

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

¹DONNY INDRIYANTO, ²GRACE TIANNA SOLOVIDA

¹Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng

indriyanto.donny@yahoo.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 KCP Bank BPD Jateng Di 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

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui burnout sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan pada pegawai KCP Bank Jateng Di Kabupaten Pemalang. Pengambilan sampel dilakukan secara sampling jenuh atau sensus dikarenakan jumlah populasi yang hanya 60 orang responden sehingga seluruh populasi diambil menjadi sampel. Data dikumpulkan menggunakan metode kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji path analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil perhitungan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui burnout. beban kerja secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. lingkungan kerja secara statistik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. hasil perhitungan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui burnout. lingkungan kerja secara statistik berpengaruh negative dan signifikan terhadap burnout. burnout secara statistik berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci : beban kerja, lingkungan kerja, kinerja pegawai, *burnout*

1. 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 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 BPD 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 PT Bank Pembangunan Daerah Jateng (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 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 exposure 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 hendak 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 BPD Jateng di Kabupaten Pemalang. Berdasarkan data absen pulang serta datang 8 pegawai KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang di bulan juni terdapat pemasalahan perkara *burnout* di KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang.

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

lelah 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 maka *burnout* berpengaruh *negative* dan signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai.

Penyebab lain yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai serta *burnout* ialah beban kerja. Dari hasil pra survey di indikasikan lalu beban kerja di KCP Bank BPD 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 lalu 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 BPD Jateng di Kabupaten Pemalang. Observasi serta *Pra survey* dilakukan oleh peneliti terhadap 8 pegawai KCP Bank BPD Jateng di Kabupaten Pemalang perkara lingkungan kerja . Berikut hasil observasi pada tahun 2018 pada KCP Bank BPD 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, lalu kinerja pegawai akan optimal.

Hal ini pula di dukung oleh riset sebelumnya yang dilakukan oleh Pawirosurto 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 BPD 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.

Berdasarkan latar belakang diatas, judul yang diambil pada riset ini ialah “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui *Burnout* sebagai variabel *intervening* (Studi Kasus pada

Pegawai KCP Bank Jateng di Kabupaten Pemalang)”).

2. 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.

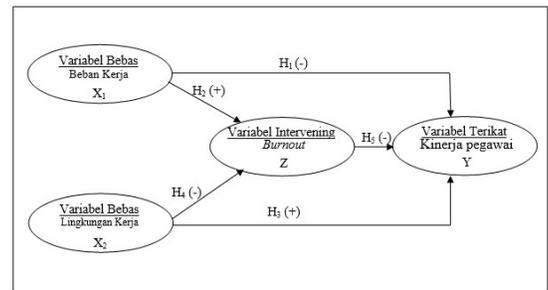
b. Hipotesis

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini seluruh Pegawai di KCP Bank BPD 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 :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Netral
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

- 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*).

3. Model Penelitian



Gambar 1: Model Penelitian

4. Metode Penelitian

Uji Validitas

Dalam Ghozali (2018), untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner diperlukan uji validitas. Suatu kuesioner disebutkan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu guna menyatakan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. validitas harus tinggi agar instrumen mempunyai nilai valid atau sah, sebaliknya validitas yang lemah memiliki instrumen yang kurang valid.

Instrumen dinyatakan valid apabila signifikansinya kurang dari 0,05 (5%) sedangkan apabila lebih dari 0,05 (5%) lalu dinyatakan belum valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ialah alat ukur guna mengukur suatu kuesioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban

seseorang terhadap pernyataan ialah konstan atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018).

Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur diperuntukkan guna menguji pengaruh variabel *intervening*. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda, atau analisis jalur ialah penggunaan analisis regresi guna menaksir koneksi sebab akibat antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan konsep. Apa yang bisa dilakukan oleh analisis jalur ialah menentukan desain koneksi antara tiga atau lebih variabel serta tidak bisa digunakan guna mengkonfirmasi atau menolak hipotesis sebab akibat konseptual (Ghozali, 2018). Analisis jalur digunakan guna menguji koneksi tidak langsung antara variabel bebas (beban kerja serta lingkungan kerja) serta variabel terikat (kinerja pegawai (*work performance*)) melalui variabel *intervening* (*burnout*). Hal ini dilakukan guna mengetahui apakah variabel *burnout* mempunyai peranan yang besar guna mempengaruhi beban kerja serta lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

5. Hasil dan 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 BPD 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 kerjainan, 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 diukur 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 BPD 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. 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 kerjainan, sikap dan kehadiran.

Berdasarkan hasil jawaban responden, skor terendah untuk variabel lingkungan kerja yang diukur 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 bahwa 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 BPD 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 diperintahkan, 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 bahwa *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.

6. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan penjelasan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan :

- (1) Berdasarkan 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 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.

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 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, Johanim 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.
- Sulistiaawan, 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](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.