

FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV JAYA LESTARI

Istiana Pratama¹, Fidyah Yuli Ernawati², rokhmad Budiyo³
^{1,2,3}STIE Semarang

Jl. Menoreh Utara Raya No. 11 Sampangan Semarang
e-mail: ¹istiana.an2015@gmail.com, ²fidyah@stiesemarang.ac.id,
³budiyonorokhmad@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi potensi *burnout* terhadap karyawan CV Jaya Lestari. Variabel yang terdapat pada penelitian ini meliputi variabel lingkungan kerja, beban kerja, *self efficacy* sebagai variabel bebas, serta *burnout* sebagai variabel terikat.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 karyawan yang berpotensi mengalami *burnout* pada CV Jaya Lestari. Penelitian ini diolah dengan menggunakan tehnik sampel jenuh yang menghasilkan 41 responden. Metode pengumpulan data yang dilakukan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh pada uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji asumsi klasik yang terdiri dari: uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi *linear* berganda, uji t, uji F, dan analisis koefisien determinasi (R^2).

Hasil persamaan regresi linear berganda dari penelitian ini diketahui sebagai berikut: $Y_1 = 8,777 - 0,613 X_1 + 0,600 X_2 + 0,542 X_3$. Hasil analisis data yang dilakukan pada indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini semuanya valid dan reliabel. Untuk uji asumsi klasik secara keseluruhan data berdistribusi normal. Hasil uji t penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dengan nilai signifikan sebesar 0,006. Variabel beban kerja berpengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar 0,002. Variabel *self efficacy* berpengaruh positif dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Hasil uji F menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh secara *stimultan* atau bersama-sama dengan nilai signifikan 0,000. Hasil uji analisis koefisien determinasi (R^2) sebesar 41,4 %.

Variabel yang paling berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan CV Jaya Lestari adalah variabel beban kerja. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan tingkat beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan.

Kata kunci: *Burnout, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Self Efficacy*

Abstract

This study aims to determine the factors that affect the potential burnout of employees of CV Jaya Lestari. The variables contained in this study include work environment variables, workload, self-efficacy as the independent variable, and burnout as the dependent variable.

The method used in this research is quantitative method. The number of population and samples in this study were 53 employees who had the potential to experience burnout at CV Jaya Lestari. This research was processed using saturated cover techniques which resulted in 41 respondents. The data collection method used a questionnaire. The data obtained on the instrument test used validity and reliability tests. The classical assumption test consists of: normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, multiple linear regression analysis, t test, F test, and analysis of the coefficient of determination (R^2).

The results of the multiple linear regression equation from this study are known as follows: $Y_1 = 8.777 - 0.613 X_1 + 0.600 X_2 + 0.542 X_3$. The results of data analysis carried out on the indicators used in this study are all valid and reliable. For the classical assumption test, the overall data is normally distributed. The results of the t test

of this study indicate that the work environment variable has a negative effect with a significant value of 0.006. Workload variable has a positive effect with a significant value of 0.002. The self-efficacy variable has a positive effect with a significant value of 0.001. The results of the F test show that all variables have an effect simultaneously or together with a significant value of 0.000. The analysis test results of the coefficient of determination (R^2) were 41.4%.

The variable that most influences the burnout of the employees of CV Jaya Lestari is the workload variable. Therefore, companies need to pay attention to the level of workload received by employees in doing a job.

Keywords: *Burnout, Work Environment, Workload, and Self Efficacy*

1. PENDAHULUAN

Persaingan dunia kerja dari tahun ketahun semakin ketat. Kondisi ini kemudian menuntut adanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang kreatif, inovatif serta berdaya saing. Untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik, maka dibutuhkan SDM handal yang mampu mencari strategi yang tepat dan unik guna memenangkan persaingan (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>). Karena segala aspek kehidupan kita selalu dituntut untuk menjadi pemenang dunia kerja. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor-faktor lainnya selain modal usaha. Oleh karenanya, SDM sangat diperlukan untuk dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi perusahaan semakin meningkat, hal ini sesuai dengan pendapat M.T.E. Hariandja (<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli>).

Membahas tentang Sumber Daya Manusia dalam perusahaan, tentu tidak lepas dari kemungkinan munculnya *burnout*. Menurut Freudenberger dalam jurnal Pangesti, (2012) *burnout* merupakan suatu keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. *Burnout* juga merupakan sebuah penyakit hasil dari sebuah reaksi sebagai akibat dari harapan dan tujuan yang tidak realistis dengan perubahan (situasi) yang ada. Harapan yang tidak sesuai dengan situasi yang dihadapi seringkali membuat individu merasa stress. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Sugiyarto, dkk (2019) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan baik fisik maupun mental, keadaan ini juga disebut dengan *burnout*.

Burnout mengacu pada kelelahan serta kejenuhan yang dialami karyawan. *Burnout* juga dapat mengganggu atau berdampak serius pada produktivitas perusahaan, angka bolos kerja hingga turnover karyawan. Hal ini tentu menarik untuk diteliti, mengingat *burnout* merupakan masalah yang belum mendapat perhatian lebih dari perusahaan. Dalam teori Priansa, (2017) dijelaskan bahwa meskipun *burnout* jarang berakibat fatal, kejenuhan merupakan kondisi mengganggu yang menyebabkan pegawai kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaannya. Kejenuhan berbeda dengan stress kerja yang dialami oleh pegawai. Kejenuhan menyebabkan orang-orang yang sebelumnya sangat berkomitmen pada pekerjaan menjadi kecewa serta kehilangan minat dan motivasi untuk bekerja di perusahaan sehingga kinerja pegawai tersebut menjadi semakin rendah.

Maslach & Leiter (2001) dalam Priansa (2017) juga mengatakan bahwa terdapat empat faktor lain yang menyebabkan *burnout*, diantaranya ialah keterlibatan dengan pelayanan, lingkungan kerja, kontrol, dan penghargaan.

Dalam jurnal Dewi & Frianto, (2013) didefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para pekerja atau karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Menurut Noah dan Steve (2012) dalam jurnal Sugiyarto, dkk (2019) berpendapat lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja. Gito Sudarmo (2000) juga menyatakan

lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Kemudian faktor lain yang menjadi pengaruh terhadap *burnout* adalah beban kerja. Melati & Suryo (2015) dalam jurnal Mahendrawan & Indrawati (2015) mengatakan beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja sehingga karyawan tersebut akan merasa sakit karena suatu pekerjaan. Sedangkan beban kerja psikologis atau mental dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya.

Menurut Ghufron, (2010) dalam jurnal Prestiana & Purbandini, (2012) mengatakan bahwa *self efficacy* merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self-knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari karena *self efficacy* yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, termasuk di dalamnya perkiraan terhadap tantangan yang akan dihadapi.

CV Jaya Lestari adalah perusahaan yang bergerak di bidang daur ulang botol plastik air mineral. CV ini merupakan perusahaan keluarga yang berdiri sejak tahun 2016. Pada awalnya perusahaan ini hanya sebagai pemasok botol plastik air mineral dan preform untuk perusahaan lain. Namun pertengahan tahun 2017 perusahaan ini menjadi semakin berkembang. Di tahun itu juga perusahaan menambah beberapa mesin giling dan mesin pp plastik guna untuk menghasilkan produk baru yaitu gilingan botol serta gilingan preform. CV Jaya Lestari kini telah bekerjasama dengan perusahaan plastik di wilayah Solo Raya dalam penjualannya.

Namun pada akhir-akhir ini CV Jaya Lestari mengalami beberapa perubahan peraturan yang sangat berpengaruh pada produktivitas karyawan. Perubahan yang terjadi adalah mengenai permintaan barang yang semakin besar, maka tak jarang ada karyawan yang dipindah bagian guna menjadi *helper* pada bagian lain serta system kerja yang diubah ke pembagian kerja shift untuk mencapai target. Hal tersebut cukup membuat karyawan merasa jenuh karena pekerjaan mereka tidak sesuai dengan *jobdesk* yang disepakati pada perjanjian kerja awal. Sehingga menimbulkan beban kerja yang tinggi serta rasa tidak percaya diri akan pekerjaan yang dijalankan serta menurunkan kondisi lingkungan pekerjaan, maka menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) yang dialami oleh karyawan.

Pemaparan di atas secara umum menunjukkan bahwa beban kerja, lingkungan kerja, dan *self efficacy* merupakan hal-hal yang penting dan perlu diperhatikan untuk mengurangi tingkat *burnout* karyawan. Untuk itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout* pada Karyawan CV Jaya Lestari”**.

Rumusan masalah sebagai berikut : Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap potensi *burnout* pada karyawan CV Jaya Lestari?, Apakah beban kerja berpengaruh terhadap potensi *burnout* pada karyawan CV Jaya Lestari?, Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap potensi *burnout* pada karyawan CV Jaya Lestari?

2. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kejenuhan kerja atau biasa disebut dengan istilah *burnout*, diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 di Amerika Serikat. Freudenberger (Priansa, 2017) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak bagi perusahaannya.

Wijaya & Setyawati, 2006 dalam jurnal Romadhoni dkk, (2015) menyatakan bahwa kelelahan kerja menunjukkan keadaan yang berbeda-beda tetapi semuanya berkaitan kepada pengurangan kapasitas kerja dan ketahanan umum. Menurut Yanuar dan Hari, (2010) dalam jurnalnya menyebutkan bahwa *burnout* atau kejenuhan adalah keadaan

stress yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu terpisah dari lingkungannya.

Indikator yang menimbulkan *burnout* menurut jurnal Yanuar dan Hari, (2010) yaitu sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik, ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja ditandai dengan rasa lelah akibat pekerjaan yang dijalani.
- b. Kelelahan mental, ketidakberdayaan menghadapi situasi kerja sebagai akibat adanya tekanan beban kerja yang mempengaruhi jiwa seseorang ditandai dengan depresi atau tertekan.
- c. Kelelahan emosional, ketidakberdayaan mengendalikan emosi menghadapi situasi kerja yang mempengaruhi emosi seseorang ditandai dengan mudah marah karena terperangkap dalam pekerjaan.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri.
- e. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sekitarnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Romadhoni dkk, (2015) dengan sampel 76 pustakawan yang bekerja di perpustakaan umum Kota Mataram, analisis data menggunakan teknik multiple linear regression hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah dengan *burnout*, sedangkan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Kemudian dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Prestiana dan Purbandini, (2017) menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *self efficacy* pada individu maka semakin rendah *burnout*-nya. Hal ini ditunjukkan berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perawat IGD dan ICU di RSUD kota Bekasi dengan sampel berjumlah 37 orang yang terdiri atas 20 orang perawat di ruang IGD dan 17 orang perawat di ruang ICU.

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak yang baik terhadap individu dalam bekerja. Maka individu yang bekerja di tempat yang tidak baik dan nyaman akan berpengaruh kuat terhadap kesehatan fisik dan mental individu. Nitisemito, (1986) dalam jurnal Bimba, (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja atau segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya.

Menurut Gie, (2000) dalam jurnal Bogar, (2011) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan, yang terdiri dari lingkungan kerja fisik, seperti tataruang kantor, penerangan atau alumunasi, warna, kebisingan, dan musik. Sedangkan Romadhoni dkk, (2015) berpendapat dalam jurnalnya bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat dimana para karyawan melakukan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.

Nitisemito, (1996) jurnal Romadhoni, (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui indikator sebagai berikut, yaitu: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, tersedianya fasilitas kerja.

Pada penelitian Wilson Bogar (2008) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, semakin baik dan kondusif lingkungan kerja, semakin berkurang atau rendah tingkat *burnout* pada karyawan. Kemudian berdasarkan penelitian Henri Prantoro (2017) hasil analisisnya diperoleh $p\text{-value } 0,022 < \alpha (0,05)$ yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* perawat dalam menangani pasien BPJS.

H1 : lingkungan kerja positif dan signifikan terhadap bornout di cv jaya lestari salatiga

Menurut Kusumaningrum dkk, (2016) pada penelitiannya berpendapat bahwa beban kerja merupakan hal yang paling mendasar untuk mengetahui seberapa baik suatu perusahaan, atau seseorang karyawan melakukan suatu pekerjaan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada karyawan, atau perusahaan tersebut. Arie, (2015) dalam jurnal

Atmaja & Suana, (2019) menyatakan beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis.

Menurut Lysaght, (1989) dalam jurnal Romadhoni dkk, (2015) membagi tiga kategori besar dari definisi beban kerja, yaitu:

1. Banyaknya pekerjaan dan hal yang harus dilakukan
2. Waktu maupun aspek-aspek tertentu dari waktu yang harus diperhatikan oleh pekerja
3. Pengalaman psikologis subjektif yang dialami oleh seorang pekerja.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Atmaja & Suana, (2019) dengan menggunakan metode sensus dalam menentukan sampel sebanyak 58 responden, melalui teknik analisis jalur, hasil analisis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan di *Rumours Restaurant*. Kemudian berdasarkan penelitian Kusumaningrum dkk (2016) hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan adalah bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*, hal ini membuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi akan meningkatkan *burnout*.

H2 : beba kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout di cv jaya lestari salatiga

Motivasi berprestasi dari setiap individu sangat erat kaitannya dengan *Self efficacy* yang dimiliki oleh masing-masing individu. Menurut Bandura dalam jurnal Prestiana & Purbandini, (2012) *self efficacy* atau efikasi diri adalah keyakinan individu mengenai kemampuan dirinya dalam melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu. *Self efficacy* dapat menggerakkan motivasi, kemampuan kognitif dan tindakan yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan situasi sehingga meskipun memiliki beban kerja yang berat dan dihadapkan dengan permasalahan yang berat, karyawan masih memiliki semangat kerja yang tinggi. Dalam jurnal Rikha (2012) dapat disimpulkan bahwa indikator *self efficacy* meliputi :

1. Penyelesaian Masalah
2. Aspirasi
3. Motivasi

Ketika karyawan memiliki *self efficacy* yang tinggi, maka memungkinkan untuk menekan terjadinya *burnout* dalam skala besar. Berdasarkan penelitian Rikha, (2017) ada pengaruh pelatihan efikasi diri sebagai pendidik terhadap penurunan *burnout* pada guru di sekolah inklusi, guru yang diberikan pelatihan efikasi diri sebagai pendidik memiliki tingkat *burnout* yang lebih rendah dibandingkan dengan guru yang tidak diberikan pelatihan. Pada penelitian Dewi & Sulis (2014) hasil yang diperoleh dapat disimpulkan terdapat hubungan negatif signifikan antara *self-efficacy* dengan *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" di Jakarta. Hal ini mengandung pengertian semakin tinggi *self-efficacy* maka semakin rendah *burnout* pada pengajar TK sekolah "X" begitu juga semakin rendah *self-efficacy* maka semakin tinggi *burnout* pada pengajar TK sekolah "X".

H3 : self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap bourout di cv jaya lestari salatiga

3. METODE PENELITIAN

Populasi yang di gunakan dalam objek penelitian adalah 53 karyawan CV Jaya Lestari yang berpotensi mengalami *burnout* saat bekerja. Populasi yang di gunakan dalam objek penelitian adalah 53 karyawan CV Jaya Lestari yang berpotensi mengalami *burnout* saat bekerja.

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Sumber
1	<i>Burnout</i> (Y)	<i>Burnout</i> dapat diartikan dengan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan	1. Kelelahan Fisik 2. Kelelahan Mental	1. Yanuar dan Hari (2010) 2. Lalu

		<p>mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan fisik, emosional, maupun mental.</p> <p>Menurut peneliti, <i>burnout</i> adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental yang dialami oleh pekerja yang berhadapan langsung dengan manusia sebagai penerima pelayanan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai, masalah psikologis ataupun fisik pekerja.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kelelahan Emosional 4. Rendahnya penghargaan diri terhadap diri sendiri 5. Depersonalisasi 	<p>Ciptadi Romadhyony (2015)</p>
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	<p>Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapafasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.</p> <p>Menurut peneliti lingkungan pekerjaan adalah suatu tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya ataupun segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan padanya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan Rekan Kerja 3. Tersedianya Fasilitas Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sedarmayanti (2013) 2. Lalu Ciptadi Romadhyony (2015)
3	Beban Kerja (X ₂)	<p>Beban kerja dapat dilihat dari beban kerja fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawanterlalu berat atau kemampuan fisik yang lemah tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja.</p> <p>Menurut peneliti beban kerja juga dapat diartikan sebagai kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Banyaknya Pekerja 2. Waktu 3. Pengalaman psikologis subjektif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lalu Ciptadi Romadhyony (2015)
4	<i>Self Efficacy</i> (X ₃)	<p><i>Self Efficacy</i> adalah keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dalam mengadakan kontrol terhadap pekerjaan mereka terhadap peristiwa lingkungan mereka sendiri.</p> <p>Menurut peneliti <i>self efficacy</i> memainkan peranan penting dalam pengaturan motivasi diri. Sebagian besar motivasi manusia dibangkitkan secara kognitif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penyelesaian Masalah 2. Aspirasi 3. Motivasi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rikha Surtika Dewi (2017)

		Individu memotivasi dirinya sendiri dan menuntun tindakan-tindakannya dengan menggunakan pemikiran-pemikiran tentang masa depan sehingga individu tersebut akan membentuk kepercayaan mengenai apa yang dapat dirinya lakukan.		
--	--	--	--	--

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil spss dapat diketahui bahwa semua variabel valid dan reliable. Pada uji asumsi klasik (uji multikolaritas, heterokedastisitas, dan normalitas) semua variabel memenuhi syarat, yaitu pada uji multikoleaneritas tidak terjadi multikoleaneritas, uji heterokedastisitas bahwa pada model penelitian tidak terjadi heterokedastisitas, dan uji normalitas yaitu berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas terpenuhi.

Analisis regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,777	4,814		1,823	,076
Lingkungan Kerja	-,613	,209	-,360	-2,938	,006
Beban Kerja	,600	,183	,401	3,284	,002
Self Efficasy	,542	,154	,428	3,518	,001

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: data yang diolah 2020

Dari hasil analisis dengan program SPSS versi 22 tersebut, adapun persamaan regresi linier yang terbentuk adalah:

$$Y_1 = 8,777 - 0,613X_1 + 0,600 X_2 + 0,542 X_3$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif terhadap *burnout* (Y), serta beban kerja (X_2) dan *self efficacy* (X_3) berpengaruh positif terhadap *burnout* (Y) pada karyawan. Berikut penjelasan mengenai hasil dari tabel di atas :

a. Konstanta (α) sebesar = 8,777

Pada hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 8,777 yang artinya apabila lingkungan kerja, beban kerja, dan *self efficacy* sama dengan 0 atau ditiadakan, maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 8,777 satuan.

b. Nilai $b_1 = -0,613$

Pada hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa nilai b_1 sebesar -0,613 yang artinya variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap peningkatan *burnout*. Apabila lingkungan kerja bernilai 0, maka *burnout* akan mengalami penurunan sebesar - 61 persen dengan asumsi variabel beban kerja dan *self efficacy* adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,600$

Hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa nilai b_2 sebesar 0,600 yang artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan *burnout*. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja dan *self efficacy* maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 60 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan *self efficacy* adalah konstan.

d. Nilai $b_3 = 0,542$

Pada hasil uji regresi di atas menunjukkan bahwa nilai b_3 sebesar 0,542 yang artinya variabel *self efficacy* mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan *burnout*. Apabila

terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja dan beban kerja maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 54 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja dan beban kerja adalah konstan.

Hasil dari uji t

1. Variabel Lingkungan Kerja (X_1)
Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar -2,938 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 karena nilai t_{hitung} $-2,938 < t_{tabel}$ 1,686 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,006 < 0,05$ dan bertanda negatif, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* (Y).
2. Variabel Beban Kerja (X_2)
Variabel beban kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,284 dan signifikansi sebesar 0,002, karena nilai t_{hitung} $3,284 > t_{tabel}$ 1,686 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y).
3. Variabel *Self Efficacy* (Y)
Variabel *self efficacy* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,518 dan signifikansi sebesar 0,001, karena nilai t_{hitung} $3,518 > t_{tabel}$ 1,686 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y).

Pembahasan

1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Menurut Basuki (2005) dalam jurnal Himawan (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Gito Sudarmo (2000) dalam jurnal Wayan (2019) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh negatif yang signifikan terhadap potensi *burnout* yang terjadi pada karyawan CV Jaya Lestari. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila kondisi lingkungan kerja pada perusahaan menurun maka tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan CV Jaya Lestari meningkat, kemudian sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja membaik maka tingkat *burnout* yang terjadi mengalami penurunan.

Hasil penelitian di atas didukung dengan hasil penelitian Lalu, dkk (2015) yang menunjukkan variabel lingkungan kerja secara statistik berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *burnout* pustakawan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak searah terhadap *burnout*. Artinya penurunan kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan tingkat *burnout*, demikian pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja semakin memadai maka tingkat *burnout* akan mengalami penurunan pada Pustakawan di Kota Mataram. Selain itu juga didukung oleh penelitian Wilson Bogar (2011) yang menunjukkan bahwa hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan negatif terhadap *burnout*. Artinya semakin baik atau kondusif lingkungan kerja, semakin berkurang atau rendah tingkat *burnout*.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Menurut Sitepu (2013) dalam jurnal Nadya, dkk (2019) menyatakan bahwa beban kerja itu adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Selain itu menurut Melati dan Surya, (2015) dalam jurnal Mahendrawan & Indrawati (2015) beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel beban kerja menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap potensi *burnout* yang terjadi pada karyawan

CV Jaya Lestari. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila beban kerja pada perusahaan meningkat dan berlebihan maka tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan CV Jaya Lestari ikut meningkat, kemudian sebaliknya apabila beban kerja yang diterima karyawan menurun maka tingkat *burnout* yang terjadi mengalami penurunan.

Penelitian di atas didukung oleh jurnal penelitian Bimba (2017) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan, artinya beban kerja yang tinggi, akan menyebabkan *burnout* yang dirasakan semakin tinggi pada Perawat RSUD Kardinah Kota Tegal. Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Henri (2017) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* ($p = 0,006$, $r = 0,371$), artinya beban kerja sangat mempengaruhi kejadian *burnout* karena semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan hingga membuat beban kerja yang berat bagi perawat maka semakin berat kejadian *burnout* yang dialami perawat.

3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap *Burnout*

Menurut Schwarzer dan Hallum (2008) dalam jurnal Maidisanti (2018) *self efficacy* merupakan faktor personal yang dapat melindungi diri dari pengalaman yang dapat menyebabkan stress dalam bekerja. *Self efficacy* juga mencakup keyakinan diri yang menggambarkan bagaimana perasaan seseorang merasakan, berpikir, memotivasi diri, dan berperilaku.

Berdasarkan hasil uji t yang dilakukan, variabel *self efficacy* menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif yang signifikan terhadap potensi *burnout* yang terjadi pada karyawan CV Jaya Lestari. Dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa apabila *self efficacy* karyawan tinggi maka tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan CV Jaya Lestari ikut meningkat, dan apabila *self efficacy* karyawan rendah maka tingkat *burnout* belum tentu mengalami penurunan.

Hasil penelitian di atas didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohmatun dkk (2018) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *burnout* di Pondok Pesantren Darrusalam Semarang. Hal ini membuktikan bahwa individu yang memiliki tingkat *self efficacy* tinggi pun dapat mengalami *burnout*, serta individu yang memiliki *self efficacy* rendah belum tentu mengalami *burnout*. Sama halnya dengan kondisi pada karyawan CV Jaya Lestari menunjukkan bahwa karyawan yang sudah merasa percaya diri dan mahir akan pekerjaan yang dilakukan setiap harinya sehingga membutuhkan variasi baru dalam pekerjaannya agar tidak mudah mengalami kejenuhan, dan karyawan yang masih rendah tingkat *self efficacy*nya memiliki tekad untuk mempelajari apa yang mereka kerjakan, sehingga bagi mereka yang mau belajar tidak mudah mengalami kejenuhan dalam bekerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

1. Variabel beban kerja (X_2) menjadi salah satu variabel yang paling berpengaruh pada persahaan CV Jaya Lestari, hal ini karena secara parsial beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin tinggi beban kerja (X_2) karyawan, maka *burnout* akan meningkat secara signifikan.
2. Variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa apabila kondisi lingkungan kerja (X_1) menurun, akan terjadi peningkatan *burnout* pada CV Jaya Lestari secara signifikan.
3. Variabel *self efficacy* (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hasil ini memberikan makna bahwa semakin meningkat *self efficacy* (X_3) karyawan, maka *burnout* akan meningkat secara signifikan.

b. Saran

1. Bagi CV Jaya Lestari

- a. Beban kerja pada karyawan dalam perusahaan harus tetap diawasi dan diperhatikan oleh pimpinan, agar tercipta suasana kerja yang baik dan hasil

- yang maksimal. Sehingga kualitas dan kuantitas hasil kerja karyawan dapat mencapai tujuan perusahaan.
- b. Perusahaan seharusnya memperhatikan serta membuat kebijakan mengenai fasilitas kerja karyawan agar terciptanya lingkungan kerja yang baik dan positif dalam mengurangi tingkat *burnout* karyawan serta meningkatkan produktivitas perusahaan.
 - c. Karyawan yang memiliki *self efficacy* tinggi kini dapat mengalami *burnout* dalam bekerja, hal ini mungkin dikarenakan sistem kerja yang monoton setiap harinya harus mereka kerjakan dan kurangnya motivasi perusahaan. Maka dari itu perusahaan perlu memperbaiki sistem kerja yang sudah ada seperti halnya membuat sistem *rolling* pada bagian-bagian tertentu agar terciptanya suasana pekerjaan yang baru dan dapat menghasilkan karyawan yang menguasai dalam berbagai bidang pekerjaan.
 - d. Perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya *burnout*. Semakin menurun *burnout* maka kerja karyawan akan meningkat.
2. Bagi Peneliti Lain
- a. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara, agar responden bisa memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.
 - b. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan secara menyeluruh, agar hasilnya lebih efektif dari yang sebelumnya, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
 - c. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap *burnout* yang dialami oleh karyawan karyawan supaya hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alverina, P.A.T & Ambarwati, K.D (2019). *Hubungan antara Self Efficacy dengan Burnout pada Perawat Psikiatri di Rumah Sakit Jiwa*. Jurnal Psikologi Mandala, Vol. 3, No. 2.
- Andriansyah, H & Sahrah, A (2014). *Hubungan Bullying Dengan Burnout Pada Karyawan*. Jurnal Psikologi Tabularasa Volume 9, No.2, Oktober 2014: 137 – 150.
- Anjani, Rahmi (2019). *Burnout Resmi Dianggap sebagai Sindrom karena Stres Kerja, Ketahui Gejalanya*. <https://wolipop.detik.com/worklife/d-4693725/burnout-resmi-dianggap-sebagai-sindrom-karena-stres-kerja-ketahui-gejalanya>. Diakses pada Oktober 2020.
- Atmaja, I.G.I.W & Suasana, I.G (2019). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant*. E-Jurnal Manajemen, Vol. 8, No. 2, 2019: 7775 – 7804.
- Bandura, A (1995). *Self efficacy in changing societies*. Ebooksclub.org. Cambridge: Cambridge University Press. 1995.
- Baron, R. A. & Byrne, D (2003). *Psikologi sosial (edisi 10 Jilid 1)*. Jakarta: Erlangga. 2003

- Bogar, Wilson (2011). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Burnout, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Intention of Leave (Studi pada Pegawai Perum Pegadaian di Sulawesi Utara)*. Jurnal Aplikasi Manajemen 9, 4.
- Dewi, R.S (2017). *Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri Sebagai Pendidik Terhadap Penurunan Burnout Pada Guru Di Sekolah Inklusi*. Naturalistic: Jurnal Kajian Penelitian Pendidikan dan Pembelajaran 1, 2 (April 2017): 155-167.
- Dewi, S.K & Frianto, A (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen, 1055.
- Dosen Sosiologi.com (2018). *Pengertian Kuesioner, Jenis, dan Contohnya Lengkap*. <https://dosensosiologi.com/pengertian-kuesioner-jenis-dan-contohnya-lengkap/>. Diakses September 2020.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnida, Hanna (2015). *Hubungan Efikasi Diri Dan Dukungan Sosial Dengan Burnout Pada Perawat*. Jurnal Psikologi Indonesia, 34.
- Hidayat, Muhammad (2018). *SDM yang Kreatif, Inovatif, dan Produktif*. <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kanwil-jateng/baca-artikel/12739/SDM-yang-Kreatif-Inovatif-dan-Produktif.html>. Diakses Agustus 2020
- Kusumaningrum, I.Y, Sunardi, & Shaleh, C (2016). *Pengaruh Beban Kerjadan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik)*. Jurnal Bisnis dan Manajemen, 330.
- Lestari, Lyta & Harmon (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 96.
- Linovhr, (2019). *7 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli*. [https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/#:~:text=M.T.E.&text=2002%2C%20H%202\)-,M.T.E.,dan%20efisiensi%20perusahaan%20semakin%20meningkat](https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/#:~:text=M.T.E.&text=2002%2C%20H%202)-,M.T.E.,dan%20efisiensi%20perusahaan%20semakin%20meningkat). Diakses Agustus 2020.
- Mahendrawan, I.G & Indrawati, A.D (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11, 2015: 3936-3961.
- Maidisanti, R.R (2018). *Hubungan antara Self Efficasy dan Burnout pada Anggota Polisi Satnarkoba Polresta Jambi*. Jurnal Psikologi Jambi, Vol.03, No. 01.
- Oktafiani, Firla & Yolanda (2017). *Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Optik Tunggal Sempurna*. Jurnal Managemen, Vol.5, No.2.
- Pangesti, A. A. (2012). *Pengaruh Konflik Peran Terhadap Terjadinya Burnout*. Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi, 3.

- Pradana, B.A, Kristanto, R.S, & Hidayat, D.S (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Rsud Kardinah Kota Tegal*. Jurnal Magisma, 65.
- Pratama, H.A (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kebosanan Kerja Karyawan di Akademi Maritim Yogyakarta (AMY)*. Majalah Ilmiah Bahari Jogja (MIBJ), Vol.17, No.2.
- Prestiana, N.D.I.P & Purbandini, D (2012). *Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat Igd Dan Icu Rsud Kota Bekasi*. Jurnal Soul, Vol. 5, No.2, September 2012.
- Prijayanti, Isna (2015). *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout pada Karyawan PT. X*.
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). *Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram*. Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), 125-145.
- Rohmatun, S, Fathoni, A , & Hartono, A.T. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Birokratis, Peraturan, dan Kontrol Diri terhadap Burnout Melalui Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada Mahasiswa Santri*. Journal of Managemen, 18.
- Resources, Human. (2019). *Strategi Perekrutan Karyawan Untuk Mendapatkan Karyawan yang Tepat*. <https://sleekr.co/blog/strategi-perekrutan-karyawan>. Diakses Agustus 2020.
- Sugiarto, W, Milfayetty, S & Lubis, M.R (2019). *Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri Dengan Burnout*. The 2nd Interntional Conference on Politics of Islamic Development, 3.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syamsu, N.N , dkk (2019). *Bagaimakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervenig*. Jurnal Ilmiah Managemen Bisnis, Vol.5, No.1.

