

ELEMEN-ELEMEN *JOB BURNOUT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE*

Sarah Imelda¹, Mhd. Fikri Ramadhan^{2*}

¹Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan

²Fakultas Ekonomi Bisnis, Program Studi Manajemen Universitas Harapan Medan
Fickryramadhan2796@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of work exhaustion, depersonalization, and decreased employee work performance partially and simultaneously toward employee performance. This type of research used an associative, the population was employees who worked in the company as many as 157 people, and sampling randomly so the number of research samples used was 100 respondents. Data sources are primary data and data collection techniques namely questionnaires. Data analysis techniques were multiple linear regression, classical assumption test, and hypothesis testing.

Based on the results of the research conducted, it could be concluded that simultaneously work exhaustion, depersonalization and work performance have significantly affected employee performance in PT. Bank Sumut Cabang Medan. While work exhaustion and depersonalization partially have significantly affected employee performance, employee performance has no significant effect on employee performance in PT. Bank Sumut Cabang Medan. Job exhaustion, depersonalization, and work performance have a very strong relationship with performance. An adjusted R² value of 0.786 means the performance of employees in PT. Bank Sumut Cabang Medan able to be explained by work exhaustion, depersonalization, and work performance amount of 78.60%, and the other 21.4% could be explained by other variables not examined

Keywords: *Job Burnout, Work Exhaustion Fatigue, Depersonalization, Work Performance, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu tuntutan dari pimpinan pada karyawan sehingga dengan mengoptimalkan kinerja karyawan maka perusahaan akan lebih unggul dalam bersaing dan dapat bertahan dengan para kompetitornya. Namun demikian, ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kelelahan kerja, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja. Dengan beban kerja yang berlebihan diberikan oleh atasan pada bawahan akan menimbulkan kelelahan kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga bila kondisi ini terjadi terus menerus maka dikhawatirkan dapat membuat stamina kerja karyawan menurun dan akibatnya kinerja karyawan akan dipastikan ikut menurun.

Adapun alasan penulis melakukan penelitian di PT. Bank Sumut Medan yang merupakan lembaga keuangan di bidang perbankan dikarenakan dari beberapa informasi yang diperoleh dari pegawai personalia dan pengamatan dilakukan dapat disampaikan bahwa ada sejumlah karyawan yang kinerjanya mengalami penurunan kinerja selama bekerja dan penurunan ini disebabkan oleh kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan terutama pada bagian *funding* dalam mencapai target penghimpunan dana dalam bentuk produk perbankan, bagian penyaluran kredit untuk mencapai target yang cukup tinggi dan bagian *back office*. Akibat kinerja karyawan menurun maka ada sebagian karyawan yang tidak dapat masuk kerja dan juga datang terlambat karena menurunnya daya tahan tubuh selama bekerja. Berikut ini disajikan data mengenai kehadiran karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan tahun 2016 sebagai berikut:

PT. Bank Sumut Cabang Medan
Data Kehadiran karyawan

No	Bulan	Data Karyawan		
		Sakit	Telat	
			< 10 menit	> 10-15 menit
1	Januari	2	1	3
2	Februari	1	3	4
3	Maret	2	4	2
4	April	-	4	3
5	Mei	3	2	2
6	Juni	2	2	2
7	Juli	2	3	2
8	Agustus	3	2	1
9	September	2	4	2
10	Oktober	3	3	2
11	November	1	2	2
12	Desember	3	4	3

Sumber: PT. Bank Sumut Cabang Medan

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan berkaitan dengan penurunan kinerja karyawan selama bekerja karena tingkat kehadiran selama bekerja yang menurun dikarenakan kelelahan kerja yang dialami membuat sebagian karyawan daya tahannya merosot. Dengan demikian, dari fenomena di atas membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam dengan judul: *Elemen-elemen Job Burnout dan Dampaknya terhadap Employee Performance pada PT. Bank Sumut Cabang Medan*”.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya (Adnyaswari dan Adnyani, 2017:2484). *Burnout* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan yang sehari-hari. Istilah *burnout* juga diartikan sebagai suatu keadaan kelelahan (*exhaustion*) fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya (Butar-butur, 2015:19).

Berikut ini dapat disajikan pengertian *job burnout* menurut beberapa ahli Nurmanto dalam Hidayat (2016:39), berpendapat bahwa kelelahan kerja akan menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja. Meningkatnya kesalahan kerja akan memberikan peluang terjadinya kecelakaan kerja dalam industri. Tarwaka, dkk berpendapat bahwa kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan agar terhindar dari kerusakan lebih lanjut, sehingga dengan demikian terjadilah pemulihan setelah istirahat. Budiono dalam Hidayat (2016:39), berpendapat bahwa Kelelahan (*fatigue*) merupakan suatu perasaan yang subyektif. Kelelahan kerja adalah suatu kondisi yang disertai penurunan efisiensi dan kebutuhan dalam bekerja.

Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Menurut Kepmenpan no. 75/2004 dalam Hera, dkk (2016:123), menyatakan bahwa beban kerja adalah sejumlah target pekerjaan atau target hasil yang harus dicapai satu satuan waktu tertentu. Hal serupa juga disampaikan dalam Permendagri No.12/2008 dalam Hera, dkk (2016:123), mengemukakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Cherniss dalam Hera, dkk (2016:123) menyatakan *burnout* adalah keadaan stres 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 merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku. Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) dalam Jamaluddin (2015:144), berpendapat bahwa kelelahan yaitu perih (keadaan) lelah, kepenatan, kepayahan. Lelah pada setiap orang akan memiliki arti tersendiri dan tentu saja subyektif sifatnya. Lelah pada umumnya diartikan dengan menurunnya efisiensi dan berkurangnya ketahanan dalam bekerja.

Depersonalisasi

Depersonalization merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain (Cordes & Dougherty dalam Butar-butar, 2015:33).

Menurut Maslach *et al.* dalam Risnawati (2016:82), bahwa depersonalisasi adalah suatu usaha dari pekerjaan dan klien dengan aktif mengabaikan kualitas klien yang unik dan menarik. Depersonalisasi dapat menyebabkan dehumanisasi, memperlakukan orang sebagai obyek.

Prestasi kerja

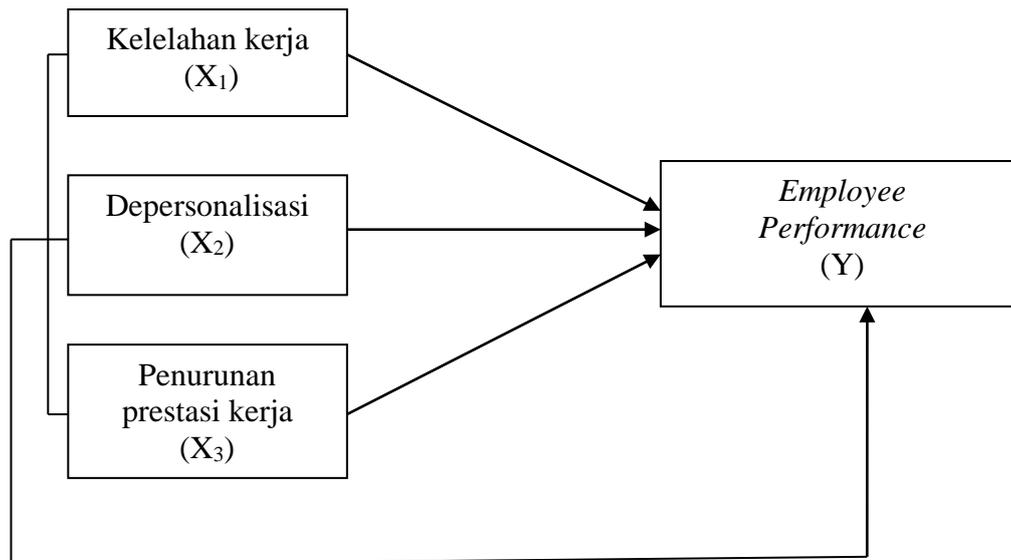
Menurut Sutrisno (2010:150), bahwa prestasi kerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Sunyoto (2012:198), bahwa penilaian prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Hartatik (2014:118), bahwa penilaian prestasi kerja adalah suatu penilaian periodik atas nilai seorang karyawan bagi organisasinya. Penilaian ini dilakukan oleh atasannya atau seseorang yang mempunyai posisi untuk mengamati atau menilai prestasi karyawan.

Kinerja Karyawan (*Employee Performance*)

Menurut Widodo (2015:269), bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2011:170), bahwa kinerja adalah hasil kerja yang 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 maupun etika. Sementara itu, menurut Fahmi (2014:127), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan penjelasan dari uraian teoritis dan penjelasan di atas, berikut ini disajikan kerangka konseptual dari penelitian yang dilakukan, yaitu:



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan penjelasan mengenai hubungan antara variabel independen (kelelahan kerja, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja) dengan variabel dependen (kinerja karyawan), maka hipotesis penelitian dapat disampaikan sebagai berikut:

- H₁: Kelelahan kerja berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.
- H₂: Depersonalisasi berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.
- H₃: Penurunan prestasi kerja berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.
- H₄: Kelelahan kerja, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja bersama-sama berpengaruh terhadap *employee performance* pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian menggunakan penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Siregar, 2014:15). Pada penelitian ini, penulis ingin mengetahui hubungan antara variabel independen terdiri dari kelelahan kerja, depersonalisasi dan penurunan prestasi kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.

Menurut Sudaryono (2017:166), bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh penulis untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitian adalah karyawan yang bekerja di PT. Bank Sumut cabang Medan pada tahun 2017 sebanyak 157 orang. Priyastama (2017:12), bahwa sampel yaitu sekumpulan data yang diambil dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan sebab dalam praktek dilapangan terdapat banyak kendala yang tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh populasi. Metode pengambilan sampel yaitu *sampling random sampling*, yaitu bahwa pengambilan sampel dilakukan dengan secara acak dan tiap populasi penelitian mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sebagai sampel sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan pertimbangan sampel digunakan adalah karyawan yang bersedia memberikan jawaban dari kuesioner yang disajikan dan cukup mewakili populasi penelitian.

Sumber data penelitian menggunakan data primer, merupakan data penelitian yang diperoleh langsung dari objek yang diteliti tanpa menggunakan perantara penelitian (Soewadji, 2012:147). Data primer disajikan dalam bentuk kuesioner diberikan kepada

responden yaitu karyawan yang bekerja di perusahaan menyangkut permasalahan kelelahan kerja, depersonalisasi, penurunan prestasi kerja dan kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu pengumpulan data penelitian dengan memberikan kuesioner secara langsung pada responden yaitu karyawan bekerja di PT. Bank Sumut Cabang Medan agar dapat memberikan jawaban yang diharapkan terhadap permasalahan yang sedang diteliti.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Berganda

Berikut ini dapat disajikan hasil regresi linear berganda dari pengolahan tabulasi jawaban responden dapat disajikan persamaan regresi linear berganda, yaitu:

$$Y = 2,736 + 0,612 X_1 + 0,329 X_2 + 0,151X_3$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hubungan antara variabel independen dengan dependen sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) = 2,736 diduga dapat meningkatkan *employee performance* (kinerja karyawan) sebesar 2,736 dengan asumsi variabel kelelahan kerja, depersonalisasi dan prestasi kerja karyawan mempunyai nilai koefisien tetap (nol).
2. Kelelahan kerja mempunyai nilai koefisien regresi = 0,612 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada kelelahan kerja maka diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,612 dengan asumsi variabel depersonalisasi dan prestasi kerja mempunyai nilai tetap (nol).
3. Depersonalisasi mempunyai nilai koefisien regresi = 0,329 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada depersonalisasi maka diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,329 dengan asumsi variabel kelelahan kerja dan prestasi kerja mempunyai nilai tetap (nol).
4. Prestasi kerja mempunyai nilai koefisien regresi = 0,151 dan bernilai positif, artinya bila terjadi kenaikan satu poin pada prestasi kerja maka diduga dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,151 dengan asumsi variabel depersonalisasi dan prestasi kerja mempunyai nilai tetap (nol).

Uji Hipotesis

Uji Simultan

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian simultan dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan program aplikasi SPSS yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	383.175	3	127.725	122.048	.000 ^a
Residual	100.465	96	1.047		
Total	483.640	99			

a. Predictors: (Constant), Prestasi kerja, Kelelahan kerja, Depersonalisasi

b. Dependent Variable : Kinerja

Tabel di atas diperoleh nilai koefisien $F_{hitung} = 122,048$ pada signifikan 0,000. Jumlah sampel penelitian digunakan sebanyak $n = 100$ dimana $df (1) = k - 1 = 4 - 1 = 3$ dan $df (2) = n - k = 100 - 4 = 96$ maka diperoleh nilai koefisien $F_{tabel} = 2,70$ pada signifikan 0,05. Berdasarkan hasil *output* di atas disimpulkan bahwa kelelahan kerja, depersonalisasi dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $122,048 > 2,70$ pada signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_4 diterima. Dengan demikian, model regresi yang disajikan dapat digunakan.

Uji Parsial

Berikut ini dapat disajikan hasil pengujian parsial dari pengolahan tabulasi jawaban responden dengan aplikasi SPSS yang dapat disajikan pada tabel berikut ini:

Model	<i>Coefficients</i> ^a		
	<i>Standardized</i>		
	<i>Coefficients</i>	t	Sig.
Beta			
1 <i>Constant</i>		2.663	.009
Kelelahan kerja	.525	5.798	.000
Depersonalisasi	.289	2.998	.003
Prestasi kerja	.133	1.847	.068

a. *Dependent Variable* : Kinerja

Sumber: data diolah

Pada penelitian ini jumlah sampel digunakan sebanyak $n = 100$ diperoleh nilai $df = n - k = 100 - 3 = 97$ maka diperoleh nilai koefisien $t_{tabel} = 1,660$ pada signifikan 0,05. Dari tabel di atas berikut ini dapat dijabarkan mengenai hasil pengujian parsial sebagai berikut:

1. Kelelahan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $5,798 > 1,660$ pada signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_1 diterima, artinya bahwa karyawan yang mengalami kelelahan kerja yang melewati batas kemampuan yang dimiliki maka hal ini dapat berdampak buruk pada penurunan kinerja karyawan tersebut.
2. Depersonalisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $2,998 > 1,660$ pada signifikan $0,003 < 0,05$ sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_2 diterima, artinya bahwa karyawan yang mengalami depersonalisasi dalam dirinya selama bekerja maka kondisi ini dapat menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan secara perlahan-lahan.
3. Prestasi kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien $t_{hitung} > t_{tabel}$, $1,847 > 1,660$ pada signifikan $0,068 > 0,05$ sehingga dapat disampaikan bahwa hipotesis penelitian H_3 diterima, artinya bahwa tiap karyawan mempunyai prestasi kerja yang berbeda dan tidak semua karyawan akan mampu mempertahankan prestasi kerjanya dengan baik dalam waktu cukup lama sehingga penurunan prestasi tidak dapat dijadikan sebagai tolak ukur atas penurunan kinerja dan begitu juga sebaliknya.

Pembahasan

Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien $> t_{tabel}$, $5,798 > 1,660$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui terjadinya penurunan kinerja karyawan ketika dalam melakukan tugasnya. Untuk itu, karyawan yang mengalami kelelahan kerja yang berlebihan maka cepat atau lambat kondisi fisik dan daya tahan tubuh karyawan akan cepat menurun sehingga pada akhirnya berdampak buruk pada penurunan kinerja juga ikut menurun. Oleh sebab itu, kelelahan kerja ini sebaiknya perlu diperhatikan dan

dihindari agar tidak berdampak pada divisi lainnya atau karyawan lainnya sehingga kinerja yang diharapkan oleh pimpinan dapat dimaksimalkan sedemikian rupa.

Berdasarkan bukti empiris dari penelitian Hidayat (2016:36), dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja yang terjadi pada diri karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 2 Sukodono di kabupaten Lumajang. Hal serupa juga disampaikan oleh penelitian Risnawati (2016:79), menyimpulkan bahwa kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Mandiri cabang Imam Bonjol Medan. Dari penjelasan di atas, maka dapat disampaikan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mempunyai relevansi dengan penelitian terdahulu sehingga dapat disampaikan bahwa semakin tinggi kelelahan kerja yang terjadi dan dialami karyawan maka semakin besar terjadinya penurunan kinerja karyawan ketika sedang bekerja. Oleh sebab itu, faktor kelelahan kerja merupakan tolak ukur utama dalam menentukan apakah kinerja karyawan menurun ataupun tidak.

Pengaruh Depersonalisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial depersonalisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien $> t_{tabel}$, $2,998 > 1,660$ pada signifikan $0,003 < 0,05$. Dengan demikian, dari uraian di atas maka dapat disampaikan bahwa faktor depersonalisasi yang dialami oleh karyawan dapat menjadi tolak ukur untuk menentukan terjadinya penurunan kinerja karyawan. Untuk itu, karyawan yang mengalami depersonalisasi dalam dirinya atas pandangan yang sinis dari suatu pekerjaan yang dilakukan maka hal ini menyebabkan tidak adanya niat dan keseriusan dalam diri karyawan untuk bekerja dengan optimal akibatnya cepat atau lambat kinerja karyawan akan menurun dan semakin berkurang.

Berdasarkan bukti empiris dari penelitian Gorji (2011:243), menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami depersonalisasi dalam dirinya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hasil penelitian yang dilakukan mempunyai relevansi dengan penelitian terdahulu sehingga ini dapat disampaikan bahwa semakin sinis pandangan dalam diri karyawan atas suatu kondisi atau pekerjaannya maka semakin kecil karyawan dapat memberikan kinerjanya dengan maksimal. Untuk itu, pola pikir dan sudut pandang seorang karyawan akan menentukan sampai sejauh mana kepedulian dan keseriusan dalam bekerja sehingga bila karyawan mempunyai pola pikir yang jelas, positif dan terarah maka hasil kerja dapat dimaksimalkan sedemikian rupa dan begitu juga sebaliknya.

Pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa secara parsial prestasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien $> t_{tabel}$, $1,847 > 1,660$ pada signifikan $0,068 > 0,05$. Dari uraian di atas dapat disampaikan bahwa keberadaan prestasi kerja karyawan bukanlah menjadi tolak ukur utama untuk menentukan apakah kinerja karyawan akan menurun ataupun tidak bila prestasi kerja juga ikut menurun. Hal ini dikarenakan tiap karyawan yang bekerja di perusahaan pada dasarnya mempunyai latar belakang yang berbeda baik dari segi usia, pendidikan, pengalaman kerja, status, lingkungan sosial dan sebagainya sehingga perbedaan tersebut sulit untuk dijadikan sebagai tolak ukur yang resmi. Disamping itu, tiap karyawan juga mempunyai kemampuan berbeda dan tidak semua karyawan dapat mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai dengan baik sehingga kemungkinan terjadinya perubahan prestasi kerja juga dapat terjadi.

Berdasarkan bukti empiris dari penelitian Gorji (2011:243), menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami penurunan prestasi karyawan dalam dirinya akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disampaikan bahwa hasil penelitian yang dilakukan mempunyai relevansi dengan penelitian terdahulu. Untuk itu, dapat

disampaikan bahwa karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja kemungkinan terjadinya penurunan kinerja juga dapat terjadi tetapi hal ini tentunya tergantung dari masing-masing individu dan tidak semua individu akan mengalami hal yang sama dalam waktu yang bersamaan.

Pengaruh Kelelahan Kerja, Depersonalisasi dan Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut cabang Medan

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang dilakukan dapat disampaikan bahwa kelelahan kerja, depersonalisasi, prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan. Hasil pengujian ini dapat ditunjukkan dari nilai koefisien $F_{hitung} > F_{tabel}$, $122,048 > 2,70$ pada signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, dari penjelasan di atas dapat disampaikan bahwa perubahan atau penurunan kinerja karyawan akan dapat terjadi bila karyawan mengalami kondisi kelelahan kerja yang berlebihan melampaui batas kemampuan yang dimiliki, mengalami depersonalisasi yang tidak sesuai dalam pola pikir dan sudut pandang serta mengalami penurunan prestasi kerja dalam dirinya untuk jangka waktu cukup lama.

Menurut pandangan responden dapat disampaikan bahwa responden berpendapat sangat setuju sekitar 35% - 54% artinya bahwa karyawan yang berkinerja tinggi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh karyawan sesuai dengan harapan dari pimpinan. Oleh sebab itu, faktor yang menjadi kinerja karyawan haruslah diketahui dan dipahami dengan baik dan benar seperti efektifitas, efisiensi, kualitas kerja, tanggung jawab dan lainnya perlu disadari oleh karyawan selama melakukan tugasnya. Disamping itu, karyawan yang mengalami penurunan kinerjanya dalam waktu relatif singkat merupakan masalah penting yang harus segera diselesaikan agar tidak berkesinambungan dan tidak berdampak buruk pada divisi lainnya serta pada rekan kerja lainnya sehingga perusahaan akan tetap mampu mencapai tujuan utamanya dengan optimis.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian statistik dan penjelasan yang dilakukan di atas, berikut ini dapat disampaikan beberapa simpulan, yaitu:

1. Kelelahan kerja dan depersonalisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan prestasi kerja karyawan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang medan.
2. Kelelahan kerja, depersonalisasi dan prestasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sumut Cabang medan.
3. Kelelahan kerja, depersonalisasi, dan prestasi kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja (nilai R mendekati angka 1). Nilai adjusted R^2 sebesar 0,786 artinya bahwa kinerja karyawan di PT. Bank Sumut cabang Medan mampu dijelaskan oleh kelelahan kerja, depersonalisasi, dan prestasi kerja sebesar 78,60% dan sisanya sebesar 21,40% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti

Saran

Adapun saran yang dapat disampaikan sebagai berikut :

1. Bagian personalia sebaiknya secara berkesinambungan memperhatikan kelelahan kerja yang dialami oleh karyawan agar tidak melebihi batas kemampuan dimiliki oleh karyawan. Hal ini dimaksudkan agar kondisi kesehatan fisik karyawan tidak terganggu dan tidak menyebabkan sakit sehingga karyawan tetap dapat bekerja secara optimal.
2. Dimasa mendatang, pimpinan sebaiknya memberikan sosialisasi dan penjelasan yang mudah dipahami kepada karyawan agar tidak menumbuhkan sikap sinis dalam pikirannya sehingga kondisi ini tidak mengganggu konsentrasi karyawan ketika bekerja. Hal ini dimaksudkan agar karyawan tetap fokus pada tugasnya dan memaksimalkan kinerjanya seperti yang diharapkan.

3. Bagi karyawan yang mengalami penurunan prestasi kerja, sebaiknya segera dilakukan perbaikan yang diperlukan agar tidak terjadi berkelanjutan dan tidak mengganggu karyawan lainnya sehingga perusahaan tetap mampu mengoptimalkan pencapaian kinerja seperti yang diharapkan oleh pimpinan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari N.A. & Adnyani I Gusti Ayu Dewi. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol.6. No.5. No. 2474-2500. ISSN: 2302-8912.
- Butar-butur I.R.T. (2015). Hubungan antara Burnout dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas HKBP Nomensen. Medan.
- Fahmi, Irham. (2014). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Gorji M. (2011). *The Effect of Job Burnout Dimension on Employee*. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol.1. No.4. November. page: 243-246.
- Hartatik, Puji Indah. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Laksana.
- Hera., Rasyidian., Hasmin. (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. April-September. Hal: 119-135.
- Hidayat Z. (2016). Pengaruh Stres dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Guru SMPN 2 Sukodono di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA*. Vol.6. No.1. Maret. Hal: 36-44.
- Jamaluddin. (2015). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pustakawan di UPT Perputakaan Universitas Hasanuddin. *JUPITER*. Vol. XIV. No.1 Hal: 42-51.
- Priyastama R. (2017). *Buku Sakti Kuasai SPSS*. Cetakan I. Yogyakarta: Start Up.
- Risnawati (2016). Pengaruh Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Medan Imam Bonjol. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. Vol.17. No.01. April. ISSN: 1693-7619 (print). Hal: 79-87.
- Siregar, Syofian. (2014). *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Edisi I. Cetakan kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. (2012). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jilid 1. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Edisi I. Cetakan I. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Edisi Pertama. Cetakan Ke-2. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

_____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Edisi I. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Widodo, Suparno Eko. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan I. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.