

Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout

Felix Chandra
Manajemen Universitas Pattimura
felixchandra80@gmail.com

ABSTRACT

This research was conducted to determine the influence and magnitude of workload and work stress on employee burnout. This research is a type of explanatory research. This research was conducted at Hotel X, a three-star hotel in Ambon City. The population in this study was Hotel X employees, with a total of 40 employees. The number of samples in this study was 40 employees, determined using a saturated sampling technique, namely taking the entire population as a sample. The measurement scale used is the Likert scale. The data in this research was collected by distributing questionnaires to respondents. Multiple regression analysis is a data analysis technique used to test hypotheses. The data from the questionnaire was processed with the help of SPSS tools. The results of this study found that workload had a positive and significant effect on burnout, and work stress had a positive and significant effect on burnout.

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap *burnout* karyawan. Penelitian ini merupakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian ini dilakukan pada Hotel X, hotel bintang tiga di kota Ambon. Populasi dalam penelitian ini karyawan Hotel X dengan jumlah 40 orang karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 orang karyawan, ditentukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu mengambil seluruh populasi menjadi sampel. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada responden. Analisis regresi berganda merupakan teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis. Data dari kuesioner diolah dengan bantuan alat SPSS. Hasil penelitian ini mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Kata kunci: beban kerja; stres kerja; burnout; manajemen; SDM

1. PENDAHULUAN

Dunia pariwisata yang berkembang setiap tahunnya ikut meningkatkan ketertarikan pebisnis pada dunia penginapan atau perhotelan. Jasa penginapan atau hotel menjadi sangat penting karena menjadi kebutuhan untuk menginap dan beristirahat para wisatawan yang berkunjung disuatu kota maupun daerah. Seiring dengan perkembangan, hotel menjadi salah satu media untuk menyalurkan gaya hidup masyarakat yang semakin modern. Segala fasilitas yang ditawarkan hotel saat ini sangat beragam dimana mereka menawarkan berbagai macam produk dan layanan yang berkualitas. Suasana yang tercipta didalam hotel, kamar, restoran serta makanan dan minuman yang dijual beserta keseluruhan fasilitas yang ada merupakan contoh produk yang dijual sedangkan layanan yang dijual adalah keramah-tamahan, kecekatan dan keterampilan staff atau karyawan hotel dalam melayani pelanggannya.

Jasa penginapan atau hotel sendiri diharuskan memberikan layanan terbaik kepada tamu hotelnya demi menciptakan citra yang baik dan mengubah tamu menjadi pelanggan. Kualitas layanan yang diberikan berkaitan erat dengan karyawan yang bekerja pada hotel tersebut karena segala bentuk pelayanan yang tersedia pada hotel dilakukan oleh karyawannya. Berbicara mengenai SDM, manusia tentu memiliki perasaan serta masalah dalam

kehidupan sehari-harinya maupun dalam kehidupan kerja. Masalah-masalah tersebut terkadang akan berimbas pada kualitas kinerja dan pelayanan yang diberikan oleh SDM atau karyawan tersebut.

Bisnis perhotelan yang semakin diminati juga terjadi di kota Ambon. Telah banyak hotel yang dibuka di kota Ambon, mulai dari hotel bintang satu, hotel bintang dua, hotel bintang tiga dan bintang empat, bahkan kedepan nanti semakin banyak hotel akan dibuka. Bisnis hotel di kota Ambon mulai dilirik karena memang kondisi kota Ambon yang strategis dimana wilayahnya menjadi persinggahan kabupaten-kabupaten di Maluku, memiliki keindahan alam dan terkenal sebagai *city of music*. Menjamurnya bisnis pada bidang perhotelan ikut membangkitkan persaingan antar hotel-hotel yang ada di kota Ambon. Demi untuk bisa bertahan, setiap hotel perlu memberikan fasilitas dan layanan terbaik untuk pelanggannya. Sejalan dengan tuntutan pemberian pelayanan terbaik, karyawan yang bekerja pada hotel dituntut untuk dapat memberikan pekerjaan yang baik serta responsif. Tuntutan ini sendiri menjadi pemicu dari munculnya masalah dalam kehidupan kerja karyawan.

Masalah yang dijumpai terlebih pada karyawan yang bekerja pada hotel X, salah satu hotel bintang tiga di kota ambon adalah adanya *burnout* yang dirasakan karyawan. *Burnout* sering terjadi pada pekerja bagian pelayanan, dimana *burnout*

merupakan “kondisi emosional dimana seseorang merasakan kelelahan dan kejenuhan secara fisik dan mental” (Pines dalam Christiana, 2020). Maslach (dalam Odini dan Prasetyo 2023) menyatakan *burnout* sebagai suatu kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional di tempat kerja. *Burnout* jika terus dibiarkan dapat menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, diri sendiri, dan peran professional itu sendiri. Leiter & Maslach (dalam Alam 2022) mengemukakan bahwa *burnout* dapat berdampak pada hilangnya energi, hilangnya antusiasme dan hilangnya kepercayaan diri seseorang.

Setelah dilakukan wawancara dengan salah satu karyawan hotel, ditemukan bahwa penyebab karyawan merasa *burnout* dalam pekerjaannya adalah karena karyawan terkadang diberikan tambahan tugas seperti resepsionis yang harus membuka kamar untuk tamu atau mengantarkan segala keperluan yang diminta oleh tamu, *house keeping* yang harus membantu *security* atau menjadi *waitres* saat adanya kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan pada hall. Selain itu, beban kerja yang diberikan kepada mereka tidak sesuai dengan perjanjian kerja yang diberikan oleh perusahaan berkaitan dengan waktu kerja. Karyawan dituntut harus menyelesaikan pekerjaan mereka sampai selesai walaupun sudah melewati batas jam kerja yang sudah ditentukan. Menurut Vanchapo (dalam Aisha 2023) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu. Dimana dalam jangka waktu tertentu tersebut seorang karyawan mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan. Santoso (dalam Anandani dan Rahmasari, 2022) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang ikut berperan dalam lahirnya *burnout* dalam diri karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sundari dan Meria (2022) mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Selain beban kerja, dari wawancara yang dilakukan didapati juga bahwa karyawan hotel merasakan frustrasi terhadap pekerjaannya karena mendapat komplain dan marah dari tamu akibat perbuatan tamu lain. Rasa frustrasi ini menjadi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan. Menurut Handoko (dalam Ridha, dkk 2022) Stres kerja merupakan “kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang”. Menurut Suharto (dalam Muizu 2021) stres kerja yang dirasakan memiliki kaitan yang erat dengan *burnout*. Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama dan dengan intensitas yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Penelitian yang dilakukan oleh Sijabat

dan Hermawati (2021) mendapati jika stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Berdasarkan penjabaran yang telah dikemukakan, penelitian ini ingin melihat pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap *burnout* karyawan. Penelitian ini mengajukan dua hipotesis. Hipotesis pertama yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, hipotesis kedua yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Beban Kerja

Beban kerja menurut Koesomowidjojo dalam (Apriyani, dkk. 2023) adalah proses untuk mengetahui berapa jam kerja sumber daya manusia yang harus dikerahkan dalam jangka waktu tertentu untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Sunyoto dalam (Octavianti dan Hamni, 2022) mengartikan beban kerja sebagai Proses atau aktivitas yang berlebihan dapat menyebabkan beban dan ketegangan kerja seseorang.

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, Gibson (dalam Maulidah dkk, 2022) menyebut faktor-faktor tersebut diantaranya, (a) Tekanan waktu, adanya batas waktu dalam mengerjakan pekerjaan dapat menghasilkan kinerja yang tinggi namun dapat pula menjadi beban dalam pekerjaan. (2) Waktu kerja, jam kerja yang padat dan berlebihan dapat menjadi beban dalam pekerjaan. (3) Ambiguitas pekerjaan dan konflik peran, ketidakjelasan tugas dan peran akan membuat karyawan bingung dengan pekerjaannya, kebingungan ini membuat karyawan merasakan beban dalam kerjanya. (4) Kebisingan, kebisingan yang terjadi dapat membuat karyawan menjadi kurang fokus, akibat yang ditimbulkan pekerjaan yang dilakukan tidak selesai dan menjadi beban kerja. (5) Kelebihan informasi, informasi yang kompleks dan penanganan informasi yang kurang tepat dapat menjadi beban kerja. (6) Suhu ekstrem, suhu yang ekstrem membuat karyawan sulit untuk bekerja, pekerjaan yang tidak terselesaikan dapat menjadi beban kerja. (7) Tindakan berulang, pekerjaan yang dilakukan secara berulang akan menciptakan kondisi monoton dalam kerja, perasaan monoton ini dapat menyebabkan gangguan perhatian dan membuat pekerjaan menjadi tidak terselesaikan, dampaknya beban kerja bertambah. (8) Tanggung jawab, besar kecilnya tanggung jawab yang dimiliki karyawan dapat menjadi beban kerja, namun pada umumnya beban kerja akan lebih dirasakan jika tanggung jawab yang ada pada karyawan besar.

Stres Kerja

Stres kerja menurut Gibson (dalam Hamid dkk, 2021) merupakan hasil dari setiap kejadian ekstremal atau situasi yang memberikan beban lebih kepada fisik maupun psikologi seseorang. Stres kerja akan

terjadi apabila individu tidak mampu untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja, tugas dan juga keadaan psikologisnya. Mangkunegara (dalam Wiry dkk 2020) mengartikan stres kerja sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan akibat tugas yang diberikan kepadanya. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada pada lingkungan kerja. Tawal, dkk (dalam Odi dan Prasetyo, 2023) membagi penyebab stress kerja menjadi dua faktor yaitu (a) stres kerja pada individu (stres kerja yang disebabkan konflik peran, beban kerja berlebihan, ketidakjelasan peran) dan (b) stres kerja pada kelompok dan organisasi (stres kerja yang disebabkan kurangnya kohesivitas antara anggota kerja, kurangnya kesempatan bersama antar rekan kerja, budaya organisasi, dan kurangnya kesempatan karir).

Stres kerja yang dialami oleh seseorang akan mempengaruhi empat aspek dalam hidupnya, yaitu aspek fisiologis (berkaitan dengan kesehatan seperti sakit kepala, pusing), aspek psikologis (berkaitan dengan mental atau jiwa seperti kecemasan, gelisah), aspek perilaku (berkaitan dengan tindakan seperti menghindari pekerjaan, ketidakhadiran) dan aspek organisasi (berkaitan dengan pekerjaan seperti kurangnya partisipasi, kurangnya kepedulian terhadap organisasi dan kejenuhan terhadap pekerjaan) (Robbins dalam Wulansari, 2020).

Burnout

Burnout adalah gangguan psikologis yang ditandai dengan kelelahan, depersonalisasi, dan berkurangnya kapasitas untuk melakukan tugas sehari-hari. Hal ini juga dapat menyebabkan kesulitan tidur dan perasaan cemas atau sedih. Leatz dan Stolar (dalam Arroisi dan Afifah, 2022) terdapat empat kondisi yang menandakan seseorang mengalami *burnout*, yaitu : (a) Keadaan melelahkan secara fisik yang ditandai dengan terganggunya pola makan dan tidur, sakit kepala yang datang dengan cepat, mual, dan rasa lelah yang luar biasa.(b) Merasa kelelahan emosional seperti depresi, frustrasi, merasa terjebak dalam pekerjaan, apatis, gampang tersinggung, gampang merasa sedih, dan merasa ketidakberdayaan. (c) Merasa kelelahan mental yang ditandai dengan memiliki prasangka buruk maupun pandangan pesimis terhadap orang lain. (d) Perasaan tidak berdaya atau gagal mendapatkan sesuatu yang penting dalam hidup, yang diwujudkan dalam bentuk kurangnya kesenangan terhadap diri sendiri, karier, atau kehidupan secara umum.

Burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya : beban kerja (*workload*), imbalan (*reward*), motivasi kerja, ketidakadilan (*fairness*), stress kerja, perasaan terhadap kontrol (*control*), terasing dari komunitas (*community*), sistem nilai (*value*) (Change dalam Ulfah, 2022). Menurut Maslach (dalam Suharsono, dkk, 2019), menjelaskan bahwa *burnout* akan memberikan dampak bagi diri sendiri, orang lain dan juga organisasi. Bagi diri

sendiri, *burnout* dapat mengakibatkan gangguan fisik seperti gangguan tidur, merasa cepat lelah serta gangguan psikologi seperti depresi dan meragukan diri sendiri. Bagi orang lain, *burnout* dapat membuat prasangka negatif terhadap orang lain. Bagi organisasi, *burnout* dapat meningkatkan perilaku menghindari pekerjaan dan keinginan untuk keluar yang dapat berakibat pada menurunnya kinerja organisasi.

3. METODOLOGI

Desain penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel yang diteliti dan hubungannya satu sama lain. Pada penelitian ini, terdapat tiga variabel yang diteliti yaitu beban kerja dan stres kerja sebagai variabel independen dan *burnout* sebagai variabel dependen. Dengan menggunakan kuesioner, data untuk masing-masing variabel penelitian ini dikumpulkan. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan hotel X yang berjumlah 40 orang. Di karenakan jumlah populasi pada objek penelitian tidak terlalu besar, teknik sampling jenuh digunakan untuk mendapati jumlah sampel yang akan diteliti. Maka pada penelitian ini jumlah sampel yang akan diteliti adalah sebanyak 40 orang. Untuk menilai tanggapan responden, skala Likert dengan lima kategori tanggapan yang terdiri dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, dan sangat setuju akan digunakan. Uji validitas, reliabilitas dan uji asumsi klasik akan digunakan untuk menentukan apakah data dan variabel penelitian linier atau tidak.

Tabel 1 Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala
Beban Kerja	Sejumlah pekerjaan atau tugas yang harus dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam periode waktu tertentu	1. Beban fisik 2. Beban mental 3. Beban waktu MacDonald (dalam Putra dan Darmawan 2022)	Likert
Stress Kerja	Kondisi ketegangan atau tekanan yang dialami seseorang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan yang berlebihan,	1. Tuntutan tugas, 2. Tuntutan peran, 3. Tuntutan antar 4. Struktur organisa si, 5. Kepemi mpinan	Likert

	konflik, atau ketidaksesuaian antara kemampuan dan tugas yang harus diselesaikan.	organisasi Robbins (dalam Tinambunan, dkk, 2022)	
Burnout	Kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang muncul dan berkaitan dengan pekerjaan yang dijalani	1. Kelelahan fisik, 2. Kelelahan emosional, 3. Kelelahan mental, 4. Penghargaan diri rendah Baron dan Greenberg (dalam Rosada, dkk, 2023)	Likert

Untuk mengetahui pengaruh dan besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen, teknik analisis linier berganda digunakan sebagai teknik analisis dan data akan diolah dengan menggunakan bantuan SPSS. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Dimana :

- Y = Burnout
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi
- x_1 = Beban Kerja
- x_2 = Stress Kerja
- e = error term

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Ukuran kemampuan suatu instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel yang ingin ditelaah dapat diketahui dengan menggunakan uji validitas. Dalam uji validitas, nilai r-hitung dan nilai r-tabel dibandingkan untuk mengetahui suatu instrument dinyatakan valid atau tidak. Dalam penelitian ini, nilai r-tabel perlu dimiliki sebesar 0,31. Nilai ini merupakan nilai r-tabel dengan jumlah sampel $(n-2) = 40-2 = 38$ dan $\alpha = 0,05$. Indikator atau instrument dianggap valid jika nilai r-hitung melebihi nilai r-tabel yang ditentukan.

Tabel 2 Uji Validitas Beban Kerja (X1)

Item pertanyaan	R hitung	R table	Sig	Keterangan
1	0,715	0,31	0,000	Valid
2	0,741	0,31	0,000	Valid
3	0,594	0,31	0,000	Valid
4	0,709	0,31	0,000	Valid
5	0,753	0,31	0,000	Valid
6	0,804	0,31	0,000	Valid
7	0,656	0,31	0,000	Valid
8	0,789	0,31	0,000	Valid
9	0,665	0,31	0,000	Valid
10	0,702	0,31	0,000	Valid

Sumber: Felix, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas, setiap item pernyataan pada variabel beban kerja mempunyai nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dari hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel beban kerja dianggap valid.

Tabel 3 Uji Validitas Stres Kerja (X2)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,720	0,31	0,000	Valid
2	0,774	0,31	0,000	Valid
3	0,588	0,31	0,000	Valid
4	0,570	0,31	0,000	Valid
5	0,556	0,31	0,000	Valid
6	0,536	0,31	0,000	Valid
7	0,743	0,31	0,000	Valid
8	0,734	0,31	0,000	Valid
9	0,800	0,31	0,000	Valid
10	0,671	0,31	0,000	Valid
11	0,591	0,31	0,000	Valid
12	0,618	0,31	0,000	Valid

Sumber: Felix, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas, setiap item pernyataan pada variabel stres kerja mempunyai nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dari hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres kerja dianggap valid.

Tabel 4 Uji Validitas *Burnout* (Y)

Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Sig	Keterangan
1	0,559	0,31	0,001	Valid
2	0,653	0,31	0,000	Valid
3	0,672	0,31	0,000	Valid
4	0,799	0,31	0,000	Valid
5	0,697	0,31	0,000	Valid
6	0,513	0,31	0,001	Valid
7	0,605	0,31	0,000	Valid
8	0,492	0,31	0,001	Valid
9	0,647	0,31	0,000	Valid
10	0,593	0,31	0,000	Valid

Sumber: Felix, 2024

Berdasarkan tabel uji validitas, setiap item pernyataan pada variabel *burnout* mempunyai nilai r-hitung yang lebih besar dari r-tabel. Dari hasil ini maka item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel *burnout* dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Proses menentukan seberapa konsisten dan kehandalan suatu instrument mengukur suatu variabel dikenal sebagai pengujian reliabilitas. Instrument yang memiliki Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60 menandakan bahwa instrument tersebut telah terbukti reliable, sedangkan apabila nilai Cronbach's Alpha dibawah 0,60 hal ini mengindikasikan ada beberapa item pernyataan yang memiliki ketidak konsistenan jawaban.

Tabel 5 Uji Reliabilitas Instrument Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,890	Reliabel
Stres Kerja	0,873	Reliabel
Burnout	0,825	Reliabel

Sumber: Felix, 2024

Dari tabel reliabilitas, instrument yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja, stress kerja dan *burnout* dapat dinyatakan telah reliabel karena memiliki nilai Nilai Cronbach's yang lebih dari 0,60. Dari pengujian reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki variabel beban kerja sebesar 0,890, variabel stress kerja memiliki nilai sebesar 0,873 dan variabel *burnout* memiliki nilai sebesar 0,825.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk memastikan apakah variabel bebas dalam model regresi mempunyai distribusi yang teratur atau tidak. Dalam penelitian ini, Asymp. Uji Kolmogorov Smirnof akan digunakan untuk memverifikasi signifikansi

dua sisi. Jika nilai Asymp Sig (2-tailed) lebih dari 0,05 maka data dianggap berdistribusi normal.

Tabel 6 Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.91704353
	Most Extreme Differences	Absolute
	Positive	.055
	Negative	-.096
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Felix, 2024

Dari tabel uji normalitas yang dilakukan dengan Uji Kolmogorov Smirnof, nilai signifikansi (2-tailed) didapati sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05 yang menjadi standar nilai distribusi variabel dapat dinyatakan normal. Dengan hasil yang diperoleh dapat dinyatakan variabel yang diteliti telah berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan uji yang dilakukan untuk menentukan apakah variabel independen dalam model regresi berkorelasi atau tidak. Multikolonieritas tidak akan terjadi jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1. Maka dari itu, pengujian ini dapat dipahami berdasarkan nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan toleransi.

Tabel 7 Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.250	2.083			
	Beban Kerja	.342	.104	.429	.718	1.392
	Stres Kerja	.340	.105	.420	.718	1.392

a. Dependent Variable: Burnout

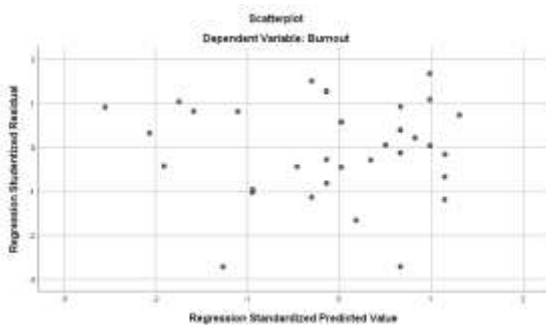
Sumber: Felix, 2024

Berdasarkan tabel diatas, variabel beban kerja dan stress kerja yang diteliti memiliki nilai toleransi sebesar 0,718 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1,392 <

10. Nilai toleransi dan VIF yang dimiliki variabel beban kerja dan stress kerja menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heterokedasitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan adanya ketimpangan varians antar berbagai data. Jika tidak ada pola yang terlihat pada data dan tersebar secara acak, maka tidak akan terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan dengan menggunakan grafik scatterplot.



Sumber: Felix, 2024

Gambar 1. Grafik Scatterplot

Berdasarkan gambar diatas bisa dikatakan bahwa tidak terjadi heterokedasitas karena data menyebar secara acak tanpa membentuk suatu pola didalam grafik.

Pengujian Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk memastikan apakah seluruh variabel independen yang diteliti mempengaruhi variabel dependen secara bersama-sama. Nilai f-hitung lebih besar dari nilai f-tabel dan nilai signifikansinya kurang atau sama dengan 0,05, merupakan kriteria yang menunjukan bahwa variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan.

Tabel 8 Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regresi	175.773	2	87.886	22.688	.000 ^b
	Residual	143.327	37	3.874		
	Total	319.100	39			
a. Dependent Variable: Burnout						
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Beban Kerja						

Sumber: Felix, 2024

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai f-hitung untuk variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen adalah 22,688, yang lebih besar dari nilai f-tabel yang disarankan sebesar 3,25 dan memiliki nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh pada *burnout*.

Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi untuk mengetahui kontribusi relatif masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel dan nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Nilai t-hitung ini menunjukkan pengaruh yang diberikan dan nilai signifikan lebih spesifiknya menunjukkan signifikansi pengaruh yang diberikan.

Tabel 9 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.250	2.083		2.040	.049
	Beban Kerja	.342	.104	.429	3.297	.002
	Stres Kerja	.340	.105	.420	3.228	.003
a. Dependent Variable: Burnout						

Sumber: Felix, 2024

Berdasarkan Uji T, variabel beban kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,297 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002. Nilai ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dibuktikan dengan nilai t-hitung lebih dari nilai t-tabel yang sesuai yaitu sebesar 2,025 dan nilai signifikan kurang dari 0,05. **Hipotesis pertama diterima.** Variabel stres kerja mempunyai nilai t-hitung sebesar 3,228 dan tingkat signifikansi sebesar 0,003. Ini menunjukkan bahwa **Hipotesis kedua diterima** karena nilai signifikansi yang dimiliki variabel stres kerja kurang dari 0,05 dan nilai t-hitung variabel stres kerja lebih besar dari nilai t-tabel yang sesuai yaitu 2,025 sehingga menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, persamaan regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 4,250 + 0,342X_1 + 0,340X_2$$

Nilai konstanta variabel *burnout* didapati memiliki nilai 4,250 yang berarti variabel *burnout* akan pengaruh 4,250 jika stres kerja dan kualitas beban kerja tidak mengalami kenaikan atau penurunan. Nilai variabel beban kerja (X_1) sebesar 0,342 yang dimana *burnout* akan naik sebesar 0,342 untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel beban kerja (X_1). Nilai variabel stres kerja (X_2) sebesar 0,340, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variabel stres kerja (X_2), maka *burnout* akan meningkat sebesar 0,340.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout

Variabel beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* berdasarkan hasil uji t. Variabel beban kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,002 artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,297 lebih besar dari t tabel sebesar 2,025. Temuan ini mendukung hipotesis awal penelitian, yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Semakin besar atau meningkatnya beban kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkatkan *burnout* yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, jika beban kerja tersebut mengalami penurunan maka *burnout* yang dirasakan karyawan akan mengalami penurunan. Beban kerja yang berat akan menjadi pemicu utama terjadinya *burnout* pada karyawan. Karyawan akan lebih beresiko mengalami *burnout*, baik secara psikologis maupun fisik, seiring dengan meningkatnya tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan seseorang akibat beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan perasaan lelah yang mendalam dan hilangnya motivasi. *Burnout* yang tidak diatasi akan memberikan dampak merugikan bagi diri karyawan dan juga bagi organisasi.

Berpengaruhnya beban kerja terhadap *burnout* dalam penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini & Idulfilastri (2023) dan penelitian yang dilakukan oleh Busti, Yulhasri & Rivai (2023) yang mendapati bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout

Variabel stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* berdasarkan hasil uji t. Variabel stres kerja mempunyai nilai signifikan sebesar 0,003 artinya lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 3,228 lebih besar dari t tabel sebesar 2,025. Temuan ini mendukung hipotesis awal

penelitian, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Semakin besar atau meningkatnya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan meningkatkan *burnout* yang dirasakan karyawan. Sebaliknya, jika stres kerja tersebut mengalami penurunan maka *burnout* yang dirasakan karyawan akan mengalami penurunan. Salah satu hal yang memicu dan memperparah *burnout* di tempat kerja adalah stres kerja yang dialami. Secara fisik, stres dapat menyebabkan kelelahan akut serta masalah kesehatan termasuk tekanan darah tinggi, gangguan pencernaan, dan gangguan tidur. Stres terkait pekerjaan yang signifikan dapat menyebabkan masalah psikologis dan emosional seperti kecemasan, kesedihan, dan keputusan. Stres karyawan dapat meningkat secara signifikan ketika mereka secara rutin dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu yang ketat, dan lingkungan kerja yang tidak dapat diprediksi. Stres terkait pekerjaan yang berkepanjangan dan tidak terselesaikan dapat menjadi pemicu munculnya *burnout*.

Berpengaruhnya stres kerja terhadap *burnout* dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti & Ekhsan (2022) dan penelitian yang dilakukan oleh Atrianah, Dinala & Wulandari (2023) dimana stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

5. PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, hasil penelitian yang didapati memberikan dua kesimpulan, yaitu :

1. Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Setiap kenaikan beban kerja yang dialami karyawan akan meningkatkan *burnout* dalam diri karyawan, begitu pula sebaliknya.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Setiap kenaikan stres kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan *burnout* dalam diri karyawan, begitu pula sebaliknya.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan penelitian ini ada dua. Pertama bagi perusahaan, perlunya fokus lebih pada masalah *burnout* yang dialami karyawan. Dalam hal beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja dan manajemen beban kerja yang efektif dapat menjadi strategi penting untuk menjaga karyawan agar tidak mengalami *burnout* dan menjaga kesejahteraan mereka serta produktivitas perusahaan. Sementara itu, sangat penting untuk mengendalikan stres terkait pekerjaan dan menerapkan mekanisme

penanggulangan yang praktis untuk menjaga kesehatan mental karyawan dan menghindari *burnout*. Penanganan *burnout* yang tepat akan memberikan dampak yang baik kepada karyawan dan pada akhirnya akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Kedua bagi peneliti selanjutnya terdapat variabel yang dirasakan bisa menjadi variabel dapat diteliti berkaitan dengan *burnout*, misalnya kompensasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

- Angraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Apriyani, D., Purnamasari, E. D., & Wulandari, T. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hindoli (A Cargill Company). *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 8. <https://doi.org/10.33087/eksis.v14i1.337>
- Arroisi, J., & Afifah, H. (2022). SINDROM BURNOUT PERSPEKTIF HERBERT J. FREUDENBERGER. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2), 290–302. <https://cakrawala.imwi.ac.id/index.php/cakrawala/article/view/114>
- Atrianah, Dimala, C. P., & Wulandari, C. R. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan. *Jurnal Psikologi : Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 380–393. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2.4155>
- Busti, M. F., Yuliharsi, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632–640. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i2.566>
- Darmawan, D., & Putra, A. R. (2022). PENCAPAIAN EFEKTIVITAS KERJA MELALUI OPTIMALISASI KECERDASAN EMOSIONAL DAN PEMBERIAN BEBAN KERJA SECARA TEPAT KEPADA KARYAWAN. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1), 8–16. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.72>
- Leatemia, G., Leuhery, F., & Chandra, F. (2023). PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA PENGELUARAN PADA SATKER JAJARAN POLDA MALUKU. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(3), 1390–1399. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i3.1099>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSU “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, Dan Manajemen*, 3(2), 159–176. <https://doi.org/10.35912/jakman.v3i2.611>
- Muizu, W. O. Z., Zulaikha, & Hilmiana. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) SELAMA PENERAPAN WORK FROM HOME (WFH). *Pekbis Jurnal*, 13(2), 83–90. <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JP-EB/article/view/7897>
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Odini, L. S., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://journal.arimbi.or.id/index.php/Maeswar/article/view/105>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Rosada, R., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(5), 4782–4792. <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/2777>
- Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). STUDI BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA BERDAMPAK BURNOUT PADA PEKERJA PELAUT BERKEBANGSAAN INDONESIA. *JURNAL SAINS DAN TEKNOLOGI MARITIM*, 22(1), 75. <https://doi.org/10.33556/jstm.v22i1.270>
- Suharsono, H. D., Fitriyani, N., Yudiansyah, A. G., & Putra, F. S. (2019). THE EFFECT OF SPIRITUALITY ON THE SYNDROME OF BURN OUT AND NURSE TURNOVER INTENTION AT THE ISLAMIC HOSPITAL OF GONDANGLEGI MALANG. *Journal of Nursing Science Update (JNSU)*, 7(2), 123–132. <https://doi.org/10.21776/ub.jik.2019.007.02.2>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

- Tinambunan, A. P., Sipahutar, R., & Manik, S. M. (2022). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN. *Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan*, 24–33. <https://doi.org/10.54367/jrak.v8i1.1756>
- Ulfah, A., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. *Nerspedia*, 4(3), 234–243. <https://nerspedia.ulm.ac.id/index.php/nerspedia/article/view/137>
- Wulansari, E. G. (2020). Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan di PT Politama Pakindo Ungaran. *Jurnal Psikologi Perseptual*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.24176/perseptual.v5i1.5002>