

**PENGARUH *INTERNAL LOCUS OF CONTROL*, *JOB INSECURITY*, BEBAN KERJA TERHADAP
BURNOUT PADA KARYAWAN KSPPS UMAT SEJAHTERA MULIA**

Euis Herlina , Dr. Siti Nur Azizah

Prodi S1
Manajemen STIE
Putra Bangsa
euisherlina110@gmail.
com

Abstract

This study aims to empirically examine the effect of internal locus of control, job insecurity, and workload on employee burnout. This analysis uses the independent variable internal locus of control, job insecurity, and workload. the dependent variable is burnout. The sample of this research is employees who work at KSPPS Umat Sejahtera Mulia Kebumen. Samples were carried out by the saturation sampling method. Data collection was carried out with a questionnaire distributed directly to employees as many as 39 questionnaires. The statistical method used is using multiple linear regression analysis with t test, F test and R2 test.

Research result showed that the hypothesis the internal locus of control partially has no effect on burnout, the second hypothesis proving that job insecurity partially has no effect on burnout, the third hypothesis proving that workload partially influences burnout, the fourth proof that the internal locus of control, job insecurity, and workload simultaneously has a significant effect on burnout.

Keywords: *Internal Locus of Control, Job Insecurity, Workload, Burnout.*

PENDAHULUAN

Persaingan bisnis saat ini menuntut perusahaan harus memiliki karyawan yang kompetitif dalam segala aspek. Perusahaan milik negara maupun swasta tidak lepas dari fenomena keluar masuknya (*turnover*) karyawan. Karyawan koperasi dituntut untuk dapat menjadi figur yang dibutuhkan oleh anggota, yang dapat bersimpati, selalu perhatian, fokus dan hangat dalam melayani anggota. Kualitas pelayanan kepada anggota merupakan prioritas utama agar anggota merasa nyaman, diperhatikan, dan merasa puas terhadap layanan yang diberikan.

Selain tuntutan dalam hal pelayanan terhadap anggota, karyawan juga dituntut untuk mencapai target yang ditetapkan. Hal ini menyebabkan meningkatnya tekanan yang dialami karyawan serta menurunnya motivasi dan kinerja karyawan. Akibatnya karyawan akan mudah sekali mengalami stress. Menurut Morgan dan King (1986), stres merupakan suatu kondisi internal yang terjadi dengan ditandai gangguan fisik, lingkungan, dan situasi social yang berpotensi pada kondisi yang tidak baik.

Semakin banyak tuntutan karyawan dapat menimbulkan stres yang berat dan pada akhirnya menimbulkan *burnout*. Karyawan yang dapat menjaga kesehatan mentalnya dan tidak rentan terhadap berbagai tuntutan kerja pada akhirnya akan tetap menikmati tekanan kerja dengan santai dan tidak berujung stress. Namun banyaknya tuntutan dan tekanan dari berbagai aspek, membuat karyawan memiliki ketegangan atau beban yang cukup

berat mengakibatkan karyawan sering mengalami kelelahan ketika bekerja, merasa tidak

bersemangat untuk berangkat kerja, sering mengeluh, serta muncul perasaan bosan ketika beraktifitas. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk didalamnya berkembang konsep diri yang negative, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). Keadaan ini membuat suasana didalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, dan prestasi kerja menjadi tidak maksimal. Menurut Etzion (1984) menjelaskan *burnout* sebagai ketegangan psikologis yang secara spesifik berkaitan dengan stress kronis yang dialami individu setiap harinya dan ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional.

Herbert J. Freudenberger (1974) dengan istilah "*burnout syndrome*". Dalam penelitiannya karakteristik dari sindrom ini adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan prestasi pribadi yang rendah. Maslach (1998) mendefinisikan *burnout* sebagai respon individu terhadap tekanan interpersonal dan emosional yang berkepanjangan dalam suatu pekerjaan yang terdiri dari tiga tahapan yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan perasaan merasa gagal. Menurut data dari bagian SDM pada kantor KSPPS Umat Sejahtera Mulia menunjukkan bahwa sebagian besar karyawannya sering tidak masuk kerja dengan alasan sakit. Kondisi kesehatan karyawan yang rendah merupakan salah satu indikasi bahwa fisik dan mental karyawan yang rentan dikarenakan tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Karyawan yang mengeluh sakit mengakibatkan produktifitas kerjanya menurun, kurangnya konsentrasi dan fokus pada pekerjaannya dan dapat kehilangan

kontrol akan dirinya. Selain itu karyawan menjadi mudah tersinggung dengan sikap rekan kerjanya, merasa kurang puas dengan hasil kerjanya, dan bahkan tidak peduli dengan lingkungannya sendiri. Gejala-gejala tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi *burnout* pada karyawan di KSPPS Umat Sejahtera Mulia.

Burnout yang dibiarkan berlarut-larut di lingkungan kerja pada akhirnya akan mempengaruhi pada kesehatan lingkungan sosial kerja itu sendiri. Apabila telah terjadi gejala *burnout* pada karyawan maka akan terjadi masalah yang lebih serius seperti karyawan mudah emosi, merasa jenuh terhadap pekerjaannya, menurunnya rasa nyaman saat berada ditempat kerja, merasa kurang dihargai kemampuannya dalam bekerja, sehingga menimbulkan rasa malas dan putus asa tetapi tetap harus bekerja demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Jika hal tersebut tetap dibiarkan maka akan berimbas pada kerugian perusahaan. Haryono dkk (2009) berpendapat oleh mengenai beban kerja yaitu karyawan memiliki keterbatasan dalam beban kerja dan kemampuan kerja yang dibebankan, apabila beban kerja karyawan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maka dampaknya akan berpengaruh terhadap kesehatan karyawan baik secara fisik maupun mental. Semakin tingginya beban kerja karyawan akan berpengaruh pada penurunan kemampuan kerjanya yang pada akhirnya akan berakibat pada kualitas kerja karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Jika tidak teratasi dengan baik maka akan menimbulkan *burnout* pada karyawan.

Selain beban kerja, internal locus of control dan job insecurity juga berpengaruh terhadap *burnout*. Menurut

No	Keterangan	Jumlah
1.	Laki-laki	18
2.	Perempuan	21
Total		39

Robbins dan Judge (2007) menjelaskan mengenai *locus of control* merupakan sebuah kepercayaan tentang apakah perilaku seseorang dikendalikan oleh pengaruh internal dan eksternal. Pengaruh internal seperti individu meyakini bahwa penentu nasib mereka tergantung pada diri mereka sendiri. Pengaruh eksternal individu meyakini bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dapat dikendalikan oleh kekuatan luar seperti faktor keberuntungan maupun kesempatan. Faktor ini mengacu pada tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan mereka sendiri (Robbins, 2008).

Karyawan menghabiskan seluruh tenaga dan fikiran mereka untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas overload tidak diimbangi dengan mentoring dari atasan menyebabkan karyawan mengalami *burnout* sehingga kemungkinan mengundurkan diri sangat tinggi tidak diimbangi dengan mentoring dari atasan menyebabkan karyawan mengalami *burnout* sehingga kemungkinan mengundurkan diri sangat tinggi

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Internal Locus of Control, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Burnout pada Karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia Kebumen”.

METODE PENELITIAN

Jenis dan sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer yang diperoleh untuk penelitian ini berdasarkan wawancara dan kuesioner yang disebarakan kepada seluruh karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia

2. Data Sekunder

Data sekunder untuk penelitian ini diperoleh dari dokumen informasi lainnya meliputi dokkumen dan data perusahaan, buku-buku referensi terkait penelitian, dan jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan sebagai penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia, jumlah keseluruhan karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia adalah 39 responden. Teknik pengambilan sampel dalam metode ini adalah *sensus* dimana semua karyawan menjadi sampel penelitian.

Metode Analisis Data

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini yaitu berdasarkan usia karyawan, jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama kerja.

Tabel.1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel IV-1 diatas diketahui bahwa dari 39 responden yang dijadikan sampel adalah 18 karyawan laki-laki, dan 21 karyawan perempuan.

Tabel.2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Jumlah
1.	20-29 th	25
2.	30-39 th	9
3.	>40 th	5
Total		39

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel IV-2 diatas diketahui bahwa dari 39 responden dengan usia 20-29 tahun sebanyak 25 karyawan, responden dengan usia 30-39 tahun sebanyak 9 karyawan dan responden dengan usia >40 tahun ada 5 karyawan.

Tabel.3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Jumlah
1.	Magister Manajemen	1
2.	Sarjana (S1)	11
3.	SMA/K Sederajat	27
Total		39

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel IV-3 diatas diketahui bahwa dari 39 responden dengan tingkat pendidikan Magister Manajemen sebanyak 1 karyawan, responden dengan pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 11 karyawan dan responden dengan pendidikan SMA/K Sederajat ada 27 karyawan.

Tabel. 4 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Keterangan	Jumlah
1.	> 5 tahun	17
2.	1-5 tahun	17
3.	< 1 tahun	5
Total		39

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel IV-4 diatas diketahui bahwa dari 39 responden dengan lama bekerja > 5 tahun sebanyak 17 karyawan, responden dengan lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 17 karyawan dan responden dengan lama bekerja < 1 tahun ada 5 karyawan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda berkaitan dengan studi ketergantungan suatu variabel *dependen* pada satu atau lebih variabel *independen* dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Hasil analisis regresi linear berganda antara variabel *independen* yaitu *internal locus of control*, *job insecurity*, dan beban kerja, serta variabel *dependen* yaitu *burnout*. Berikut pada Tabel 5. disajikan hasil analisis regresi linear berganda:

Tabel. 5 Hasil Estimasi Regresi

Variabel	Koefisien	T Hitung	Sig.
(constant)	3.867		
Internal Locus of control (X1)	0.118	1.138	0.263
Job Insecurity (X2)	0.137	1.258	0.217
Beban Kerja (X3)	0.646	9.230	0.000

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan koefisien regresi, maka persamaan regresi yang dapat dibentuk adalah :

$$Y = 3.867 + 0.118X_1 + 0.137X_2 + 0.640X_3$$

- Konstanta sebesar 3.867 artinya jika tidak ada pengaruh *internal locus of control*, *job insecurity*, beban kerja terhadap *burnout*, maka nilai *burnout* sebesar 3.867.
- Variabel *internal locus of control* mempunyai nilai 0,118 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan *internal locus of control* sebesar 1%, maka *burnout* mengalami peningkatan 11.8%. Dengan asumsi variabel lain tetap.

- Variabel *job insecurity* mempunyai nilai 0,137 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan *job insecurity* sebesar 1%, maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 13.7%. Dengan asumsi variabel lain tetap.
- Variabel beban kerja mempunyai nilai 0,640 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan beban kerja sebesar 1%, maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 64,0%. Dengan asumsi variabel lain tetap.

Uji t

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu

variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai t_{tabel} untuk nilai $df = 35$ adalah 2.03011. Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara parsial) diperoleh hasil sebagai berikut:

- Internal locus of control* memiliki nilai t 1,138 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,263. Signifikan t lebih besar dari α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap *burnout*.
- Job Insecurity* memiliki nilai t 1,258 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,217. Signifikan t lebih besar dari α (0,05). Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *burnout*.
- Beban kerja memiliki nilai t 9,230 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Signifikan t lebih kecil dari α (0,05), maka dari itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout*.

Uji F

Uji F bertujuan untuk mengetahui variabel *internal locus of control*, *Job insecurity*, dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel *burnout*. Tabel distribusi F dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) df_1 atau $3-1 = 2$. Dan df_2 $n-k-1$ atau $39-3-1 = 35$. Berdasarkan hasil penelitian regresi linear berganda (dalam hal ini untuk menguji pengaruh secara simultan) diperoleh hasil perhitungan statistik yang menunjukkan nilai $F = 0,000$ (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$). Hal ini berarti hipotesis secara simultan variabel *internal locus of control*, *job insecurity*, dan beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *burnout* yang dialami oleh karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia.

PEMBAHASAN

Pengaruh *internal locus of control* terhadap *burnout* karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,263 lebih besar dari nilai α (0,005). Nilai signifikansi t lebih besar

dari α menunjukkan bahwa *internal locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa apabila karyawan memiliki kontrol perilaku yang buruk maka tidak mempengaruhi *burnout*.

Pengaruh *job insecurity* terhadap *burnout* karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi sebesar 0,990 lebih besar dari nilai α (0,005). Nilai signifikansi t lebih besar dari α menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka akan semakin kecil komitmen karyawan tersebut pada organisasinya.

Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia

Hasil analisis antara variabel beban kerja dengan *burnout* adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai α (0,005).

Beban kerja dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan tidak terselesaikan, merasa jenuh dengan pekerjaan yang sedang dialami sehingga menimbulkan tingginya beban kerja yang dapat mengakibatkan *burnout* pada karyawan. Kelelahan fisik yang dirasakan secara terus menerus dapat mengganggu psikologis karyawan.

Pengaruh *internal locus of control*, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *burnout* karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia

Hasil pengujian menunjukkan bahwa *locus of control internal*, *job insecurity*, dan beban kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Hal ini ditunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$ (lebih kecil dari $\alpha = 0,05$).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Internal locus of control* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia Kebumen. Hal ini membuktikan bahwa *internal locus of control* pada karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia rendah sehingga tidak berpengaruh pada peningkatan *burnout* yang dialami. Berdasarkan hasil regresi uji t menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,138 <$ dari nilai t_{tabel} yaitu 2,030 dengan nilai signifikansi 0,263 $>$ dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti *internal locus of control* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.
- Job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil regresi uji t

menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} = 1,258 <$ dari nilai t_{tabel} yaitu 2,030 dengan nilai signifikansi 0,217 $>$ dari nilai $\alpha = 0,05$ yang berarti *job insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

- Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan KSPPS Umat Sejahtera Mulia. Berdasarkan hasil uji regresi linear variabel beban kerja mempunyai nilai koefisien 0,646 artinya bahwa setiap terjadi kenaikan beban kerja sebesar 1%, maka *burnout* akan mengalami peningkatan sebesar 64,6%. Ini membuktikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang akan meningkatkan *burnout* karyawan.

Saran

- Berdasarkan hasil penelitian beban kerja yang tinggi yang dialami oleh karyawan sebagian berasal dari karyawan dengan usia masa kerja rata-rata diatas 2 tahun. Hal ini disebabkan oleh tingkat kejenuhan karyawan dalam mengerjakan pekerjaan setiap harinya, dan ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan karyawan. Perlu adanya perhatian lebih dari pihak lembaga dalam menentukan beban kerja yang diberikan terutama pada karyawan dengan usia masa kerja rata-rata diatas 2 tahun. Untuk mengurangi beban kerja yang tinggi diperlukan adanya evaluasi jobdesk karyawan sesuai divisi masing-masing dan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat mengurangi beban kerja yang dialami karyawan.
- Disarankan kepada para peneliti selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi *burnout* karyawan pada KSPPS Umat Sejahtera Mulia.

DAFTAR PUSTAKA

- Etzion, D. 1984. *Moderating Effect of Social Support on The StressBurnout Relationship*. Journal of Applied Psychology, Vol. 69, No. 4.
- Freudenberger, H. 1974. "Staff Burnout". Journal of Social Issue, 30.
- Ida dan Cinthia Yohana Dwinta. 2010. *Pengaruh Locus of Control, Financial Knowledge, Income terhadap Financial Management Behavior*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi Vol. 12 (3), 131-144.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. 1988. *The impact of interpersonal environment of burnout and organization commitment*. Journal of Organizational Behavior.
- Maslach, C. 1998. *A Multidimensional view of burnout*. In C.L Cooper (Ed.), *Theories of organizational stress* (pp. 68-85), Oxford : Oxford University Press.
- Morgan, C.T. and King, R.A 1986. *Introduction to psychology*. New York McGraw-Hill: Book Company.
- Pines, A. & Maslach C. 1993 *Characteristics of staff burnout in mental health settings*. Hospital Community Psychiatry.

Robbins SP, dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*,
Jakarta: Salemba Empat
Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* buku
2. Jakarta: Salemba Empat.