

**ANALISIS WORK STRESS DAN JOB BURNOUT TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK CIREBON**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen  
Program Studi Manajemen**



**Oleh :**

**RINALDI JUNIAR**

**NIM. 200111051**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

**2024**

## LEMBAR PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### ANALISIS *WORK STRESS DAN JOB BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK CIREBON

RINALDI JUNIAR

NIM. 200111051

Telah dipertahankan dihadapan Tim Pengaji  
Pada tanggal : 24 Agustus 2024

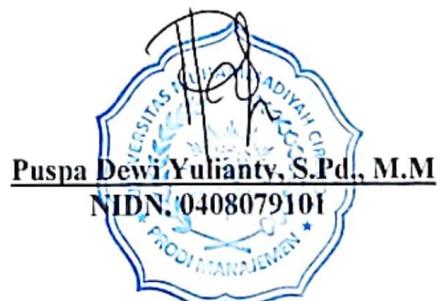
1. Dr. Asep Gunawan, M.Si.  
Pembimbing I
2. Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M.  
Pembimbing II
3. Dr. Sari Laelatul Qodriah, M.Si.  
Pengaji I
4. Tedi Kustandi, S.Sos., M.M.  
Pengaji II

Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Cirebon

### Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen



## LEMBAR PERSETUJUAN

**SKRIPSI**  
**ANALISIS WORK STRESS DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA**  
**KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK CIREBON**

**RINALDI JUNIAR**  
**NIM. 200111051**

Disetujui dan disahkan oleh :

Pembimbing I



Dr. Asep Gunawan, M.Si.

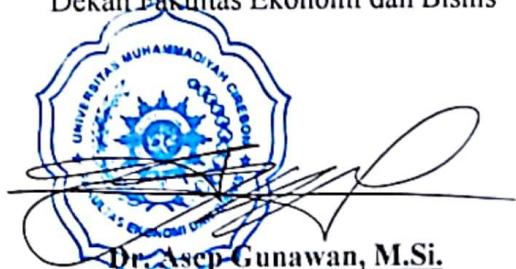
Pembimbing II



Dr. Harry Safari Margapradja, S.E., M.M.

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis


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

Ketua Program Studi Manajemen


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

## LEMBAR PERNYATAAN

Dengan ini saya,

Nama : Rinaldi Juniar

Nomor mahasiswa : 200111051

Menyatakan bahwa skripsi ini dengan judul: "ANALISIS WORK STRESS DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK CIREBON tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam Daftar Pustaka. Apabila ternyata dalam skripsi ini diketahui terdapat karya orang atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain maka saya bersedia karya tersebut dibatalkan

Cirebon, 15 Juni 2024



Rinaldi Juniar

200111051

**RINALDI JUNIAR**  
**NIM. 200111051**

**ANALISIS WORK STRESS DAN JOB BURNOUT TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK CIREBON**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Penelitian ini dilakukan di Perumda BPR Bank Cirebon dan responden penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda Bank Cirebon yang berjumlah 59 karyawan.

Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang. Adapun Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang sebagian besar sudah memiliki keluarga, berpendidikan terakhir sekolah menengah pertama hingga pasca sarjana, dan sudah bekerja rata-rata lebih dari tiga tahun.

Data yang digunakan adalah data primer dan teknik pengumpulan datamenggunakan teknik survei dengan kuisioner. Alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda menggunakan software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work stress* dan *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon secara signifikan baik secara parsial maupun secara simultan. Hal tersebut berdasarkan hasil pengolahan uji regresi linear berganda menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa untuk variabel *work stress* ( $X_1$ ) bernilai negatif sebesar -0,386 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan untuk variabel *job burnout* ( $X_2$ ) bernilai negatif sebesar -0,285 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015. Selain itu, hasil uji F menunjukkan nilai sebesar 17,751 dengan nilai sig. 0,000. sehingga secara simultan *work stress* dan *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan secara signifikan.

Kata Kunci: *Work Stress, Job Burnout, Kinerja*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat, kehendak, kekuatan, pertolongan dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini.

Selawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada baginda Rasulullah SAW, keluarga dan para sahabat yang telah memberikan penerangan bagi umat Islam. Proposal dengan judul “Analisis Work stress dan Job burnout Terhadap Kinerja Karyawan” ini disusun untuk memenuhi syarat kelulusan serta untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Cirebon (UMC).

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, irungan do'a dan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya penulis sampaikan kepada :

1. Orang tua
2. Pembimbing
3. sahabat

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca sehingga dapat menyempurnakan penulisan proposal ini.

Akhir kata, semoga proposal ini dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

Cirebon, 15 Juni 2024



Rinaldi Juniar

200111051

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PENGESAHAN .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMIPRAN .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Identifikasi Masalah .....	6
1.3    Batasan Masalah.....	7
1.4    Rumusan Masalah .....	7
1.5    Tujuan Penelitian.....	8
1.6    Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS .....</b>	<b>9</b>
2.1    Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	9
2.2    Uraian Teori .....	13
2.2.1        Kinerja Karyawan .....	13
2.2.2 <i>Work Stress</i> .....	16
2.2.3 <i>Job Burnout</i> .....	19
2.3    Kerangka Berpikir .....	25

2.4	Hipotesis .....	29
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>		<b>30</b>
3.1	Metode Penelitian.....	30
3.2	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.3	Populasi dan Sampel .....	32
3.4	Waktu dan Tempat Penelitian .....	33
3.5	Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.6	Teknik Analisis Data .....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>		<b>39</b>
4.1	Karakteristik Responden .....	39
4.2	Hasil Penelitian.....	43
4.3	Pembahasan .....	54
<b>BAB V PENUTUP .....</b>		<b>58</b>
5.1	Kesimpulan.....	58
5.2	Saran.....	58
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>60</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>		<b>64</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Hasil Pra-survey Kinerja .....	4
Tabel I-2 Hasil Pra-survey <i>Work Stress</i> .....	5
Tabel I-3 Hasil Pra-survey <i>Job Burnout</i> .....	7
Tabel II-1 Indikator Kinerja .....	21
Tabel II-2 Indikator <i>Work Stress</i> .....	28
Tabel II-3 Indikator <i>Job Burnout</i> .....	33
Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	41
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	42
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	43
Tabel IV-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan .....	44
Tabel IV-6 Variabel <i>Work Stress</i> ( $X_1$ ) .....	44
Tabel IV-7 Variabel <i>Job Burnout</i> ( $X_2$ ) .....	48
Tabel IV-9 Variabel Kinerja (Y) .....	51
Tabel IV-10 Uji Validitas .....	53
Tabel IV-11 Hasil Uji Reliabilitas .....	54
Tabel IV-12 Multikolinieritas .....	56
Tabel IV-13 Hasil Uji Regeresi Berganda .....	58
Tabel IV-14 Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	59

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar III-1 Kerangka Berpikir.....	30
Gambar IV-1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot .....	51
Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas Menggunakan <i>Scatterplot</i> .....	52

## **DAFTAR LAMIPRAN**

Lampiran 1 Kuisioner Penelitian .....	65
Lampiran 2 Hasil Pra-Survei .....	69
Lampiran 3 Karakteristik Responden .....	71
Lampiran 4 Hasil Analisis Deskriptif .....	73
Lampiran 5 Hasil Uji Instrumen .....	74
Lampiran 2 Hasil Uji t , Uji F dan Uji R .....	79

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Perbankan Indonesia memiliki persaingan yang ketat dalam menyajikan suatu fasilitas dan kualitas serta kredibilitas suatu perusahaan. Persaingan ini tidak lagi berorientasi pada *price competition* dan bunga, melainkan juga pada *non-price competition*, ditambah pesatnya perkembangan teknologi dan penggunaanya dalam industri perbankan seperti pengenalan layanan perbankan digital, cara memproses dengan otomatis, menjadikan perusahaan perbankan harus dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan teknologi ini dan memiliki karyawan yang terampil dan relevan untuk menjalankan tugas baru yang muncul.

Astuti (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa persaingan industri perbankan yang dihitung dengan *Herfindahl-Hirschman Index (HHI)* menunjukkan tingkat kompetisi yang tinggi kerena pasar nilai pasar terkonstentrasi pada lebih dari 0,25 atau 25%, hal ini disebabkan dari beberapa faktor dan faktor utamanya adalah kinerja karyawan di masing-masing perusahaan. Kinerja karyawan tidak sekedar memuaskan konsumen atau hanya sesuai harapan dari konsumen, tetapi harus memberikan pelayanan yang berkesan kepada konsumen. Dalam artian, karyawan yang memberikan kesan positif adalah karyawan yang cekatan, ramah dan santun (Hasibuan, 2017). Lebih jauh, Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, ketrelibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan menjadi instrumen penting dalam menjaga kualitas perusahaan.

Sejalan dengan pernyataan Astuti, Gunawan dalam bukunya menyatakan bahwa semakin ketatnya persaingan dalam dunia perbankan menjadikan perusahaan tersebut berlomba menjaring sumber daya manusia yang baik agar mampu tetap bersaing dalam memberikan pelayanan terbaiknya kepada pelanggan (Gunawan et al., 2017). Hal tersebut mengakibatkan tekanan beban kerja terhadap karyawan menjadi bertambah seiring bertambahnya waktu dan mempengaruhi kinerja karyawan.

Beban kerja yang ditambah dengan aturan yang ketat dalam industri perbankan, termasuk kepatuhan terhadap standar keamanan data dan keuangan serta ketentuan anti-pencucian uang, serta semakin mutakhirnya sistem perbankan menempatkan tekanan tambahan pada karyawan ini dapat menyebabkan stress dan penurunan kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ramadhan (2019) dalam hasil penelitiannya yang menjelaskan bahwa para karyawan yang bekerja di Bank memiliki tingkat stress yang tergolong tinggi yang diakibatkan oleh beban kerja yang banyak. Selain itu, faktor-faktor lain seperti kesehatan mental, hubungan dengan lingkungan kerja, *financial*, hingga urusan rumah tangga juga turut berkontribusi dalam menyebabkan stress pada karyawan. Sedangkan menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan ada 5, yakni kinerja, motivasi, desain pekerjaan, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, dan tingkat stres.

Tingkat stress atau *work stress* adalah status yang terjadi ketika individu menyadari bahwa kondisi atau ketegangan yang dihadapi mereka mungkin lebih dari daya tahan mereka. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan

dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, tekanan darah berlebihan, gangguan pencernaan dan gangguan lainnya. Penyebab stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan antar karyawan dan pimpinan yang frustasi dalam kerja. Selain faktor yang telah disebutkan di atas, ada faktor lain yang dapat muncul pada perusahaan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu *job burnout* .

Menurut Nugroho (2016) *Job burnout* merupakan sindrom psikologis yang dapat disebabkan oleh kelelahan secara fisik, mental, atau emosional, yang menyebabkan karyawan dapat terganggu dalam melakukan pekerjaan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan tersebut. Kondisi ini dapat terjadi pada setiap karyawan dalam perusahaan, tidak terkecuali karyawan baru maupun lama. Karyawan yang mengalami *Job burnout* dalam bekerja menurut Bhanugopan dan Alan (2014) dapat menimbulkan kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, serta motivasi yang semakin menurun. Hal tersebut akan sangat memperngaruhi kinerja karyawan. Padahal kualitas kerja menjadi faktor utama suksesnya suatu perusahaan.

Perumda Bank Pengkreditan Rakyat (BPR) Cirebon adalah lembaga keuangan milik Pemerintah Kota Cirebon yang berperan dalam memberikan layanan keuangan kepada masyarakat, terutama kepada kelompok usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) serta masyarakat dengan skala ekonomi yang lebih

rendah. adapun misi yang ada pada Perumda BPR Bank Cirebon adalah untuk mewujudkan pertumbuhan dan keuntungan dalam berkesinambungan yang caranya adalah berupaya agar bisa memastikan dalam memberi pelayanan dan kenyamanan untuk nasabah agar bisa melebihi dari sekedar memberikan kepuasan nasabah yang didapat hingga sampai diluar ruangan Perumda BPR Bank Cirebon.

Sebagai salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang keuangan, karyawan Perumda BPR Bank Cirebon dituntut untuk dapat profesional dikala tekanan dan beban kerja semakin bertambah seiring perkembangan dunia perbankan. Berikut adalah tabel rekapitulasi hasil pra-survey yang dilakukan pada 59 karyawan mengenai kinerja karyawan.

**Tabel I-1 Hasil Pra-Survei Terkait Kinerja Karyawan  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	15	44	59
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	53	6	59
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	21	38	59
4.	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	12	47	59
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	44	15	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa walaupun karyawan tidak mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan, namun karyawan telah melakukan tugas dengan baiknya. Terlihat dari 59 responden sebanyak 44 orang karyawan menyatakan bahwa tidak mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan. Namun sebanyak 53 orang karyawan mengatakan telah mengatakan mengerjakan tugas dengan baik dan melakukan pekerjaan dengan cara yang benar,

transparan dan dapat dipertanggung jawabkan. Hal ini dikarenakan beban kerja yang diberikan pada karyawan *overload* mengakibatkan banyak karyawan yang *stress* dan *burnout*.

Didukung oleh hasil pra-survei yang dilakukan kepada 59 responden menunjukkan bahwa 53 karyawan merasa pekerjaan yang diberikan *overload* atau berlebihan yang mengakibatkan karyawan mudah lelah dan selalu dibawah tekanan. Selain itu, terjadi ketidakjelasan peran yang dimiliki dalam perusahaan sehingga menimbulkan konflik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel I- 2 Hasil Pra-Survei Terkait *Work Stress*  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Work stress	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan overload/berlebihan sehingga saya mudah lelah dan dalam ketegangan	53	6	59
2.	Saya merasa kondisi pekerjaan sudah tidak lagi menantang dan tidak lagi menarik	18	41	59
3.	Saya merasa adanya ketidakjelasan peran yang saya miliki di dalam perusahaan sehingga menimbulkan konflik	38	21	59
4.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya merupakan tuntunan peran yang saya miliki dalam Perusahaan	27	32	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Kinerja Perumda BPR Bank Cirebon dari hasil pra-survey menunjukkan hasil yang kurang maksimal. Hal ini didasari oleh *burnout* yang dialami oleh para karyawan. Terlihat dari hasil pra-survey mengenai *Job burnout* yang menunjukkan dari jumlah 59 responden, 47 orang karyawan mengatakan bahwa merasa jemu ketika melakukan rutinitas kerja yang sama setiap harinya serta bekerja *overtime* yang membuat tidak fokus terhadap pekerjaan. Tabel berikut adalah hasil pra-survey mengenai *Job burnout* karyawan Perumda BPR Bank Cirebon

**Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Terkait *Job Burnout*  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Job burnout	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa jemu ketika melakukan rutinitas kerja yang sama setiap harinya	47	12	59
2.	Saya pernah mengalami sakit / cedera karena terlalu bekerja dengan keras	21	38	59
3.	Saya bekerja overtime membuat saya tidak fokus terhadap pekerjaan	50	9	59
4.	Saat saya sedang fokus dengan pekerjaan saya, apakah saya cenderung menjadi apatis terhadap lingkungan kerja	6	53	59
5.	Saya sering merasa kurang / tidak puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	35	24	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis *Work Stress dan Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Perumda BPR Bank Cirebon)”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang ada sebagai berikut :

1. Persaingan di industri perbankan semakin meningkat
2. Terdapat karyawan yang masih belum memahami sistem perbankan yang terbaru berbasis digital.
3. Tingginya tuntutan dan beban pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.
4. Banyaknya faktor dalam lingkungan kerja yang dapat mengakibatkan karyawan menjadi *burnout*.
5. Tingkat kinerja karyawan pada Perumda BPR Bank Cirebon masih cukup rendah.

6. Tingginya tingkat *work stress* pada karyawan sehingga dapat mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.
7. Terdapat hubungan antara *work stress* dengan *job burnout* yang mempengaruhi kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, agar penelitian lebih terfokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksudkan, maka penelitian ini membataskan ruang lingkup penelitian kepada *work stress* dan *Job burnout* terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon. Adapun beberapa variabel yang mempengaruhi.

Variabel yang dimaksud yaitu :

Variabel ( $X_1$ ) : Work stress

Variabel ( $X_2$ ) : Job burnout

Variabel (Y) : Kinerja Karyawan

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Apakah *work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon ?.
2. Apakah *job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon ?.
3. Apakah *work stress* dengan *job burnout* berpengaruh negatif secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon ?.

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dijabarkan sebelumnya tujuan pada penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis pengaruh *work stress* terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job burnout* yang dapat memengaruhi kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work stress dan job burnout* secara simultan terhadap kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka hasil penelitian ini diharapkan berguna sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya di bidang sumber daya manusia dalam kaitannya *work stress dan job burnout*, dan kinerja karyawan

2. Bagi Manajemen

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi manajemen Perumda BPR Bank Cirebon terutama yang berkaitan dengan hal-hal yang menyangkut keputusan manajemen berkaitan dengan karyawannya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan bagi peneliti yang akan mengembangkan penelitian tentang *work stress dan job burnout* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu**

Untuk mendukung penelitian dalam permasalahan di atas, maka peneliti mencantumkan beberapa penelitian sebelumnya sebagai pelengkap data pada penelitian ini, sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

<b>No.</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil</b>
1	Mohammad Ichsan, Agung Sudjatmoko, Shifa Aprilianti & Amanda Putri Nurshavira (2022)	Analisis Pengaruh Work stress dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19	Penelitian ini berjenis basic research karena penelitian ini dilakukan untuk memperluas serta memperdalam pendekatan penelitian.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari penelitian sebelumnya dan penelitian ini secara bersamaan menyatakan bahwa Burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Anggun Amalia (2019)	Analisis Burnout Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bosowa Berlian Motor Di Kota Makassar	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif deskriptif dengan analisis regresi linear berganda	Burnout dan stres kerja yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan sedangkan burnout dan stres kerja adalah prestasi kerja yang dimiliki,

				berdasarkan dari penelitian yang dilakukan.
3.	Putri Hadiyati (2023)	Pengaruh Burnout Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh	penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Burnout memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan dan masing-masing dimensi Burnout juga memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kualitas pelayanan.
4.	Muhammad Ramadhan, Gendut Sukarno (2022)	Analisis Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 Di Rs Islam Surabaya A.Yani	Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan studi memakai metode kuantitatif.	Adanya tekanan yang didapatkan oleh seseorang atas fungsi akan peran yang didapatkan individu yang mana dapat memberikan dampak kepada kinerja mereka. Begitu juga pada variable burnout, memberikan dampak kepada perawat yang mana para perawat harus memberikan tenaga yang lebih dalam penanganan kasus yang tinggi tersebut hingga para perawat merasa kelelahan.
5.	Rizki, Muhammad Adhithara, Firman (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Xyz Kantor Cabang Tanjungpinang	Metode penelitian yang dipergunakan untuk melaksanakan studi memakai metode kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank X Kantor Cabang Tanjungpinang dengan arah pengaruh negatif.

6.	Winoto & Harindahyan (2021)	The Effect of Auditor's Work stress on Audit Quality of Listed Companies in Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan perhitungan regresi berganda.	Penelitian ini menemukan bahwa stres kerja auditor mempengaruhi kualitas audit secara signifikan dan negatif. Pada saat stres, auditor memiliki jadwal yang padat, sehingga dapat menurunkan kemampuan untuk memutuskan dan jadwal. Hal ini menjadikan pengambilan keputusan auditor rendah, dan juga menurunkan kualitas audit
7	Gatot Soepriyanto dkk. (2023)	the Effect of Workload and Burnout on Auditor Performance During the Covid-19 Pandemic	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif dan paradigma positif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap auditor kinerja sedangkan burnout berpengaruh negatif terhadap auditor pertunjukan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi cenderung mempengaruhi motivasi auditor untuk meningkatkan kinerja auditor dan tingginya burnout cenderung berdampak pada penurunan kinerja auditor.

8	Isya Hayati & Suci Fitria (2018)	Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan	Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh burnout (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
9	Mohd. Abass Bhat & Tariq, Shagufta (2022)	Impact of Job burnout on Performance: A Study Among Hospital Employees of J&K, India	Metode dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif	Karyawan dan pekerja yang mengalami kelelahan, stres, kelelahan atau kelelahan yang berlebihan mungkin tampak terlepas dari dunia di sekitar mereka, kelelahan, dan berada di bawah tekanan pribadi dan tingkat profesional. Burnout disebabkan oleh terlalu banyak stres, dan hal ini berdampak signifikan terhadap produktivitas dan kinerja.
10.	Thifhany Nadhira Aghniya dan Paramitha Aulia, (2022)	Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari stres kerja pada kinerja karyawan PT

			deskriptif artinya data yang dihasilkan berupa penjelasan lengkap berdasarkan teori yang ada.	Telkom Satelit Indonesia. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari burnout pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan burnout pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia
--	--	--	---	--

## 2.2 Uraian Teori

### 2.2.1 Kinerja Karyawan

#### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja menunjukkan sejauh mana hasil pekerjaan karyawan memenuhi atau bahkan melebihi standar kinerja yang ditetapkan. Pada dasarnya, ini mencakup tidak hanya hasil akhir tetapi juga proses yang digunakan untuk mencapai hasil tertentu.

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mathis dan Jackson (2016) mengungkapkan bahwa komponen kinerja meliputi kemampuan individu, perluasan usaha dan dukungan organisasional. Kemampuan individual mencakup bakat, minat, faktor kepribadian. Usaha meliputi motivasi, etika, kehadiran, dan. Menurut Lian (2017), kinerja karyawan didefinisikan sebagai keandalan karyawan dalam

pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan kualitas tinggi, tepat waktu, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami oleh karyawan yang memiliki tanggung jawab besar terhadap tugas dan kewajiban yang diberikan, baik pribadi maupun sosial.

Bernardin dan Russel (1993) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu, atau dengan kata lain dapat kita artikan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah kegiatan atau kontribusi suatu individu pada suatu organisasi. Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja yaitu:

- (1) Kualitas kerja
- (2) Kuantitas kerja
- (3) Ketepatan Waktu
- (4) Kemandirian
- (5) Efektifitas
- (6) Komitmen Kerja

## **2 .Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Perusahaan terbaik biasanya memiliki pekerja yang bekerja sama dalam tim, pekerjaan yang menantang, dan perlakuan yang adil dan adil. Dengan kata lain, mereka memiliki kehidupan kerja yang luar biasa di tempat kerja. Kualitas sumber daya manusia dikaitkan dengan kinerja karyawan (Matutina, 2011). Kinerja karyawan mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelejensi dan daya fikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, Kerjasama dan tanggung jawab.

Berbeda dengan Matutina, Wirawan (2009) menerangkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sumber daya manusia meliputi:

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja;
- b. Faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi robot, sistem kompensasi, iklim kerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi;

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi..

### **2.2.2 *Work Stress***

#### **1. Pengertian *Work Stress***

*Work stress* sebuah fenomena yang dialami berbagai karyawan, yang digambarkan sebagai hambatan atau tekanan saat bekerja karena merasa sudah melampaui batas kemampuan kapasitas karyawan.

Menurut Lumban Gaol (2016) *work stress* merupakan kondisi dimana karyawan mengalami ketegangan dan tekanan saat kerja karena adanya kondisi yang dimana mempengaruhi dirinya sendiri. Salah satu faktor terjadinya *work stress* merupakan tuntutan kerja yang tinggi dan persaingan dalam lingkup kerja.

*Work stress* didefinisikan oleh Griffin dan Moorhead (2014) merupakan suatu respon adaptif karyawan terhadap kondisi lingkungan, yang menyebabkan karyawan untuk berubah atau menyesuaikan dengan perilaku.

Berdasarkan definisi yang disampaikan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa *work stress* adalah kondisi di mana karyawan mengalami ketegangan dan tekanan saat bekerja akibat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi mereka, seperti tuntutan kerja yang tinggi dan persaingan di lingkungan kerja. *work stress* juga dapat dipahami sebagai respons adaptif karyawan terhadap kondisi lingkungan kerja yang memaksa mereka untuk berubah atau menyesuaikan perilaku mereka. Dalam konteks

ini, *work stress* tidak hanya mencakup tekanan fisik atau mental, tetapi juga merupakan hasil dari interaksi kompleks antara individu dan lingkungan kerja mereka.

## **2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Stress***

Menurut Robbins (2009) Faktor-faktor yang mempengaruhi *work stress* dapat bervariasi, dan beberapa di antaranya termasuk :

1. Tuntutan Kerja yang Tinggi : Jumlah tugas yang tinggi dapat meningkatkan tingkat *work stress*. Ini bisa termasuk deadline yang ketat, beban kerja yang berlebihan, atau target yang sulit dicapai.
2. Kontrol yang Rendah : Kurangnya pengendalian atas tugas dan keputusan kerja dapat menyebabkan tingkat *work stress* yang lebih tinggi.
3. Ketidakpastian Pekerjaan : Kondisi ketidakpastian, seperti ancaman pemutusan hubungan kerja, perubahan struktur yang tidak terduga, atau perubahan kebijakan perusahaan, dapat meningkatkan tingkat *work stress* karyawan.
4. Ketidak cocokan Antara Karyawan dan Pekerjaan : Ketidak sesuaian antara kemampuan, minat, atau nilai-nilai karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat menyebabkan ketegangan dan ketidak puasan, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat *work stress*.
5. Kurangnya Dukungan Sosial : Kurangnya dukungan dari atasan atau rekan kerja, atau kurangnya saluran komunikasi yang efektif di tempat kerja dapat meningkatkan tingkat *work stress*.

6. Konflik dalam Lingkungan Kerja : Konflik interpersonal, baik antara rekan kerja maupun dengan atasan, dapat menjadi sumber *work stress*.
7. Kondisi Fisik dan Lingkungan Kerja yang Tidak Mendukung : Kondisi kerja yang tidak aman, tidak nyaman, atau tidak mendukung kesehatan fisik dapat meningkatkan tingkat *Work stress*.

### **3. Gejala *Work Stress***

Gejala stres kerja menurut Afandi (2021) dikelompokkan kepada tiga aspek yaitu:

- a. Gejala fisiologis meliputi sakit perut, detak jantung meningkat dan sesak nafas, tekanan darah meningkat, sakit kepala dan serangan jantung.
- b. Gejala psikologis meliputi kecemasan, ketegangan, kebosanna, ketidakpuasan dalam bekerja, dan menunda-nunda.
- c. Gejala perilaku seperti meningkatnya ketergantungan pada alkohol dan konsumsi rokok, melakukan sabotase dalam pekerjaan, makan yang berlebihan ataupun mengurangi makan yang tidak wajar sebagai perilaku menarik diri dan tingkat absensi meningkat dan performansi kerja menurun.

### **5. Indikator *Work Stress***

Indikator stres kerja sangat banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya menurut Pandi Afandi (2018), indikator stres kerja yaitu:

1. Tuntutan tugas : merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja, letak fisik.

2. Tuntutan peran : berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam perusahaan.
3. Tuntutan antar pribadi : merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi : gambaran perusahaan yang diwarnai dengan struktur yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada perusahaan : Beberapa pihak didalamnya dapat membuat perubahan suasana perusahaan yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

### **2.2.3 *Job Burnout***

#### **1. Pengertian *Job burnout***

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya beban pekerjaan dalam jangka waktu yang lama dan dengan gangguan yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis yang mengganggu karyawan saat bekerja.

Menurut Poerwandari (2010) *Job burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *job*

*burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena berhubungan dengan kondisi fisik tubuh seseorang (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya terus menerus terjadi, sehingga dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak bisa diselesaikan.

*Burnout* juga merupakan respon seseorang terhadap stres kronis yang dialaminya di tempat kerja, yang secara perlahan berkembang dan dapat menjadi masalah serius yang berujung pada perubahan kondisi kesehatan (Motie & Balaghat, 2018). Jika dilihat dari sudut pandang psikologis, *burnout* menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, pengguna, dan peran professional itu sendiri. Meskipun hal ini bukanlah masalah individu, tetapi konsekuensi yang dihadapi dari aktivitas kerja itu sendiri (Bouza et al., 2020).

*Burnout* lebih dari sekadar perasaan takut dan stres yang dirasakan seseorang dari hari ke hari akan hari kemudian yang akan dihadapinya, hal ini berhubungan dengan bagaimana seorang karyawan yang merasa tidak antusias dan terkesan tertekan di Minggu malam mengetahui dirinya harus mengumpulkan niat atau motivasi untuk berangkat kerja di Senin pagi. Ketakutan yang dirasakan datang dari rasa stres yang dihadapi, terutama yang berhubungan dengan sesuatu yang membuatnya takut dan kurang antusias untuk memulai kegiatan tersebut. Adapun dalam hal *burnout* yang dihadapi seorang karyawan berhubungan dengan faktor pekerjaan, budaya

pekerjaan ataupun karakteristik kepribadian rekan kerja yang menyebabkannya memiliki tingkat burnout yang jauh lebih tinggi dibanding biasanya.

## 2. Karakteristik *Job burnout*

Terdapat penelitian mengenai *burnout* yang mengemukakan bahwa *burnout* didasarkan pada teori tentang stres kerja, dan model tuntutan pekerjaan kondisi sosial dan organisasi merupakan korelasi paling utama mengenai *burnout* di tempat kerja. Setidaknya terdapat 6 area karakteristik pekerja yang dapat mempengaruhi tingkat *burnout* seseorang (Mashlah, 2016)

- a. Kurang kontrol (*lack of control*), dimana adanya korelasi kuat antara kurangnya kontrol di tempat kerja dengan tingkat *burnout* seseorang yang tinggi. Sebaliknya, jika seseorang diberi ruang lebih luas untuk mengendalikan kontrol atas pekerjaan yang dilakukannya dapat efektif, maka akan berdampak positif terhadap keadaan psikologis karyawan sehingga mengurangi *burnout*.
- b. Konflik nilai (*values conflict*), dimana terdapat perbedaan antara nilai – nilai inti seseorang dengan nilai – nilai inti organisasi, sehingga seseorang merasa terjebak di situasi antara apakah harus melakukan pekerjaan yang ia inginkan atau melakukan pekerjaan yang harus ia lakukan.
- c. Imbalan tidak memadai (*insufficient reward*), dimana biasanya *burnout* dapat terjadi ketika seseorang kurang mendapatkan imbalan yang sesuai di tempat kerja (baik berupa pengakuan, penghargaan, keuntungan

finansial maupun sosial). Hal ini disebabkan oleh kurangnya rasa dihargai dan diremehkan oleh pihak otoritas dan tidak dianggap bernilai.

- d. Beban kerja (*work overload*), dimana beban kerja yang berlebih di luar kapasitas akan menyebabkan seseorang merasa terdesak dan berkurangnya kapasitas untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Akibatnya, seseorang kesulitan mengumpulkan energi kembali untuk mengerjakan pekerjaan selanjutnya karena kurangnya waktu istirahat yang didapatkan.
- e. Ketidakadilan (*unfairness*), dimana perasaan ini muncul akibat seseorang merasa diperlakukan tidak adil dan tidak terhormat oleh orang lain, sehingga menyebabkan rasa marah dan ketidakstabilan emosi yang berujung pada *burnout*.
- f. Perpecahan komunitas (*breakdown of community*), yaitu suatu kondisi dimana seseorang merasa adanya interaksi yang tidak sehat atau berada di tengah konflik dengan rekan kerja satu komunitasnya. Hal ini dapat menimbulkan perpecahan karena kurangnya kepercayaan atau konflik yang belum terselesaikan.

### **3. Faktor – Faktor Yang Menyebabkan *Job burnout***

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya Job burnout dikalangan karyawan, diantaranya :

#### a. Faktor Individu Karyawan

Seorang karyawan yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian

serta pola tingkah laku yang spesifik dalam dirinya. Faktor individu berhubungan dengan beberapa komponen diantaranya :

1. Jenis kelamin

Menurut Maslach dan Leiter (1997) menemukan bahwa karyawan pria yang mengalami *Job burnout* cenderung mengalami tidak percaya diri sedangkan karyawan wanita yang mengalami *Job burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

2. Usia

Menurut Maslach dan Leiter (1997) menemukan karyawan yang berusia muda lebih tinggi mengalami *Job burnout* daripada karyawan yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria karyawan yang berusia muda maupun karyawan yang tua.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Maslach dan Leiter (1997) dalam menyebutkan bahwa Tingkat pendidikan juga turut berperan dalam *Job burnout* . Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa beban pekerjaan yang terkait dengan masalah pekerjaan yang seringkali dialami oleh karyawan dengan pendidikan yang rendah.

b. Status Perkawinan.

Menurut Maslach and Leiter (1997) menjelaskan bahwa karyawan yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap *Job burnout* dibandingkan karyawan yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami *Job burnout* jika

perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial.

b. Faktor Kepribadian Karyawan

Menurut Rosalina (2022) kepribadian pada dasarnya merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki karyawan yang bersifat permanen yang dapat membedakan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya. Adapun faktor kepribadian karyawan dibagi menjadi beberapa bagian diantaranya :

1. Konsep Diri Rendah

Karyawan yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap *Job burnout* . Karyawan dengan konsep diri rendah mempunyai karakteristik tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah.

2. Perilaku Tipe A

Karyawan yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Karyawan dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami *Job burnout* daripada karyawan yang lainnya.

3. Karyawan yang Introvert

Karyawan yang introvert akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik kerja.

4. Locus Of Control Eksternal Karyawan

karyawan dengan locus of control eksternal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami karyawan disebabkan oleh

kekuatan dari luar diri. Dengan meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap menyerah terhadap pekerjaan.

#### 5. Individu Karyawan yang Fleksibel

bahwa individu karyawan yang fleksibel rentan terhadap konflik perannya karena mereka kesulitan untuk mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat mempengaruhi munculnya *Job burnout* pada karyawan.

#### c. Faktor Pekerjaan

Konflik peran dan ketidak jelasan peran merupakan dua faktor dalam ruang lingkup dalam pekerjaan karyawan yang memberi kontribusi terhadap beban pekerjaan, ketegangan, tekanan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *Job burnout* .

Maslach dan Leiter (1997) menjelaskan bahwa karyawan yang berperan secara berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya *Work stress* dan *job burnout*, karena itu akan berpengaruh kuat pada strategi untuk mengatasi masalah. Selain itu adanya konflik karyawan merupakan faktor yang berpotensi terhadap timbulnya *Job burnout* . Konflik karyawan ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan dengan pemahaman karyawan.

### 2.3 Kerangka Berpikir

#### 1. Pengaruh Work stress terhadap Kinerja Karyawan

*Work stress* adalah ketidakseimbangan antara kepribadian seorang karyawan dengan aspek-aspek pekerjaannya, dan dapat terjadi pada semua

kondisi pekerjaan. *Work stress* dapat disebabkan oleh terlalu banyak tugas. Ini dapat menyebabkan *Work stress* jika kuantitas tugas tidak seimbang dengan kemampuan karyawan, supervisor yang tidak terampil, batas waktu yang terlalu singkat untuk menyelesaikan tugas, ketidakpercayaan dalam melakukan suatu tanggung jawab, ambiguitas peran, perbedaan nilai individu dengan perusahaan, frustrasi, dan ketidaksetujuan. Karena itu, manajemen waktu yang ketat, rileks, banyak beristirahat, santai, belajar untuk mendengarkan, memperbaiki lingkungan, menghindari hal-hal kecil yang memusingkan, banyak tidur, mendapatkan bimbingan, berteman dengan orang-orang yang optimis, mengidentifikasi stresor, dan mengendalikan pikiran Anda dapat membantu mengurangi *Work stress*.

*Work stress* memengaruhi kinerja karyawan, menurut Yanna, Shizhong, dan Zhijun (2023) Sering dianggap sebagai efek disfungsional, *Work stress* dapat menurunkan kinerja dari segi kuantitas dan kualitas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *Stress* yang rendah akan memiliki kinerja yang lebih baik.

Namun, menurut Kostas, Vlastos, dan Theofilou (2024) Dalam penelitian, faktor *Stress* seperti beban kerja berlebihan, keinginan untuk mengembangkan karir, konflik kerja dan keluarga, kelelahan, cemas, tidak bahagia, lemah, dan sakit kepala dapat berdampak pada kinerja karyawan.

Dengan hasil *Work stress* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin tinggi *Work stress* maka kinerja karyawan akan menurun. Kinerja karyawan merupakan unsur utama yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang

mengalami *Work stress* pada tingkat tertentu dalam suatu organisasi atau perusahaan, maka kualitasnya akan semakin menurun diikuti dengan penurunan kinerja perusahaan. *Work stress* juga dapat menurunkan akreditas perusahaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work stress* terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterkaitan *Work stress* dan kinerja berdasarkan temuan peneliti sebelumnya, yang menunjukkan temuan mereka sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penjelasan di atas, dan menyimpulkan bahwa *Work stress* berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (Amri et al., 2023).

**Ha 1 : *Work stress* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan.**

## **2. Pengaruh Job burnout terhadap Kinerja Karyawan**

*Job burnout* dapat diartikan sebagai kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang berlebihan dan berkepanjangan.

Menurut Hati dan Fitri (2018) *Job burnout* merupakan respons seseorang terhadap beban pekerjaan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerjanya, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan mental, perasaan tidak berdaya, dan munculnya pandangan negatif tentang dirinya sendiri dan kehidupannya. *Job burnout* adalah ketika sikap dan tingkah laku seseorang berubah menjadi negatif dalam menanggapi pekerjaannya. Ini dimulai dengan ketidakseimbangan antara kemampuan seseorang dan tuntutan yang harus dipenuhinya, yang menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi,

dan kemudian tingkah lakunya berubah ke arah yang negatif sehingga menurunkan kualitas pekerjaan seseorang.

Keterkaitan *Job burnout* dan kinerja berdasarkan temuan peneliti sebelumnya, yang menunjukkan temuan mereka sejalan dengan pendapat atau ulasan dari beberapa penjelasan di atas, dan menyimpulkan bahwa *Job burnout* berpengaruh secara signifikan nefatif terhadap kinerja karyawan (Hayati & Fitria, 2018).

#### **Ha 2 : *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan**

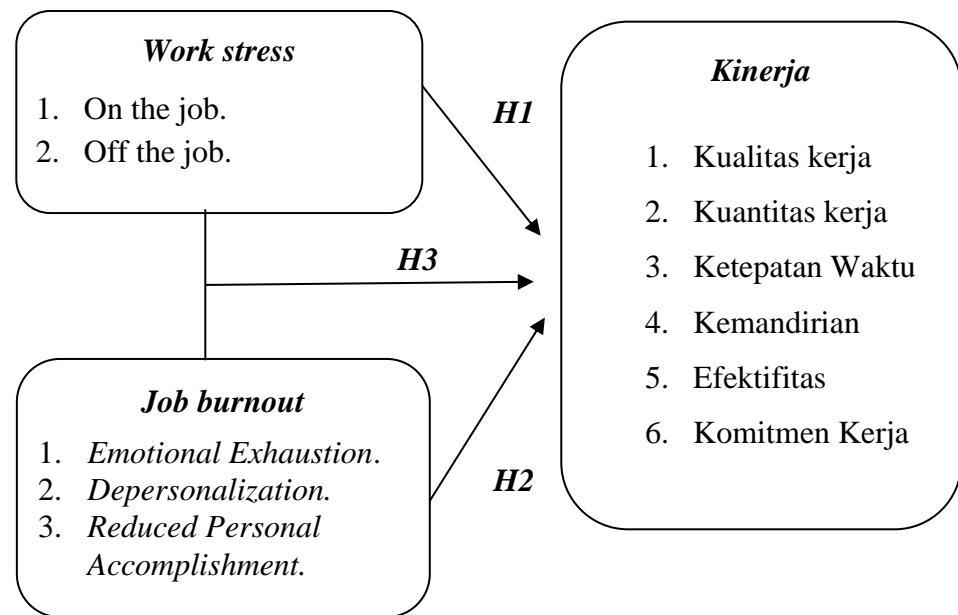
### **3. Pengaruh *Work stress* dan *Job burnout* Secara Bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan**

Aghniya (2022) menunjukkan *work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingginya kinerja karyawan dibutuhkan untuk mendapatkan kualitas pekerjaan yang baik. Masalah yang saat ini banyak dialami oleh karyawan adalah stres kerja dan *burnout*. Stres adalah satu di antara faktor yang bisa menghambat kinerja karyawan. Stres yaitu suatu kondisi atau keadaan tegang yang dapat berpengaruh pada proses berpikir, emosi, serta keadaan seorang individu. Stres kerja yang terus berlanjut disertai tidak stabilnya keadaan emosi akan memicu seseorang mengalami *burnout* secara tidak langsung. Dengan adanya *burnout*, karyawan dalam sebuah perusahaan akan menjadi jemu dan juga lelah dalam pekerjaan yang dilakukannya karena melakukan pekerjaan secara berulang dan dapat menimbulkan turunnya rasa semangat untuk bekerja dan menurunkan kinerja karyawan.

Tidak banyak penelitian sebelumnya yang membahas mengenai : pengaruh *work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berdasarkan penelitian sebelumnya, diketahui bahwa terdapat pengaruh simultan *work stress* dan *Job burnout* terhadap kinerja

karyawan, untuk itu peneliti mengajukan hipotesa ketiga yaitu:

**Ha 3 : Pengaruh *Work stress* dan *job burnout* Secara Bersama-sama berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan**



**Gambar III.1 Kerangka Berpikir**

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara yang digunakan untuk menyelesaikan suatu permasalahan dalam penelitian yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

Ha 1 : *Work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ha 2 : *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Ha 3 : Pengaruh *work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode penelitian adalah cara ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian juga merupakan analisis teoritis mengenai suatu cara atau metode. Penelitian merupakan suatu penyelidikan yang sistematis untuk meningkatkan sejumlah pengetahuan, juga merupakan usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu. Adapun Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif.

Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017), adalah suatu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, sebagai metode ilmiah atau scientific karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, serta sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang akan digunakan untuk meneliti pada populasi serta sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik.

Penelitian ini dapat digolongkan dalam jenis penelitian *Explanatory Research*. Menurut Sugiyono (2017), explanatory research merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti menggunakan metode penelitian *explanatory research* yaitu untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan

hubungan dan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang ada. Penelitian ini akan menguji pengaruh hubungan antar variabel. Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang akan diteliti, yaitu variabel independen terdiri dari *work stress* sebagai variabel independen ( $X_1$ ) dan *Job burnout* ( $X_2$ ), serta kinerja (Y) sebagai variabel dependen.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Berikut adalah definisi operasional penelitian ini yang akan digunakan sebagai salah satu cara mempermudah peneliti dalam mendeskripsikan variabel penelitian.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan baik dan berdaya guna. Flippo (2011).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas kerja</li> <li>2. Kuantitas kerja</li> <li>3. Ketepatan Waktu</li> <li>4. Kemandirian</li> <li>5. Efektifitas</li> <li>6. Komitmen Kerja</li> </ol>	Skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
2	<i>Work stress</i> adalah suatu kondisi yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan atau fisik terhadap seseorang. Handoko (2010)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>On the job.</i></li> <li>2. <i>Off the job.</i></li> </ol>	Skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.
3	<i>Job burnout</i> merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kondisi penurunan kondisi penurunan energi mental atau fisik	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Emotional Exhaustion</i></li> <li>2. <i>Depersonalization</i></li> <li>3. <i>Reduced</i></li> </ol>	Skala likert dengan lima pilihan jawaban, yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

	setelah karena beban pekerjaan yang berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. Asi (2013).	<i>Personal Accomplishment</i>	setuju, dan sangat tidak setuju.
--	--	--------------------------------	----------------------------------

### 3.3 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini, obyek penelitian yang digunakan adalah salah satu Bank yang ada di Kota Cirebon, yaitu : Perumda BPR Bank Cirebon, yang berada di Jalan Talang Nomor 43, Kota Cirebon. Sedangkan yang menjadi subyek dari penelitian ini adalah karyawan BPR Bank Cirebon. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2017) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumda BPR Bank Cirebon yang berjumlah 59 Karyawan.

b) Sampel

Sampel adalah unit dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, karena itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (Suigiyono, 2017). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering digunakan bila jumlah populasi relatif kecil kurang dari 100 orang (Suigiyono, 2017). Oleh karena itu, Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 59 karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

### 3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

#### a. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam kurun waktu 4 bulan, terhitung dari bulan April 2024 hingga bulan Juli 2024 . Adapun langkah demi langkah penulis uraikan dalam tabel berikut ini:

No	Uraiana Kegiatan	Mei 2024				Juni 2024				Juli 2024				Agustus 2024			
		Minggu Ke-															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Persiapan penelitian																
2.	Perencanaan Instrumen																
3.	Pengumpulan data																
4.	Analisis data																
5.	Penyusunan Laporan																

#### b. Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di salah satu Bank yang ada di Kota Cirebon, yaitu : Perumda BPR Bank Cirebon, yang berada di Jalan Talang Nomor 43, Kota Cirebon.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan alat kuesioner. Kuesioner yang digunakan dibagi menjadi dua bagian, diantaranya : bagian pertama berkaitan dengan identitas responden dan bagian kedua merupakan pertanyaan tentang *Work stress* dan *Burnout*, kinerja karyawan. Kuesioner bagian kedua merupakan pertanyaan tertutup, artinya jawaban dari petanyaan yang diberikan kepada responden ditentukan sesuai dengan skala likert. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval dari 1 sampai 5 (sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju).

## Alat Ukur/ Kuisisioner

<b>A. Work Stress</b>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
3	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
4	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya					
5	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu					
6	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya					

<b>B. Burnout</b>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
2	Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan Kerja					
3	Saya merasa frustasi dengan pekerjaan saat Ini					
4	Saya tidak merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					
5	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja					
6	Saya mudah merasakan jemu karena kurangnya waktu istirahat					

<b>C. Kinerja</b>						
No.	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2	Saya tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum saya melakukan pekerjaan di perusahaan					
4	Saya sering mendapatkan pendekatan atau metode baru ketika menghadapi masalah perkerjaan					
5	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah saya lakukan					
6	Saya tidak pernah absen atau pun telat ketika berangkat kerja					

### **3.6 Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data menggunakan software SPSS (*Statistical Program for Social Science*) yaitu suatu program komputer statistik yang mampu memproses data statistik secara tepat dan cepat, menjadi *output* yang dikehendaki untuk mengambil keputusan. Analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis dalam rangka penarikan simpulan. Berikut adalah analisis data yang digunakan dalam penelitian ini :

#### **a. Analisis statistik deskriptif**

Analisis statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah persentase, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban kuesioner
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh tiap-tiap responden
- d. Memasukan skor tersebut kedalam rumus

#### **b. Analisis Regresi Linear Berganda**

Mengacu pada tujuan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *Work stress* ( $X_1$ ) dan *Burnout* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Variabel Kinerja

a = Konstanta / koefisien regresi a

b = Koefisien regresi b

$X_1$  = *Work stress*

$X_2$  = *Job burnout*

e = *Errorr*

Dalam melakukan analisis regresi linear berganda peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 20.

### c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilaksanakan dalam penilaian asal agar mengetahui kecocokan pemakaian data penelitian yang telah dikumpulkan: .

#### 1. Uji Normalitas

Ghozali (Ghozali, 2016), uji normalitas dilakukan dalam memastikan variabel-variabel yang diteliti berdistribusi normal. Terkait penelitian ini, pengujian Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam tujuan ini. jika nilai signifikansinya sebanyak 0,05 sebaran data dianggap sesuai.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multiikolinearitas mengevaluasi korelasi dengan variabel penelitian, menghasilkan nilai toleransi (lebih banyak pada 0,1) serta faktor inflasi varians (di bawah 10,00). Memenuhi kriteria tersebut menunjukkan tidak adanya kolinearitas.

#### 3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas menilai apakah terdapat kesamaan variasi data residu antar observasi. Uji Glejser digunakan dalam analisis ini, dimana setiap variabel harus mempunyai hasil signifikansi lebih dari 0,05 untuk

menyatakan tidak adanya heteroskedastisitas.

#### d. Pengujian Hipotesis

Mengacu pada tujuan hipotesis penelitian, model analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Penggunaan analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu antara *work stress* ( $X_1$ ) dan *job burnout* ( $X_2$ ) secara bersama terhadap kinerja (Y) dengan menggunakan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta / koefisien regresi a

b = Koefisien regresi b

$X_i$  = Variabel Independen (*work stress* dan *job burnout*)

Dalam melakukan analisis regresi linear sederhana peneliti menggunakan bantuan komputer dengan program SPSS versi 22.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) untuk melihat sejauhmana pengaruh (positif/negatif) variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis dapat dinyatakan dengan kriteria sebagai berikut:

$H_0$  = Variabel Independen (X) tidak berpengaruh negatif terhadap Variabel Dependen (Y)

$H_1$  = Variabel Independen (X) berpengaruh negatif terhadap Variabel Dependen (Y) Jika:

$t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh

$t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima, variabel bebas berpengaruh signifikan atau juga dapat dilihat dari nilai signifikansi dari  $t_{hitung}$ ,

Sig.  $> 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka  $H_0$  diterima, variabel bebas tidak berpengaruh

Sig.  $< 0,05$  ( $\alpha = 5\%$ ) maka  $H_1$  diterima, variabel bebas berpengaruh signifikan

#### 4. Uji F

Uji f digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*work stress* dan *job burnout*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (kinerja) (Ghozali, 2016). Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan membandingkan nilai f hasil perhitungan dengan nilai f menurut tabel:

- a. Jika nilai signifikan  $f < 0,05$  maka variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima).
- b. Jika nilai signifikan  $f > 0,05$  maka variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.(  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak)

#### 5. Uji Determinasi

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara  $0 < R^2 < 1$ . Koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan kontribusi yang cukup baik untuk menjelaskan variabel dependennya. Nilai determinasi yang digunakan pada penelitian ini adalah nilai *adjusted R square* agar dapat mengevaluasi model regresi dengan baik.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Karakteristik Responden**

Subjek atau responden pada penelitian ini adalah karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Pada penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner untuk mengetahui tanggapan karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 59 kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan kepada setiap karyawan Perumda BPR Bank Cirebon melalui link *google form*. 59 karyawan yang bekerja di Perumda BPR Bank Cirebon telah mengisi form yang telah disediakan, sehingga respon rate dari sebaran kuesioner ini sebesar 100%.

Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

##### **a. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 – 20 Tahun	1	1.69	1.69
	21 – 30 Tahun	34	57.63	57.63
	31 – 40 Tahun	14	23.73	83.05
	40 – 50 Tahun	9	15.26	98.31
	> 50 Tahun	1	1.69	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Dari tabel IV-1 dapat dilihat dari 59 responden diperoleh frekuensi

responden berdasarkan usia adalah yang berusia 17 – 20 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,69 %, sedangkan frekuensi responden yang berusia 21 – 30 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 57,63%. Selain itu, frekuensi responden yang berusia 31 – 40 tahun sebanyak 14 orang dengan persentase 23,73%, responden yang berusia 41 – 50 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 15,26% , begitupun frekuensi responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang dengan persentase 1,69%. Frekuensi berdasarkan usia yang terbanyak adalah yang berusia 20 – 30 tahun, maka dapat disimpulkan jika karyawan yang bekerja di Perumda BPR Bank Cirebon merupakan karyawan yang masih memiliki usia antara 20-30 tahun.

#### **b. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	30.51	30.51	30.53
	Perempuan	41	69.49	69.49	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah Peneliti (2024)

Dari tabel IV-2 dapat dilihat diketahui bahwa karyawan Perumda BPR Bank Cirebon yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 59 orang. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi responden laki-laki sebesar 18 orang dengan persentase 30,51%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 41 orang dengan persentase 69,49%. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	3	5.08	5.08	8.34
	SLTA	19	32.21	32.21	37.29
	Diploma	12	20.34	20.34	57.63
	S1	23	38.98	38.98	96.61
	Pasca Sarjana	2	3.39	3.39	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari tabel IV-3 dapat dilihat dari 59 responden diperoleh frekuensi berdasarkan tingkat pendidikannya, yaitu SLTP sebanyak 3 orang dengan persentase 5,08%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya SLTA atau sederajat sebanyak 19 orang dengan persentase 32,21%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Diploma sebanyak 12 orang dengan persentase 20,34%, frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Sarjana sebanyak 23 orang dengan persentase 38,980%, dan frekuensi responden yang tingkat pendidikannya Pasca Sarjana sebanyak 2 orang dengan persentase 3,39%. Dari hasil tersebut, frekuensi berdasarkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana.

### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	8	13.56	13.56
	1 – 3 Tahun	10	16.95	30.51
	> 3 Tahun	41	69.49	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan masa kerjanya yaitu, frekuensi responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 13,56%, frekuensi responden yang bekerja 1 – 3 tahun sebanyak 10 orang dengan persentase 16,95%, dan frekuensi responden yang bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 69,49%. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah mempunyai masa kerja lebih dari 3 tahun.

#### e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	38	64.41	64.41
	Lajang	21	35.59	100.0
	Cerai	0	0.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel IV-5 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden yang sudah menikah sebanyak 38 orang dengan persentase 64,41%, frekuensi responden yang lajang sebanyak 21

orang dengan persentase 35,59%, dan tidak ada responden yang cerai. Dari kondisi tersebut dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan telah menikah.

#### **f. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel IV-6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Bagian	8	13.56	13.56	13.56
	Staff Analis	15	25.42	25.42	38.98
	Staff Lainnya	36	61.02	61.02	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel IV-6 diatas dapat dilihat dari 59 orang responden, diperoleh frekuensi responden berdasarkan jabatannya yaitu, frekuensi responden yang jabatannya sebagai kepala bagian sebanyak 8 orang dengan persentase 13,56%, frekuensi responden yang jabatannya sebagai staff analis sebanyak 15 orang dengan persentase 25,42%, dan frekuensi responden yang jabtannya sebagai staff lain sebanyak 36 orang dengan persentase 61,02%.

## **4.2 Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian yang telah peneliti kumpulkan dari 59 responden adalah sebagai berikut :

### **a. Deskripsi Variabel Penelitian**

Tanggapan responden terhadap kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan skala 5 yaitu skor 5 sangat setuju, skor 4 setuju, skor 3 netral, skor 2 tidak setuju, dan skor 1 sangat tidak setuju. Akan tetapi, jika pernyataan tersebut bernilai negatif maka skor dari masing-masing pernyataan menjadi

skor 5 sangat tidak setuju, skor 4 tidak setuju, skor 3 cukup setuju, skor 2 setuju, dan skor 1 sangat setuju.

Deskripsi hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

### 1. Deskripsi Variabel *Work Stress* ( $X_1$ )

Pada variabel *work stress* ( $X_1$ ) terdapat 6 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-7 Statistik Deskriptif *Work Stress* ( $X_1$ )**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WS-1	59	1	3	2.08	0.651
WS-2	59	1	4	2.17	0.620
WS-3	59	1	4	2.20	0.783
WS-4	59	1	4	2.27	0.762
WS-5	59	1	4	2.42	0.686
WS-6	59	1	4	1.89	0.808
WS	59	6	21	18.11	4.309

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat yakni “Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya” dengan rata-rata sebesar 2,28. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan ke enam yaitu “Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya” dengan rata-rata 1,89. Selain itu, variabel *work stress* dalam penelitian ini memiliki nilai terendah 6 dan nilai tertinggi 21 dengan nilai rata-rata 16,11 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 4,309.

## 2. Deskripsi Variabel *Job Burnout* ( $X_2$ )

Pada variabel *job burnout* ( $X_2$ ) terdapat 6 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-8 Statistik Deskriptif *Job Burnout* ( $X_2$ )**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JB-1	59	1	4	2.31	0.815
JB-2	59	1	4	2.04	0.773
JB-3	59	1	5	2.94	1.038
JB-4	59	1	4	2.42	0.914
JB-5	59	1	4	2.44	0.815
JB-6	59	1	4	2.22	0.832
JB	59	8	22	20.37	5.187

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke lima yakni “Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja” dengan rata-rata sebesar 4,44. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan ketiga yaitu “Saya mudah merasakan jemu karena kurangnya waktu istirahat” dengan rata-rata 3,94. Selain itu, variabel *job burnout* dalam penelitian ini memiliki nilai terendah 8 dan nilai tertinggi 29 dengan nilai rata-rata 25,37 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 5,187.

## 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 6 pernyataan. Diantara hasil tanggapan responden di masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV-9 Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan (Y)**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JB-1	59	1	5	3.76	0.778
JB-2	59	1	5	4.48	0.672
JB-3	59	1	5	3.92	0.596
JB-4	59	1	5	4.51	0.781
JB-5	59	1	5	4.17	0.723
JB-6	59	1	5	3.39	0.851
<b>JB</b>	<b>59</b>	<b>6</b>	<b>29</b>	<b>24.02</b>	<b>4.301</b>

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Dari hasil pengolahan data diatas, dapat diketahui bahwa nilai tertinggi terdapat pada pernyataan ke empat yakni “Saya selalu mengevaluasi kinerja yang telah saya lakukan” dengan rata-rata sebesar 4,51. Sedangkan pernyataan terendah adalah pada pernyataan keenam yaitu “Saya tidak pernah absen atau pun telat ketika berangkat kerja” dengan rata-rata 3,39. Selain itu, variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini memiliki nilai terendah 6 dan nilai tertinggi 29 dengan nilai rata-rata 24,02 serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 4,301.

## **b. Hasil Uji Instrumen Penelitian**

### **1. Hasil Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti (Ghozali, 2016). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi product moment dengan bantuan SPSS. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$ . Tabel berikut menyajikan hasil uji validitas dalam penelitian ini.

**Tabel IV-10 Uji Validitas**

<b>Variabel</b>	<b>Item</b>	<b>Sig.</b>	<b><math>\alpha = 0,05</math></b>	<b>Keterangan</b>
<i>Wrok Stress</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0,000	0,05	Valid
	X1.2	0,000	0,05	Valid
	X1.3	0,000	0,05	Valid
	X1.4	0,000	0,05	Valid
	X1.5	0,000	0,05	Valid
	X1.6	0,003	0,05	Valid
<i>Job Burnout</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0,000	0,05	Valid
	X2.2	0,000	0,05	Valid
	X2.3	0,000	0,05	Valid
	X2.4	0,000	0,05	Valid
	X2.5	0,000	0,05	Valid
	X2.6	0,000	0,05	Valid
<i>Kinerja</i> Karyawan (Y)	X.1	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,000	0,05	Valid
	X.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Berdasarkan Tabel IV-10 diatas dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua indikator valid dan dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ )  $> 0,6$  yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tabel IV-11 berikut menyajikan hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel IV-11 Uji Reliabilitas**

Variabel	Jumlah Item	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
<i>Work Stress</i> ( $X_1$ )	6	0,60	0,767	Reliabel
<i>Job Burnout</i> ( $X_2$ )	6		0,847	Reliabel
Kinerja (Y)	6		0,894	Reliabel

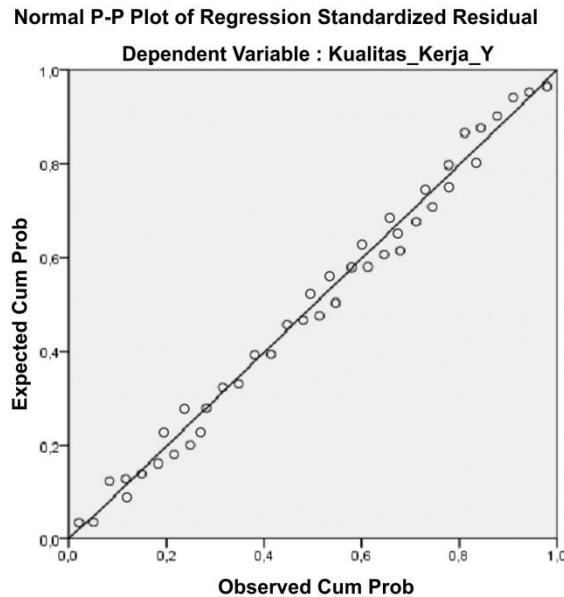
Sumber: Data diolah peneliti (2024)

Hasil pengujian reliabilitas dalam tabel IV-11 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) yang lebih besar dari 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

### 3. Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah sampel yang digunakan pada suatu penelitian berdistribusi normal atau tidak, pengujian normalitas data dalam penelitian ini hanya akan dapat dilihat melalui grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi menggunakan software SPSS. Pengujian dengan grafik berikut pola hasil dari pengolah SPSS dapat dilihat pada Gambar berikut:

**Gambar IV-1 Uji Normalitas Menggunakan P-Plot**



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa instrument yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi normalitas. Hal ini dapat dilihat dari P-Plot dikarenakan titik-titik tidak menyebar dan berada digaris diagonal, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi apakah *work stress* dan *job burnout* berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

#### **4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak satu sama lainnya. Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel independen dalam penelitian ini berjumlah dari satu. Standar yang digunakan adalah menggunakan nilai VIF dibawah 10 dan nilai Tolerance lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini:

**Tabel IV-12 Uji Multikolinieritas**

<b>Model</b>	<b>Colinearity Statistic</b>	
	<b>Tollerance</b>	<b>VIF</b>
<i>Work Stress (X<sub>1</sub>)</i>	0,537	1,861
<i>Job Burnout (X<sub>2</sub>)</i>	0,794	1,260

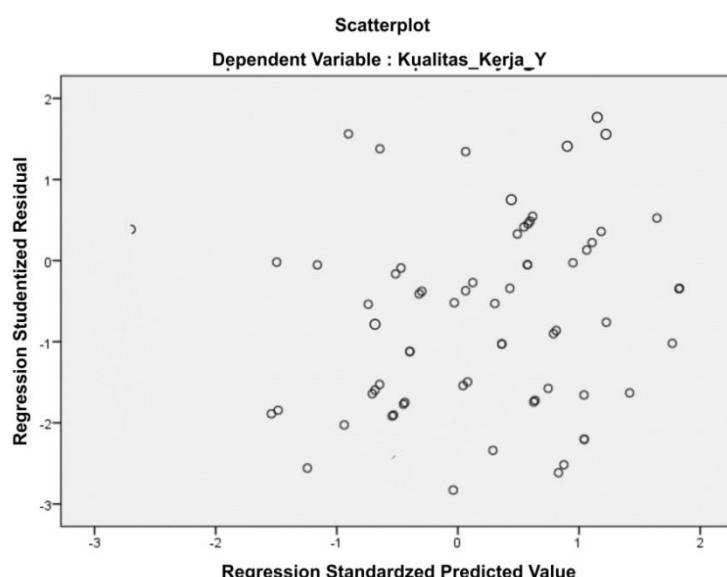
Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dilihat dari tabel IV-12 di atas terlihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

## 5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Hal ini dapat dilihat pada *scatterplot* yang titik-titik di grafiknya tersebar dan titik mengumpul membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar IV-2 Uji Heterokedastisitas Menggunakan Scatterplot**



Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Terlihat pada grafik *scatterplot* di atas bahwa titik menyebar secara acak di bawah angka 0 sumbu X. hal ini menyimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas mode regresi pada penelitian ini. Maka data yang digunakan memenuhi syarat untuk dilakukan regresi berganda.

### c. Hasil Analisis Data

#### 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda tahap 2 ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *work stress* dan *job, burnout* terhadap kinerja karyawan.

**Tabel IV-13 Uji Regresi Berganda**

Model	Unstandardized Coefecient		Standardized Coefecient	T	Sig.
	B	Std Error	Beta		
Constant	17,751	3,066		2,522	0,000
Work Stress (X <sub>1</sub> )	-0,386	0,153	-0,337	-3,402	0,001
Job Burnout (X <sub>2</sub> )	-0,285	0,084	-0,373	-2,971	0,015

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = -0,386X_1 - 0,285X_2 + e$

- 1) Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai dari konstanta mempunyai arah koefisien regresi yaitu sebesar 17,751 yang artinya apabila *work stress* dan *job burnout* tetap atau konstan, maka kinerja karyawan di Perumda BPR Bank Cirebon sebesar 17,751. Selain itu, nilai t hitungnya sebesar 2,522 dengan signifikansi 0,000. Sehingga nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (2,001) dan nilai sig.  $0,000 < 0,05$ , artinya *work stress* dan *job burnout* berpengaruh

terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

- 2) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *work stress* ( $X_1$ ) bernilai negatif sebesar -0,386 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *work stress* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon sebesar -0,386 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linear berganda koefisien *job burnout* ( $X_2$ ) bernilai positif sebesar -0,285 yang artinya menunjukkan setiap kenaikan *job burnout* bernilai positif sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon sebesar -0,285 dengan asumsi variabel bebas lain sama dengan nol atau konstan.

## 2. Uji Hipotesis (Uji t)

Berdasarkan uji parsial atau uji t melalui analisis regresi, diperoleh variabel bebas yaitu *work stress* ( $X_1$ ) dan *job burnout* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Dari hasil analisis menggunakan program SPSS di tabel IV-13 dapat diketahui bahwa hasil dari uji t untuk variabel *work stress* ( $X_1$ ) diperoleh nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai signifikan  $0,001 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *work stress* dengan kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon atau dengan kata lain hipotesis  $H_{a1}$  diterima dan  $H_{01}$  ditolak.

Sedangkan pengujian pada variabel *job burnout* ( $X_2$ ) diperoleh

nilai signifikan sebesar 0,015. Nilai signifikan  $0,015 < 0,050$ . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif antara *job burnout* dengan kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon atau dengan kata lain hipotesis  $H_{a2}$  diterima dan  $H_{02}$  ditolak.

Dari hasil analisis diatas, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak yaitu *work stress* ( $X_1$ ) dan *job burnout* ( $X_2$ ) terhadap kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon .

### 3. Uji F

Berdasarkan hasil tabel IV-12 di atas, menunjukkan F hitung sebesar 17,751 dengan nilai sig. 0,000. Nilai sig. F lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan hubungan antara *work stress* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan hasilnya negatif signifikan.

### 4. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penggunaan *R Square* sering menimbulkan permasalahan, yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam satu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena ingin memperoleh nilai model R tinggi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai adjusted R Square dari model regresi, karena adjusted R Square dapat naik turun jika suatu variabel bebas ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011).

**Tabel IV-14 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,689	0,575	<b>0,546</b>	3,955

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

Hasil perhitungan pada tabel IV-4 Diperoleh nilai *Adjusted R square* sebesar 0,546. Artinya, variabel *work stress* dan *job burnout* mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon sebesar 54,6%. Sedangkan sisanya sebesar 45,4% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam model penelitian.

#### **4.3 Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja di Perumda BPR Bank Cirebon. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor *work stress* dan *burnout*, terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

Hasil analisis deskriptif secara umum menunjukkan bahwa rata-rata pegawai Perumda BPR Bank Cirebon mengalami *work stress* dan *job burnout*. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata jawaban responden yang memberikan jawaban kuesioner tentang *work stress* dan *burnout* dengan rata-rata jawaban responden yang memiliki kategori sangat baik. *Stress* dan *burnout* pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon terjadi karena tingginya beban pekerjaan yang diterima dan banyaknya permasalahan yang ada di lingkungan keluarga, sehingga dapat berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa model penelitian ini, yaitu variasi variabel *work stress* dan *burnout* memberikan variasi yang cukup tinggi,

yaitu 54,6%. Dan untuk uji secara simultan dalam penelitian ini, hasilnya secara simultan kedua variabel independen dapat berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Adapun pengaruh secara parsial akan dijelaskan sebagai berikut:

## **1. Pengaruh *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Cirebon**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *work stress* terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 penelitian ini terdukung. Hasil ini berdasarkan pengamatan penulis di lokasi penelitian yaitu, banyak pekerja yang mengeluh karena beban pekerjaan yang dirasa berat dan terkadang mendadak, dengan demikian masalah beban kerja menjadi masalah utama sebagai penyebab stres kerja. Selain itu, beban kerja, konflik kerja, dan ambiguitas peran juga menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja. Stres kerja yang dialami ini akan menyebabkan efek negatif terhadap kinerja karyawan.

Hasil peneltian ini sejalan dengan Rizki, dkk (2021) dimana stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank X Kantor Cabang Tanjungpinang. Selain itu, Muhammad Ramadhan, dkk. (2022) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian apabila terjadi peningkatan stres kerja, akan menimbulkan penurunan kinerja Perawat di RS Islam Surabaya A. Yani. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Anggun Amalia (2019) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bosowa Berlian Motor di Kota Makasar terutama perihal

komunikasi yang terjalin antar karyawan, sehingga sering terjadi miss informasi dan menurunnya prestasi pribadi.

## **2. Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan Perumda BPR Bank Cirebon**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 penelitian ini terdukung. Berdasarkan hasil tersebut jika dilihat dari karakteristik responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah wanita. Penelitian dan berdasarkan teori dikatakan bahwa pria dan wanita memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi suatu masalah, dimana wanita cenderung mengalami kelelahan emosi dari pada laki-laki (Putri Hadiyati, 2023). Leiter dan Maslach (dalam Putri, 2023) menjelaskan bahwa wanita cenderung mengalami *burnout* dibandingkan laki-laki. Meningkatnya kejemuhan dapat memicu menurunnya kinerja. Kejemuhan yang muncul dapat disebabkan oleh pekerjaan yang tidak sesuai minat, kurang motivasi, lingkungan yang tidak kondusif, gagal mencapai target, dan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isya Hayati & Suci Fitria (2018) *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di BMT El-Munawar Medan. Selain itu, hasil penelitian lain, yaitu Mohd. Abass Bhat & Tariq, Shaguft (2022) memberikan hasil bahwa *job burnout* pada karyawan Rumah Sakit J&K India memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya Karyawan dan pekerja yang mengalami kelelahan, stres, kelelahan atau kelelahan yang berlebihan mungkin tampak

terlepas dari dunia di sekitar mereka, kelelahan, dan berada di bawah tekanan pribadi dan tingkat profesional.

Penelitian yang dilakukan terhadap karyawan Perumda BPR Bank Cirebon ini mengalami tingkat *burnout*. Namun adanya *burnout* ini menurut hasil penelitian dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja Perumda BPR Bank Cirebon.

### **3. Pengaruh *Work Stress* ( $X_1$ ) dan *Job Burnout* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Pada Karyawan Perumda BPR Bank Cirebon**

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diperoleh nilai F hitung dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ( $0,000 < 0,050$ ). Dari hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa variabel *work stress* ( $X_1$ ) dan *job burn out* ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon, atau dengan kata lain hipotesis Ha3 diterima dan H03 ditolak.

Nilai koefesien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,575 Hal ini menunjukkan bahwa 57,5% variabel *work stress* dan *job burnout* mampu menjelaskan variabel kinerja pada karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Sedangkan sisanya, yaitu 43,5% dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak ada dalam penelitian seperti kepemimpinan, *knowledge sharing*, motivasi dan lain sebagainya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Thifhany Nadhira Aghniya dan Paramitha Aulia (2022) yang menyatakan bahwa secara simultan terdapat pengaruh negatif dari stres kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data yang sudah didapatkan oleh peneliti dalam menganalisis *work stress* dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Hal ini dapat terlihat dari hasil penghitungan regresi linear menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat *work stress* yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.
2. *Job burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon. Hal ini dapat terlihat dari hasil penghitungan regresi linear menggunakan aplikasi SPSS yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan tingkat *job burnout* yang dialami karyawan akan menurunkan kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.
3. *Work stress* dan *job burnout* secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon, artinya setiap kenaikan tingkat *stress* dan *job burnout* yang dialami karyawan secara bersama-sama maka akan menurunkan kinerja kerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil yang didapatkan peneliti, maka peneliti menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

##### **a. Saran Praktis**

Kepada Pimpinan Perumda BPR Bank Cirebon agar dapat menjaga tingkat *work stress* dan *job burnout* seluruh karyawannya. Hal ini bertujuan

agar karyawan dari Perumda BPR Bank Cirebon mampu mengerjakan atau melayani nasabah dengan baik. Selain itu, bagi manager Perumda BPR Bank Cirebon agar mampu memberikan kebijakan atau beban kerja yang tidak menimbulkan *work stress* dan *job burnout* serta memberikan arahan dan bimbingan kepada karyawan sehingga karyawan mampu memaksimalkan pelayanan yang diberikan kepada nasabah atau mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian bagi kerabat atau rekan kerja agar memperhatikan dan meningkatkan dukungan terhadap rekan dan karyawannya, hal ini bertujuan agar mampu menciptakan lingkungan kantor yang nyaman dan tentram sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

**b. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

Dapat menambahkan variabel lainnya agar penelitian ini dapat lebih luas dan lebih kuat. Variabel yang dapat ditambahkan pada penlitian ini meliputi kepuasan kerja, *family conflict*, dan lain sebagainya. Dengan adanya variabel-variabel baru dalam penelitian yang dilakukan akan dapat memperkuat penelitian tentang kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Alam, R. (2022). Kelelahan Kerja (Burnout). *Penerbit Kampus*, 01, 1–322.
- Amalia, A. (2019). *ANALISIS BURNOUT DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BOSOWA BERLIAN MOTOR DI KOTA MAKASSAR*. 5(001), 231–244.
- Amri, F., Harini, S., & Yuningsih, E. (2023). Turnover Intention Analysis: the Effect of Job Stress, Job Insecurity, and Burnout as Intervening Variables in Medical Equipment Companies. *Jurnal Multidisiplin Madani*, 3(10), 2144–2154. <https://doi.org/10.55927/mudima.v3i10.6461>
- Anwar Prabu, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. In Remaja Rosdakarya.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (1993). *Human Resource Management, an Experiential Approach*. Mac Graw Hill book Co.
- Bhanugopan, R., & Fish, A. (2014). An empirical investigation of job burnout among expatriates. *Personal Preview*, 35(1), 1–20. <https://doi.org/10.1108/00483480610670607>
- Bhat, M. A., & Tariq, S. (2022). Impact of Job Burnout on Performance: A Study Among Hospital Employees of J&K, India. *BIMTECH Business Perspectives*, 3(3). <https://doi.org/10.1177/bsp.2022.3.3.1>
- Bouza, E., Gil-Monte, P. R., & Palomo, E. (2020). *Revista Clínica Española Work-*

- related burnout syndrome in physicians in Spain PALABRAS CLAVE. *Rev Clin Esp*, 220(6), 359–363. [www.elsevier.es/rce](http://www.elsevier.es/rce)
- Flippo, E. B. (2011). *Manajemen Personalia* (3rd ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations. Eleventh Edition*. South Western.
- Gunawan, C. I., Mukoffi, A., & Handayanto, A. J. (2017). *Strategi perbankan syariah* (Vol. 3, Issue 1). CV. IDRH (Research & Publishing).
- Handoko. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. (2017). *Dasar-dasar Perbankan* (9th ed.). Bumi Aksara.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 162–173.
- Hidayati, P. (2023). *Pengaruh Burnout Terhadap Kualitas Pelayanan Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh*.
- Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Putri, A. (2022). *Analisis Pengaruh Work Stress dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19 Management Program*, Binus Business School Undergraduate Program, Bina. 5(3), 353–363.
- Kostas, C., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2024). Work Stress and Professional Burnout in Greek Police Officers. *The Open Psychology Journal*, 17(1), 1–9. <https://doi.org/10.2174/0118743501288683240206102924>
- Lian, B. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. In *NoerFikri Offset* (Issue November 2017). NoerFikri.
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>

Mashlah, S. (2016). *THE ROLE OF PEOPLE ' S PERSONAL VALUES IN THE WORKPLACE THE ROLE OF PEOPLE ' S PERSONAL VALUES IN THE WORKPLACE*. JulX.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth about Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. Jossey-Bass.

Mathis, R. ., & Jackson, J. . (2016). *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.

Matutina, C. D. (2011). *Manajemen Personalia*. P.T. Rineka Cipta.

Motie, M., & Balaghat, S. R. (2018). *The Relationship between Workplace Stress with Burnout and Quality of Work Life mong Managers and Staffs of the University of Medical Sciences (with an Emphasizing on the Mediating Role of Job Burnout and Workplace Stress)*. 4(1), 25–32. <https://doi.org/10.22100/ijhs.v4i1.335>

Nugroho. (2016). Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Malalui Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2), 173–182. <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/118956>

Poerwandari, K. (2010). *Mengatasi “Burnout” di Tempat Kerja*. Portalhr.Com. <http://portalhr.com/tips/2id223.html>

Ramadhan, M. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Strees Kerja pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. *Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 1–71.

Ramadhan, M., & Sukarno, G. (2022). ANALISIS STRES KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RS ISLAM SURABAYA A.YANI. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI)*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:260404113>

Ramdhani, A. A. (2020). Analisis Tingkat Persaingan Industri Perbankan Di Indonesia.

*Quantitative Economics Journal*, 5(3), 1–12.

<https://doi.org/10.24114/qej.v5i3.17488>

- Rizki, M., & Adhithara, F. (2021). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. BANK XYZ KANTOR CABANG TANJUNGPINANG*. 4(1), 31–37.
- Robbins, S. P., & Timothy, J. A. (2009). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Soepriyanto, G., Meiryani, Amelia, A., & Sudrajat, J. (2023). the Effect of Workload and Burnout on Auditor Performance During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Governance and Regulation*, 12(1), 8–21. <https://doi.org/10.22495/jgrv12i1art1>
- Suigiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Winoto, C. O., & Harindahyani, S. (2021). The Effect of Auditorâ€™s Work Stress on Audit Quality of Listed Companies in Indonesia. *Journal of Economics, Business, & Accountancy Ventura*, 23(3), 361–374. <https://doi.org/10.14414/jebav.v23i3.2416>
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.
- Yanna, L., Shizhong, X., & Zhijun, L. (2023). Analysis of the Impact of Job Burnout on Quality and Economic Benefits of Enterprises. *Journal of Economics, Management and Trade*, 29(9), 23–38. <https://doi.org/10.9734/jemt/2023/v29i91125>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

### **LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN**

#### **KUESIONER PENELITIAN** **ANALISIS WORK STRESS DAN JOB BURNOUT TERHADAP** **KINERJA KARYAWAN DI PERUMDA BPR BANK**

Kepada Bapak/Ibu/Saudara responden yang terhormat

Saya Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Cirebon yang sedang melaksanakan penelitian dalam rangka menyelesaikan Tugas Akhir Skripsi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tentang pengaruh stres kerja dan *job burnout* terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Cirebon.

Pada kesempatan ini saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara berkenan menjadi responden dalam penelitian ini. Data yang diperoleh dalam penelitian ini hanya untuk kepentingan akademis.

Atas kebaikan hati dan partisipasi yang telah Bapak/Ibu/ Saudara berikan, saya sampaikan terimakasih.

Cirebon, 2024  
Hormat Saya,

Rinaldi Juniar  
200111051

## I. PETUNJUK PENGISIAN

- Pada pilihan berganda, beri tanda silang (x) pada jawaban yang paling sesuai
- Pada kolom titik-titik mohon berkenan untuk mengisi dengan jawaban yang paling sesuai

### Karakteristik Responden

1. Nama : \_\_\_\_\_ (jika keberatan)
2. Usia : \_\_\_\_\_ tahun
3. Jenis Kelamin :
  - Pria
  - Wanita
4. Pendidikan Terakhir :
  - SD
  - SLTP
  - SLTA
  - Diploma
  - Sarjana (S1)
  - Pasca Sarjana
5. Lama Bekerja di Perumda BPR Bank Cirebon :
  - < 1 tahun
  - 1 – 3 tahun
  - > 3 tahun
6. Status Perkawinan :
  - Menikah
  - Lajang
  - Cerai
7. Jabatan/Status Pekerjaan :
  - Kepala Bagian
  - Staff Analis Kredit
  - Staff Lainnya

## II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Mohon Bapak/Ibu/Saudara berkenan memilih salah satu opsi

(STS/TS/KS/S/SS) yang paling sesuai dengan kondisi / pendapat Bapak/Ibu/Saudara dengan memberi tanda ✓ pada salah satu kotak yang sesuai dengan pilihan Anda.

Keterangan: STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

KS : Kurang Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

<b>A. Work Stress</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
No.	<b>Pertanyaan</b>					
1	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan saya					
2	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya					
3	Saya merasa resah apabila terdapat persaingan yang tidak sehat antara rekan kerja					
4	Tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya					
5	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas saya terganggu					
6	Keluarga kurang memberi dukungan terhadap pekerjaan saya					

<b>B. Burnout</b>		<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
No.	<b>Pertanyaan</b>					
1	Saya merasa tersinggung bila ada rekan kerja yang menegur kesalahan saya					
2	Saya merasa resah apabila tidak terdapat hubungan yang harmonis diantara rekan Kerja					
3	Saya merasa frustasi dengan pekerjaan saat Ini					
4	Saya tidak merasa putus asa dengan pekerjaan saat ini					
5	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja					
6	Saya mudah merasakan jemu karena kurangnya waktu istirahat					

<b>C. Kinerja</b>						
<b>No.</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>STS</b>	<b>TS</b>	<b>KS</b>	<b>S</b>	<b>SS</b>
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan					
2	Saya tidak dapat memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
3	Saya selalu membuat rencana kerja sebelum saya melakukan pekerjaan di perusahaan					
4	Saya sering mendapatkan pendekatan atau metode baru ketika menghadapi masalah perkerjaan					
5	Saya selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah saya lakukan					
6	Saya tidak pernah absen atau pun telat ketika berangkat kerja					

## LAMPIRAN 2

### **HASIL PRA-SURVEI DI PERUMDA BPR Bank Cirebon**

**Tabel 1. 1 Hasil Pra-Survei Terkait Kinerja Karyawan  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Kinerja Karyawan	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan	15	44	59
2.	Saya mengerjakan tugas dengan baik	53	6	59
3.	Saya mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	21	38	59
4.	Saya selalu bisa fokus dalam menyelesaikan tugas	12	47	59
5.	Saya melakukan pekerjaan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan	44	15	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

**Tabel 1. 2 Hasil Pra-Survei Terkait *Work stress*  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Work stress	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa pekerjaan yang diberikan overload/berlebihan sehingga saya mudah lelah dan dalam ketegangan	53	6	59
2.	Saya merasa kondisi pekerjaan sudah tidak lagi menantang dan tidak lagi menarik	18	41	59
3.	Saya merasa adanya ketidakjelasan peran yang saya miliki di dalam perusahaan sehingga menimbulkan konflik	38	21	59
4.	Saya merasa tugas yang diberikan kepada saya merupakan tuntunan peran yang saya miliki dalam Perusahaan	27	32	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

**Tabel 1. 3 Hasil Pra-Survei Terkait *Job burnout*  
Perumda BPR Bank Cirebon**

No.	Job burnout	Hasil		Jumlah sampel
		Ya	Tidak	
1.	Saya merasa jemu ketika melakukan rutinitas kerja yang sama setiap harinya	47	12	59
2.	Saya pernah mengalami sakit / cedera karena terlalu bekerja dengan keras	21	38	59
3.	Saya bekerja overtime membuat saya tidak fokus terhadap pekerjaan	50	9	59
4.	Saat saya sedang fokus dengan pekerjaan saya, apakah saya cenderung menjadi apatis terhadap lingkungan kerja	6	53	59
5.	Saya sering merasa kurang / tidak puas dengan hasil pekerjaan yang saya lakukan	35	24	59

Sumber : Data Diolah Peneliti (2024)

## LAMPIRAN 3

### FREKUENSI KARAKTERISTIK RESPONDEN

#### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	17 – 20 Tahun	1	1.69	1.69
	21 – 30 Tahun	34	57.63	57.63
	31 – 40 Tahun	14	23.73	83.05
	40 – 50 Tahun	9	15.26	98.31
	> 50 Tahun	1	1.69	100.0
	Total	59	100.0	100.0

#### JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	18	30.51	30.51
	Perempuan	41	69.49	69.49
	Total	59	100.0	100.0

#### PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTP	3	5.08	8.34
	SLTA	19	32.21	37.29
	Diploma	12	20.34	57.63
	S1	23	38.98	96.61
	Pasca Sarjana	2	3.39	100.0
	Total	59	100.0	100.0

#### MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	8	13.56	13.56
	1 – 3 Tahun	10	16.95	30.51
	> 3 Tahun	41	69.49	100.0
	Total	59	100.0	100.0

### STATUS PERNIKAHAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	38	64.41	64.41	64.41
	Lajang	21	35.59	35.59	100.0
	Cerai	0	0.0	0.0	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

### JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kepala Bagian	8	13.56	13.56	13.56
	Staff Analis	15	25.42	25.42	38.98
	Staff Lainnya	36	61.02	61.02	100.0
	Total	59	100.0	100.0	

## LAMPIRAN 4

### HASIL ANALISIS STATISTIK DESKRIPTIF

#### 1. *Variabel Work Stress*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
WS-1	59	1	3	2.08	0.651
WS-2	59	1	4	2.17	0.620
WS-3	59	1	4	2.20	0.783
WS-4	59	1	4	2.27	0.762
WS-5	59	1	4	2.42	0.686
WS-6	59	1	4	1.89	0.808
WS	59	6	21	18.11	4.309

#### 2. *Variabel Job Burn Out*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JB-1	59	1	4	2.31	0.815
JB-2	59	1	4	2.04	0.773
JB-3	59	1	5	2.94	1.038
JB-4	59	1	4	2.42	0.914
JB-5	59	1	4	2.44	0.815
JB-6	59	1	4	2.22	0.832
JB	59	8	22	20.37	5.187

#### 3. *Variabel Kinerja Karyawan*

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
JB-1	59	1	5	3.76	0.778
JB-2	59	1	5	4.48	0.672
JB-3	59	1	5	3.92	0.596
JB-4	59	1	5	4.51	0.781
JB-5	59	1	5	4.17	0.723
JB-6	59	1	5	3.39	0.851
JB	59	6	29	24.02	4.301

## LAMPIRAN 5

### HASIL UJI INSTRUMEN

#### 1. Uji Validitas Variabel *Work Stress*

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	.638 **	.498 **	.516 **	.427 **	- .207	- .138
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.113	.001	.294
N	59	59	59	59	60	59	59
X1.2 Pearson Correlation	.638 **	1	.686 **	.533 **	.449 **	- .245	- .163
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.059	.213
N	59	59	59	59	60	59	59
X1.3 Pearson Correlation	.498 **	.686 **	1	.469 **	.458 **	- .111	- .090
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.400	.496
N	59	59	59	59	60	59	59
X1.4 Pearson Correlation	.516 **	.533 **	.469 **	1	.455 **	- .093	- .062
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.479	.638
N	59	59	59	59	60	59	59
X1.5 Pearson Correlation	- .207	.245	.111	.093	1	.560 **	.785 **
Sig. (2-tailed)	.113	.059	.400	.479		.000	.000
N	59	59	59	59	60	59	59
X1.6 Pearson Correlation	- .138	.163	.090	.062	.634 **	1	.785 **
Sig. (2-tailed)	.294	.213	.496	.638	.000		.000
N	59	59	59	59	60	59	59
X1 Pearson Correlation	.427 **	.455 **	.560 **	.634 **	.633 **	.565 **	1
Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	59	59	59	59	60	59	59

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

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

## 2. Uji Validitas Variabel *Job Burnout*

		X. 1	X. 2	X. 3	X. 4	X. 5	X. 6	_ X
X.1	Pears on Correlation	1	.739 **	.743 **	.623 **	.686 **	.638 **	.785 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.2	Pears on Correlation	.739 **	1	.676 **	.484 **	.611 **	.503 **	.629 **
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.3	Pears on Correlation	.743 **	.676 **	1	.614 **	.732 **	.699 **	.731 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.4	Pears on Correlation	.623 **	.484 **	.614 **	1	.750 **	.706 **	.709 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.5	Pears on Correlation	.686 **	.611 **	.732 **	.750 **	1	.793 **	.781 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X.6	Pears on Correlation	.638 **	.503 **	.699 **	.706 **	.793 **	1	.778 **
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
X	Pears on Correlation	.785 **	.629 **	.731 **	.709 **	.781 **	.778 **	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

### 3. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

		Y. 1	Y. 2	Y. 3	Y. 4	Y. 5	Y. 6	— Y
Y.1	Pears on Correlation		1	.739 **	.706 **	.709 **	.611 **	.732 ** .785 **
	Sig. (2-tailed)			.000	.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y.2	Pears on Correlation		.739 **	1	.676 **	.638 **	.503 **	.739 ** .743 **
	Sig. (2-tailed)		.000		.000	.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y.3	Pears on Correlation		.743 **	.676 **	1	.614 **	.732 **	.699 ** .731 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000		.000	.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y.4	Pears on Correlation		.739 **	.743 **	.793 **	1	.750 **	.706 ** .709 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000		.000	.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y.5	Pears on Correlation		.731 **	.709 **	.781 **	.750 **	1	.793 ** .781 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000		.000
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y.6	Pears on Correlation		.638 **	.739 **	.743 **	.706 **	.793 **	1 .778 **
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59
Y	Pears on Correlation		.785 **	.629 **	.731 **	.739 **	.743 **	.778 ** 1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	
	N	59	59	59	59	59	59	59

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

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

### **Uji Reliabilitas *Work Stress***

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.767	6

### **Uji Reliabilitas *Job Burnout***

#### **Reliability Statistics**

Cronbach's	N of Items
Alpha	
.847	6

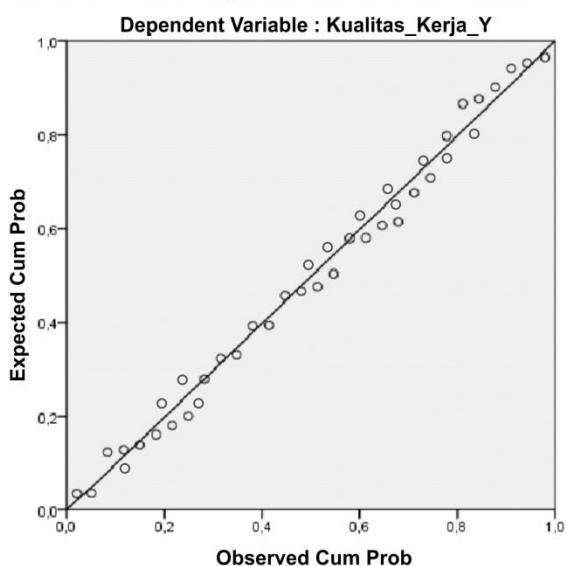
### **Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan**

#### **Reliability Statistics**

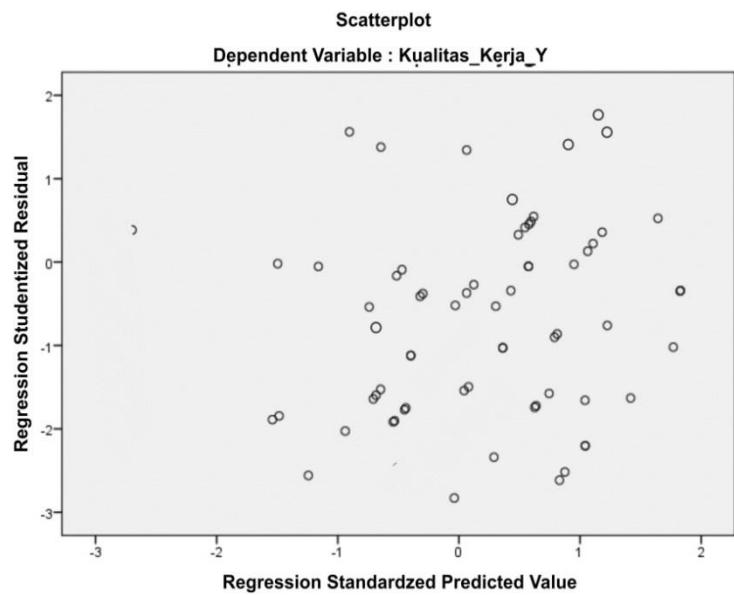
Cronbach's	N of Items
Alpha	
.894	6

### **Uji Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## Uji Heteroskedastisitas



## LAMPIRAN 6

### HASIL UJI T , Uji F dan UJI R

#### Uji Parsial, Uji Regresi Linear Berganda dan Uji Multikolinieritas

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.751	3.066			2.522	.000		
Work_Stress_X1	-.386	.153	-.337	-3.094	.001		.537	1.861
Job_Burnout_X2	-.285	.084	-.373	-4.155	.015		.794	1.260

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

#### Uji Simultan

##### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares		df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	778.224	2	826.829	17.751	.000 <sup>b</sup>
	Residual	860.522	57	15.646		
	Total	1638.746	59			

a. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y

b. Predictors: (Constant) Job\_Burnout\_X2, Work\_Stress\_X1

#### Uji Determinasi

##### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.689 <sup>a</sup>	.575	.546	3.955

a. Predictors: (Constant), Job\_Burnout\_X2, Work\_Stress\_X1

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan\_Y