

Azzahrah Sucianti

Manajemen, Universitas Putra Bangsa
e-mail : azzahrahsucianti016@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan penentuan sampel dengan metode *simple random sampling* di peroleh responden sebanyak 87 orang Karyawan PT. BPR BKK Kebumen. Pengumpulan datanya menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya, sedangkan analisis datanya menggunakan analisis regresi linear ganda (uji t dan uji F), yang sebelumnya telah dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Setelah dilakukan analisis data, diperoleh hasil dan kesimpulan sebagai berikut: (1) Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen. (2) Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen. (3) *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen. (4) Beban kerja, stres kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, *burnout* dan kinerja.

Abstract

An abstract is a brief summary of a research article, thesis, review, conference proceeding or any-depth. The purpose of this study was to determine the effect of workload, work stress and burnout on employee performance at PT. BPR BKK Kebumen either partially or simultaneously. This research is a quantitative research with the determination of the sample with a simple random sampling method obtained by respondents as many as 87 employees of PT. BPR BKK Kebumen. The data collection uses a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while the data analysis uses multiple linear regression analysis (t test and F test), which have previously been tested for validity, reliability, and classical assumption tests. After analyzing the data, the following results and conclusions were obtained: (1) Workload has negative and significant effect on the performance of employees of PT. BPR BKK Kebumen. (2) Job stress has negative and significant effect on the performance of employees of PT. BPR BKK Kebumen. (3) Burnout has negative and significant effect on the performance of employees of PT. BPR BKK Kebumen. (4) Workload, work stress and burnout have a significant effect on the performance employees of PT. BPR BKK Kebumen.

Keywords: workload, work stress, burnout and performance.

PENDAHULUAN

Badan usaha yang dikelola oleh pemerintah daerah disebut dengan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan daerah didirikan dengan tujuan melaksanakan pembangunan daerah dan pembangunan ekonomi nasional untuk memenuhi kebutuhan rakyat menuju masyarakat yang adil dan makmur. Menurut Undang-Undang RI Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara, yang dimaksud dengan Perusahaan Daerah adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh Pemerintah Daerah.

Kabupaten Kebumen terdapat beberapa perusahaan daerah, salah satunya adalah Bank Penkreditan Rakyat atau BPR. BPR adalah lembaga keuangan yang menerima simpanan hanya dalam bentuk deposito berjangka, tabungan, dan atau bentuk lainnya yang dipersamakan dan menyalurkan dana sebagai usaha (Maulida, 2018). BPR yang ada di Kabupaten Kebumen bernama PD BPR BKK

Kebumen yang saat ini berganti nama menjadi PT. BPR BKK Kebumen. PT. BPR BKK Kebumen memiliki 1 (satu) kantor pusat yang beralamat di Jl. HM Sarbini No. 30 Kebumen dan memiliki 19 kantor cabang.

Untuk dapat menjalankan misinya dengan baik maka PT. BPR BKK Kebumen harus ditunjang oleh sumber daya manusia yang baik pula. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya yang lain. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang mempelajari dan mengatur hubungan tenaga kerja agar dapat bekerja secara efektif dan efisien serta dapat melaksanakan pekerjaan secara profesional, bertanggungjawab, dan memiliki sikap yang baik sehingga tujuan perusahaan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks dapat terpenuhi secara maksimal (Rahardja; Maulida, 2018).

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. Kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen sangat baik dikarenakan dalam melayani nasabah dengan ramah. 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.

Menurut Robbins (2006: 260), indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan Waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. Komitmen 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. Hasil dari wawancara menyatakan bahwa beban kerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen tinggi.

Tarwaka (2011) menyatakan beberapa indikator beban kerja yaitu:

1. Beban usaha mental (*mental effort load*),
2. Beban waktu (*time load*),
3. Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*).

Menurut Pandji Anoraga (2001: 108), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Anwar (1993: 93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002: 17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Gibson dkk (1996: 339), menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologis yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Tingkat stres kerja pada karyawan PT. BPR BKK Kebumen tinggi.

Indikator menurut Robbins (2006: 767) ada 5 indikator :

1. Tuntutan tugas,
2. Tuntutan peran,
3. Tuntutan antar pribadi,
4. Struktur organisasi,

5. Kepemimpinan organisasi.

Tuntutan kerja pada divisi marketing ini memiliki tuntutan yang tinggi dengan berbagai permasalahan didalamnya, selain menjadi pengaruh terjadinya stres kerja, kondisi ini juga menyebabkan *burnout* (kelelahan kerja) terhadap pegawai yang kemudian bisa menjadi dampak tidak peduli dengan orang lain, kurangnya semangat kerja bahkan bisa mengakibatkan kesalahan dalam bekerja. *Burnout* sendiri adalah kondisi stres berat dimana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional karena pekerjaannya. Orang yang mengalami ini akan merasakan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.

Maslach, Leiter (2015) *burnout* mempunyai dimensi dan indikator yaitu :

1. Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*)
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*)
3. Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi

Burnout tidak boleh dibiarkan belarut-larut dan perlu diatasi dengan tepat karena dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental. Pada kajian yang lain menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Seperti pada penelitian terhadap agen asuransi Prudential di Medan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *burnout* terhadap kinerja. Selanjutnya *burnout* juga ditemukan pada dokter dengan tempat tugas di Puskesmas, penelitian menemukan hasil bahwa *burnout* berdampak pada fisik, mental, kinerja dan social (Sianipar, 2008). Wawancara yang dilakukan oleh peneliti menyatakan *burnout* karyawan PT. BPR BKK Kebumen tinggi.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dicantumkan diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian pada divisi marketing (pemasaran) PT. BPR BKK Kebumen dengan judul "PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR BKK KEBUMEN"

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diketahui bahwa beban kerja yang diterima para karyawan, serta stres kerja dan *burnout* yang dialami karyawan PT. BPR BKK Kebumen tinggi, hal ini di duga berdampak pada kinerja para karyawan. Berdasarkan temuan tersebut maka peneliti dapat merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR BKK Kebumen?
4. Apakah beban kerja, stress kerja, dan *burnout* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen?

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi

yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Bernadin dan Russel, 1993). Mangkunegara (2009: 67) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beban 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. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Stres Kerja

Stres kerja adalah konsekuensi setiap tindakan dan situasi lingkungan yang menimbulkan tuntutan psikologis dan fisik yang berlebihan pada seseorang. Cartwright dan Cooper dalam Mangkunegara (2008) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan tegang dan tertekan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Menurut Hasibuan (2013: 204) menyatakan bahwa stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Mangkunegara (2011: 157) mengemukakan bahwa stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

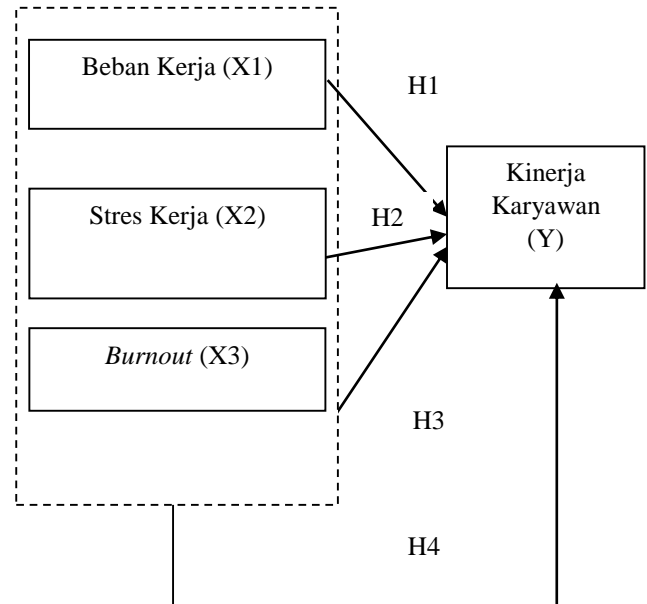
Burnout

Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang berat (King, 2010). Menurut Maslach, Leiter (2015) berpendapat bahwa *burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur. *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari

pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka (Davis & Jhon, 1985).

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Data primer merupakan data yang di dapat dari sumber pertama dari individu seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang biasa dilakukan oleh peneliti (Siagan dan Sugiarto, 2006: 16). Data ini diperoleh langsung dari subjek yang diteliti yaitu karyawan PT.BPR BKK Kebumen, dengan cara memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan kepada responden mengenai bukti langsung tentang beban kerja, stres kerja, *burnout* dan kinerja karyawan. Jawaban dari para karyawan PT.BPR BKK Kebumen sebagai data primer.

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi
Teknik pengumpulan data melalui observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian yang ada di lapangan.
2. Wawancara
Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada karyawan PT. BPR BKK Kebumen untuk memperoleh informasi yang berguna bagi penelitian. Penelitian ini menggunakan jenis wawancara tidak terstruktur dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih banyak dan dapat membuat proses pertukaran informasi yang lebih terbuka.
3. Kuesioner (Angket)
Menurut Sugiyono (2009: 199), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan

tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet.

4. Studi pustaka

Merupakan cara pengumpulan data dengan sumber data dari buku pustaka, internet dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. BPR BKK Kebumen divisi pemasaran yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini teknik *probably sampling*. Teknik sampel ini meliputi, *simple random sampling, proportionate stratified random sampling, disproportionate stratified random sampling, sampling area, (cluster) sampling (samling menurut daerah)*. Dari berbagai macam teknik penulis memilih *simple random sampling*, dimana *simpel random sampling* dengan menggunakan rumus Slovin. Mengacu pada pendapat Slovin (dalam Sugiyono, 2011:87) bahwa ukuran sampel yang bisa diambil dalam suatu penelitian yang mempunyai jumlah populasi lebih dari 100 orang dengan persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 10%. Peneliti mengambil persen kelonggaran sebesar 10%. Ukuran populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. BPR BKK Kebumen dan persen kelonggaran yang ditentukan adalah sebesar 10%, maka jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 87 orang konsumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik

Uji Validitas

Tabel 1
Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
X1.1	0,743	0,2108	0,000	Valid
X1.2	0,620	0,2108	0,000	Valid
X1.3	0,710	0,2108	0,000	Valid
X1.4	0,638	0,2108	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan semua instrumen beban kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada beban kerja dinyatakan valid atau sah.

Tabel 2
Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
X2.1	0,737	0,2108	0,000	Valid
X2.2	0,835	0,2108	0,000	Valid

X2.3	0,834	0,2108	0,000	Valid
X2.4	0,758	0,2108	0,000	Valid
X2.5	0,768	0,2108	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 di atas menunjukkan semua instrumen stres kerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada stres kerja dinyatakan valid atau sah.

Tabel 3
Uji Validitas Variabel Burnout

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
X3.1	0,871	0,2108	0,000	Valid
X3.2	0,878	0,2108	0,000	Valid
X3.3	0,834	0,2108	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 di atas menunjukkan semua instrumen *burnout* dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada *burnout* dinyatakan valid atau sah.

Tabel 4
Uji Validitas Variabel Kinerja

Butir	r _{hitung}	r _{tabel}	Signifikasi	Keterangan
Y1	0,782	0,2108	0,000	Valid
Y2	0,711	0,2108	0,000	Valid
Y3	0,724	0,2108	0,000	Valid
Y4	0,739	0,2108	0,000	Valid
Y5	0,715	0,2108	0,000	Valid
Y6	0,728	0,2108	0,000	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 di atas menunjukkan semua instrumen kinerja dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada kinerja dinyatakan valid atau sah.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas butir dilakukan dengan ketentuan, jika nilai hitung *Cronbach Alpha* > 0,60, maka variabel tersebut reliabel dan sebaliknya jika nilai hitung *Cronbach Alpha* < 0,60, maka variabel tersebut tidak reliabel.

Tabel 5
Uji Reliabilitas Variabel

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,60	0,607	Reliabel

Stres Kerja (X2)	0,60	0,846	Reliabel
Burnout (X3)	0,60	0,822	Reliabel
Kinerja (Y)	0,60	0,827	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan T tabel 5 di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

Tabel 6
Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban Kerja (X1)	.991	1.009
Stres Kerja (X2)	.598	1.672
Burnout (X3)	.600	1.668

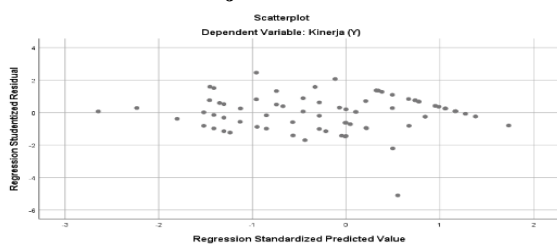
Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi linear yang baik adalah yang tidak mengandung gejala heteroskedastisitas (ghozali, 2005). uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan grafik scatterplot, pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Hasil analisis diperoleh sebagai berikut :

Gambar 1 Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

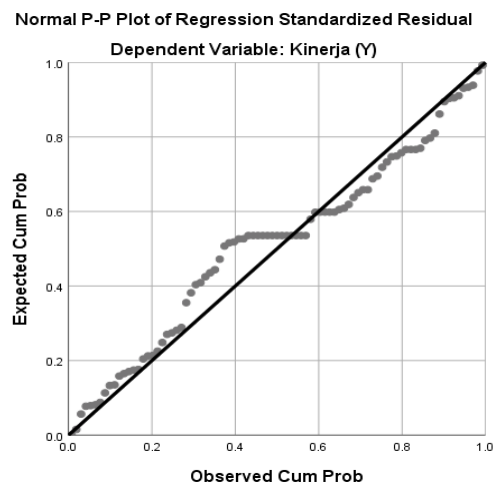
Berdasarkan gambar IV-1 di atas, menunjukan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti

titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Analisis ini untuk menguji apakah data sebuah model regresi, antara variabel dependen dan variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal/mendekati normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot.

Gambar 2
Uji Normalitas



Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan gambar IV-2 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	34.894	1.225	
Beban Kerja (X1)	-.197	.092	-.130
Stres Kerja (X2)	-.513	.087	-.464
Burnout (X3)	-.717	.121	-.462

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 34,894 - 0,197X_1 - 0,513X_2 - 0,717X_3 + e$$

Dimana:

1. Nilai konstanta a = 34,894, berarti apabila variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2) dan *burnout* (X3) dianggap nol, maka besarnya skor kinerja pada karyawan PT.BPR BKK Kebumen yaitu 34,894.
2. Nilai b1 = - 0,197, berarti apabila variabel stres kerja (X2) dan *burnout* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel beban kerja (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan kinerja pada karyawan PT.BPR BKK Kebumen turun sebesar - 0,197.
3. Nilai b2 = - 0,513, berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan *burnout* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel stres kerja (X2) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pada karyawan PT.BPR BKK Kebumen turun sebesar - 0,513.
4. Nilai b3 = - 0,717, berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan stres kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *burnout* (X3) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor kinerja pada karyawan PT. BPR BKK Kebumen turun sebesar - 0,717.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8
Uji t

Model	T	Sig.
1 (Constant)	28.487	.000
Beban Kerja (X1)	-2.139	.035
Stres Kerja (X2)	-5.917	.000
<i>Burnout</i> (X3)	-5.901	.000

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

1. Hubungan Beban Kerja Dan Kinerja.
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel Beban Kerja sebesar $0,035 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -2,139 > t_{tabel} 1,988$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti beban kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
2. Hubungan Stres Kerja Dan Kinerja.
Hasil uji t pada Tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -5,917 > t_{tabel} 1,988$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
3. Hubungan *Burnout* Dan Kinerja.
Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *burnout* sebesar $0,000 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} -5,901 > t_{tabel} 1,988$. Hasil ini H3 diterima

yang berarti *burnout* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 9
Uji F (simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	287.815	3	95.938	63.139	.000 ^b
1 Residual	126.116	83	1.519		
Total	413.931	86			

a. Dependent Variable: Kinerja(Y)

b. Predictors: (Constant), *Burnout* (X3), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Dari tabel di atas diperoleh F_{hitung} adalah $63,139 > F_{tabel} 3,10$, dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikansi lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, stres kerja dan *burnout* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja karyawan PT.BPR BKK Kebumen. Hal ini menunjukkan jika beban kerja, stres kerja, dan *burnout* yang ada di PT.BPR BKK Kebumen meningkat maka kinerja karyawan PT.BPR BKK Kebumen akan menurun.

Koefisien Detrminasi

Tabel 10
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.834 ^a	.695	.684	1.23267

a. Predictors: *Burnout* (X3), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, 2022

Berdasarkan hasil Tabel IV-16 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan di atas sebesar $0,684$, artinya $68,4\%$ variabel kinerja karyawan PT.BPR BKK Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel beban kerja, stres kerja, dan *burnout* sedangkan sisanya $31,6\%$ dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} - 2.139 > t_{tabel} 1,988$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja para karyawan PT. BPR BKK Kebumen maka kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen juga akan menurun. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya tinggi rendahnya beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada kategori beban kerja rendah dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi pada kategori beban kerja tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang di berikan para karyawan PT. BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara penyesuaian beban kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan karyawan, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 5.917 > t_{tabel} 1,988$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,035 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi stress kerja para karyawan PT. BPR BKK Kebumen maka kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) dan Lukito dan Alriani (2018) stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya tinggi rendahnya stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pada kategori stress rendah sampai sedang dapat mendorong dan meningkatkan kinerja karyawan akan tetapi pada kategori stress tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu pihak manajemen perlu memperhatikan stress kerja yang di alami para karyawan BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara mengadakan melakukan bimbingan konseling dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk menurunkan stress kerja karyawan.

3. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} - 5.901 > t_{tabel} 1,988$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi burnout para karyawan PT. BPR BKK Kebumen maka kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen juga akan menurun. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2018) dan Jannah (2021) Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya tinggi rendahnya burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan, burnout tinggi cenderung menurunkan kinerja karyawan tersebut, oleh karena itu manajemen perlu memperhatikan burnout yang di alami para

karyawan PT. BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara mengadakan siraman rohani dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk menurunkan burnout yang di alami karyawan.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Secara Simultan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $63.139 > F_{tabel} 3,10$, dengan tingkat signifikansi $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,05$ sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, stress kerja, dan burnout, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen. Hasil ini menunjukkan jika beban kerja, stress kerja, dan burnout yang di alami karyawan PT. BPR BKK Kebumen rendah maka kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen juga akan meningkat.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang beban kerja, stress kerja, dan burnout terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen dengan responden sebanyak 87 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
2. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
3. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.
4. Beban kerja, stress kerja dan burnout berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. BPR BKK Kebumen.

Keterbatasan

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Keterbatasan dalam pengumpulan data dikarenakan responden yang di teliti adalah karyawan PT. BPR BKK Kebumen bagian lapangan sehingga membutuhkan waktu lebih lama dalam pengumpulannya.
2. Keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.

IMPLIKASI

Implikasi Praktis

1. Beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan pembagian beban kerja yang di berikan para karyawan PT. BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara penyesuaian beban kerja yang diberikan berdasarkan kemampuan karyawan, ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stress kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak instansi perlu memperhatikan stress kerja yang di alami

para karyawan PT. BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara mengadakan melakukan bimbingan konseling dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk menurunkan stress kerja karyawan.

3. Burnout mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pihak instansi perlu memperhatikan burnout yang di alami para karyawan PT. BPR BKK Kebumen, diantaranya dengan cara mengadakan siraman rohani dan lain sebagainya, ini bertujuan untuk menurunkan burnout yang di alami karyawan.

Implikasi Teoritis

1. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Shinta dan Laily (2020), Herwidha (2021), dan Lukito dan Alriani (2018) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Wibawa (2016) dan Lukito dan Alriani (2018) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Hayati dan Fitria (2018) dan Jannah (2021) Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Achmad, Nur., Mohammad Maskan dan Alifiulahtin Utaminingsih. 2018. Metodologi. Penelitian Bisnis. Malang: Polinema Press.

Anoraga, Panji. 2001. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta

Anwar, Prabu. 1993. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: . PT Rineka Cipta.

Bernardin, H.J. & Russel, J.E.A (1993). Human Resource Management an experiential approach. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.

Cherniss, C. 1987. Staff Burnout ; Job Stress In Human Services. London : sage Publications

Dewi, C., Bagia, I., dan Susila, G. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara. Jurnal Manajemen. Vol. 2, Hal. 1-9.

Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya dan Wibawa, I Made Artha. 2016. Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubd.

Efa, R (2011). Pengaruh self-Efficacy, Locus Of Control Internal dan Faktor Demografis terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Tidak diterbitkan. Jakarta : Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Page 197

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP

. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: UNDIP.

Gibson dan Ivancevich Donnely. 1996. Metode Riset Bisnis. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.

Hadi, Sutrisno. 2004. Metodologi Rescarch. Jilid 3. Yogyakarta: Andi

Hajar, Ibnu. 2004. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif dalam Pendidikan. Jakarta: PT Raya Grafindo Persada

Hariyati, M. 2011. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual di PT Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.

Hasibuan, M. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Isra Hayati dan Suci Fitria. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Jannah, Miftahul. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinilon Building. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta

Kasmir. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

King, Laura. 2010. Psikologi Umum. Jakarta : Salemba Humanika.

Kusumastuti, R. (2005). Studi tentang kecenderungan burnout perawat di rumah sakit internasional Surabaya (Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta), Skripsi Sarjana (tidak diterbitkan). Surabaya. FakultasPsikologi UniversitasGadjahMada.

Lefton, L. A. 1997. Psychology sixty edition. America: Allyn & Bacon.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda.

. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- . 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- . 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- .2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Maslach, C., & Leiter, M. (2015). "Its Time To Take Action On Burnout". Burnout research artichel 2. DOI: 10.1016/j.burn.2015.05.002
- Maulida. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tidak Dipublikasikan.
- Nawawi, Hadari. (2006). Evaluasi dan manajemen kinerja di lingkungan perusahaan dan industri. Yogyakarta: Gadjah Mada Univercity Press.
- Novera, Windry. 2010. Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Karyawan Bagian Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan (Studi Kasus Unit Tata Usaha Departemen Pada Institut Pertanian Bogor). Skripsi pada Program Sarjana Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Klaten: Intan Sejati
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. 2008. Organizational Behavior,13th edition. New Jersey: Pearson Printice Hall.
- Rolos, J., Sambul, S., dan Rumawas, W. 2018. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 6 No. 4, Hal. 19-27.
- Romadhoni, & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan di Kota Mataram. jurnal ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al- Hikmah, 3(2) , 125-145.
- Roziqin, Muhammad Zainur. 2010. Kepuasan Kerja. Malang : Averroes Press
- Said Almaududi. 2019. Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah . Jambi: Universitas Batanghari Jambi.
- Siagian, Sugiarto. 2006. Metodologi Penelitian. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Kinerja Pegawai. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2001. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- . 2009. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- . 2013. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Suharti, L., dan Susanto, A. 2014. The Impact of Workload and Technology Competence on Technostress and Performance of Employees. Indian Journal of Commerce & Management Studies. Vol. 5 Issue. 2, pp. 1-7. http://www.scholarshub.net/ijcms/vol5/issue2/Paper_01.pdf.
- DSunyoto, Agus. 1999. Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: IPWI
- Suryadi, Ace dan HAR Tilaar. 1992. Analisis Kebijakan Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Prenada Media Group.
- Tarwaka. 2011. Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Tarupolo, bambang. 2002. Warta Kesehatan Kerja Media Komunikasi Kesehatan Kerja Edisi 2
- Wala, F.M, Uhing, Y., dan Lumintang, G. 2017. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Kekayaan

Negara dan Lelang Manado. Jurnal EMBA. Vol. 5
No. 2, Hal. 2752-2760

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia
Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba
Empat.