

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Pegawai KCP Bank Jateng Di Kabupaten Pemalang)**

Donny Indriyanto

Grace Tianna Solovida

Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng

indriyanto.donny@yahoo.com

tianna3186@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on employee performance through burnout as an intervening variable. This research was conducted on employees of Bank Jateng's sub branches at Kabupaten Pemalang. Sampling is done by saturated or census sampling because the population is only 60 respondents so that the entire population is taken as a sample. Data were collected using a questionnaire method. The results showed that workload statistically had no effect on employee performance. the calculation results show that workload has an indirect effect on employee performance through burnout. Workload statistically has a positive and significant effect on burnout. the work environment statistically has no effect on employee performance. the calculation results show that the work environment has an indirect effect on employee performance through burnout. The work environment has a statistically significant and negative effect on burnout. Burnout has a statistically significant and negative effect on employee performance.

Keywords: work load, work environment, employee performance, burnout

PENDAHULUAN

Sumber Daya manusia (SDM) ialah elemen yang benar-benar penting pada suatu organisasi. Kinerja organisasi benar-benar tergantung pada kinerja pribadi yang muncul di dalamnya, oleh lantaran itu kontribusi sumber daya manusia pada suatu organisasi sangatlah berarti serta tidak bisa dipisahkan, berhasil tidaknya harapan organisasi benar-benar ditetapkan oleh peran sumber daya manusia. Elemen pertama serta utama pada setiap aktivitas yang dilakukan yaitu sumber daya manusia (SDM) (Hasibuan, 2013). Permasalahan yang timbul ialah bagaimana cara membuat sumber daya manusia menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga cita-cita organisasi bisa terpenuhi.

Sorotan serta tumpuan bagi industri untuk tetap bisa bertahan di era globalisasi yaitu

mengenai tantangan sumber daya manusia. Saat ini, penuh industri asing yang muncul ke wilayah pasar Indonesia. Perubahan sosial politik akhir-akhir ini, bisa mempercepat pergerakan kearah kompetisi internasional. Industri-industri yang memasuki pasar dunia perlu memahami maka pasar dunia belum sama dengan pasar domestiknya, perbedaan tersebut sangat mungkin berpengaruh kuat terhadap kontribusi manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Fajar dan Heru, 2013). *Planning, organizing, directing, controlling, supplying, developing, transferring, integrating, maintaining, disciplining* serta pemberhentian tenaga kerja merupakan kontribusi manajemen sumber daya manusia (MSDM). Kontribusi manajemen sumber daya manusia (MSDM) tersebut membantu terkonstruksinya harapan (Hasibuan, 2013).

Pada riset ini, industri yang menjadi pokok riset merupakan industri perbankan merupakan Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah (Bank Jateng) yang pertama kali didirikan di Semarang berlatarkan Surat Persetujuan Menteri Pemerintah Umum & Otonomi Daerah No. DU 57 / 1 / 35 tanggal 13 Maret 1963 serta izin usaha dari Menteri Urusan Bank Sentral No. 4 / Kep / MUBS / 63 tanggal 14 Maret 1963 sebagai prinsip operasional Jateng. Harapan pendirian bank ialah untuk mengendalikan keuangan daerah yaitu sebagai pemegang Kas Daerah serta membantu meningkatkan ekonomi daerah dengan memberikan kredit kepada pengusaha kecil. Riset di lakukan di semua KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Visi Bank Jateng ialah Bank Terpercaya, menjadi kehormatan masyarakat, mampu menunjang pembangunan daerah. Misi dari Bank Jateng ialah Memberikan layanan prima didukung oleh kehandalan SDM dengan teknologi modern, serta jaringan yang luas, Membangun *culture* Bank serta mempertahankan Bank sehat. Hal yang utama ialah peningkatan ekonomi regional dengan mendukung kegiatan *retail banking* serta dapat menumbuhkan peran serta komitmen pemilik, guna memperkokoh bank.

Pertumbuhan aset Bank Jateng awal tahun ini sebesar 9,24% *year over year* menjadi Rp 64,63 triliun dari sebelumnya sebesar Rp 59,15 triliun. *Year over year* ialah menjelaskan perbandingan suatu angka pada dua waktu yang sama di periode berbeda berbeda pada basis satu tahun. Pertumbuhan ini belum sesuai target Bank Jateng yang memproyeksikan aset hendak tumbuh 15% hingga 18% *year over year* tahun ini. Direktur Bank Jateng menyampaikan, memang pertumbuhan aset Bank Jateng masih belum maksimal. Namun, pihaknya sedang berupaya untuk melakukan perbaikan. Berdasarkan penjelasan Direktur Bank Jateng, penyaluran kredit Bank Jateng non konsumen masih sedikit yakni 28% dari total kredit jadi relatif masih lebih bagus menahan gejolak eksternal. Namun *consumer spending* hendak hati-hati saat kondisi seperti ini maka mempengaruhi konsumsi serta mengurangi

eksposure berhubung pembiayaan kita didominasi *consumer*. Di semester I masih belum benar-benar baik. Diproyeksikan di awal kuartal IV hendak membaik serta aset tumbuh maksimal. Secara rencana bisnis Bank aset hendaknya tumbuh 15% sampai 18% *year over year*. (keuangan.kontan.co.id, Kamis, 17 Mei 2018)

Penyebab yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya ialah *burnout*. Dalam hal ini, terdapat masalah yang terjadi pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Berdasarkan data absen pulang serta datang 8 pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang di bulan juni terdapat permasalahan perkara *burnout* di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Untuk lebih jelasnya berikut data mengenai absen bulan juni 2018 pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Berdasarkan absen maka diperoleh informasi mengenai *burnout* di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang sebagai berikut:

- a) Semua pegawai yang menjadi sampel sesuai dengan awal tugas yang di tetapkan yaitu pukul 08:00 WIB. Pegawai yang datang paling awal adalah pada pukul 07:15 WIB.
- b) Semua pegawai yang menjadi sampel belum sesuai dengan akhir tugas yang ditetapkan yaitu pukul 16:00 WIB. Pegawai yang pulang paling akhir adalah pada pukul 20:18 WIB.
- c) Pegawai yang menjadi sampel yang melakukan izin pada bulan juni 2018 ialah 3 pegawai.
- d) Pegawai yang menjadi sampel yang sakit pada bulan juni 2018 ialah 2 pegawai.
- e) Pegawai mendapatkan jatah giliran libur di hari sabtu oleh sebab itu yang datang hanya 4 pegawai.

Dari pernyataan di atas di indikasikan maka pegawai mengalami *burnout* disebabkan pegawai yang jam kerjanya di luar dari jam kerja yang ditetapkan. *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan kemerosotan tenaga mental atau fisik selepas tempo stres yang berpanjangan, bersentuhan dengan tugas atau kecederaan fisik. *Burnout*

pula didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap *stressor* interpersonal yang kronis dalam tugasnya. *Burnout* memiliki tiga dimensi merupakan kelelahan, sinis serta lemahnya apresiasi terhadap diri sendiri. Kelelahan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan bahwa karena rasa letih menyebabkan seseorang berfikir dia kehabisan tenaga di tempat kerja, sehingga dia merasa enggan melakukan tugas-tugas baru dan enggan berinteraksi dengan orang lain. (Asi, 2013)

Hal ini pula di dukung dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Rehman (2017), Fajriani dan Septiari (2015), Hera dkk. (2016) dan Asi (2013) menganalisa pengaruh *burnout* terhadap kinerja Pegawai. Hasil riset menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Penyebab lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai serta *burnout* ialah beban kerja. Dalam hal ini, terdapat masalah yang terjadi pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. *Pra survey* dilakukan oleh peneliti terhadap 8 pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang mengenai beban kerja. Berikut data hasil pra survey pada tahun 2018 pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Dari hasil *pra survey* lalu diperoleh informasi mengenai beban kerja di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Hasilnya adalah pegawai belum bekerja sesuai dengan tugas serta kewajiban yang diberikan, 2 pegawai yang menjadi responden pra survey menjawab “Ya” atau 25% sedangkan 6 pegawai yang menjadi responden pra survey menjawab “Tidak” atau 75%. Hal itu, disebabkan pegawai sering melaksanakan tugas diluar dari tugas serta kewajibannya. Selain itu, pegawai juga memiliki beban kerja yang tinggi sehingga tidak cocok dengan beban kerja yang semestinya diberikan, 3 pegawai yang menjadi responden pra survey menjawab “Ya” atau 37,4% sedangkan 5 pegawai yang menjadi responden pra survey menjawab “Tidak” atau 62,5%.

Dari hasil pra survey di indikasikan lalu beban kerja di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang belum cocok. Berdasarkan Hera (2016) beban kerja berlebihan serta beban kerja sangat sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja bisa dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih atau sangat sedikit “kuantitatif”, yang timbul daripada kesan tugas yang sangat kerap / sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam masa tertentu, serta beban kerja yang berlebihan / sangat kecil "kualitatif", adalah jika orang mengandaikan bahwa mereka tidak dapat melaksanakan tugas mereka, atau tugas tidak menggunakan kemahiran atau potensi dari buruh.

Hal ini pula di dukung dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Johari dkk. (2018), Paramitadewi (2017), Hera dkk. (2016) dan Sutoyo (2016) menganalisa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari riset menunjukkan lalu beban kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, riset ini pula di dukung dengan riset sebelumnya yang dilakukan oleh Györffy dkk. (2016), Romadhoni dkk. (2015), Fajriani dan Septiari (2015) dan Sari (2015) menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Hasil dari riset menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap variabel *burnout*.

Penyebab lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai serta *burnout* ialah lingkungan kerja. Dalam hal ini, terdapat masalah yang terjadi pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Observasi serta *Pra survey* dilakukan oleh peneliti terhadap 8 pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang mengenai lingkungan kerja. Berikut hasil observasi pada tahun 2018 pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Berdasarkan lingkungan kerja dari segi penataan ruangan kerja perlu adanya perbaikan pada hal penataan berkas, file, penataan meja kursi. Kesulitan dalam mencari file-file yang penting masih menjadi kendala. Selain itu, pencahayaan yang kurang menambah kurang nyamannya ruang kerja. Dengan adanya

perbaikan lingkungan kerja yang nyaman, kinerja pegawai akan optimal.

Selain itu, *pra survey* yang dilakukan oleh peneliti terhadap 8 pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang mengenai lingkungan kerja. Berikut data mengenai hasil *pra survey* pada tahun 2018 pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Hasil *pra survey* diperoleh informasi mengenai lingkungan kerja pada KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Bahwa pegawai belum memiliki hubungan dengan mitra kerja secara harmonis, 3 pegawai yang menjadi responden *pra survey* menjawab “Ya” atau 37,5% sedangkan 5 pegawai yang menjadi responden *pra survey* menjawab “Tidak” atau 62,5%.

Hal ini pula di dukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosumarto dkk. (2017), Rohmatulloh (2017), Sulistiawan (2017) serta Fachreza (2018) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

pegawai. Hasil dari riset menunjukkan lalu lingkungan berpengaruh *positive* serta signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Selain itu, riset ini pula di dukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Padyab (2016) Aronsson dkk. (2017) serta Romadhoni dkk. (2015) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*. Hasil dari riset menunjukkan lalu lingkungan kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel *burnout*

Dari hasil *pra survey*, serta data absensi tersebut lalu masih terjadi masalah di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi atau industri akan ditetapkan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai harapannya. Agar tercapainya harapan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh industri maka seorang pegawai yang memiliki kinerja (hasil kerja atau tugas yang dihasilkan) yang tinggi serta baik bisa sebagai penunjangnya.

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

a. Telaah Pustaka

i) Burnout

Burnout ialah jenis depresi dalam tugas serta disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan, hal itu tidak disebabkan oleh stress meskipun individu yang mengalami *burnout* pula menganggap *stress*. (Smith, Gill dan Segal (2011) dalam Romadhoni (2015))

ii) Kinerja pegawai (*work performance*)

Berdasarkan Ranupandojo & Husnan (2011) Kinerja ialah kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya.

iii) Beban Kerja

Berdasarkan Tarwaka (2011) beban kerja ialah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing tugas dalam jangka waktu tertentu.

iv) Lingkungan Kerja

Berdasarkan Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan kepadanya.

b. Hipotesis

- H₁ : beban kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (*work performance*).
- H₂ : beban kerja berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap variabel *burnout*.
- H₃ : lingkungan kerja berpengaruh *positive* dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (*work performance*).
- H₄ : lingkungan kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel *burnout*.
- H₅ : *burnout* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (*work performance*).

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh Pegawai di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang yang berjumlah 60

pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh atau sensus. *Sampling* jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila

semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2012). Dalam hal ini, peneliti menggunakan metode sensus di karenakan jumlah populasi yang hanya 60 orang responden sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner atau angket ini adalah skala interval atau *interval scale* :

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji validitas dari budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di atas terlihat bahwa pada korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk (pertanyaan) menunjukkan hasil yang signifikan dan r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

Berdasarkan pada tabel 5.2 terlihat hasil uji reliabilitas menunjukkan koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja pegawai sebesar 0,818. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,70

Berdasarkan data yang diinput dari hasil kuesioner, maka diperoleh data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Berikut akan disajikan analisis indeks jawaban responden untuk meninjau jawaban dari responden terhadap masing-masing pertanyaan yang menjadi instrumen penelitian ini. Dalam hal ini dikemukakan mengenai

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Netral

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*)

(0,818 $>$ 0,70). Koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel *burnout* sebesar 0,753. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 (0,753 $>$ 0,70). Koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel beban kerja sebesar 0,749. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 (0,749 $>$ 0,70). Koefisien *Cronbach's Alpha* pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut reliabel, dilihat dari koefisien *Cronbach's Alpha* yang nilainya lebih dari 0,70 (0,895 $>$ 0,70).

b. Deskripsi Hasil Penelitian

deskripsi jawaban responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan dapat diketahui intensitas kondisi masing-masing variabel. Berdasarkan kriteria – kriteria di atas, ditentukan indeks persepsi responden terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Selanjutnya interpretasi responden dijabarkan sebagai berikut :

Table 1 :Tanggapan Responden dari Variabel Kinerja Pegawai

No	Item soal	Skor					Jml	Skor	KRITERIA
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya selalu bekerja sesuai dengan kualitas kerja yang telah ditetapkan organisasi.	2	3	20	33	2	60	210	TINGGI
2	Saya selalu bekerja sesuai dengan kuantitas kerja yang telah ditetapkan organisasi.	5	8	19	27	1	60	191	SEDANG
3	Saya dapat melakukan proses kerja dengan baik dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.	3	6	26	23	2	60	195	SEDANG
4	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki kesalahan yang Saya lakukan.	4	5	22	24	5	60	201	SEDANG
5	Saya selalu melakukan tugas kerja dengan keuletan dan ketekunan.	3	6	23	18	10	60	206	TINGGI
6	Saya selalu melakukan tugas kerja dengan sikap dan tindakan yang sesuai dengan peraturan perusahaan.	4	7	22	22	5	60	197	SEDANG
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	2	8	13	27	19	60	215	TINGGI
Rata-rata							60	202	SEDANG

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2019

Dari tabel 1 di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden tentang variabel kinerja pegawai yang terdiri atas tujuh pertanyaan memiliki kriteria dengan penilaian “SEDANG”. Rata-rata skor jawaban untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 202 yang berada dalam kategori “Sedang”. Hal ini menunjukkan tingkat kinerja pegawai yang

dimiliki karyawan KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu adanya peningkatan kembali, jadi indikator kinerja pegawai yaitu kuantitas, kualitas, keandalan, inisiatif, kerajinan, sikap dan kedisiplinan belum maksimal hal tersebut dapat dipengaruhi dari lingkungan kerja, beban kerja dan burnout.

Table 2 :Tanggapan Responden dari Variabel *Burnout*

No	Item soal	Skor					Jml	Skor	KRITERIA
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa selalu semangat dan tidak merasa lelah saat melakukan pekerjaan	4	36	20	0	0	60	136	RENDAH
2	Nafsu makan saya tidak terganggu walaupun pekerjaan di kantor sangat padat	7	32	21	0	0	60	134	RENDAH

3	Saya selalu yakin terhadap kemampuan saya untuk melakukan pekerjaan yang saya kerjakan	6	31	23	0	0	60	137	RENDAH
4	Saya selalu bersemangat saat saya mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan	7	34	19	0	0	60	132	RENDAH
5	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan	3	36	21	0	0	60	138	RENDAH
6	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya secara tepat waktu dan tidak menunda-nundanya	6	31	23	0	0	60	137	RENDAH
Rata-rata							60	136	RENDAH

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2018

Dari tabel 2 di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden tentang variabel *burnout* yang terdiri atas enam pertanyaan. Rata-rata skor jawaban untuk variabel *burnout* diperoleh sebesar 136 yang berada dalam kategori “**Rendah**”. Hal ini menunjukkan *burnout* yang dimiliki karyawan KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu diperhatikan lebih, jadi indikator *burnout* yaitu gejala fisik seperti selalu semangat dan tidak merasa lelah saat melakukan pekerjaan dan nafsu makan saya tidak terganggu

walaupun pekerjaan di kantor sangat padat perlu adanya perhatian lagi. Selain itu, gejala emosional seperti yakin terhadap kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang dikerjakan dan semangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan perlu adanya perhatian lagi. Selain itu perilaku seperti tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu dan tidak menunda-nundanya perlu di perbaiki lagi.

Table 3 : Tanggapan Responden dari Variabel Beban Kerja

No	Item soal	Skor					Jml	Skor	KRITERIA
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasakan bahwa waktu yang diberikan kepada Saya untuk menyelesaikan pekerjaan cukup	4	27	29	0	0	60	145	RENDAH
2	Jumlah Pekerjaan yang diberikan kepada Saya sudah sesuai dengan <i>job desk</i> .	5	27	28	0	0	60	143	RENDAH
3	Tugas yang di berikan kepada Saya sesuai dengan pendidikan Saya	4	26	30	0	0	60	146	RENDAH
Rata-rata							60	145	RENDAH

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2019

Dari tabel 3 di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden tentang variabel beban kerja yang terdiri atas tiga pertanyaan. Rata-rata skor jawaban untuk variabel beban kerja diperoleh sebesar 146 yang berada dalam

kategori “**Rendah**”. Hal ini menunjukkan beban kerja yang dimiliki karyawan KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu diperhatikan lebih, jadi indikator beban kerja

yaitu waktu kerja, jumlah tugas, tugas yang diberikan perlu di perbaiki lagi

.Table 4 :Tanggapan Responden dari Variabel Lingkungan Kerja

No	Item soal	Skor					Jml	Skor	KRITERIA
		STS	TS	N	S	SS			
1	Di dalam ruangan kerja, pewarnaanruangan sudah tertata dengan baiksehingga dapat menunjang anda dalambekerja.	2	4	16	28	10	60	220	TINGGI
2	Penerangan di ruang kerja cukup baikdan tidak menyilaukan sehinggamendukung aktivitas pekerjaan anda.	5	4	24	21	6	60	199	SEDANG
3	Sirkulasi udara diruang kerja anda sudah cukup baik.	4	6	20	24	6	60	202	SEDANG
4	Tempat kerja anda tidak terganggu suarabising sehingga anda dapatbekerja dengan nyaman.	2	10	22	20	6	60	198	SEDANG
5	Adanya pembatasan terhadap ruanggerak demi kenyamanan dalambekerja sehingga anda dapat bekerjadengan baik	5	9	17	24	5	60	195	SEDANG
6	Ruang kerja Saya aman dan nyaman sehingga Saya merasa tenang dalam bekerja.	3	8	22	17	10	60	203	SEDANG
7	Kebersihan ruang kerja Saya terjaga dengan baik sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.	5	4	21	26	4	60	200	SEDANG
8	Pembagian tugas dalam perusahaan telah memiliki struktur kerja yang jelas	3	6	20	23	8	60	207	TINGGI
9	Kewajiban kerja yang diberikan pada setiap bagian dalam perusahaann sesuai	0	4	27	21	8	60	213	TINGGI
10	Pemimpin memperhatikan kondisi yang terjadi pada karyawan	2	6	18	26	8	60	212	TINGGI
11	Saya selalu menjalin kerjasama dengan rekan kerja sehingg membuat Saya lebih semangat dalam bekerja.	0	2	22	31	5	60	219	TINGGI

12	Saya dapat berkomunikasi dengan nyaman dengan rekan kerja.	1	1	24	28	6	60	217	TINGGI
Rata-rata							60	207	TINGGI

Sumber : Data *primer* yang diolah, 2019

Dari tabel 4 di atas, dapat diketahui tanggapan dari responden tentang variabel lingkungan kerja yang terdiri atas dua belas pertanyaan. Rata-rata skor jawaban untuk variabel beban kerja diperoleh sebesar 207 yang berada dalam kategori “**Tinggi**”. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang dimiliki karyawan KCP Bank Jateng di Kabupaten

Pemalang baik tapi perlu ditingkatkan agar lebih baik, jadi indikator lingkungan kerja secara fisik diantaranya pewarnaan, penyinaran, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan sudah cukup baik. Sedangkan indikator lingkungan kerja secara non fisik diantaranya, struktur kerja, kewajiban kerja, perhatian serta dukungan pemimpin, kerja sama antar golongan, kelancaran komunikasi sudah cukup baik

c. Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Teknik regresi linear berganda dengan dua model digunakan penelitian ini untuk menganalisis data yang dibantu dengan program SPSS.

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model 1)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	30,709	5,728		5,361	,0000
Beban Kerja	-0,328	0,400	-0,108	-0,820	0,416
Lingkungan Kerja	0,132	0,078	0,221	1,687	0,097
<i>Burnout</i>	-0,753	0,296	-0,400	-2,542	0,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data *primer* diolah, 2019

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda (Model 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14,196	1,738		8,170	0,000
Beban Kerja	0,786	0,146	0,486	5,395	0,000
Lingkungan Kerja	-0,152	0,029	-0,481	-5,337	0,000

a. Dependent Variable: *burnout*

Sumber : Data *primer* diolah, 2019

Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang

telah ditetapkan sebelumnya Berdasarkan teori. Apa yang dapat dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas *imajiner* (Ghozali, 2011).

Hasil output SPSS pada tabel 5.12 memberikan *unstandardized beta* beban kerja sebesar 0,786 dan signifikansi pada 0,000 yang

berarti beban kerja mempengaruhi *burnout*. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,786 merupakan nilai jalur / path P2. Pada output

SPSS pada tabel 5.11 nilai *unstandardized beta* untuk beban kerja sebesar -0,328 dan kedisiplinan -0,753. Nilai *unstandardized beta* beban kerja -0,328 merupakan jalur P1 dan nilai *unstandardized beta* kedisiplinan -0,753 merupakan nilai jalur P3.

Model persamaan analisis jalur dalam penelitian ini dapat diformulasikan sebagai berikut:

Model I : $Burnout = 0,786 (\text{Beban Kerja}) + e_1$

Model II : $Kinerja Pegawai = -0,328 (\text{Beban Kerja}) - 0,753 (Burnout) + e_2$

Keterangan:

P₁ : koefisien jalur beban kerjake kinerja pegawai

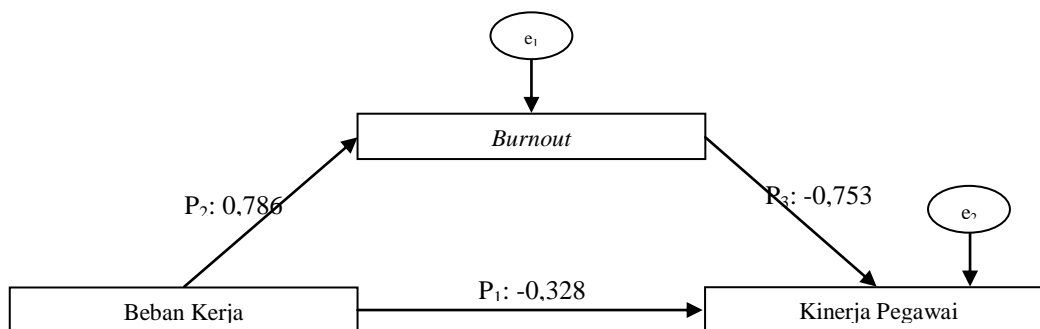
P₂ : koefisien jalur beban kerjake *burnout*

P₃ : koefisien jalur *burnout* ke kinerja pegawai

α : konstanta

e : kesalahan pengganggu (*error term*)

Gambar 1 : Model Analisis Jalur



Sumber : dikembangkan untuk studi penelitian ini, 2019

Diagram jalur memberikan penjelasan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai (P) menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa beban kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Namun demikian beban kerja juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja pegawai yaitu dari beban kerja ke *burnout* (P₂) baru kemudian ke kinerja pegawai (P₃). Total pengaruh hubungan dari beban kerja ke kinerja pegawai (korelasi antara beban kerja dan kinerja pegawai) sama dengan pengaruh beban kerja ke kinerja pegawai (koefisien *path* atau regresi p₁) ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien *path* dari beban kerja ke *burnout* yaitu p₂ dikalikan dengan koefisien *path* dari *burnout* ke kinerja pegawai yaitu p₃.

- Pengaruh langsung beban kerja ke kinerja pegawai = P₁ = -0,328

- Pengaruh tak langsung beban kerja ke *burnout* ke kinerja pegawai = 0,786 (P₂) x -0,753 (P₃) = -0,592

- Total pengaruh (korelasi beban kerja ke kinerja pegawai) = -0,328 (P₁) + (0,786 (P₂) x 0,753 (P₃)) = -0,919

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap tipe kinerja pegawai dan dapat berpengaruh tidak langsung, yaitu dari beban kerja ke *burnout* (variabel intervening) lalu ke kinerja pegawai. Besarnya pengaruh adalah -0,328 sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan koefisien tidak langsungnya yaitu -0,592. Atau total pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*, yaitu -0,919

Kemudian Uji Statistik t untuk menguji hasil pengaruh tidak langsung dari variabel intervening, apakah signifikan atau tidak dari variabel independence variable dependen. Dari hal tersebut diperlukan uji dengan metode Sobel, maka diperlukan nilai koefisien dari hasil

analisis jalur. Pengujian tersebut dilakukan sebagai berikut :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq -2,0003$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Perhitungan standar error dari koefisien *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung (Sp2p3) :

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2} \\ &= \sqrt{(-0,753)^2(0,146)^2 + (0,786)^2(0,296)^2 + (0,146)^2(0,296)^2} \\ &= \sqrt{0,046} \\ &= 0,214 \end{aligned}$$

$$P2 * P3 = 0,786 (P_2) \times -0,753 (P_3) = -0,592$$

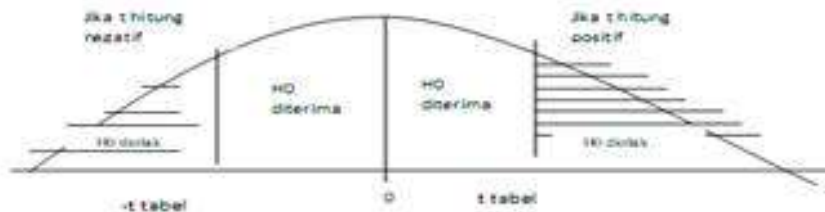
Berdasarkan hasil Sp2p3 ini maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{-0,592}{0,214} = -2,766$$

Nilai t hitung ini diatas dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar -2,0003. Cara pengujian berikutnya ialah

menggunakan kurva. Penggunaan kurva bermanfaat sekali jika nilai t hitung negatif (-). Jika nilai t hitung negatif (-) maka pengujian dilakukan disisi kiri; sedang nilai t hitung positif (+), maka pengujian dilakukan disisi kanan. Kurva pengujian akan seperti dibawah ini:

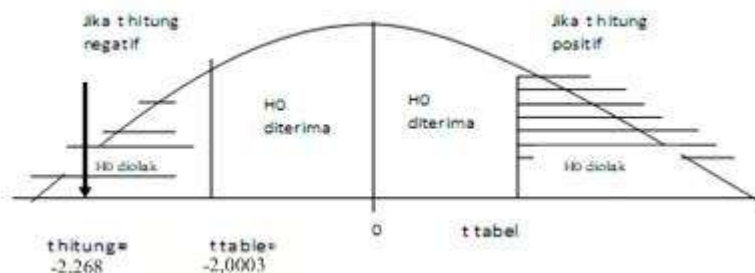
Gambar 2 : Kurva pengujian



Untuk melakukan pengujian hipotesis dilakukan disisi kiri kurva jika t hitung ditemukan negative (-). Bilangan negatif t tidak bermakna minus (hitungan) tetapi mempunyai makna bahwa pengujian hipotesis

dilakukan di sisi kiri. Caranya ialah sebagai contoh hasil t hitung sebesar -2,766 . T table ditemukan sebesar: -2,0003. Letakkan nilai-nilai tersebut di kurva seperti di bawah ini:

Gambar 3 : Kurva pengujian



Kurva di atas menunjukkan bahwa t hitung jatuh di area H_0 di tolak, dan hasil t hitung sebesar -2,268, Jika t hitung jatuh di area H_0 di tolak maka dapat disimpulkan ada mediasi antara beban kerjaterhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh variabel *intervening* yaitu *burnout*.

Hasil output SPSS pada tabel 5.12 memberikan *unstandardized beta* lingkungan kerja sebesar -0,152 dan signifikansi pada 0,000 yang berarti beban kerja mempengaruhi *burnout*. Nilai koefisien *unstandardized beta* 0,786 merupakan nilai jalur / path P2. Pada output SPSS pada tabel 5.11 nilai *unstandardized beta* untuk beban kerja sebesar -0,328 dan kedisiplinan -0,753. Nilai *unstandardized beta*

beban kerja -0,328 merupakan jalur P1 dan nilai *unstandardized beta* kedisiplinan -0,753 merupakan nilai jalur P3.

Model I : $Burnout = -0,152 (\text{Lingkungan Kerja}) + e_1$

Model II : $Kinerja Karyawan = -0,132 (\text{Lingkungan Kerja}) - 0,753 (Burnout) + e_2$

Keterangan:

P_1 : koefisien jalur lingkungan kerja ke kinerja pegawai

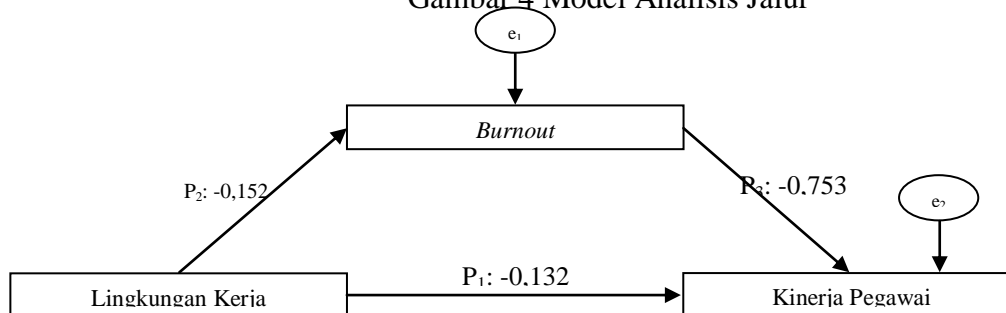
P_2 : koefisien jalur lingkungan kerja ke *burnout*

P_3 : koefisien jalur kepuasan kerja ke *burnout*

α : konstanta

e : kesalahan pengganggu (*error term*)

Gambar 4 Model Analisis Jalur



Sumber : dikembangkan untuk studi penelitian ini, 2018

Diagram jalur memberikan penjelasan secara eksplisit hubungan kausalitas antar variabel berdasarkan teori. Anak panah menunjukkan hubungan kausalitas antar variabel. Model bergerak dari kiri ke kanan dengan implikasi prioritas hubungan kausal variabel yang dekat ke sebelah kiri. Setiap nilai (P) menggambarkan jalur dan koefisien jalur. Berdasarkan gambar model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa lingkungan kerja mempunyai hubungan langsung dengan kinerja pegawai. Namun demikian lingkungan kerja juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja pegawai yaitu dari lingkungan kerja ke *burnout*(P_2) baru kemudian ke kinerja pegawai (P_3). Total pengaruh hubungan dari lingkungan kerja ke kinerja pegawai (korelasi antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai) sama dengan pengaruh lingkungan kerja ke kinerja pegawai (koefisien *path* atau regresi P_1)

ditambah pengaruh tidak langsung yaitu koefisien *path* dari lingkungan kerja ke *burnout* yaitu P_2 dikalikan dengan koefisien *path* dari *burnout* ke kinerja pegawai yaitu P_3 .

- Pengaruh langsung lingkungan kerja ke kinerja pegawai = $P_1 = -0,132$
- Pengaruh tak langsung lingkungan kerja ke *burnout* ke kinerja pegawai = $-0,152 (P_2) \times -0,753 (P_3) = 0,114$
- Total pengaruh (korelasi lingkungan kerja ke kinerja pegawai) = $-0,132 (P_1) + (-0,152 (P_2) \times -0,753 (P_3)) = -0,018$

Hasil analisis jalur di atas menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh langsung tipe kinerja pegawai dan dapat berpengaruh tidak langsung, yaitu dari lingkungan kerja ke *burnout* (variabel *intervening*) lalu ke kinerja pegawai. Besarnya pengaruh adalah -0,132 sedangkan besarnya

pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan koefisien tidak langsungnya yaitu -0,114. Atau total pengaruh lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai melalui *burnout*, yaitu -0,018

Kemudian Uji Statistik t untuk menguji hasil pengaruh tidak langsung dari variabel $Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien **ab** dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$\begin{aligned} Sp2p3 &= \sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2} \\ &= \sqrt{(-0,753)^2(0,029)^2 + (-0,152)^2(0,296)^2 + (0,029)^2(0,296)^2} \\ &= \sqrt{0,003} \\ &= 0,051 \end{aligned}$$

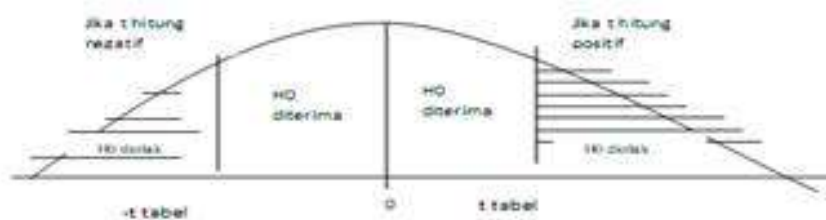
$$0,152 (P_2) \times -0,753 (P_3) = 0,114$$

Berdasarkan hasil $Sp2p3$ ini maka dapat dihitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3} = \frac{0,114}{0,051} = 2,256$$

Nilai t hitung ini diatas dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 2,0003. Cara pengujian berikutnya ialah menggunakan kurva.

Gambar 5 : Kurva pengujian



Jika nilai t hitung positif (+),maka pengujian dilakukan disisi kanan. Hasil t hitung sebesar 2,256 t table diketemukan sebesar: -

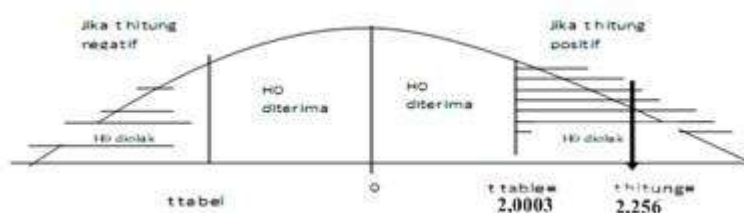
intervening, apakah signifikan atau tidak dari variabel independence variable dependen. Dari hal tersebut diperlukan uji dengan metode sobel, maka diperlukan nilai koefisien dari hasil analisis jalur. Pengujian tersebut dilakukan sebagai berikut :

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu $\geq 2,0003$. Jika nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel maka dapat disimpulkan terjadi pengaruh mediasi.

Perhitungan standar error dari koefisien *inderect effect* atau pengaruh tidak langsung ($Sp2p3$) :

Penggunaan kurva bermanfaat sekali jika nilai t hitung negatif (-). Jika nilai t hitung negatif (-) maka pengujian dilakukan disisi kiri; sedang nilai t hitung positif (+),maka pengujian dilakukan disisi kanan. Kurva pengujian akan seperti dibawah ini:

Gambar 6 : Kurva pengujian



Kurva di atas menunjukkan bahwa t hitung jatuh di area Ho di tolak, dan hasil t hitung sebesar 2,256, Jika nilai t hitung jatuh di area Ho

2,0003. Letakkan nilai-nilai tersebut di kurva seperti di bawah ini:

di tolak maka dapat disimpulkan ada mediasi antara lingkungan kerjaterhadap kinerja pegawai

yang dimediasi oleh variabel *intervening* yaitu *burnout*.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan perhitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Hal ini berarti frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing tugas dalam jangka waktu tertentu dapat menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan sehingga akan mempengaruhi kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya.

Berdasarkan hasil kuesioner rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel beban kerja diperoleh sebesar 145 yang berada dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan tingkat beban kerja yang dimiliki pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu adanya peningkatan. Hal tersebut karena waktu yang diberikan kepada pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan di anggap kurang, kemudian pekerjaan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan job desk, dan Tugas yang di berikan kepada pegawai belum sesuai dengan pendidikan pegawai. Selain itu, dari tingginya beban kerja akan mempengaruhi meningkatnya *burnout* yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel *burnout* diperoleh sebesar 136 yang berada dalam kategori rendah Hal tersebut berdampak pada rasa kurang semangat dan lelah saat melakukan pekerjaan meningkat, Nafsu makan terganggu, kurang yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, kurang bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, dari tingginya beban kerja yang mempengaruhi

burnout juga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 202 yang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut akan menurunkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keandalan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, tingkat kerajinan, sikap dan kehadiran.

Berdasarkan hasil jawaban responden, skor terendah untuk variabel beban kerja yang di ukur oleh jumlah tugas skor jawaban responden terendah adalah 143 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut akan berpengaruh pada variabel *burnout*. Indikator variabel *burnout* yang memiliki skor jawaban terendah adalah gejala emosional dengan skor sebesar 132 termasuk kategori rendah. Hal itu, juga akan berdampak pada variabel kinerja pegawai indikator yang memiliki skor jawaban terendah adalah kuantitas kerja dengan skor sebesar 191 yang termasuk kategori sedang. Hal ini berarti, bahwa indikator beban kerja yang mempengaruhi *burnout* yang berdampak pada kinerja pegawai adalah jumlah tugas.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing tugas dalam jangka waktu tertentu akan mempengaruhi depresi dalam tugas serta disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Györffy dkk. (2016), Romadhoni dkk. (2015), Fajriani dan Septiari (2015) dan Sari (2015) menganalisa pengaruh beban kerja terhadap *burnout*. Hasil dari riset menunjukkan beban kerja berpengaruh positive dan signifikan terhadap variabel *burnout*.

Berdasarkan hasil jawaban responden, skor terendah untuk variabel budaya organisasi adalah indikator nilai nilai dominan, filosofi dan peraturan-peraturan dengan skor sebesar 92 termasuk dalam kategori rendah. Hal tersebut,

mempengaruhi rendahnya variabel kepuasan kerja yang di ukur dengan indikator mencintai pekerjaannya, moral kerja dan kedisiplinan dengan skor hasil jawaban responden terendah adalah 80 yang termasuk dalam kategori rendah. Hal ini berarti, bahwa indikator budaya organisasi yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah indikator nilai nilai dominan, filosofi dan peraturan-peraturan.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pegawai(*work performance*)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan perhitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*. Hal ini berarti segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan terhadapnya sehingga dapat menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan sehingga akan mempengaruhi juga kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya.

Berdasarkan hasil kuesioner rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 195 yang berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu adanya peningkatan. Hal tersebut karena pewarnaan, penyiaran, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan struktur kerja, kewajiban kerja, perhatian serta dukungan pemimpin, kerja sama antar golongan, kelancaran komunikasi belum maksimal. Selain itu, belum maksimalnya lingkungan kerja akan mempengaruhi meningkatnya *burnout* yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel *burnout* diperoleh sebesar 136 yang berada dalam kategori rendah Hal tersebut berdampak pada rasa kurang semangat dan lelah saat

melakukan pekerjaan meningkat, nafsu makan terganggu, kurang yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, kurang bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Selain itu, dari belum baiknya lingkungan kerja yang mempengaruhi *burnout* juga akan berdampak pada menurunnya kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 202 yang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut akan menurunkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keandalan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, tingkat kerajinan, sikap dan kehadiran.

Berdasarkan hasil jawaban responden, skor terendah untuk variabel lingkungan kerja yang di ukur oleh ruang gerak skor jawaban responden terendah adalah 195 yang termasuk dalam kategori sedang. Hal tersebut akan berpengaruh pada variabel *burnout*. Indikator variabel *burnout* yang memiliki skor jawaban terendah adalah gejala emosional dengan skor sebesar 132 termasuk kategori rendah. Hal itu, juga akan berdampak pada variabel kinerja pegawai indikator yang memiliki skor jawaban terendah adalah kuantitas kerja dengan skor sebesar 191 yang termasuk kategori sedang. Hal ini berarti, bahwa indikator lingkungan kerja yang mempengaruhi *burnout* yang berdampak pada kinerja pegawai adalah ruang gerak.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Burnout

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *burnout* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah diembankan terhadapnya sehingga dapat menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Padyab (2016) Aronsson dkk. (2017) serta Romadhoni dkk. (2015) menganalisa pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*. Hasil dari riset menunjukkan lalu lingkungan kerja berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel *burnout*.

Berdasarkan hasil kuesioner rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel lingkungan kerja diperoleh sebesar 195 yang berada dalam kategori sedang. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja di KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang perlu adanya peningkatan. Hal tersebut karena pewarnaan, penyinaran, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan, kebersihan struktur kerja, kewajiban kerja, perhatian serta dukungan pemimpin, kerja sama antar golongan, kelancaran komunikasi belum maksimal. Selain itu, belum maksimalnya lingkungan kerja akan mempengaruhi meningkatnya *burnout* yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel *burnout* diperoleh sebesar 136 yang berada dalam kategori rendah Hal tersebut berdampak pada rasa kurang semangat dan lelah saat melakukan pekerjaan meningkat, Nafsu makan terganggu, kurang yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, kurang bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menunda-nunda pekerjaan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja pegawai(*work performance*)

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* secara statistik berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hal ini berarti depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan

dapat mempengaruhi kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya.

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi terdahulu yang dilakukan oleh Rehman (2017), Fajriani dan Septiari (2015), Hera dkk. (2016) dan Asi (2013) menganalisa pengaruh *burnout* terhadap kinerja pegawai(*work performance*). Hasil riset menunjukkan *burnout* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai(*work performance*)

Berdasarkan hasil kuesioner rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel *burnout* diperoleh sebesar 136 yang berada dalam kategori rendah Hal tersebut berdampak pada rasa kurang semangat dan lelah saat melakukan pekerjaan meningkat, nafsu makan terganggu, kurang yakin terhadap kemampuannya untuk melakukan pekerjaan, kurang bersemangat saat mengerjakan pekerjaan yang di perintahkan, kurang adanya tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, dan menunda-nunda pekerjaan. Hal tersebut, mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai

yang ditunjukkan dengan rata-rata nilai skor jawaban untuk variabel kinerja pegawai diperoleh sebesar 202 yang berada dalam kategori sedang. Hal tersebut akan menurunkan kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, keandalan pekerjaan, inisiatif dalam bekerja, tingkat kerajinan, sikap dan kehadiran.

Berdasarkan hasil jawaban responden, skor terendah untuk variabel *burnout* yang memiliki skor jawaban terendah adalah gejala emosional dengan skor sebesar 132 termasuk kategori rendah. Hal itu, dapat mempengaruhi variabel kinerja pegawai indikator yang memiliki skor jawaban terendah adalah kuantitas kerja dengan skor sebesar 191 yang termasuk kategori sedang. Hal ini berarti, bahwa indikator *burnout* yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah gejala emosional.

Berdasarkan hasil dan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- (1) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara

KESIMPULAN

statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.

- (2) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.
- (3) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Dari hasil perhitungan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui *burnout*.
- (4) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara statistik berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap *burnout* sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.
- (5) Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* secara statistik berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga hasil ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

Saran yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

- (1) Agar memperhatikan kembali frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing tugas

DAFTAR PUSTAKA

- Aronsson, Gunnar et al. (2017), A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms, *Public Health*, 17:264, DOI 10.1186/s12889-017-4153-7
- Asi, Sri Pahalendang (2013), Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja

dalam jangka waktu tertentu agar tidak menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan sehingga sehingga dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya

- (2) Agar memperhatikan kembali frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing tugas dalam jangka waktu tertentu yang berdampak pada sikap depresi dalam menjalankan tugas serta disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan.
- (3) Agar ada perhatian kembali tentang segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah dibebankan terhadapnya sehingga tidak menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan yang dapat mempengaruhi juga kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya.
- (4) Agar ada perhatian kembali tentang segala sesuatu yang ada di sekeliling pegawai baik bersifat fisik atau non fisik yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan semua tugas yang telah dibebankan terhadapnya sehingga dapat menimbulkan depresi dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan.
- (5) Agar memperhatikan kembali sifat depresi pegawai dalam tugas yang disebabkan oleh perasaan ketidakberdayaan sehingga kecakapan seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan atau yang menjadi kewajibannya akan lebih baik

Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya, *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 11, Nomor 3, September 2013, TERAKREDITASI SK DIRJEN DIKTI NO. 66b/DIKTI/KEP/2011, ISSN: 1693-5241

- Fajar, Siti Al dan Heru, Tri (2013), *Manajemen Sumberdaya Manusia* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Fachreza dkk. (2018), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kotabanda Aceh, *Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*, ISSN 2302-0199.
- Fajriani, Arie dan Septiari, Dovi (2015), Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, vol. 3, no. 1, 2015, 74-79, ISSN: 2337-7887
- Ferdinand, Augusty (2018), *Structural Equation Modelling Dalam Penelitian Manajemen*, Seri Pustaka Kunci No.06 Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam (2018), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 1*, edisi kelima, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Györffy, Zsuzsa et al. (2016), Workload, mental health and burnout indicators among female physicians, *Human Resources for Health*, Vol 12 Issued 12, DOI 10.1186/s12960-016-0108-9.
- Padyab, Mojgan dkk (2016), Burnout, Coping, Stress of Conscience and Psychosocial Work Environment among Patrolling Police Officers, *J Police Crim Psych*, DOI 10.1007/s11896-015-9189-y.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Revisi*, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hera dkk. (2016), Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur, *Jurnal Mirai Management*, Vol. 1 No. 1.
- Johari, Johanin dkk. (2018), Autonomy, workload, work life balance and job performance teachers, *International Journal of Educational Management*, <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2016-0226>
- Padyab, Mojgan et al. (2016), Burnout, Coping, Stress of Conscience and Psychosocial Work Environment among Patrolling Police Officers, *J Police Crim Psych*, DOI 10.1007/s11896-015-9189-y
- Paramitadewi, Kadek Ferrania (2017), Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan, *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397, ISSN : 2302-8912.
- Pawirosumarto, Suharno et al. (2017), The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia, *International Journal of Law and Management*, Vol. 59 Issue: 6, pp.1337-1358, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ranupandojo, H. dan Husnan, S (2011), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: Penerbit BPFE UGM.
- Rehman, Saif ur et al (2017), Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members, *International Journal of Educational Management*, Vol. 31 Issue: 4, pp.455-469, <https://doi.org/10.1108/IJEM-01-2016-0011>
- Rohmatulloh, Wahyu (2017), Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Volume 6, Nomor 9, September 2017, ISSN : 2461-0593
- Romadhoni, Lalu Ciptadi dkk. (2015), Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pustakawan Di Kota Mataram, *Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 3 No. 2, Juli – Desember 2015, ISSN 2354 – 9629.

- Sari, Ni Luh Putu Dian Yunita (2015), Hubungan Beban Kerja, Faktor Demografi, Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana IRD RSUP Sanglah, *COPING Ners Journal*, Vo. 3 No.2, Mei-Agustus 2015, ISSN: 2303-1298
- Sedarmayanti (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti (2011). Tata Kerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiawan, Deni (2017), Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *K I N E R J A*, Volume 14 (2) 2017, Print ISSN: 1907 3011 - Online ISSN: 2528-1127, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>.
- Suliyanto (2013), *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Sunyoto, Danang (2012), *Sumber Daya Manusia Cet. 1*, Yogyakarta: CAPS
- Sutoyo (2016), Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah, *e Jurnal Katalogis*, Volume 4 Nomor 3, Maret 2016 hlm 187-195, ISSN: 2302-2019.
- Tarwaka (2011), *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Gelora Aksara Pratama, Jakarta.