

PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA IV (PERSERO) MEDAN

¹ Nur Anisah, ²Sarah Imelda, ³T. Lyza Tahura Chairunnisa

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Harapan Medan

E-mail: ¹nuranisah9861@gmail.com, ²sarahimelda84@gmail.com, ³tengkulyza@gmail.com

Abstract

This research was done at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. The purpose of this studied was to determined the effected partially and simultaneously workload and burnout toward employee performance mediated by work stress. The population were employees who worked in the company as many as 451 employees, sampling with the Slovin formula so that the sample size is 212 respondents. The data source used was primary data and the data collection technique was survey with questionnaire. The data analysis technique used path analysis, data quality test, classical assumption test, model feasibility test. Based on the results of the research conducted, it could be stated that workload and burnout partially have significant effect toward employee work stress, workload and burnout partially have significant effect toward employee performance, and work stress has significant effect toward employee performance. Job stress did not mediate the effect of workload toward the employees performance, work stress did not mediate the effect of burnout toward employees performance.

Keywords: *Workload, Burnout, Work stress, Performance*

PENDAHULUAN

Keberadaan sumber daya manusia bagi perusahaan merupakan salah satu aset yang sangat penting dan berharga bagi perusahaan untuk mencapai tujuan utamanya. Guna memaksimalkan tujuan perusahaan dalam mengoptimalkan pencapaian laba maka karyawan perlu memberikan hasil kerjanya yang maksimal bagi kepentingan perusahaan. Keberhasilan perusahaan untuk tetap bertahan dan unggul dalam bersaing karena mendapatkan dukungan dari karyawan yang mempunyai keandalan dan keterampilan kerja yang tinggi dalam tiap pelaksanaan tugas yang diberikan oleh atasan.

Karyawan yang mampu menunjukkan kinerjanya dengan baik dan konsisten dalam jangka waktu panjang akan memberikan nilai tambah dan keuntungan tersendiri bagi perusahaan sehingga apa yang telah direncanakan dan ditargetkan yang ingin dicapai oleh manajemen diharapkan dapat terealisasi dengan baik dan lancar. Namun demikian, harapan dari manajemen terhadap karyawannya tidak selamanya berjalan lancar sehingga masih sering ditemui bahwa tidak semua karyawan yang ikut serta dalam aktivitas perusahaan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan hasil yang optimal.

Sinambela (2016:481), menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Lazimnya kinerja karyawan dapat berubah dari waktu ke waktu, baik yang sifatnya kearah peningkatan, penurunan maupun tetap sehingga kondisi merupakan salah satu hal penting yang perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan perusahaan. Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu selama bekerja di perusahaan, baik faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal dilingkungan sekitar karyawan. Namun demikian, faktor yang menjadi dominan yang mempengaruhi kinerja individu diantaranya beban kerja,

burnout dan stress kerja. Romadhoni, dkk (2015:129), mengemukakan bahwa beban kerja diartikan sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Fajriani dan Septiari (2015:75), menjelaskan bahwa *burnout* merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Menurunnya tingkat kesehatan fisik dan psikologis pegawai selama melakukan tugasnya melampaui batas kemampuan yang dimiliki menyebabkan stres meningkat. Gaol (2014:651), menjelaskan bahwa stress adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya.

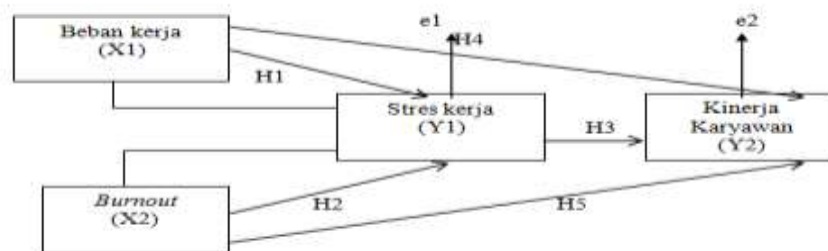
Penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV yang merupakan salah satu perusahaan BUMN yang bergerak di perkebunan kelapa sawit. Dalam melaksanakan aktivitas usahanya, perusahaan membutuhkan pegawai untuk melakukan tugas sesuai dengan jabatan yang telah ditetapkan. Tiap tugas yang diberikan sesuai dengan instruksi dari atasan dan dilakukan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Disamping itu, pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada masing-masing divisi diharapkan dapat memberikan hasil kerja yang optimal bagi kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan utamanya yaitu perolehan laba usaha.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 451 karyawan dan sampel Penelitian ini menggunakan 5% sampel dari jumlah populasi yaitu 212 sampel. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014:116) dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sumber data yang digunakan pada penelitian adalah data primer, yaitu data yang diperoleh peneliti langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara. Data primer pada penelitian ini dengan cara memberikan kuesioner pada responden sebagai objek penelitian. teknik pengumpulan data adalah survei dengan kuesioner.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan mengenai hubungan antara variabel independent, dependen dan intervening di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Sub Struktur I

Berdasarkan hasil pengolahan tabulasi jawaban responden, berikut ini dapat disajikan hasil pengujian normalitas dengan metode *Kolmogorov Smirnov Test- I* seperti pada tabel 1, di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur I

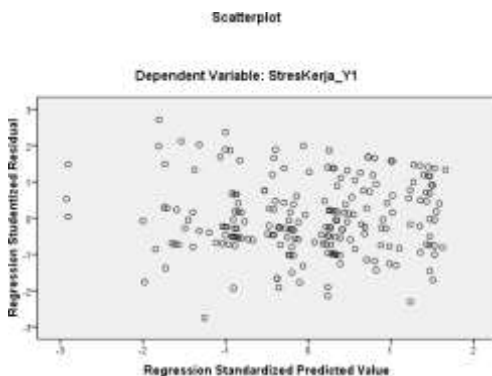
		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.22515051
	n	
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.075
	Negative	-.054
Kolmogorov-Smirnov Z		1.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.182

Hasil pengujian normalitas sub struktur I mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,182 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,182 > 0,05$ dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria asumsi normalitas, artinya data tabulasi jawaban responden tersebar secara merata.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas Sub Struktur 1

Variabel	Coefficients	
	Tolerance	VIF
Beban kerja_X1	.971	1.030
Burnout_X2	.971	1.030

diketahui bahwa variabel beban kerja dan *burnout* karyawan mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas Sub Struktur 1

Gambar 2, di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi *Scatterplot* tersebar secara tidak merata di sepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Analisis Sub Struktur II

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Sub Struktur II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		212
Normal Parameters ^a Mean		.0000000
	Std. Deviation	6.49040935
Most Extreme Differences	Absolute	.055
	Positive	.037
	Negative	-.055
Kolmogorov-Smirnov Z		.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		.548

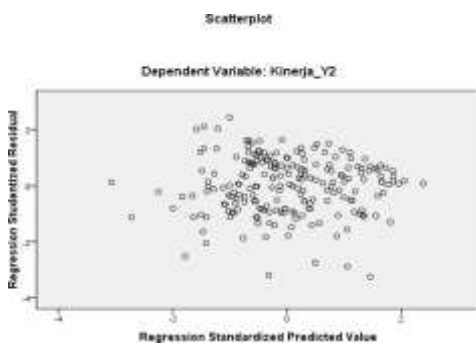
Hasil pengujian normalitas mempunyai nilai signifikansi (*Asymp. Sig.2-tailed*) sebesar 0,548, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,548 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *residual* berdistribusi secara normal dan memenuhi kriteria asumsi normalitas, artinya data tabulasi jawaban responden tersebar secara merata.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedasitas Sub Struktur II

Variabel	Coefficients	
	Tolerance	VIF
Beban kerja_X1	.848	1.179
Burnout_X2	.970	1.013
Stres kerja_Y1	.866	1.155

diketahui bahwa variabel beban kerja, *burnout* dan stres kerja mempunyai nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai *VIF* < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen menunjukkan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedasitas Sub Struktur II



Gambar 3, menunjukkan bahwa titik-titik yang terdapat pada model regresi *Scatterplot* tersebar secara tidak merata di sepanjang sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Hipotesis I

Tabel 5, Hasil Uji Parsial Hipotesis 1

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		6.121	.000
Beban kerja_X1	.359	5.499	.000
Burnout_X2	.035	.530	.597

^aDependent Variable : Stres kerja_Y1 Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 5, menunjukkan hasil pengujian parsial, sebagai berikut: Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap stress kerja karyawan (nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_1 diterima) Variabel *burnout* (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja karyawan (nilai signifikan $0,597 > 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_2 ditolak).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial Hipotesis II

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		4.211	.000
Beban kerja_X1	.341	5.309	.000
Burnout_X2	.170	2.647	.009

^aDependent Variable : Kinerja karyawan_Y2 Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 6, menunjukkan hasil pengujian parsial, sebagai berikut: Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_4 diterima). Variabel *burnout* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (nilai signifikan $0,009 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_5 diterima)

Tabel 7. Hasil Uji Parsial III

Coefficients^a

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
1 (Constant)		6.551	.000
Stres kerja_Y1	.614	11.282	.000

^aDependent Variable : Kinerja karyawan_Y2 Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 7, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan karena mempunyai nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis penelitian H_3 diterima.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

Model		Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4,509.328	3	1,503.109	51.003	.000*
	Residual	6,129.970	208	29.471		
	Total	10,639.297	211			

Predictors: (Constant), Beban kerja_X1, Burnout_X2, Stres kerja_Y1

Dependent Variable: Kinerja_Y2

Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 8, menunjukkan hasil pengujian simultan diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 51,003$ pada signifikan 0,000. Sementara itu, jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 212$ dimana $df(1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df(2) = n - k = 212 - 4 = 208$ diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,50$ pada signifikan 0,05.

Tabel 9. Hasil Uji Determinasi Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square	F Change
1	.651 ^a	.424	.416	5.42872 ^a	.424	51.003

Predictors: (Constant), Beban kerja_X1, Burnout_X2, Stres kerja_Y1

Dependent Variable: Kinerja_Y2

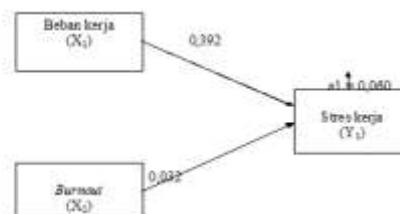
Sumber: data diolah SPSS, 2020

Tabel 9, di peroleh nilai koefisien R sebesar 0,651, ini menunjukkan bahwa beban kerja, burnout dan stres kerja mempunyai korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan di PTPN IV Medan. Nilai koefisien. *R square* sebesar 0,424 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beban kerja, burnout dan stres kerja sebesar 42,4% dan sisanya sebesar 57,6% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan Model Analisis Jalur

Persamaan Model I

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian untuk koefisien jalur I seperti disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 4. Hasil Output Koefisien Jalur I

Pada gambar di atas berikut ini dapat disajikan pengaruh langsung sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,392X_1 + 0,032 X_2 + 0,060$$

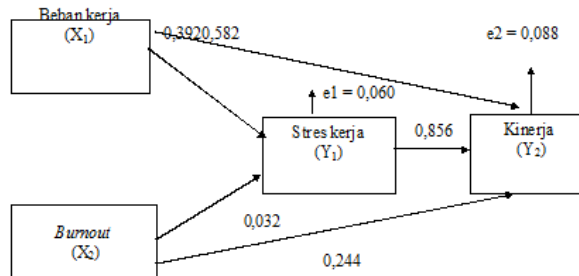
Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa model regresi I yakni sebagai berikut:

- Variabel beban kerja (X_1) dengan koefisien regresi 0,392, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (Y_1) dikarenakan dengan beban kerja yang diberikan secara berlebihan akan menyebabkan timbulnya stres kerja dalam diri karyawan.
- Variabel *burnout* (X_2) mempunyai koefisien regresi sebesar 0,032 dan bernilai positif, artinya bahwa bila kelelahan fisik yang berlebihan dialami oleh karyawan akan membuat karyawan sulit untuk bekerja dengan konsentrasi penuh akibatnya cepat atau lambat akan

timbul stres dalam diri karyawan karena hasil kerja menjadi tidak maksimal.

Persamaan Model II

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian untuk koefisien jalur II seperti disajikan pada gambar di bawah ini:



Gambar 5. Hasil Output Koefisien Jalur II

- a. Analisis Pengaruh Beban Kerja (X₁) melalui Stres kerja (Y₁) terhadap Kinerja Karyawan k (Y₂) Dari tabel di atas diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel beban kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,582. Sedangkan pengaruh tidak langsung beban kerja (X₁) melalui stres kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) adalah perkalian antara nilai beta X₁ terhadap Y₁ dengan nilai Y₁ terhadap Y₂ yaitu = 0,392 x 0,856 = 0,336.

- b. Maka pengaruh total yang diberikan oleh variabel X₁ terhadap Y sebagai berikut:

Pengaruh langsung	=0,582
Pengaruh tidak langsung	= 0,336
-----+	
Total pengaruh	= 0,918

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,582 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,336, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung stres kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. yang artinya bahwa variabel stres kerja (Y₁) tidak memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) sehingga hipotesis penelitian H₆ ditolak.

- c. Analisis Pengaruh *Burnout*(X₂) melalui Stres kerja (Y₁) terhadap Kinerja karyawan (Y₂) Dari tabel di atas diketahui pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel *burnout*(X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂) sebesar 0,244. Sedangkan pengaruh tidak langsung *burnout*(X₂) melalui stres kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂) adalah perkalian antara nilai beta X₂ terhadap Y₁ dengan nilai Y₁ terhadap Y₂ yaitu = 0,032 x 0,856 = 0,027. Maka pengaruh total yang diberikan oleh variabel X₂ terhadap Y₂ sebagai berikut:

Pengaruh langsung	=0,244
Pengaruh tidak langsung	= 0,027
-----+	
Total pengaruh	= 0,271

Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,244 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,027, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung *burnout* (X₂) melalui stres kerja (Y₁) mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y₂). yang artinya bahwa variabel stres kerja (Y₁) tidak memediasi secara signifikan pengaruh *burnout*(X₂) terhadap kinerja karyawan (Y₂), sehingga hipotesis penelitian H₇ ditolak.

KESIMPULAN

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di PTPN IV Medan.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan di PTPN IV Medan.
3. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.
4. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.
5. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.
6. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.
7. Stres kerja tidak memediasi pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.

REFERENCES

- [1] Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Grasindo.
- [2] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Edisi 9. Cetakan IX. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [3] Fajriani, Ari & Septiari, Dovi. 2015. Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. vol. 3, no. 1.
- [4] Romadhoni, & Suryatni, M. 2015. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khazanah Al- Hikmah*. 3(2) , 125-145
- [5] Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Sugiyono. 2014. *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta