

PENGARUH *BURN OUT*, BEBAN KERJA DAN KECERDASAN EMOSIONAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI BPKAD KABUPATEN KEBUMEN

Eny Handayani
Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *burnout*, beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 63 orang. Metode analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas serta analisis regresi linier berganda.

Hasil uji hipotesis dengan uji t menunjukkan bahwa variabel burnout secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja dan variabel kecerdasan emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Sedangkan uji F menunjukkan bahwa variabel burnout, beban kerja dan kecerdasan emosional secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Dari koefisien determinasi (R^2) sumbangan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja pegawai sebesar 44,7%, sedangkan 55,3% sumbangan terhadap kinerja pegawai dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : *Burnout, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja*.

1. Pendahuluan

Salah satu upaya untuk mencapai keselarasan tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai yang sesuai dengan standar dan norma organisasi. Kinerja pegawai menjadi suatu hal yang penting bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Kebumen karena akan mendukung dalam pelaksanaan tugas pokoknya yaitu sebagai institusi yang tangguh dalam pengelolaan keuangan daerah dan prima dalam pelayanan. Berdasarkan observasi kinerja pegawai Badan Pengelola

Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sudah cukup baik namun belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa permasalahan antara lain karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan segala permasalahan didalamnya yang harus diselesaikan/dipecahkan dan dicarikan solusi terbaik, yang merupakan pekerjaan rutin maupun bukan rutin, hubungan pekerjaan yang bersifat vertikal (berhubungan dengan tingkat/jajaran yang lebih atas) maupun horisontal (berhubungan dengan yang sejajar). Kondisi ini cukup menguras tenaga dan pikiran sehingga menyebabkan terjadinya *burn out* (kelelahan kerja) pada pegawai yang dapat mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja, pegawai kurang bersemangat dalam bekerja maupun ketidakpedulian pada orang lain.

Masalah yang lain adalah jumlah pekerjaan yang banyak dan harus diselesaikan dalam waktu yang bersamaan. Hal ini menyebabkan beberapa pekerjaan penyelesaiannya tidak tepat waktu dan menimbulkan beban kerja yang terlalu berat bagi para pegawainya. Selain itu juga menyebabkan pegawai bekerja melebihi jam kerja disetiap harinya.

Kemampuan pegawai dalam mengelola emosi juga menjadi hal yang sangat penting. Apabila pegawai tidak bisa mengelola emosinya dengan baik akan berakibat pada terganggunya hubungan kerjasama dengan sesama pegawai maupun sikap serta pelayanan kepada OPD lain sehingga menyebabkan kinerja kurang optimal. Namun hal yang sebaliknya akan terjadi manakala pegawai mampu mengelola emosi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kajian Pustaka

2.1. Kinerja

Menurut Ivancevich (2007:217), kinerja merupakan hasil yang diinginkan dari perilaku. Sedangkan menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan

dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Mangkunegara (2011:67) mendefinisikan kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kualitas yang dimaksud disini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai. Pegawai adalah orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Pegawai inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan. Maka pengertian kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi.

Adapun untuk mengukur kinerja karyawan menurut Ivancevich (2007:260) terdapat 7 indikator yaitu:

- 1). *Quantity of work*: karyawan mampu memberikan layanan atau menghasilkan produk sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan.
- 2). *Quality of work*: karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standart kualitas produk dan layanan yang ditetapkan.
- 3). *Knowledge of job*: karyawan memahami setiap tugas dan tanggung jawab pekerjaannya berdasarkan SOP.
- 4). *Personal qualities*: karyawan menunjukkan standar keramahan kualitas layanan dan produk yang berlaku.
- 5). *Cooperation*: karyawan dapat bekerja sama dengan rekan kerja lain dalam *team*.
- 6). *Dependability*: karyawan menunjukkan disiplin dalam bekerja khususnya dalam hal tingkat kehadiran.
- 7). *Initiative*: karyawan memiliki kemauan untuk mengerjakan tugas-tugas lain diluar tanggung jawabnya.

2.2. *Burnout*

Burnout merupakan istilah psikologis yang digunakan untuk menunjukkan keadaan kelelahan kerja. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Bradley pada tahun 1969, namun tokoh yang dianggap sebagai penemu dan pengagas istilah burnout adalah Herbert Freudenberger, dalam bukunya, *Burnout: The High Cost of High Achievement* pada tahun 1974, memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan seseorang yang mengalami sindrom tersebut seperti gedung yang terbakar habis (*burned-out*). Suatu gedung yang pada mulanya berdiri tegak dan megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, setelah terbakar yang tampak hanyalah kerangka luarnya saja. Demikian pula dengan seseorang yang terkena kelelahan kerja, dari luar segalanya masih tampak utuh, namun di dalamnya kosong dan penuh masalah (seperti gedung yang terbakar tadi). Sejak itu pula terminologi *burnout* berkembang menjadi pengertian luas dan dipakai untuk memahami fenomena kejiwaan seseorang. Burnout dapat diartikan sebagai kehabisan tenaga (Babakus, et al. 1999).

Orang yang mengalami tekanan pekerjaan terus menerus akan mengalami *depersonalization* yang merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri (Pines & Guendlman, 1995). Para pekerja yang terkena kelelahan kerja (*burnout*) mengalami kelelahan mental, kehilangan komitmen, kelelahan emosional, dan juga mengalami penurunan motivasi seiring dengan berjalannya waktu (Bhanugopan & Alan, 2006).

Maslach dan Jackson dalam Kristensen dkk (2005) seperti dikutip kembali Hanafi (2012) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom kelelahan emosi (*emotional exhaustion*), kelelahan fisik (*physical exhaustion*) sikap kurang menghargai atau kurang memiliki pandangan positif terhadap orang lain (*depersonalization*) dan penurunan pencapaian prestasi diri (*reduced personal accomplishment*) yang ditandai dengan menurunnya kemampuan dalam menjalankan tugas-tugas rutin sebagai akibat dari adanya stress berkepanjangan.

Menurut Maslach dalam Diaz (2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) *burnout* memiliki Indikator sebagai berikut:

a. Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*)

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya (Baron & Greenberg 2008).

b. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat (Pines & Aronson, 1989). Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. Kelelahan Mental (*Mental Exhaustion*)

Merupakan indikator *burnout* yang ditandai seperti bersikap sinis pada orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.

d. Rendahnya Penghargaan Terhadap Diri (*low of personal accomplishment*)

Yaitu suatu tendensi individu mengevaluasi kinerjanya secara negatif. Individu yang menilai rendah dirinya sering mengalami ketidakpuasan terhadap hasil kerja sendiri serta merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri maupun bagi orang lain.

e. Depersonalisasi (*Depersonalization*)

Tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri (Cordes & Dougherty, 1993; dan Maslach, 2001). Seseorang

yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2.3. Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebahan yang berbeda-beda. Tingkat pembebahan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebahan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejemuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebahan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Indikator yang mempengaruhi beban kerja dalam penelitian Aminah Soleman (Jurnal Arika, 2011:85) mengembangkan beban kerja dalam 2 skala penilaian, yaitu:

- a. Faktor eksternal: Beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti:
 - 1). Tugas (*Task*). Meliputi tugas bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
 - 2). Organisasi Kerja. Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
 - 3). Lingkungan Kerja. Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi lingkungan kerja fisik,

- lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- b. Faktor internal: adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai *stressor*, meliputi:
- 1). Faktor Somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan dan sebagainya).
 - 2). Faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan dan sebagainya).

2.4. Kecerdasan Emosional

Goleman (2009:45) menyatakan kecerdasan emosional merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosi dapat menempatkan emosi seseorang pada porsi yang tepat memilah kepuasan dan mengatur suasana hati. Koordinasi suasana hati adalah inti dari hubungan sosial yang baik. Apabila seseorang pandai menyesuaikan diri dengan suasana hati individu yang lain atau dapat berempati, orang tersebut akan memiliki tingkat emosionalitas yang baik dan akan lebih mudah menyesuaikan diri dalam pergaulan sosial serta lingkungannya.

Adapun indikator kecerdasan emosional menurut Goleman meliputi:

- a. Mengenali emosi diri. Yaitu kesadaran diri atau kemampuan untuk mengenali perasaan sewaktu perasaan itu terjadi.
- b. Mengelola emosi. Yaitu kemampuan menangani agar perasaan dapat terungkap dengan pas atau selaras hingga tercapai keseimbangan dalam diri individu.
- c. Memotivasi diri sendiri. Yaitu kemampuan untuk menata emosi sebagai alat untuk mencapai tujuan.
- d. Mengenali emosi orang lain. Kemampuan untuk mengenali orang disebut juga empati. Individu yang memiliki kemampuan empati

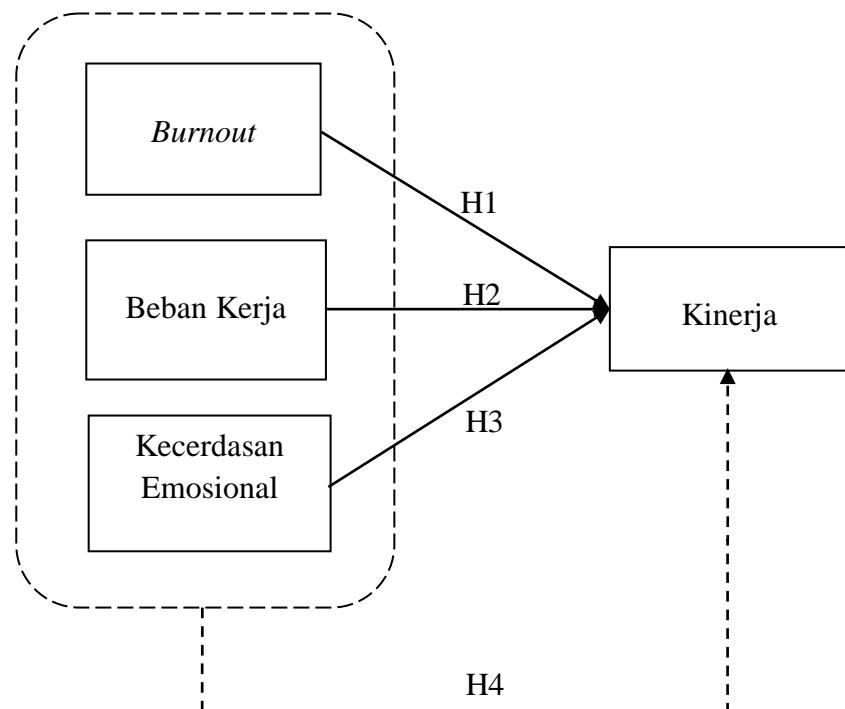
lebih mampu menangkap sinyal-sinyal sosial yang tersembunyi yang mengisyaratkan apa-apa yang dibutuhkan orang lain keluar dari kesusahannya.

- e. Membina hubungan. Adalah mampu mengenali emosi masing-masing individu dan mengendalikannya. Sebelum dapat mengendalikan emosi orang lain, seseorang harus mampu mengendalikan emosinya sendiri dan mampu berempati. Individu yang hebat dalam membina hubungan dengan orang lain akan sukses dalam bidang apapun yang mengandalkan pergaulan yang mulus dengan orang lain.

2.5. Kerangka Pemikiran

Variabel-varibel bebas dalam penelitian ini meliputi *burnout*, beban kerja dan kecerdasan emosional. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar II-1
Kerangka Pemikiran



2.6. Hipotesis Penelitian

Dalam penelitian ini, rancangan hipotesa dilakukan dengan langkah-langkah dan asumsi sebagai berikut :

H_1 : Ada pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H_2 : Ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H_3 : Ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

H_4 : Ada pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

3. Metodologi Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Badan Pengelolaan keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, sedangkan obyek penelitian ini adalah variabel *burn out*, beban kerja, kecerdasan emosional dan kinerja.

Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang ditujukan untuk memperoleh jawaban dari responden. Setelah data dari penyebaran kuesioner terkumpul, kemudian dilakukan proses skoring yaitu pemberian nilai atau harga yang berupa angka pada jawaban untuk memperoleh data kuantitatif yang diperlukan dalam pengujian hipotesis dengan menggunakan *Skala Likert*.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen yang berjumlah 63 pegawai. Penelitian ini menggunakan pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh karena populasinya kurang dari 100, maka teknik sampling yang diambil adalah semua anggota populasi atau semua pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebanyak 63 pegawai. Teknik ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Ridwan (2007:248), yaitu apabila semua populasi digunakan sebagai sampel, maka dikenal juga dengan istilah sensus.

4. Analisis Data dan Pembahasan

4.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah butir-butir pertanyaan dalam kuesioner cukup valid sebagai instrumen penelitian dengan ketentuan jika hasil r hitungnya lebih besar dari r tabel dan $\alpha < 0,05$ maka dinyatakan valid. Hasil uji validitas terhadap variabel *Burnout*, Beban Kerja, Kecerdasan Emosional dan Kinerja menunjukkan bahwa seluruh item butir-butir pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dinyatakan valid, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV-1, Tabel IV-2, Tabel IV-3 dan Tabel IV-4 berikut:

Tabel IV-1
Validitas Variabel *Burnout*

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,345	0,2521	0,006	Valid
Butir 2	0,794	0,2521	0,000	Valid
Butir 3	0,816	0,2521	0,000	Valid
Butir 4	0,808	0,2521	0,000	Valid
Butir 5	0,850	0,2521	0,000	Valid
Butir 6	0,871	0,2521	0,000	Valid
Butir 7	0,739	0,2521	0,000	Valid
Butir 8	0,823	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel IV-2
Validitas Variabel Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,335	0,2521	0,007	Valid
Butir 2	0,369	0,2521	0,003	Valid
Butir 3	0,565	0,2521	0,000	Valid
Butir 4	0,550	0,2521	0,000	Valid
Butir 5	0,469	0,2521	0,000	Valid
Butir 6	0,444	0,2521	0,000	Valid
Butir 7	0,717	0,2521	0,000	Valid
Butir 8	0,666	0,2521	0,000	Valid
Butir 9	0,731	0,2521	0,000	Valid
Butir 10	0,608	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel IV-3
Validitas Variabel Kecerdasan Emosional

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,390	0,2521	0,002	Valid
Butir 2	0,599	0,2521	0,000	Valid
Butir 3	0,651	0,2521	0,000	Valid
Butir 4	0,669	0,2521	0,000	Valid
Butir 5	0,688	0,2521	0,000	Valid
Butir 6	0,484	0,2521	0,000	Valid
Butir 7	0,366	0,2521	0,003	Valid
Butir 8	0,706	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

Tabel IV-4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Sig.	Keterangan
Butir 1	0,598	0,2521	0,000	Valid
Butir 2	0,677	0,2521	0,000	Valid
Butir 3	0,780	0,2521	0,000	Valid
Butir 4	0,768	0,2521	0,000	Valid
Butir 5	0,709	0,2521	0,000	Valid
Butir 6	0,725	0,2521	0,000	Valid
Butir 7	0,730	0,2521	0,000	Valid
Butir 8	0,558	0,2521	0,000	Valid
Butir 9	0,448	0,2521	0,000	Valid
Butir 10	0,619	0,2521	0,000	Valid
Butir 11	0,471	0,2521	0,000	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.2. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 sebagaimana dapat dilihat pada Tabel IV-5 berikut:

Tabel IV-5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Nilai <i>Alpha</i>	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,921	0,6	Reliabel
Beban Kerja	0,815	0,6	Reliabel
Kecerdasan Emosional	0,802	0,6	Reliabel
Kinerja	0,892	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

4.3. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

1. Multikolinieritas

Suatu regresi tidak mempunyai multikolinieritas apabila mempunyai nilai VIF di sekitar 1 (satu) dan atau mempunyai angka *tolerance* mendekati angka 1 (satu) (Gujarati, 2002:157).

Tabel IV-6
Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i> (X_1)	0,689	1,452
Beban Kerja (X_2)	0,572	1,747
Kecerdasan Emosional (X_3)	0,802	1,247

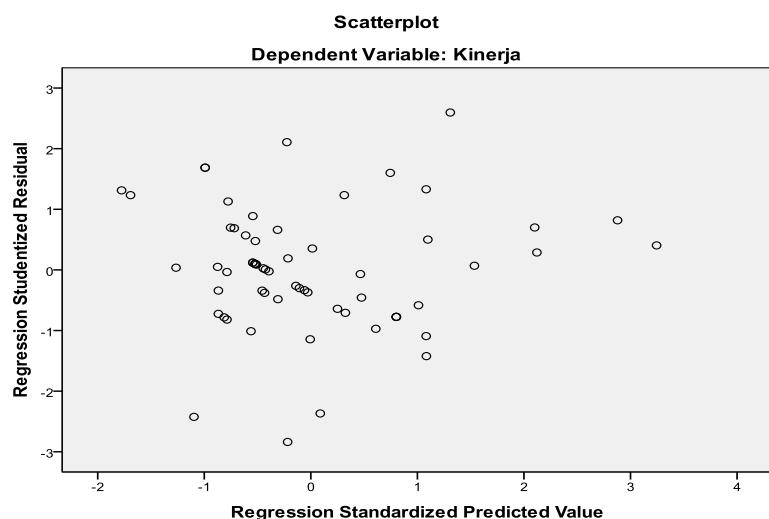
Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) disekitar angka 1 (satu) dan nilai *tolerance* mendekati angka 1 (satu) sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heteroskedastisitas

Pengujian dimaksudkan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pangamatan yang lain. Hasil uji Heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar IV-1 berikut:

Gambar IV-1



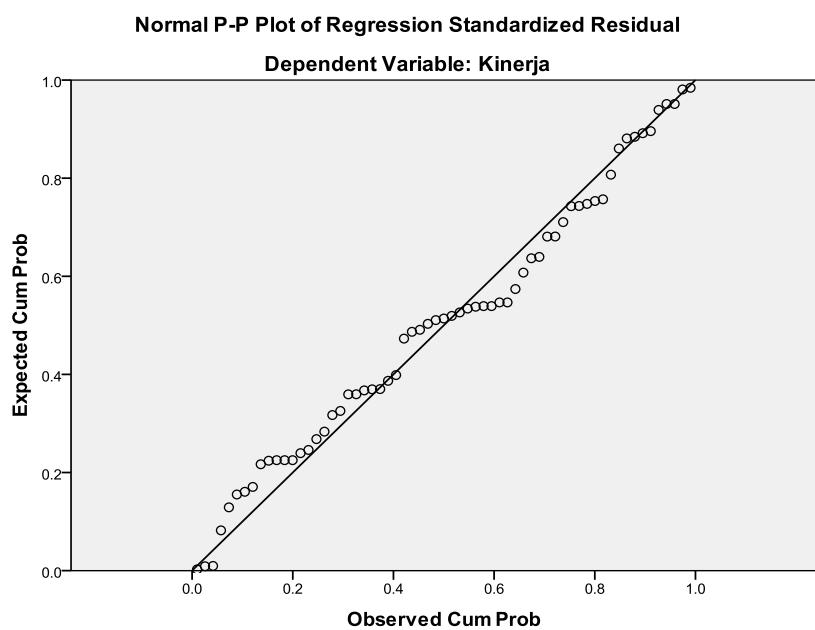
Sumber: Data primer diolah 2018

Berdasarkan gambar IV-1 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik pada grafik menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi tersebut dapat dipakai.

3. Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Hasil uji Normalitas dapat dilihat pada Gambar IV-2 berikut:

Gambar IV-2



Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan gambar IV-2 di atas dari hasil *output SPSS 22.00 for windows* dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas

4.4. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t dalam pengujian penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau sendiri-sendiri variabel bebas meliputi *burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional terhadap variabel terikat yaitu kinerja. yang ditentukan tingkat signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95) dan derajat kebebasan ($n-k$) n merupakan banyaknya responden, k merupakan banyaknya variable.

Menurut (Singgih Santoso, 2002:76), ketentuan yang ditetapkan adalah:

- Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$; $\alpha < 5\%$, maka H_a diterima atau H_0 ditolak.
- Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$; $\alpha > 5\%$, maka H_a ditolak atau H_0 diterima.

Tabel IV-7
Tabel Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	9.944	4.141		2.401	.020
Burnout	-.183	.091	-.228	-2.007	.049
Beban Kerja	-.025	.136	-.023	-.187	.853
Kecerdasan Emosional	1.164	.178	.690	6.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

1. Pengaruh *Burnout* (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel *burnout* (X_1) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -2,007 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,049 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel *burnout* (X_1) mempunyai pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian pada hipotesis pertama (H_1) bahwa ada pengaruh

Burnout terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen diterima.

2. Pengaruh Beban Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel beban kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar -0,187 lebih kecil dari t_{tabel} sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,853 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel beban kerja (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dengan demikian hipotesis kedua (H_2) bahwa ada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen ditolak.

3. Pengaruh Kecerdasan Emosional (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa variabel kecerdasan emosional (X_3) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar 6,544 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,671 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa variabel kecerdasan emosional (X_3) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dengan demikian pada hipotesis ketiga (H_3) bahwa ada pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen diterima.

2. Uji F

Untuk mengetahui secara bersama-sama pengaruh antara variabel bebas *burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional terhadap variabel terikat yaitu kinerja, dengan ketentuan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha=0,05$) dengan tingkat keyakinan sebesar 95% (0,95) dan derajat kebebasan ($k, n-k-1$), n merupakan banyaknya responden dan k merupakan banyaknya variabel bebas, serta penarikan kesimpulan:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, $\alpha < 5 \%$, maka H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, $\alpha > 5 \%$, maka H_a ditolak.

Tabel IV-8
Tabel Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	378.317	3	126.106	17.731	.000 ^a
Residual	419.619	59	7.112		
Total	797.937	62			

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Burnout, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil uji F/ANOVA/bersama-sama, diperoleh nilai F hitung sebesar 17.731 lebih besar dari F tabel sebesar 2,76 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Dengan rendahnya tingkat probabilitas 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Kebumen Dengan demikian pada hipotesis keempat (H_4) bahwa Ada pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen diterima.

4.5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel *burnout*, beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV-9
Koefisien Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.944	4.141		2.401	.020
Burnout	-.183	.091	-.228	-2.007	.049
Beban Kerja	-.025	.136	-.023	-.187	.853
Kecerdasan Emosional	1.164	.178	.690	6.544	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan *output spss 22 for windows*, maka persamaan regresi didapat sebagaimana dibawah ini:

$$Y = 9,944 - 0,183X_1 - 0,025X_2 + 1,164X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta sebesar 9,944 menjelaskan bahwa tanpa adanya variabel *burnout*, beban kerja dan kecerdasan emosional, maka kinerja pegawai tetap sebesar 9,944 satuan.
2. *Burnout* (X_1) = - 0,183, ini menunjukkan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Jika nilai *burnout* naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan turun sebesar 0,183 kali.
3. Beban Kerja (X_2) = - 0,025, ini menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kinerja. Jika nilai beban kerja naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan turun sebesar 0,025 kali.
4. Kecerdasan Emosional (X_3) = 1,164, ini menunjukkan bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja. Jika nilai kecerdasan emosional naik 1 point sementara variabel lain tetap, maka kinerja akan naik sebesar 1,164 kali tetapi tidak secara signifikan.

4.6. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel independen (*burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional) terhadap variabel dependen (kinerja). Pada tabel IV-10 berikut disajikan hasil koefisien determinasi:

Tabel IV-10
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.689 ^a	.474	.447	2.66687

a. Predictors: (Constant), Kecerdasan Emosional, Burnout, Beban Kerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,447 atau 44,7%. Ini menunjukkan bahwa *burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya sebesar 55,3% dipengaruhi variabel lainnya.

4.7. Uji Dominan (*Stepwise*)

Uji dominan digunakan untuk mengetahui diantara variabel independen (*burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional) yang paling dominan mempengaruhi terhadap variabel dependen (kinerja). Berikut pada tabel IV-11 disajikan hasil uji dominan:

Tabel IV-11
Uji Dominan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	7.643	4.006		1.908	.061
	Kecerdasan Emosional	1.090	.165	.646	6.612 .000
2 (Constant)	9.716	3.925		2.475	.016
	Kecerdasan Emosional	1.150	.160	.682	7.199 .000
	Burnout	-.192	.076	-.240	-2.534 .014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil olah data pada *Standardized Coefficients* pada nilai Beta diperoleh nilai terbesar pada variabel kecerdasan emosional yaitu 0,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Setelah melakukan analisis data dan pembahasan terhadap hasil penelitian maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan semakin meningkatnya *burnout* maka kinerja pegawai akan semakin menurun.

2. Variabel beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Namun perlu menjadi perhatian bahwa dengan semakin meningkatnya beban kerja maka kinerja pegawai akan semakin menurun tetapi tidak secara signifikan.
 3. Variabel kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Hal tersebut berarti dengan adanya peningkatan kecerdasan emosional maka kinerja pegawai akan meningkat.
 4. Sumbangan atau kontribusi terhadap kinerja pegawai oleh variabel *burnout*, beban kerja, dan kecerdasan emosional pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen sebesar 44,7%, sedangkan sisanya sebesar 55,3% diberikan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
- Variabel yang paling dominan atau besar memberikan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen adalah variabel kecerdasan emosional dengan nilai sebesar 0,682.

5.2. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. *Burnout* mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun dari 5 indikator yang dijabarkan dalam 8 butir pertanyaan sebagian besar responden menyatakan tidak setuju pada indikator Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), Kelelahan Mental (*Mental Exhaustion*) dan Depersonalisasi (*Depersonalization*). Hanya pada indikator Kelelahan Fisik (*Physical Exhaustion*) saja sebagian besar responden menyatakan setuju. Berdasarkan hal tersebut untuk menghindari meningkatnya *burnout* yang dialami para pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen disarankan pimpinan membuat program refreshing bagi para pegawai, ataupun mendorong pegawai untuk mengambil cuti, karena setiap

pegawai mempunyai hak cuti 12 hari setiap tahunnya, namun sebagian besar pegawai belum memanfaatkan hak tersebut.

2. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen. Namun demikian perlu diperhatikan bahwa dengan meningkatnya beban kerja akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Untuk itu agar beban kerja nantinya tidak menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, pimpinan hendaknya memperhatikan pembagian tugas kepada karyawan, kondisi ruangan tempat bekerja dan peralatan kerja maupun penggunaan sistem/aplikasi yang lebih memadai untuk membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan mengingat banyaknya jenis pekerjaan. Pimpinan dan seluruh pegawai harus saling menjaga hubungan sesama karyawan agar selalu harmonis meskipun sering terjadi silang pendapat sesama karyawan, karena hal tersebut akan menyebabkan beban kerja menjadi lebih berkurang.
3. Dari hasil penelitian faktor kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan. Bahkan kecerdasan emosional memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dua variabel yang lain. Berkaitan dengan hal tersebut disarankan pimpinan dan seluruh pegawai agar selalu dapat mengenali emosi diri serta mengelola emosinya dengan baik. Seluruh pegawai agar selalu memotivasi diri dalam bekerja, harus dapat mengenali emosi orang lain dan selalu membina hubungan baik dengan sesama karyawan maupun orang lain di luar instansinya. Untuk meningkatkan kecerdasan emosional pegawai dapat dilakukan pelatihan-pelatihan. Sedangkan untuk memperoleh pegawai-pegawai baru yang dapat mengelola emosinya dengan baik pada saat perekrutan pegawai baru hendaknya juga dilakukan tes *Emotional Quotient (EQ)*.

Bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut tentang variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Kebumen, penulis berharap agar dapat meneliti variabel-variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini supaya menambah banyak manfaat dan pengetahuan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh* PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Agripa Toar Sitepu, 2013. “Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado”, *Jurnal EMBA*. Vol.1 No.4, Hal. 1123-1133.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2001. *Rahasia sukses membangun kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual* ESQ . Argo: Jakarta.
- Ahmad Sani Supriyanto, dan Masyhuri Machfudz. (2010). *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Al. Tridhonanto. 2005. Meraih Sukses dengan Kecerdasan Emosional. Jakarta: Gramedia
- Babakus E, Cravens DW, Johnston M, Moncrief WC., 1999, The role of emotional exhaustion in sales force attitude and behavior relationships. *Academic Mark Science*, 27(1):58–70.
- Baron, Robert A. Greenberg, Jerald. (2008). *Behavior in organization: understanding and managing the human side of work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Caputo, J. S (1991).*Stress and Burnout in Library Service*. Canada : The Oryx Press
- Carlisle, Joanna.,Bhanugopan, Ramudu., and Fish, Alan (2011). Trainng Needs of Nurses in Public Hospitals in Australia. *Journal of European Industrial Training*.Vol. 35. No. 7.pp 687-701
- Cherniss, Cary. 1980. Staff Burnout:Job Stress in the Human Services. London: Dage Publications.
- Cooper, Robert K. dan Ayman Sawaf, 2001. *Executif EQ ;Kecerdasan Emosional*. Terjemahan Alex Tri Kantjono. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Cordes CL, Dougherty TW. 1993. A review and an integration of research on job burnout. *Acad. Manage. Rev.* 18:621–56
- Farber, B. A. (1991). *Crisis in Education: Stress and Burnout in the American Student*. San Fransisco: Jossey-Bass Publishers.
- Freudenberger, H. 1974. “Staff Burnout”. *Journal of Social Issue*, 30: 159-165
- Goleman, D. (2009). Emotional Intellegence.(T.Hermaya). Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. Buku asli diterbitkan tahun 1995.

- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intellegence*. Terjemahan Alex Tri Kantjono w. Jakarta: Gramedia Pustakautama.
- Hariyati, M. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta*. Skripsi. Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Hart & Staveland 1988 dalam Di Domenico dan Nussbaum, 2007. *The Workload*. Jakarta. Universitas Indonesia Press.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. *Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh*, Erlangga, Jakarta.
- Kahneman, Daniel and Vernon Smith.(2002). *Foundaions of Behavioral and Experimental Economics*.[Online]. Prize in Economic Sciebces 2002, 17 December2002.Tersedia:<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.139.386&repl&type=pdf>.[16 April 2011]
- Makmun Mubayidh .(2006). Kecerdasan dan Kesehatan Emosional Anak (Muhamad Muchson Anasy. S.HI. Terjemahan). Jakarta: PT. Al Kautsar. Buku asli diterbitkan tanpa tahun.
- Maslach, C. dan Jackson, S. E. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal Of Occupational Behaviour. Vol. 2.99-113 (1981)*
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., &Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*(1), 397-422.
- Maslach. (1982). *Understanding Burnout: Defenitional Issues in Analyszing a Complex Phenomeon*. In W. S. Paine (Ed.), *Job Stress and Burnout*. Beverly Hills: Sage Punblication.
- Masrukhin dan Waridin. 2004. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. EKOBIS.Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Novelina Sihotang, Imelda. (2004). *Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin*. Palembang: Fakultas Psikologi Universitas Bina Darma Palembang.
- 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.

- Pines, A. 1995. *Changing Organizations : Is Work Environment Without Burnout* (PP 274-281) Beverly Hills, CA: Sagi.
- Rani Setyaningrum, 2016. *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur)* Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Malang
- Simamora, Henry, 1997, “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta; STIE YKPN.
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan *Recommended Weiht Limit* (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, Vol. 05 No. 02 (Agustus 2011). ISSN:1978-1105.
- Timpe, D.A. 2002. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Produktivitas*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Wijaya, Claudia Angelika, 2014. “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel ‘X’”, *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, Vol. 1 No. 1 Hal. 1-18.