

Purnama Bayuardi

Manajemen S1 STIE Putra Bangsa Kebumen

Email: purnamabayuardi12@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* (Studi pada supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh supir pada PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen dan teknik pengambilan sampel yang dilakukan melalui metode *non-probability sampling*, yaitu sampel jenuh dengan jumlah 40 supir. Diolah menggunakan alat analisis *software* SPSS 21. Analisis data yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*, dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Selain itu, Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *Burnout*.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, *Job Insecurity*, *Burnout*

Abstract

This research conducted in order to find out the effect of Workload, Work Stress, dan Job Insecurity on Burnout (Study on drivers of PT Berkah Rahayu Indonesia in Kebumen). The population used were all drivers in PT Berkah Rahayu Indonesia in Kebumen and the sampling technique were carried out through non-probability sampling method, it was namely as saturated samples with a total of 40 drivers. This research was using analysis tools SPSS 21 software. Data analysis used is validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of this study showed that Workload has a significant effect on Burnout, Work Stress has a significant effect on Burnout, and Job Insecurity has a significant effect on Burnout. Whereas, Workload, Work Stress, and Job simultaneously have a significant effect on Burnout

Keywords: Workload, Work Stress, Job Insecurity, Burnout.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Menurut Handoko dalam Harjoyo (2012:9), sistem pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi. Adanya keinginan manusia untuk memenuhi kebutuhan hidupnya inilah maka manusia bekerja dengan menjual tenaga, pikiran, waktu yang mereka miliki dengan mengharapkan imbalan atau kompensasi.

Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan adalah manusia yang mempunyai sifat kemanusiaan, perasaan dan kebutuhan yang beraneka ragam. Kebutuhan ini bersifat fisik maupun nonfisik, kebutuhan tersebut harus dipenuhi agar dapat hidup secara layak dan manusiawi. Hal ini menyebabkan timbulnya suatu pendekatan khusus yang berdasarkan pada kesejahteraan karyawan dalam manajemen sumber daya manusia.

Sebuah perusahaan yang maju tentunya tidak lain didukung pula oleh sumber daya manusia yang berkualitas, baik dari segi mental, spiritual maupun intelektual. Menjalani kehidupan yang serba modern ini, yang mana apapun dituntut untuk cepat menjadikan seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang

optimal serta tidak begitu terpengaruh oleh hal-hal negatif yang pada akhirnya akan menimbulkan *burnout*. Adapun kelelahan kerja bisa dialami oleh setiap karyawan sebagai akibat dari kelelahan fisik yang mudah merasa lelah, tidak bisa berpikir, lemas, mudah lupa pada hal-hal yang sangat penting yang harus segera diselesaikan.

PT Berkah Rahayu Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengangkutan dan pengolahan limbah B3 sesuai dengan izin rekomendasi dari kementerian lingkungan hidup republik Indonesia . PT Berkah Rahayu Indonesia berdiri sejak tahun 2015 didirikan oleh H. Hamid yang saat ini menjabat direktur utama. PT Berkah Rahayu Indonesia berlokasi di desa Pringtutul RT 03, RW 01, kecamatan Rowokele, kabupaten Kebumen. Adapun permasalahan sdm yang sedang dialami oleh supir PT Berkah Rahayu Indonesia diantaranya kelelahan yang dialami dikarenakan tuntutan tugas yang tinggi, rasa kurang aman terhadap pekerjaan dan juga sering sakit dan merasa bosan karena pekerjaannya hal ini mencerminkan perilaku *burnout*.

Pemahaman terhadap *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*
(Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)

memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya (Freudenberger dalam Farber, 1991).

Beberapa sumber pernah melakukan pembahasan mengenai beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* seperti penelitian yang dilakukan pada pustakawan di kota Mataram oleh Lalu Ciptadi Romadhoni, Thatok Asmony, Mukmin Suryatni (2015) yang hasilnya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap *burnout*. Selain beban kerja, ada faktor lain yang menyebabkan *burnout* yaitu stres kerja yang ditulis oleh Moch Satriyo dan Survival (2014) penelitian yang dilakukan pada dosen Universitas Widyagama Malang. Hasil dari analisis yang dilakukan terdapat pengaruh yang signifikan secara langsung antara stres kerja terhadap *burnout*. Ini berarti bahwa semakin tinggi stres kerja akan menyebabkan meningkatnya *burnout*. Selain kedua faktor tersebut ada juga faktor lain yaitu *job insecurity* hal ini berdasarkan penelitian yang dilakukan Novita Dian Iva Prestiana dan Trias Xandria Andari Putri (2013) menjelaskan bahwa *job insecurity* terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* yang terjadi pada guru honorer sekolah negeri di Bekasi Selatan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan diketahui bahwa terdapat salah satu faktor yang mempengaruhi *burnout* di PT Berkah Rahayu Indonesia yaitu beban kerja. Dhania dan Dihini (2010) menyimpulkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan proses mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis. Menurut Haryono dkk. (2009) beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda kelelahan.

Supir PT Berkah Rahayu Indonesia mengatakan bahwa mereka mengharuskan mereka harus bekerja 6 hari dalam seminggu. Lokasi pengambilan limbah yang jauh dan tidak jarang jalurnya sulit untuk dilalui juga harus mereka lalui untuk menunaikan tugas. Selain lelah fisik, lelah pikiran dan perasaan menjadi alasan beban kerja yang dirasa lebih berat oleh para supir.

Selain beban kerja yang dialami oleh para supir PT Berkah Rahayu Indonesia, terdapat faktor lain yang bisa mempengaruhi *burnout* yaitu stres kerja. Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang / karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang / karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya (Handoko 1997:200).

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa para supir mengaku memiliki rasa kurang aman terhadap pekerjaannya karena ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk menambahkan *job insecurity* sebagai variabel independen.

Menurut Suciati dkk., (2015) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan

yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan. Hal ini sesuai dengan fenomena yang dialami oleh supir PT Berkah Rahayu Indonesia.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di atas maka judul dalam penelitian ini "**Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* (Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)**".

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Pertama adalah *Burnout* diakibatkan karena beban kerja supir yang dianggap berat. Masalah *Burnout* yang timbul dapat diketahui beberapa faktor utama yang menyebabkan kecenderungan masalah tersebut terjadi, antara lain: beban kerja yang tinggi, stres kerja, dan *Job Insecurity*.

Untuk dapat mempermudah fokus permasalahan didalam penelitian ini, maka ditentukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *Burnout* supir PT Berkah Rahayu Indonesia?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Burnout* supir PT Berkah Rahayu Indonesia?
3. Apakah *job insecurity* berpengaruh terhadap *Burnout* supir PT Berkah Rahayu Indonesia?
4. Apakah beban kerja, stres kerja dan *job insecurity* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Burnout* supir PT Berkah Rahayu Indonesia?

Kajian Pustaka

Burnout

Ditegaskan oleh Leatz dan Stolar (1993; dalam Rahman, 2007) bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional sebab stres yang dialami berlangsung dalam waktu lama dengan situasi yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi serta tingginya standar keberhasilan pribadi.

Menurut (Baron & Greenberg 2003) indikator *Burnout* yaitu :

- a. Kelelahan fisik atau *physical exhaustion*.
- b. Kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*.
- c. Kelelahan mental atau *mental exhaustion*.
- d. Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*

Beban Kerja

Menurut Gopher dan Doncin (dalam Lysaght et al, 1989) 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.

Menurut Putra (2012) mengemukakan beberapa indikator untuk mengukur beban kerja yaitu :

- a. Target yang harus tercapai
- b. Kondisi pekerjaan
- c. Standar pekerjaan

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*
(Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)

Stres Kerja

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Indikator dari stres kerja menurut Robbins (2006) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan

Job Insecurity

Perasaan tidak aman bagi tenaga kerja karena berkaitan dengan kelanjutan dimasa depan pekerjaan, yang dikenal sebagai *job insecurity* (Sverke & Hellgren,2002).

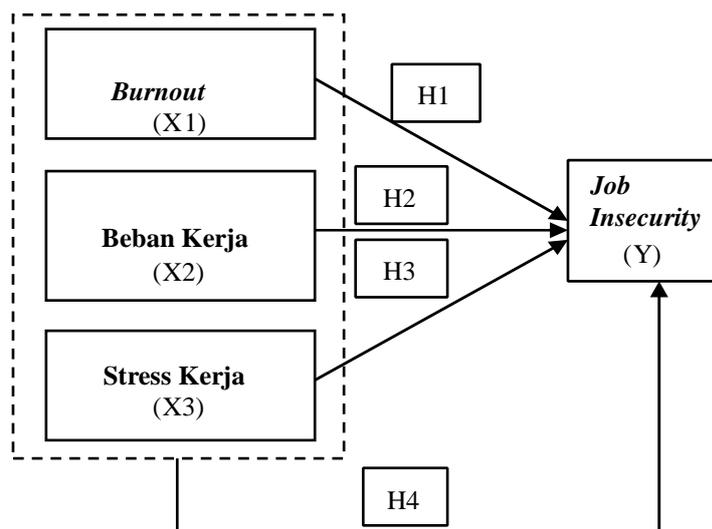
Grennhalg dan Rosenbaltt dalam Saputro,dkk (2016:6) mengemukakan beberapa indikator untuk *job insecurity* yaitu :

- a. Tingkat ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan seperti kemungkinan untuk mendapat promosi, mempertahankan tingkat gaji yang sekarang atau memperoleh kenaikan gaji.
- b. Arti pekerjaan itu seperi individu seberapa pentingnya aspek pekerjaan tersebut bagi individu mempengaruhi tingkat *insecure* atau rasa tidak aman.
- c. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi mempengaruhi keseluruhan kerja individu.
- d. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa tersebut

METODE

Model empiris dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Dengan kata lain, mampu memperoleh data yang tepat dari variabel yang diteliti (Ghozali, 2005). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Pearson Correlation* (Sugiyono, 2009:271). Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai korelasi pada kolom r hitung hasilnya lebih besar dari nilai r tabel (0,3120) maka semua butir variabel Bebab Kerja, Stres Kerja, *Job insecurity*, *Burnout*.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai Alpha hasil perhitungan lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 1. Hasil Pengujian Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komp.Profesional (X ₁)	0,666	1,502
Kep. Transfor.(X ₂)	0,683	1,463
Motivasi Kerja (X ₃)	0,753	1,328

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa pada *collinierity statistic* menunjukkan angka *tolerance* diatas 0,1 dan VIF di bawah 10. Maka dapat

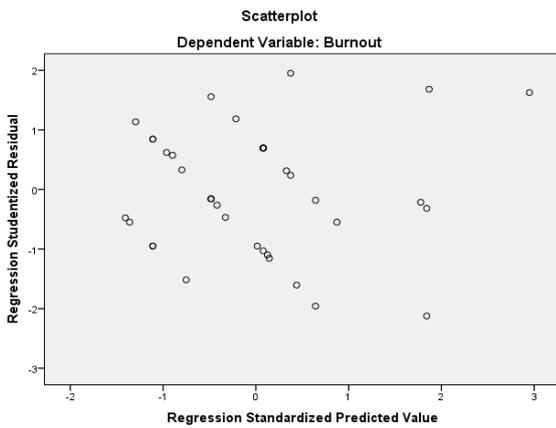
Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*
(Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)

disimpulkan tidak terjadi multikolonieritas antara variabel bebas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model ini regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut Homokedastisitas dan jika berbeda disebut Heterokedastisitas.

Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

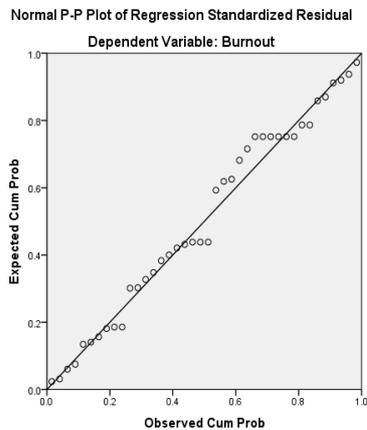


Berdasarkan gambar Scatterplot uji heterokedastisitas tersebut dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (no) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot



4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Beban Kerja, Stress Kerja, *Job Insecurity*, terhadap *Burnout*.

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,420	1,150		2,104	,042
Beban Kerja.	,281	,077	,401	3,665	,001
Stress Kerja.	,264	,086	,333	3,083	,004
<i>Job Insecurity</i>	,223	,073	,316	3,072	,004

a. Dependent Variable: *Burnout*

Berdasarkan hasil dari perhitungan uji analisis regresi linear berganda didapat koefisien regresi sehingga persamaan regresinya dapat disusun sebagai berikut:

$$Y = 2,420 + 0,281X_1 + 0,264X_2 + 0,223X_3 + e$$

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4. Hasil Uji Partial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	2,420	1,150		2,104	,042
Beban Kerja	,281	,077	,401	3,665	,001
Stress Kerja	,264	,086	,333	3,083	,004
<i>Job Insecurity</i>	,223	,073	,361	3,072	,004

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*
(Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)

a. Dependent Variable: *Burnout*

Berdasarkan hasil uji t diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis Satu (H1)

Pada pengujian hipotesis kesatu didapatkan hasil estimasi variabel Beban Kerjadengan nilai $t_{hitung} 3,665 > t_{tabel} 2,2080$ dengan signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*, hipotesis kesatu (H1) dalam penelitian ini **diterima**.

b. Pengujian Hipotesis Dua (H2)

Pada pengujian hipotesis kedua didapatkan hasil estimasi variabel Stress Kerja dengan nilai $t_{hitung} 3,308 < t_{tabel} 2,2080$ dengan signifikansi sebesar $0,004 > 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*, dan hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini **diterima**.

c. Pengujian Hipotesis Tiga (H3)

Pada pengujian hipotesis ketiga didapatkan hasil estimasi variabel *Job Insecurity* dengan nilai $t_{hitung} 3,072 > t_{tabel} 2,2080$ dengan signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka ini menunjukkan bahwa variabel *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Burnout*, dan hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini **diterima**.

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang nyata antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara bersama-sama.

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA ^a				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	Sig.
1 Regre	31,349	3	10,450	29,796 ,000 ^b
ssion Resid	12,626	36	,351	
ual				
Total	43,975	39		

a. Dependent Variable: *Burnout*

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, *Job Insecurity*

Berdasarkan tabel Uji simultan dapat diketahui bahwa F_{hitung} adalah $29,796 > F_{tabel}$ sebesar 2,86 dan mempunyai nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel Beban Kerja, Stress Kerja, *Job Insecurity* kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

3. Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen

Tabel 6. Hasil Uji R2 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,844 ^a	,713	,689	0,59221

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Stress Kerja, *Job Insecurity*

b. Dependent Variable: *Burnout*

Berdasarkan hasil uji R2, dapat dianalisis bahwa nilai koefisien Adjusted R Square sebesar 0,689 atau 68,9% *Burnout*. Beban Kerja (X1), Stress Kerja (X2), *Job Insecurity* (X3) sedangkan sisanya ($100\% - 68,9\% = 31,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain yang berada diluar penelitian ini.

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Profesional Terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,665 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Ciptadi Romadhoniet. al. (2015) yang mengemukakan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

2. Pengaruh Stress Kerja Terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Stress Kerja terhadap *Burnout*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap *Burnout* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,308 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ifani Candraet. al. (2017) yang mengemukakan bahwa Stress Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*.

3. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout*. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Burnout* dengan hasil t_{hitung} sebesar $3,072 > 2,2080$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novita Dianet. al. (2013) yang mengemukakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Burnout*.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap *Burnout* dengan hasil f_{hitung} sebesar 29,796 lebih besar dari f_{tabel} 2,86 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa Beban Kerja bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Burnout*.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Burnout*.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* bisa dijadikan sebagai variabel yang mampu meningkatkan *Burnout*.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap *Burnout*.

Keterbatasan

Penelitian yang dilakukan tidak lepas dari keterbatasan yang diharapkan dapat disempurnakan oleh penelitian selanjutnya. Semoga keterbatasan yang di sampaikan penulis dapat bermanfaat untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan sebagai berikut :

1. Temuan Penelitian hanya dapat digunakan di PT. Berkah Rahayu. Penelitian selanjutnya dapat memperluas populasi penelitian.
2. Variabel dalam penelitian ini yang digunakan hanya Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Job Insecurity* dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,689 atau 68,9%. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan atau menggunakan variabel lain.

Implikasi Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan saran bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam penelitian ini antara lain:

1. Beban Kerja mempengaruhi *Burnout*, oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Berkah Rahayu harus menurunkan tuntutan pekerjaan agar *Burnout* tidak meningkat.
2. Stres Kerja mempengaruhi *Burnout*, oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Berkah Rahayu harus menurunkan tuntutan kerja, tuntutan

peran, tuntutan antar pribadi agar *Burnout* tidak meningkat.

3. *Job Insecurity* mempengaruhi *Burnout*, oleh karena itu penulis menyarankan sebaiknya untuk PT. Berkah Rahayu harus menurunkan tingkat *Job insecurity* agar *Burnout* tidak meningkat

Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada bab-bab terdahulu maka hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi implikasi teoritis sebagai berikut:

1. Variabel Beban Kerja terhadap *Burnout*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Beban Kerja diperoleh nilai sebesar 3,665 dengan signifikansi sebesar 0,001 ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*.
2. Variabel Stres Kerja terhadap *Burnout*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel Stres Kerja diperoleh nilai sebesar 3,083 dengan signifikansi sebesar 0,0084 ini membuktikan bahwa Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*.
3. Variabel *Job Insecurity* terhadap *Burnout*
Berdasarkan hasil uji t pada variabel *Job Insecurity* diperoleh nilai sebesar 3,072 dengan signifikansi sebesar 0,004 ini menimbulkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Burnout*.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, Prabu. (1993). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta
- Farber, B.A. (1991). *Crisis and education: stress and burnout in the America teacher*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Greenberg J, & Baron R A. 2003. *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hal.
- Handoko, T Hani. 2008. *Manajemen Personalia*. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- Harjoyo. (2012). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Karyawan Pt. Yuasa Battery Indonesia – Tangerang*.
- Haryono, Widodo., Suryani, Dyah., & Wulandari, Yanuk. (2009). *Pengaruh Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik dengan Kelelahan Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. "Jurnal KESMAS 3 (3): 162-232 (online).

Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout*
(Studi Pada Supir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen)

- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan.
- Robbins, Stephen P, Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Saputro, Hermawar dkk (2016) “Pengaruh Kepuasan Kerja, Ketidakamanan Kerja & Komitmen Prganisasional Terhadap Intensi Pindah Kerja (Turnover Intention) (studi kasus pada Distribution Center PT.Sumber Alfaria Trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah)”. *Journal Of Management* Vol.02 No.02.
- Suciati, Andi Tri Haryono, & Maria Magnalena Minarsih (2015) “Pengaruh *Job Insecurity* dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai pada Karyawan PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)”. *Jurnal Manajemen Universitas Pandanaran*.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sverke M., Hellgren J.2002 The Nature of Job Insecurity: Understanding employment uncertainty on the brink of a new millennium. *Journal Applied Psychology*. vol. 31 no. 2 175-178.