

**PENGARUH *BURN OUT* DAN BEBAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA
(PERSERO) BAGIAN OPERASIONAL
CABANG STASIUN TIGA GAJAH**

Oleh :

Andri Oganda*

Email: andrioganda@gmail.com

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Rosmala Dewi**

Email: rosmaladewi031@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Rr. Dimas Veronica Priharti***

Email: dimasveronicapriharti@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

Rani Anwar****

Email: ranianwar20@gmail.com

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Baturaja

ABSTRACT

The analytical tool used in this study is multiple linear regression. The purpose of this study was to determine the Influence of Burn Out and Workload on the Performance of Operational Personnel at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Tiga Gajah Station Branch. The t-value of the burn out variable is $-1.233 > -2.05183$, then H_0 is accepted and H_a is rejected, meaning that partially there is no significant influence of burn out (X_1) on performance (Y). The t-value of the workload variable is $3,622 > 2.05183$. Then H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is a significant influence of workload (X_2) on employees' performance (Y). The results of the F test analysis show that burn out and workloads simultaneously have a significant influence on performance, where the F count of (17,613) is greater than the F table (3.35). The results of the coefficient of determination R Square of 0.674, meaning that the amount of contribution or the amount of influence of the independent variable that is burn out, workload, and the dependent variable is performance by 67.4% while the remaining 32.6% is determined by other variables not included in the research model this is like ability and expertise, knowledge, work design, personality, organizational culture, and job satisfaction (Kasmir, 2016: 189).

Keywords: Supervision, Workload, Work Discipline

PENDAHULUAN

Kemampuan sumber daya manusia merupakan wujud dari kualitas kerja pegawai dalam bekerja, sumber daya manusia akan menghasilkan suatu pekerjaan yang optimal dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan. Sumber Daya Manusia sebagai tenaga kerja yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi. Kreativitas dan inovasi sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dimana bekerja. Begitu juga sebaliknya Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan pegawai untuk memenuhi kebutuhan maka pegawai mendambakan kompensasi dalam bekerja.

Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja pegawai, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kinerja kerja pegawai. Setiap pimpinan perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien. Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2010: 548-549) merupakan

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya memiliki prestasi, karena dengan memiliki pegawai berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan tentunya kinerja perusahaan turut meningkat.

Adapun faktor-faktor tersebut menurut Hasibuan (2011) adalah kesetiaan, kejujuran didalam melaksanakan tugas-tugasnya. kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya. Kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. kerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal atau horizontal didalam melakukan pekerjaan. Kepemimpinan, berkaitan dengan dukungan dan arahan yang diberikan atasan atau manajer ataupun kelompok kerja. Kepribadian dari sikap perilaku pegawai. kecakapan dalam melakukan pekerjaan, menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan

di dalam situasi manajemen. Tanggung jawab, dan kesediaan pegawai dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

Ada banyak faktor yang dapat menghambat kinerja seorang pegawai dalam sebuah perusahaan seperti faktor beban kerja dan *burn out*. *Burn out* muncul karena adanya tekanan-tekanan pekerjaan yang dialami pegawai. Menurut Darojati (2019) *burnout* adalah kelelahan yang dialami oleh seorang individu yang disebabkan karena adanya tuntutan-tuntutan dan tekanan-tekanan yang diterima dalam jangka waktu yang panjang. Kelelahan tersebut dapat berupa kelelahan fisik, mental dan emosional individu yang dapat menyebabkan adanya penurunan kinerja dan gangguan pada pencapaian tujuan atau prestasi individu tersebut.

Kelelahan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain. Sinis (*depersonalization*),

ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja. *Depersonalization* adalah cara yang dilakukan seseorang untuk mengatasi kelelahan emosional yang dihadapinya. Perilaku tersebut merupakan upaya untuk melindungi diri dari tuntutan emosional yang berlebihan dengan memperlakukan orang lain sebagai obyek. Rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (*low personal accomplishment*), merupakan kecenderungan memberikan evaluasi negatif terhadap diri sendiri. Individu merasa pesimis dengan kemampuannya bekerja, sehingga setiap pekerjaan dianggap sebagai beban yang berlebihan.

Hasil studi pendahuluan melalui penyebaran kuesioner yang penulis berikan pada 15 orang pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah menunjukkan bahwa 73,33 % pegawai merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja, dan 86,67% pegawai merasakan emosi saya terkuras karena pekerjaan. Hal ini menunjukan adanya *burnout* pada kategori rendah terutama pada dimensi *physical exhaustion*. Adanya tugas yang

berlebihan yang diberikan kepada pegawai bagian operasional mengakibatkan pegawai mengalami *burnout* yang sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas utama dari bagian operasional sehingga menurunkan kinerja pegawai bagian operasional. Pekerjaan yang seharusnya bukan menjadi tanggung jawab bagian operasional juga dilimpahkan kepada mereka yang mengakibatkan pegawai mengalami penurunan energi mental atau fisik sehingga mengakibatkan kinerja bagian operasional menurun. Berdasarkan data kinerja bulan September 2019 diketahui kereta khusus angkutan BBM, angkutan semen, dan angkutan Batu Bara yang menjadi tanggung jawab utama Terminal Tiga Gajah sering mengalami keterlambatan, dimana hal ini berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa pegawai bagian operasional diakibatkan oleh banyaknya pelimpahan pekerjaan yang diberikan kepada bagian operasional, sehingga kinerja bagian operasional Terminal Tiga gajah menjadi terganggu.

Selain *burn out*, faktor beban kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya adalah

dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja yang maksimal pentingnya perusahaan memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari dengan ketentuan massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh berat tubuh, memungkinkan manusia untuk dapat menggerakkan tubuh dan melakukan pekerjaan.

Dari hasil pra observasi yang peneliti lakukan melalui penyebaran kuesioner yang penulis berikan pada 15 orang pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah yang menunjukkan bahwa 66,67 % pegawai menyatakan bahwa waktu kerja Pegawai tidak sesuai dengan SOP, 66,67 % pegawai menyatakan penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada pegawai cenderung berlebihan atau sangat sempit, 66,67 % pegawai menyatakan bahwa target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh pegawai, dan sebanyak 66,67 % pegawai menyatakan bahwa waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tidak seimbang

terhadap penyelesaian target kerja yang diberikan.

Beberapa pegawai mengalami beban kerja, hal ini dikarenakan mereka merasa pekerjaan, yang diberikan tidak sesuai dengan tugas pokok dan aturan yang diberlakukan perusahaan seperti menyelesaikan pekerjaan PPKA (Pengatur Perjalanan Kereta Api) dan adanya tugas-tugas tambahan dari Kepala Stasiun yang bukan merupakan kewajiban bagian operasional. Berdasarkan tugas pokoknya PPKA/PAP wajib memeriksa dan paraf pada Lapka (Laporan Perjalanan Kereta Api) dan LKDR (Laporan kondektur),

TINJAUAN PUSTAKA

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal (2014:1) manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian *Burn out* , pengintegrasian,

namun pada kenyataannya tugas ini dilimpahkan kepada setiap bagian operasional yang sedang bertugas sekaligus mencetaknya, tentu hal ini nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan akan merugikan organisasi.

Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah dengan judul: **Pengaruh *Burn Out* dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah.**

pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia secara garis besar sama yaitu, manajemen sumber daya manusia mengatur semua tenaga kerja secara efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Dengan memiliki tujuan tertentu maka tenaga kerja akan

termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

2. Burn out

Halbesleben (2004) mengatakan bahwa *Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pin dah kerja sangat kuat. Menurut Kurniawati (2012) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang

3. Beban Kerja

Menurut Gibson dan Ivancevich (2010) pengertian beban kerja juga dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda, yaitu sudut pandang objektif dan sudut pandang subjektif. Secara subjektif beban kerja adalah ukuran yang dipakai individu pekerja dalam menjawab pertanyaan tentang

sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas 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. Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* semakin tinggi, demikian pula semakin rendahnya skor maka tingkat *burnout* semakin rendah.

beban kerja yang ditanggung, perasaan kelebihan jam kerja, tekanan dan ukuran pekerjaan serta kepuasan kerja.

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.

4. Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2016) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang secara kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2011: 94) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah sebuah bentuk atau hasil dari usaha yang telah dicapai pekerja perorangan ataupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang dimiliki dengan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Kinerja tidak dapat terlepas dari istilah-istilah seperti daya guna, hasil dan juga proses.

METODOLOGI PENELITIAN

1. Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini, analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh *Burn out* (X_1) dan Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

Menurut Priyatno (2012:249) formulasi yang digunakan adalah :

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

.....(1)

Keterangan :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- X_1 : *Burn out*
- X_2 : Beban Kerja
- b : Koefisien regresi variabel $X_{1,2}$
- e : *error term*

Untuk mempermudah analisis, peneliti menggunakan program SPSS 16.0 *for windows*.

2. Pengujian Hipotesis

A. Pengujian Secara Individual (parsial) dengan Uji-t

Uji t atau koefisien regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen

(Priyatno, 2012:92). Langkah-langkah dalam uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian Koefisien variabel:

1. Merumuskan hipotesis

a. *Burn out* (b_1) terhadap Kinerja:

Ho: $b_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh *Burn out* terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

Ha: $b_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh *Burn out* terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

b. Beban Kerja (b_2) terhadap Kinerja:

Ho: $b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

Ha: $b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

2. Menentukan t tabel

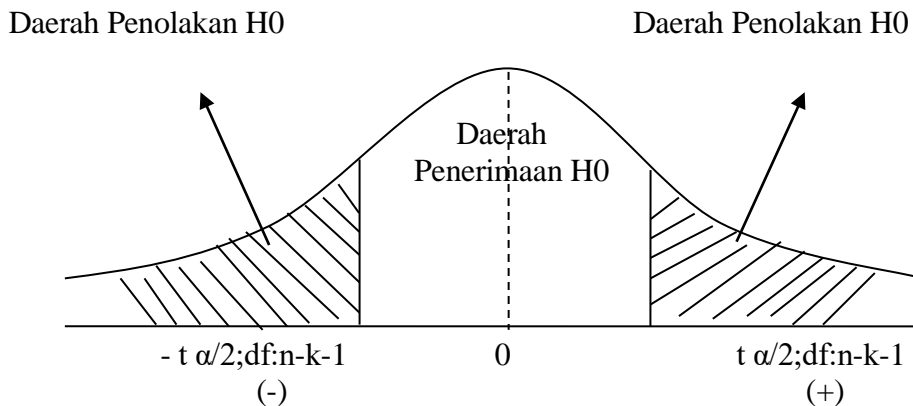
t tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) uji 2 sisi maka $\alpha/2 = 5\% / 2 = 2,5\%$ (0,025) dengan derajat kebebasan ($df = n-k-1$). Hasil diperoleh untuk t tabel dapat dilihat pada lampiran t tabel.

3. Kriteria pengujian :

Jika $-t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka, H_0 diterima artinya signifikan.

Jika $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka, H_0 ditolak artinya tidak signifikan.

Menentukan daerah menerima H_0 dan menolak H_0 adalah sebagai berikut:



Gambar 1
Uji t Tingkat Keyakinan 95%

B. Pengujian Secara Simultan Uji F (keseluruhan)

Uji F di gunakan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent (Priyatno, 2012:137). Dalam penelitian ini, uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh *Burn out* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

Hipotesis yang digunakan dalam Pengujian secara keseluruhan (simultan) dengan uji-F ini adalah:

1. Merumuskan hipotesis

$H_0: b_1, b_2 = 0$, artinya tidak ada pengaruh *Burn out* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

$H_a: b_1, b_2 \neq 0$, artinya ada pengaruh *Burn out* dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bagian Operasional Cabang Stasiun Tiga Gajah.

2. Menentukan F hitung yang diperoleh dari hasil regresi melalui perangkat lunak SPSS versi 16.00

3. Menentukan F tabel

F tabel dapat dilihat pada tabel statistik (lampiran) pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) , dan df 2 (n-k-1) n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independent

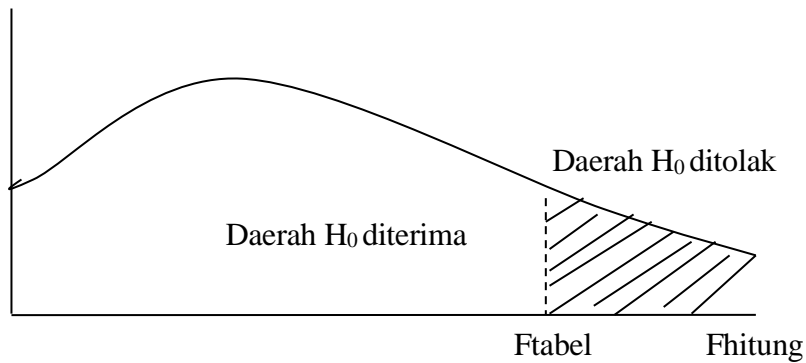
4.. Kriteria Pengujian

1. Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

5. Membuat kesimpulan

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima

Menentukan daerah menerima H_0 dan menolak H_0 (Priyatno, 2012:50) :



Gambar 2
Uji F Tingkat Keyakinan 95%

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Priyatno (2012:521), analisis koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independent (X_1, X_2, \dots) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-

variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependent.

Untuk mendapatkan nilai koefisien determinasi dipergunakan rumusan masalah sebagai berikut :

$$R = \frac{r^2}{x} \times 100\% \dots \dots \dots (2)$$

Di mana : R = Determinasi
 r = Korelasi

HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Perhitungan dengan model regresi linier berganda ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program adapun rangkuman hasil perhitungan regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2
Hasil Perhitungan analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.750	5.690		2.417	.023
	<i>Burn out</i> (X ₁)	-.841	.682	.331	-1.233	.228
	Beban Kerja (X ₂)	3.326	.918	.681	3.622	.001

a. Dependent Variable : Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel 2, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 13,750 - 0,841X_1 + 3,326X_2$$

.....
.....(3)

Berdasarkan persamaan diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 13,750 artinya bahwa jika variabel *Burn out* (X₁), dan Beban Kerja (X₂)

nilainya sama dengan nol maka Y (Kinerja) bernilai -13,750.

2. Nilai koefisien regresi sebesar -0,841. Artinya bahwa jika *Burn out* (X₁) meningkat sebesar satu satuan, maka akan menurunkan Kinerja (Y) sebesar 0,841 satuan dengan asumsi nilai Beban Kerja (X₂) tidak berubah atau tetap.
3. Nilai koefisien regresi sebesar 3,326. Artinya bahwa jika Beban Kerja (X₂) meningkat sebesar

satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 3,326 satuan dengan asumsi nilai *Burn out* (X_1) tidak berubah atau tetap.

2. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian parsial (Uji-t)

Pengujian parsial digunakan untuk menguji secara parsial apakah

masing-masing variabel motivasi kerja dan variabel stress kerja mempunyai pengaruh yang signifikan pada kinerja. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3

Hasil pengujian secara parsial (t-test)

Model	B	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Constanta	13.750	2.417		0,023
Motivasi Kerja (X_1)	-.841	-1.233	-2.05183	0,228
Stres Kerja (X_2)	3.326	3.622	-2.05183	0,001

Sumber: Data primer, 2020 (diolah)

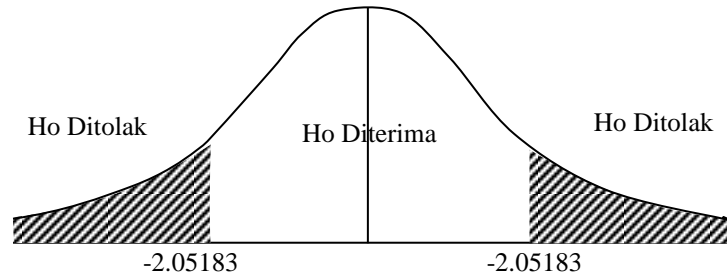
Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung *Burn out* (X_1) sebesar -1.233 dan Beban Kerja (X_2) sebesar 3.622. Dengan t-tabel -2.05183 ($0,05/2 = 0,025$ df $30-2-1 = 27$) yang berarti masing-masing variabel X berpengaruh terhadap kinerja (Y). Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel

terikat dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. *Burn out* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

t_{hitung} sebesar -1.233 dengan t_{tabel} sebesar -2.05183 karena t_{hitung} < t_{tabel} yaitu $-1.233 > -2.05183$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya bahwa *Burn out* tidak berpengaruh terhadap Kinerja

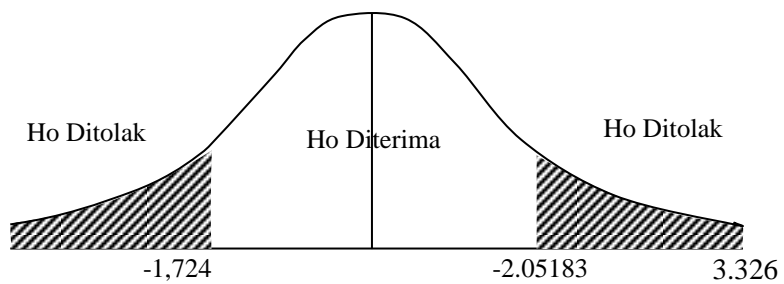
dan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3

Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

2. Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)
- t_{hitung} sebesar 3.326 dengan t_{tabel} sebesar -2.05183 karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.326 > -2.05183$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja dan dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 4

Interval keyakinan 95% untuk uji dua sisi

b. Pengujian secara simultan (Uji

F)

Uji F menguji apakah *Burn out* dan Beban Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F-hitung dengan F-tabel.

Menentukan F-tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada tingkat signifikan 0.05 dengan df jumlah variabel-1 = 2, dan df 2 (n-k-1) = 30-2-1 =27 n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen. Hasil Perhitungan Uji F dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4

ANOVA^a

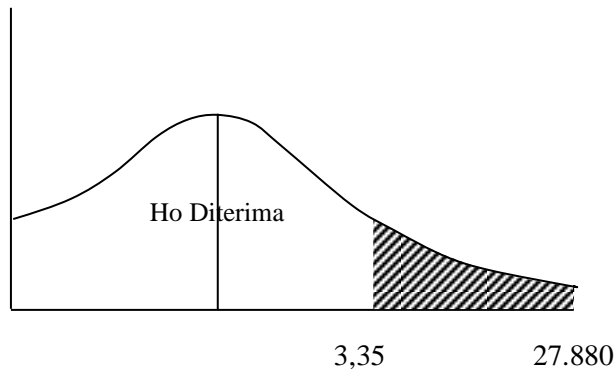
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5059.071	2	2529.535	27.880	.000 ^a
Residual	2449.719	27	90.730		
Total	7508.790	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Burn out*, Beban Kerja

Berdasarkan tabel di atas diperoleh koefisien nilai F-hitung sebesar 27.880 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.35 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat

disimpulkan bahwa *Burn out* dan Beban Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah.



Gambar 5

Interval keyakinan 95% untuk sisi kanan

3. Uji Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5.
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.674	.650	9.52525

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai R Square sebesar 0.674, dapat dilihat bahwa besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh variabel independen yaitu *Burn out* dan Beban Kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 67.4% sedangkan sisanya 33,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian nilai t-hitung variabel burn out < t-tabel yaitu, *burn out* sebesar -1,233 > -2.05183. Maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya tidak ada pengaruh signifikan *burn out* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai t-hitung variabel beban kerja > t-tabel dimana

beban kerja sebesar $3,622 > 2,05183$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Nilai F-hitung sebesar 17.613 yang lebih besar dari nilai F-tabel sebesar 3.35 hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa *burn out* dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Cabang Stasiun Tiga Gajah. Nilai R Square sebesar 0.674, dapat dilihat bahwa besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh variabel independen yaitu *burn out* dan beban kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja sebesar 67.4% sedangkan sisanya 32,6% ditentukan oleh variabel lain seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189).

Menurut Griffin (2013:187), “kelelahan (*burn out*) adalah perasaan umum dari kelelahan yang berkembang ketika seseorang pada saat yang sama mengalami terlalu banyak tekanan dan terlalu sedikit sumber kepuasan. Pada titik ini individu yang mengalami *burn out* mulai takut untuk pergi bekerja pada pagi hari”. Kondisi ini tentunya

akan berpengaruh kepada kinerja, pekerjaan yang seharusnya sudah dapat diselesaikan lebih awal akhirnya tertunda karena keterlambatan pegawai. Menurut Koesomowidjojo (2017:13) meningkatnya kelelahan pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya dapat menyebabkan berkurangnya kapasitas kerja dan ketahanan tubuh sehingga akan menurunkan kinerja. Kelelahan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain. Sinis (*depersonalization*), ditandai dengan kecenderungan individu meminimalkan keterlibatannya dalam pekerjaan bahkan kehilangan idealismenya dalam bekerja.

Menurut Gibson (2009), salah satu faktor yang mempengaruhi beban kerja, yaitu: Tanggung jawab Setiap jenis tanggung jawab (*responsibility*) dapat merupakan beban kerja bagi sebagian orang. Jenis-jenis tanggung jawab yang berbeda, berbeda pula

fungsinya sebagai penekan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab terhadap orang menimbulkan tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Sebaliknya semakin banyak tanggung jawab terhadap barang, semakin rendah indikator tekanan yang berhubungan dengan pekerjaan. Tak hanya beban kerja yang berlebihan di khawatirkan membuat seorang karyawan memiliki kinerja yang rendah. Tekanan waktu dan konsentrasi terhadap informasi akan sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya Koesomowidjojo (2017:22).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Imaniar dan Sularso.2016, melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, Dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi”. Penelitian ini adalah penelitian survey dengan mengambil sampel dari populasi dengan menggunakan daftar pernyataan sebagai alat pengumpul data. Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini termasuk jenis *explanatory research*. Penelitian ini disebut sebagai penelitian pengujian hipotesis atau *testing*

research. Data dikumpulkan bersifat *cross sectional* diperoleh dari responden dalam merespon itemitem berkaitan dengan variabel dalam bentuk daftar pernyataan. Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara meliputi: (1) survey, member kuisioner (daftar pernyataan) kepada responden dan mereka hanya menjawab sesuai Dengan pilihan jawaban dalam daftar pernyataan tersebut. Responden ditemui pada Waktu melakukan ko-as (*co-assistant*) di rs. Dr. Soebandi jember; (2) wawancara, Dimaksudkan mendapatkan informasi tambahan terkait permasalahan dalam Memberikan layanan kepada pasien. Metode analisis data yang digunakan untuk penelitian ini: (1) analisis *partial Least square* (pls). Hasil penelitian ini menemukan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan negative terhadap kinerja dokter muda, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kecerdasan emosional, *burnout* berpengaruh tidak signifikan terhadap *self-efficacy*, kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan *self-efficacy* berpengaruh Signifikan terhadap kinerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data oleh peneliti dalam pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Nilai t-hitung variabel *burn out* sebesar $-1,233 > -2.05183$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan *burn out* (X_1) terhadap kinerja (Y).
2. Nilai t-hitung variabel beban kerja sebesar $3,622 > 2.05183$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan beban kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Hasil analisis uji F menunjukkkan bahwa *burn out* dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dimana F hitung sebesar (17.613) lebih besar dari F tabel (3.35).
4. Hasil kofisien determinasi R Square sebesar 0.674, artinya besarnya kontribusi atau besarnya pengaruh variabel independen yaitu *Burn out*, Beban Kerja, dan terhadap variabel dependen yaitu

Kinerja sebesar 67,4% sedangkan sisanya 32,6% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016:189).

Saran

Setelah dilakukan penelitian dan sudah diketahui hasilnya maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi instansi hendaknya memperhatikan faktor *burn out* dan beban kerjapegawai karena faktor tersebut dalam penelitian ini terbukti dapat mempengaruhi kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan variabel lain yang belum dibahas dalam penelitian ini, seperti variabel kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Departemen Dalam Negri. (2008) ,Per Men Dam Neg No.12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negri dan Pemerintah Daerah Jakarta.
- Griffin, R.W. 2010. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Gibson dan Ivancevich. 2010. *Organizations Behavior Structure Processes Tenth Edition*, Irwin. McGraw-Hill.
- Gibson, M. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke dua. Jakarta: Erlangga.
- Halbesleben, J.R.B dan M.R Buckley. 2004. Burnout in Organizational Life. *Journal of Management*. Vol 30, 6, 859-879
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Imaniar dan Sularso.2016. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kecerdasan Emosional, *Self-Efficacy*, Dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit Dr. Soebandi. *Jurnal maksipreneur*, vol. V, no. 2, Juni 2016, hal. 46 – 56.
- Ivancevich, et al. 2007. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta. P.T Erlangga.
- Llyoid, et al. 2002. Social Work, Stress and Burnout: A Review. *Journal of Mental Health*. Vol 11, 3, 255-265
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Koesomowidjojo, Suci R.Mar'ih.2017."Paduan *Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*".Jakarta:Raih Asa Sukses.
- Kokkinos, C. M. 2007. Job Stressors, Personality and Burnout in Primary School Teachers. *Journal of Educational Psychology*. Vol. 77. 229–243.
- Kurniawati,S. D. (2012). Hubungan Kelelahan Kerja dengan Kinerja Perawat Di Bangsal Rawat Inap Rumah Sakit Islam Fatimah Kabupaten Cilacap. *JurnalKes Mas*, 6, 162-232.
- Kuncoro, M. 2011. Metode Kuantitatif. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan
- Mangkunegara, A.A Anwar pasca sarjana Parbu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan, PT. Remaja Rosda Karya: Bandung
- Maharani, P. S. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 6, 167-178.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2001. Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.

- Muheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*, Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa
- Nyoman dan Adnyani. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rsup Sanglah. E-jurnal manajemen unud, vol. 6, no. 5, 2017: 2474-2500 ISSN : 2302-8912.
- Priyatno, Duwi. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*, Yogyakarta, MediaKom.
- Rolos, et al.2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. Jurnal administrasi bisnis issn : 2338 – 9605 vol. 6 no. 4.
- Riduwan dan Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V dan Sagala. E.J. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*, PT Rivai,. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi I, Cetakan Ketiga Belas, Jakarta : Bumi Aksara.
- Santoso, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengembangan Karir*. Jakarta PT.Raja Grafindo Persada.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali