai beban kerja yang berlebihan adalah para karyawan disana sering mengalami kelelahan fisik yang diakibatkan menumpuknya pekerjaan (overload) yang harus dilakukan terutama saat mereka diberikan tugas lembur. Volume pekerjaan yang tinggi dan target penyelesaian yang menuntut memaksa para karyawan untuk melanjutkan pekerjaannya dengan sistem lembur. Alhasil waktu istirahat mereka semakin berkurang apabila harus bekerja terus-menerus karena harus menghabiskan waktu yang lama untuk menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan dengan instensitas tinggi dalam melakukan pekerjaan. Selain menangani pekerjaan pokok seringkali mereka juga mengerjakan tugas lain yang bukan tanggung jawabnya membuat para karyawan merasakan kelelahan berlebihan. Karena beban kerja yang berlebihan inilah yang membuat resiko meningkatnya *burnout* pada karyawan semakin meningkat.

Mereka yang terkena *burnout* mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Selain itu, orang yang mengalami *burnout* juga dapat menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Rajan & Engelbrecht, 2019). *Burnout* dapat menjadi masalah yang serius bagi perusahaan ataupun organisasi dan para karyawannya yang dalam jangka panjang dikhawatirkan akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja dan kinerja karyawan (Kardiawan, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh (Yulfanani Alfajar dan Roziana Ainul Hidayati, 2021) mengatakan bahwa dampak kelelahan mental (*burnout*) mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Karyawan yang menerima banyak

informasi dari jenis pekerjaan yang berbeda dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan produktivitas, terbukti dari proses dan hasil kerja yang ditunjukkan ketika karyawan melakukan aktivitasnya, reward untuk melakukan banyak pekerjaan dan resiko yang berbeda tidak ada, sehingga karyawan tidak bekerja dengan nyaman dan sepenuh hati.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (soelton et.al, 2021) yang menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *burnout* dalam studi kasus terhadap pegawai. Hal ini juga menyebut dengan demikian tuntutan pekerjaan yang berlebih akan menguras energi seseorang yang berdampak kelelahan psikis maupun fisik. Strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi beban kerja dan *burnout* adalah perusahaan sebaiknya melakukan peninjauan kembali cara kerja dengan melihat planning kerja karyawannya. Hal ini perlu dilakukan karena pentingnya peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan. Dengan adanya pengkajian kembali, karyawan akan merasa tidak tertekan dan mereka dapat meningkatkan kinerja mereka, yang artinya meningkatkan kinerja perusahaan secara lebih lanjut. Perusahaan sebaiknya membuat kegiatan–kegiatan yang dapat membantu para karyawan untuk dapat meminimalkan *burnout*. Salah satu contohnya adalah kegiatan *family gathering*, perkumpulan hobi, dan sebagainya. Karyawan yang sehat baik secara fisik dan mental akan dapat bekerja secara optimal (Wenefrida Ardhian Ayu Hardiani, 2022).

#### **4.3.3 Pengaruh *Burnout* (Z) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil penelitian di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan menunjukkan adanya *burnout* yang dialami oleh karyawan. Para karyawan memiliki tugas pekerjaan yang melebihi tugas pokok mereka karena kerap kali diberikan pekerjaan tambahan dan harus bekerja lembur untuk menyelesaikan target yang telah diberikan perusahaan. Akibat hal ini, karyawan akan merasa lelah baik fisik maupun secara mental karena volume pekerjaan

yang semakin tinggi tiap waktunya. Kemudian, tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan sumber daya yang tersedia juga juga menjadi faktor munculnya *burnout* pada karyawan PT. Galih Estetika Kuningan. Dampak dari pekerjaan yang berlebihan dan tidak sesuai dengan prosedur yang ada inilah yang akan membuat kinerja karyawan menurun.

Faktor lain yang didapat dari hasil penelitian di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan mengenai *burnout* adalah adanya tuntutan pekerjaan di perusahaan. Para karyawan selain melaksanakan pekerjaan pokok mereka terkadang juga diberikan tugas tambahan seperti melakukan pekerjaan rekan kerja mereka yang tidak masuk kerja dan dalam situasi tertentu seperti saat volume pekerjaan sedang meningkat, mereka akan dipaks untuk lembur untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Karena keterbatasan sumber daya manusia yang ada karyawan dituntut untuk melakukan 2 hingga lebih pekerjaan sekaligus yaitu tugas pokok dan tugas diluar pekerjaan pokok mereka. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan sehingga karyawan merasakan kewalahan akibat tanggung jawab yang berlebihan, karyawan juga merasakan tidak bisa membagi waktu dalam melakukan pekerjaan dikarenakan waktu yang terbatas dan tidak bisa bekerja secara optimal. Selain itu, para karyawan juga cenderung mengalami kecemasan dan sulit konsentrasi dengan adanya beban kerja yang tidak ideal atau terus bertambah tanpa ada waktu atau sumber daya yang cukup untuk menyelesaiannya hal ini dapat memicu *burnout* dan penurunan kinerja karyawan tersebut.

Dalam mengatasi fenomena *burnout* menurut (Larasati et al., 2020), pencegahan dan pengobatan *burnout* harus dipantau agar efeknya tidak menyebar. Langkah-langkah pencegahan termasuk mengubah lingkungan kerja serta meningkatkan kemampuan seseorang untuk mengatasi stres. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Retno Puji Astuti et al., 2023) menunjukkan masih adanya berbagai faktor penyebab karyawan yang ada

mengalami *burnout* dalam pekerjaan. Kinerja berarti hasil nyata dari kerja pegawai secara keseluruhan dalam pelaksanaan tugas dalam jangka waktu tertentu, misalnya standar kinerja, tujuan atau sasaran yang ditetapkan dan disepakati dalam pelaksanaan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Apriana et.al, 2021) yang menjelaskan *burnout* berpengaruh signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan pengaruh yang negatif, sebagaimana hasil penelitian pada aspek *burnout* paling tinggi yaitu perasaan pesimis dari karyawan karena pekerjaan mereka sehingga berdampak pada kinerja yang menurun terutama pada aspek peluang untuk meningkatkan karir. Strategi mengenai *burnout* dan kinerja karyawan dalam penelitian (Adrie Frans Assa, 2022) menjelaskan pemberian motivasi dan perhatian dari pihak perusahaan yang mendukung karyawan seperti bantuan untuk mengerjakan tugas yang menumpuk maupun bantuan material, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan mengurangi rasa *burnout*. Sebab dukungan tersebut sangat penting adanya dan sebaiknya dipertahankan bahkan juga ditingkatkan. *Burnout* juga sering kali timbul karena cara berpikir tiap individu yang salah dan cenderung tidak rasional, maka dari itu salah satu pilihan yang tepat untuk mengatasi *burnout* pada karyawan adalah dengan pergi kepada dokter atau psikolog yang ahli dalam bidangnya untuk melakukan terapi dan konsultasi.

#### **4.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi *Burnout***

Pada hasil penelitian di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan semakin tinggi beban kerja yang dialami karyawan, semakin menurun pula kinerja karyawan tersebut, dan semakin tinggi untuk mengalami *burnout* dalam bekerja. Beberapa faktor yang menjadi dasar pernyataan tersebut adalah tingginya volume pekerjaan yang dilakukan sehingga para karyawan merasakan beban kerja, tidak sebandingnya sumber daya yang ada dengan beban kerja yang membuat karyawan kelelahan, dan timbulnya rasa cemas dan kurang

konsentrasi ketika bekerja akibat tanggung jawab yang berlebih atau ditugaskan mengerjakan tugas diluar tugas pokoknya menimbulkan resiko penurunan kinerja karyawan ketika bekerja. *Burnout* sebagai faktor yang memediasi antara beban kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa *burnout* berperan dalam mediasi, bahwa beban kerja memiliki dampak langsung pada kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang didapat dari hasil observasi di PT. Galih Estetika Cabang Kuningan adalah para karyawan merasakan beban kerja yang berlebih tugas pekerjaan yang bertambah namun waktu untuk menyelesaiakannya tidak ditambah. Akibatnya, karyawan mendapat tekanan tambahan karena khawatir tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan banyak dari mereka yang merasa kelelahan karena waktu istirahat juga yang terbatas, yang akhirnya mempengaruhi *burnout* dan membuat penurunan kinerja. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa apabila beban kerja yang dipikul karyawan terbilang tinggi secara langsung akan menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan sehingga dalam jangka panjang akan terjadi *burnout* karyawan dalam bekerja. Pihak PT Galih Estetika Cabang Kuningan harus menyadari sedini mungkin faktor-faktor yang dapat menyebabkan hal tersebut dengan cara mengevaluasi setiap karyawan dalam bekerja sehingga mampu menghindari hal-hal yang dapat mengganggu kinerja dan performa karyawan dalam bekerja.

Sejalan dalam penelitian ini dimana menjelaskan kondisi beban kerja yang berlebih ini berarti semakin rendah pula tingkat kinerja karyawan, kemudian maka semakin tinggi pula beban kerja yang diemban sehingga kemungkinan besar terjadi para karyawan mengalami *burnout*. Dari tingginya beban kerja yang mempengaruhi *burnout* juga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Hal ini disebabkan pegawai sering melaksanakan tugas diluar dari tugas serta kewajibannya sehingga menyebabkan

kelelahan. Selain itu, pegawai juga memiliki beban kerja yang tinggi sehingga tidak cocok dengan beban kerja yang semestinya diberikan (Donny & Grace, 2019). Perusahaan perlu menaruh perhatian lebih terhadap karyawan terutama soal tuntutan pekerjaan yang biasanya membuat mereka mudah merasa lelah karena tanggung jawab kerja yang diluar kapasitasnya oleh karena itu, tuntutan kerja yang diberikan harus sesuai dengan kemampuan para karyawan. Adanya target yang harus dicapai karyawan terlalu tinggi, maka akan mempengaruhi kualitas kinerja karyawan dan perusahaan itu sendiri. Ketika tingkat *burnout* tinggi maka kinerja karyawan akan rendah dan berakibat pada titik kejemuhan seorang karyawan tinggi akan berdampak terhadap menurunnya kinerja karyawan dan menurunnya efektivitas kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya secara keseluruhan (Jihan & Nur, 2022).

Strategi yang dilakukan pada penelitian (Yohan Indrawan et.al, 2022) menyebutkan pihak perusahaan perlu melakukan peningkatan kemampuan berupa pelatihan sekaligus kegiatan penyegaran untuk setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan juga merasakan keseimbangan dapat bekerja selain meningkatkan pengetahuan juga mendapatkan kepuasan berupa berkumpul bersama teman untuk saling melepas lelah dan berbagi pengalaman. Para karyawan dan atasan juga diharapkan untuk mendukung satu sama lain agar dapat berkontribusi lebih terhadap perusahaan. Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat menjalin kekompakan sesama team seperti *outbound* maupun rekreasi bersama yang dapat diikuti seluruh karyawan dan keluarga juga dapat meminimalisir terjadinya *burnout*.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Beban Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi (Z) pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban kerja yang diberikan PT. Galih Estetika Cabang Kuningan kepada para karyawannya tergolong sudah sesuai prosedur yang berlaku, sehingga beban kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya beban kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Walaupun beban kerja yang diberikan pihak perusahaan sudah sesuai, namun karyawan PT. Galih Estetika Cabang Kuningan merasa adanya tekanan mental dan sulit berkonsentrasi jika sedang melakukan pekerjaan yang berlebih, sehingga beban kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *burnout*, yang artinya beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan terjadinya *burnout*.
3. Dalam penelitian ini ditemukan bahwa karyawan sering mengalami kelelahan fisik akibat target lembur yang berlebih sehingga merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat dikatakan *burnout* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya tingkat *burnout* yang tinggi dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan.
4. Tidak Terdapat mediasi antara Beban kerja, Burnout, dan kinerja karyawan, dimana Burnout sebagai variabel mediasi tidak mampu memediasi beban kerja terhadap kinerja karyawan .Pada penelitian ini karyawan merasa bahwa perusahaan tidak memberikan

pengembangan keterampilan, pengembangan karir kepada karyawan. Hal ini dapat menghambat karyawan untuk melakukan hal-hal positif secara sukarela perusahaannya.

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

a. Secara Praktis

1. Dalam penelitian ini, beban kerja yang diberikan terhadap karyawan PT. Galih Estetika Cabang Kuningan termasuk sudah sesuai. Namun, perusahaan diharapkan perlu memperhatikan tingkat beban kerja tiap karyawan agar dalam jangka panjang tidak menimbulkan *burnout* dan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan terhadap perusahaan. Dengan beban kerja yang sesuai prosedurnya akan membuat para karyawan memiliki etos kerja yang kuat.
2. Selain itu, karyawan PT. Galih Estetika Cabang Kuningan juga dapat memberikan masukan kepada pihak perusahaan berkaitan dengan pekerjaan dalam hal ini beban kerja apabila dirasa kurang sesuai atau perlu dilakukan adanya pemberian agar sesuai dengan prosedur yang berlaku.
3. Pihak perusahaan dapat memberikan sebuah penghargaan atau *reward* pada waktu tertentu bagi karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta tepat waktu baik secara material atau barang untuk meningkatkan kinerja dari karyawan.

b. Secara Teoritis

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan selain dikarenakan oleh beban kerja dan *burnout*. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber data tambahan untuk penelitian dengan variabel beban kerja, kinerja karyawan dan *burnout*.

2. Disarankan dalam penelitian selanjutnya menambah jumlah responden dan melakukan wawancara mendalam dengan para karyawan dan pihak perusahaan agar hasil yang lebih maksimal.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Adil, Athira Setia, Atiqah Zahra Fadilah, and Yosminaldi, ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejemuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production Pt Futaba Industrial Indonesia’, *Economics and Digital Business Review*, 3.2 (2022), pp. 289–312
- Alfajar, Yulfanani, and Roziana Ainul Hidayati, ‘Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Retail Besi Dan Baja’, *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 3.01 (2022), p. 16, doi:10.30587/mahasiswamanajemen.v3i01.4050
- Ali, Hapzi, Istianingsih Sastrodiharjo, Farhan Saputra, Guru Besar, Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis, and others, ‘Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Motivasi (Studi Literature Review)’, *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1.1 (2022), pp. 83–93 <<https://greenpub.org/JIM/article/view/16>>
- Anggraini, Marsha Zaki, and Rita Markus Idulfilastri, ‘Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X’, *Journal on Education*, 5.2 (2023), pp. 5212–18, doi:10.31004/joe.v5i2.1081
- Angreni, Putu Ayu Indah, I Wayan Sujana, and Ni Nyoman Ari Novarini, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Sipil Provinsi Bali’, *Jurnal EMAS*, 3.2774–3020 (2022), pp. 200–213
- Apriana, I Wayan Agus, Mochamad Edris, and Sutono Sutono, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Rembang)’, *Jurnal Studi Manajemen Bisnis*, 1.1 (2022), pp. 14–32, doi:10.24176/jsmb.v1i1.8109
- Astuti, Retno Puji, and Dwi Faqihatus Syarifah Has, ‘Hubungan Faktor - Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya’, *Jurnal*

- Medika Malahayati, 7.4 (2024), pp. 1084–92, doi:10.33024/jmm.v7i4.12034
- Beban, Pengaruh, Kerja Dan, and Lingkungan Kerja, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta’, *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 12.1 (2022), pp. 84–94, doi:10.35968/m-pu.v12i1.868
- Christina, Sophia, Angela Fredella Nirwanto, Nabilah Nabilah, Rita Markus Idulfiastri, and Dhindayanti Putri, ‘Analisis Butir Variabel Burnout Pada Reliabilitas Konsistensi Internal’, *Prosiding Serina*, 2.1 (2022), pp. 123–30  
[<https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/18517>](https://journal.untar.ac.id/index.php/PSERINA/article/view/18517)
- Edú-valsania, Sergio, Ana Laguía, and Juan A. Moriano, ‘Burnout: A Review of Theory and Measurement’, *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19.3 (2022), doi:10.3390/ijerph19031780
- Indrawan, Yohan, Meiske Claudia, and Ahmad Rifani, ‘Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin)’, *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10.1 (2022), pp. 69–84, doi:10.20527/jwm.v10i1.200
- Jannah, Miftahul, ‘Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Vinilion Buliding)’, *Repository.Uinjkt.Ac.Id*, 2021  
[<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57569%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57569/1>](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/57569%0Ahttps://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/57569/1)
- Kazan, Halim, Beykent Universitesi, and Sosyal Bilimler Enstitüsü, ‘Measurement of Employees’ Performance: A State Bank Application SEFER GUMUS Introduction and Literature Review’, *Halim & Sefer*, 2013, pp. 2306–9007 <[www.irmbrjournal.com](http://www.irmbrjournal.com)>
- Khairani, Yunita, and Ifdil Ifdil, ‘Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan Dan Konseling’, *Konselor*, 4.4 (2015), p. 208, doi:10.24036/02015446474-0-00
- Maslach, Christina, and Susan E. Jackson, ‘The Measurement of Experienced Burnout’, *Journal of Organizational Behavior*, 2.2 (1981), pp. 99–113, doi:10.1002/job.4030020205
- Mochtar, Taufik Deswanto, and Nanis Susanti, ‘The Effect of Quality Work Life, Employee Burnout, and Workload on Work-Life Balance of Work From Home Employees in Surabaya’, *Journal Of Social Research*, 1.5 (2022), pp. 341–51, doi:10.55324/josr.v1i5.99
- Muna, Naelul, ‘Strategi Guru BK Dalam Mengatasi Burnout Study Siswa SMKN 1 Widasari’, *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Konseling Islam*, 4.1 (2020), p. 81, doi:10.29240/jbk.v4i1.1444

- Neksen, Alpin, Muhammad Wadud, and Susi Handayani, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grup Global Sumatera’, *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2.2 (2021), pp. 105–12, doi:10.47747/jnmpsdm.v2i2.282
- Nengah Weni, Ni, I Gede Putu Kawiana, and I Made Astrama, ‘The Effect of Workload and Work Stress on Employee Performance with Burnout as A Mediation Variable (Case Study at a Health Laboratory in Denpasar City)’, *International Journal of Social Science, Education, Communication and Economics (SINOMICS JOURNAL)*, 2.2 (2023), pp. 397–410, doi:10.54443/sj.v2i2.145
- Nopiani, Pani, and Umi Narimawati, ‘The Effect of Work Life Balance, Burnout and Workload on Employee Performance at Transportation Service Companies in Bandung City’, *Journal of Economics, Management, Business and Accounting*, 2.2 (2022), pp. 119–26, doi:10.34010/jemba.v2i2.8201
- Nur Safitri, Anissa, and Kasmari, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2022), pp. 14–25
- Ohorela, Muhamad, ‘JURNAL Ekonomi & Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Port Numbay Jayapura Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura’, *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 12.1 (2021), pp. 127–33
- Pamungkas, Rian Adi, Forestriano Bayu Putra Ruga, Rokiah Kusumapradja, and Rokiah Kusumapradja, ‘Impact of Physical Workload and Mental Workload on Nurse Performance: A Path Analysis’, *International Journal of Nursing and Health Services (IJNHS)*, 5.2 (2022), pp. 219–25, doi:10.35654/ijnhs.v5i2.604
- Parashakti, Ryani Dhyan, and Muhamad Ekhsan, ‘Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5.1 (2022), pp. 365–73, doi:10.36778/jesya.v5i1.609\
- Prasetyo, Anton, and Lara Sagitha Odini, ‘Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani’, *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1.4 (2023), pp. 249–66 <<https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>>
- Puspitasari, Khusnul Diyah Ayu, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Di Nganjuk’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6 (2018), pp. 394–400

- Rahmadyah, Ayuk, ‘Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir’, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9.1 (2021), p. 355, doi:10.26740/jim.v9n1.p355-366
- Reid, Gary B., and Thomas E. Nygren, ‘Human Mental Workload’, *Advances in Psychology*, 52(1988), pp.185–218  
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0166411508623870>
- Setyo Widodo, Djoko, and Andri Yandi, ‘Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi, (Literature Review MSDM)’, *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1.1 (2022), pp. 1–14, doi:10.38035/jim.v1i1.1
- Shinta, Anita Oktafia Ellya, ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUH Kota Surabaya’, *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 9 (2020), pp. 1–18
- Wibowo, Aryo Dwi, Hasmin Tamsah, Umi Farida, Irwan Rasyid, Meizar Rusli, Yusriadi Yusriadi, and others, ‘The Influence of Work Stress and Workload on Employee Performance through the Work Environment at SAMSAT Makassar City’, *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 2021, pp. 6276–82, doi:10.46254/an11.20211058
- Yosanti, Febrisa, and Kasmita Kasmita, ‘Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Crowne Plaza Bandung’, *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1.2 (2020), pp. 64–67, doi:10.24036/jkpbp.v1i2.7672
- Nur Safitri, Anissa, and Kasmari, ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberdayaan, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di PT.Phapros,Tbk Semarang)’, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11.2 (2022), pp. 14–25

#### **Lampiran 01. Kuisioner Penelitian**

#### **PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal : Pengisian Kuisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon pada Jurusan Manajemen dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus PT.Galih Estetika Indonesia Cabang Kuningan)

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpatisipasi dalam mengisi kuisioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Cirebon, Mei 2024

Peneliti

Asri Cahya Damayanti

## **1. Identitas Responden**

**(Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)**

**1. Nama** :

**2. Jenis Kelamin** : laki-laki  perempuan

3. Usia :  $25 - 30 =$    
 $31 - 40 =$    
 $41 - 50 =$    
 $> 51 =$

4. Berapa lama anda menjadi karyawan Pt Galih Estetika Indonesia ?

$2 < \text{thn}$    $3 > \text{thn}$    $5 > \text{thn}$

## 2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda ✓ pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- N : Netral
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

## 1. Draf Pernyataan

### A. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	<b>Kinerja Karyawan</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

1	Saya mengutamakan kerapihan dalam bekerja					
2	Saya merasa sudah teliti dalam bekerja					
3	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang telah dilakukan					
4	Saya merasa cepat dalam menyelesaikan kerja					
5	Saya memiliki kemampuan yang sesuai dengan bidang pekerjaan					
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang dilakukan					
7	Saya merasa tepat dalam mengambil keputusan					
8	Saya dapat bekerjasama dengan baik dengan karyawan lain					
9	Saya merasa kekompakkan antar karyawan sudah baik					
10	Saya dapat mengatasi masalah dalam bekerja tanpa menunggu perintah atasan					

## B. Beban Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS

	<b>Beban Kerja</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya merasa pekerjaan yang menumpuk					
2	Saya merasa harus bekerja dengan cepat sesuai dengan target yang harus dicapai					
3	Saya merasakan diberikan tugas mendadak dengan jangka waktu yang singkat					
4	Saya membutuhkan waktu yang lebih dari biasanya					
5	Saya merasakan pekerjannya kesulitan tinggi					
6	Saya sering mendapat kerja lembur					

### C. **Burnout**

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
	<b>Burnout</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Saya merasa cepat lelah ketika bekerja					
2	Saya merasa kehilangan minat dan motivasi dalam bekerja					
3	Saya sering merasa kurang konsentrasi saat bekerja					
4	Saya merasa sulit mengendalikan emosi saat bekerja					

### Lampiran 02.HASIL TABULASI KUESIONER

**TABULASI BEBAN KERJA (X)**

X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	JUMLAH
2	2	2	3	2	2	2	2	2	19
2	2	2	2	3	2	2	2	1	18
2	2	1	2	2	3	3	2	2	19
2	3	2	2	2	2	2	2	1	18
2	2	2	2	1	2	2	3	3	19
2	2	2	1	1	2	2	2	2	16
1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
2	2	2	1	1	1	1	1	1	12
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	1	1	1	2	2	1	1	1	13
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
2	2	2	2	2	2	1	1	1	15
1	1	2	2	2	2	2	2	2	16
1	2	2	2	2	2	2	2	1	16
2	3	3	3	3	3	2	2	2	23
1	1	1	2	2	2	2	2	2	15
3	3	1	1	1	1	1	1	1	13
2	2	2	3	3	3	3	3	3	24
2	2	2	2	1	1	1	1	1	13
1	1	2	2	2	2	3	3	3	19
3	2	2	2	2	1	1	1	1	15
1	3	1	1	1	3	3	3	3	19
2	3	4	2	3	3	3	3	3	26
2	1	4	3	2	2	2	2	2	20
2	3	3	1	2	2	1	1	1	16
2	2	2	2	2	2	2	2	2	18
3	2	3	3	3	2	2	2	2	22
2	1	1	2	2	3	3	3	3	20
3	3	2	2	2	3	3	4	4	26
3	1	3	3	3	3	2	2	2	22
3	3	4	2	2	3	3	3	4	27
2	3	2	2	2	1	1	2	3	18
3	2	2	2	3	3	3	3	4	25
3	1	3	3	3	3	2	2	2	22
1	3	2	3	1	1	2	2	2	17
1	2	3	2	2	2	2	1	1	16
3	2	2	2	2	2	2	2	1	18
2	2	2	2	3	3	3	2	2	21
3	3	2	2	2	3	3	2	2	22
2	1	2	3	2	2	2	2	2	18
1	2	2	2	2	2	2	2	2	17
1	3	3	3	3	2	3	3	3	24
3	2	3	2	2	2	2	2	2	20
2	3	2	2	2	2	3	3	3	22
3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
3	3	3	4	3	3	2	2	2	25
3	3	2	2	2	2	2	2	2	20

3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	21
1	1	2	2	2	2	2	2	3	3	18
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	25

### TABULASI BURNOUT (Z)

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	JUMLAH
1	1	1	1	1	1	3	2	3	2	1	<b>16</b>
2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	3	<b>16</b>
1	1	1	1	2	2	3	2	2	1	3	<b>18</b>
1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	<b>15</b>
2	2	1	1	1	1	1	2	2	3	3	<b>17</b>
3	2	2	1	1	1	2	2	3	2	3	<b>19</b>
2	1	1	2	2	1	2	3	3	2	3	<b>20</b>
1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	<b>14</b>
1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	<b>16</b>
1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	<b>13</b>
2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	3	<b>18</b>
3	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	<b>20</b>
2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	<b>16</b>
2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	<b>19</b>
2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	3	<b>15</b>
1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	<b>21</b>
1	2	1	1	1	1	1	3	3	3	2	<b>18</b>
1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	3	<b>17</b>
1	1	1	2	1	2	2	2	1	3	3	<b>18</b>
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	<b>20</b>
2	2	1	1	1	2	2	2	5	2	2	<b>21</b>
2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	3	<b>19</b>
2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	3	<b>21</b>
2	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	<b>20</b>
1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	3	<b>20</b>
1	1	2	2	2	3	1	1	3	3	3	<b>21</b>
1	1	1	1	2	2	1	2	2	3	3	<b>18</b>
2	1	1	1	3	2	2	3	3	3	3	<b>22</b>
1	1	2	2	2	2	3	4	2	3	3	<b>24</b>
2	2	1	3	2	2	1	2	3	2	3	<b>21</b>
2	2	2	2	2	1	1	3	2	3	1	<b>19</b>
2	3	4	4	3	2	3	1	3	2	3	<b>28</b>
1	2	2	2	3	3	2	4	1	3	3	<b>25</b>
1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	<b>23</b>
1	1	1	1	2	1	3	1	3	2	2	<b>17</b>
1	1	1	1	1	2	3	2	3	2	3	<b>19</b>
2	2	1	1	1	1	2	3	3	1	2	<b>17</b>
5	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	<b>26</b>
2	5	1	2	2	1	1	4	2	2	2	<b>22</b>
3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	<b>28</b>
2	1	1	1	1	2	1	2	3	3	5	<b>20</b>
2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	<b>28</b>

1	1	1	2	1	2	3	3	3	3	3	<b>22</b>
1	2	1	1	2	3	1	5	3	1	2	<b>21</b>
1	1	1	1	2	1	3	3	4	3	3	<b>22</b>
1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	3	<b>19</b>
3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	3	<b>21</b>
1	2	2	2	3	1	3	3	4	3	3	<b>26</b>
2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	<b>19</b>
3	3	2	1	1	1	3	3	3	3	3	<b>26</b>

### TABULASI KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1	Y.2	.Y3	Y.4	Y.5	Y.6	JUMLAH
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	5	5	5	5	5	<b>29</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
5	4	4	4	4	4	<b>25</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	4	5	5	5	5	<b>29</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	4	4	5	5	5	<b>28</b>
5	5	5	4	5	5	<b>29</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	4	5	5	4	5	<b>28</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
5	5	4	4	4	4	<b>26</b>
4	4	4	5	4	5	<b>26</b>
4	5	4	5	5	5	<b>28</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
5	5	5	5	5	5	<b>30</b>
4	5	4	5	4	4	<b>26</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
3	3	4	4	4	4	<b>22</b>
4	4	4	4	4	4	<b>24</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	4	4	5	5	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	4	5	5	2	2	<b>22</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
3	3	3	3	4	3	<b>19</b>
3	4	4	3	4	3	<b>21</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	3	4	3	3	3	<b>20</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
5	5	5	5	4	4	<b>28</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>

4	3	3	5	3	5	<b>23</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
2	3	3	5	4	5	<b>22</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
5	4	4	5	5	5	<b>28</b>
4	5	4	5	5	5	<b>28</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
4	5	4	5	4	5	<b>27</b>
5	4	5	4	5	<b>4</b>	<b>27</b>
5	4	5	5	4	<b>4</b>	<b>27</b>

### LAMPIRAN 3. Hasil Pengolahan SPSS

#### 1.Uji Validitas

##### A. Uji Validitas Beban Kerja (X)

Correlations											
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9		TOT ALX
X1	Pearson Correlation	1	.259	.149	.092	.274	.248	-.034	-.033	.069	.381*
	Sig. (2-tailed)		.069	.302	.523	.054	.082	.813	.821	.634	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	.259	1	.140	-.041	.007	.068	.162	.155	.189	.380*
	Sig. (2-tailed)	.069		.331	.775	.962	.641	.262	.283	.188	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X3	Pearson Correlation	.149	.140	1	.432**	.403**	.186	.074	.070	.124	.469*
	Sig. (2-tailed)	.302	.331		.002	.004	.195	.611	.627	.392	.001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X4	Pearson Correlation	.092	-.041	.432**	1	.568**	.280*	.239	.229	.187	.525*
	Sig. (2-tailed)	.523	.775	.002		.000	.049	.094	.110	.194	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X5	Pearson Correlation	.274	.007	.403**	.568**	1	.601*	.396**	.286*	.234	.666*
	Sig. (2-tailed)	.054	.962	.004	.000		.000	.004	.044	.102	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X6	Pearson Correlation	.248	.068	.186	.280*	.601**	1	.743**	.575**	.507*	.760*
	Sig. (2-tailed)	.082	.641	.195	.049	.000		.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X7	Pearson Correlation	-.034	.162	.074	.239	.396**	.743*	*	1	.827**	.711*
	Sig. (2-tailed)	813	.262	.611	.094	.004	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X8	Pearson Correlation	-.033	.155	.070	.229	.286*	.575*	*	.827**	1	.885*
	Sig. (2-tailed)	.821	.283	.627	.110	.044	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X9	Pearson Correlation	.069	.189	.124	.187	.234	.507*	*	.711**	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.634	.188	.392	.194	.102	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALX	Pearson Correlation	.381**	.380**	.469**	.525**	.666**	.760*	*	.756**	.747**	.741*
	Sig. (2-tailed)	.006	.006	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## B.Uji Validitas Burnout (Z)

Correlations												
	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	X8	X9	Z10	Z11	TOT ALZ
Z1	Pearson Correlation	1	.618**	.179	.096	.143	.172	.095	-.027	.086	.010	.136
	Sig. (2-tailed)		.000	.214	.506	.322	.233	.512	.851	.554	.944	.346
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z2	Pearson Correlation	.618**	1	.272	.294*	.211	.090	.001	.230	-.031	-.118	-.085
	Sig. (2-tailed)	.000		.056	.038	.142	.536	.993	.108	.828	.416	.559
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Z3	Pearson Correlation	.179	.272	1	.688**	.432* *	.188	.245	-.035	.097	.007	.065	.577 **
	Sig. (2-tailed)	.214	.056		.000	.002	.191	.087	.809	.504	.962	.652	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z4	Pearson Correlation	.096	.294*	.688**	1	.465* *	.295*	.168	.019	.047	-.054	.035	.552 **
	Sig. (2-tailed)	.506	.038	.000		.001	.038	.243	.896	.744	.707	.810	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z5	Pearson Correlation	.143	.211	.432**	.465**	1	.401**	.090	.033	.076	.061	-.032	.509 **
	Sig. (2-tailed)	.322	.142	.002	.001		.004	.534	.821	.599	.675	.823	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z6	Pearson Correlation	.172	.090	.188	.295*	.401* *	1	.148	.099	-.032	.122	.294*	.504 **
	Sig. (2-tailed)	.233	.536	.191	.038	.004		.305	.495	.825	.400	.038	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z7	Pearson Correlation	.095	.001	.245	.168	.090	.148		1	.009	.339*	.192	.138 **
	Sig. (2-tailed)	.512	.993	.087	.243	.534	.305		.949	.016	.182	.338	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z8	Pearson Correlation	-.027	.230	-.035	.019	.033	.099	.009		1	.129	.026	.023 **
	Sig. (2-tailed)	.851	.108	.809	.896	.821	.495	.949		.371	.860	.874	.004
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z9	Pearson Correlation	.086	-.031	.097	.047	.076	-.032	.339*	.129		1	.261	.168 **
	Sig. (2-tailed)	.554	.828	.504	.744	.599	.825	.016	.371		.067	.245	.002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Z10	Pearson Correlation	.010	-.118	.007	-.054	.061	.122	.192	.026	.261		1	.299* **
	Sig. (2-tailed)	.944	.416	.962	.707	.675	.400	.182	.860	.067		.035	.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Z11	Pearson Correlation	.136	-.085	.065	.035	-.032	.294*	.138	.023	.168	.299*	1	.382**
	Sig. (2-tailed)	.346	.559	.652	.810	.823	.038	.338	.874	.245	.035		.006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOTALZ	Pearson Correlation	.343*	.438**	.577**	.552**	.509*	.504**	.513**	.400*	.429*	.383*	.382**	1
	Sig. (2-tailed)	.015	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.004	.002	.006	.006	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### C.Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations								
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL Y	
Y1	Pearson Correlation	1	.338*	.726**	.224	.439**	.189	.690**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.117	.001	.189	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y2	Pearson Correlation	.338*	1	.347*	.541**	.307*	.514**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.016		.014	.000	.030	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y3	Pearson Correlation	.726**	.347*	1	.201	.400**	.010	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.161	.004	.947	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y4	Pearson Correlation	.224	.541**	.201	1	.178	.700**	.686**
	Sig. (2-tailed)	.117	.000	.161		.216	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y5	Pearson Correlation	.439**	.307*	.400**	.178	1	.532**	.689**
	Sig. (2-tailed)	.001	.030	.004	.216		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
Y6	Pearson Correlation	.189	.514**	.010	.700**	.532**	1	.727**

	Sig. (2-tailed)	.189	.000	.947	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50
TOTAY	Pearson Correlation	.690**	.744**	.620**	.686**	.689**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50	50

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## 2. Uji Reabilitas

### a. Uji Reabilitas Beban Kerja (X)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

### b. Uji Reabilitas Burnout (Z)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.626	11

### c. Uji Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	6

### 3. Uji T (parsial)

#### a. Uji T Beban (X), Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.703	1.898		16.701	.000
BEBAN KERJA	-.271	.097	-.372	-2.777	.008

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

#### b. Uji T Beban Kerja (X), Burnot (Z)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	13.047	2.251		5.797	.000
BEBAN KERJA	.250	.115	.298	2.166	.035

a. Dependent Variable: BURNOUT

#### c. Uji T Burnout (Z), Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	31.969	2.119		15.087	.000
BURNOUT	-.305	.117	-.352	-2.607	.012

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

### 4. Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.172	.154	3.31046

a.Predictors: (Constant), BEBAN KERJA

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.401 <sup>a</sup>	.161	.125	2.44345

a. Predictors: (Constant), BURNOUT, BEBAN KERJA

## 5. Sobel Test

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	33.090	2.238		14.784	.000
BEBAN KERJA ( X )	-.182	.101	-.266	-1.812	.076
BURNOUT ( Z )	-.152	.107	-.210	-1.430	.159

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.467	2.441		5.108	.000
BEBAN KERJA	.391	.124	.414	3.153	.003

a. Dependent Variable: BURNOUT

#### Lampiran 4: PERBAIKAN REVISI PROPOSAL

