

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN: EFEK MEDIASI *BURNOUT*
(Studi Pada Karyawan PT. SAPTA Sari Tama Cabang Banjarmasin)**

Yohan Indrawan

(Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail : indrawanyohan.25@gmail.com

Meiske Claudia

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail : mclaudia@ulm.ac.id

Ahmad Rifani

(Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lambung Mangkurat)
e-mail : arifani@ulma.ac.id

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship between workload (X1) and work stress (X2) on employee performance (Y) with the effect of mediation burnout (Z) on the employees of PT. Sapta Sari Tama Banjarmasin Branch. This research method uses a sampling technique which is a sampling technique where all members of the population are used as samples with 33 employees of PT Sapta Sari Tama Banjarmasin branch obtained by survey method by giving questionnaires to respondents. Measurement of variables is measured using scale Likert with a weighting scale from 1 to 5. The method of analysis in this study using Partial Least Square is considered fitting with this study which only has 33 respondents. Based on research data it can be concluded that workload has no effect on burnout employee, but workload has an effect on employee performance. Work stress affects burnout employee, but work stress does not affect employee performance. While burnout has no effect on employee performance and employee performance is not affected by work stress or burnout employee, because employees are aware that the company will provide compensation in accordance with the work they do. The results of the study found that there is an influence of work stress on burnout employee with support between employees and superiors can be a motivation so that employees can contribute better. Future studies, should be added to some variables such as compensation and motivation which influence on employee performance.

Keywords : *Workload, Work Stress, Employee Performance, Burnout*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Beban kerja (X1) dan Stress Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan efek mediasi burnout (Z) pada karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin. Metode penelitian ini

menggunakan teknik sampling yaitu teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel dengan 33 Karyawan PT Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin yang di peroleh dengan cara metode survei dengan memberikan kuesioner kepada responden. Pengukuran variabel diukur menggunakan skala Likert dengan skala bobot dari 1 sampai 5. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square hal ini dirasa pas dengan penelitian ini yang hanya memiliki 33 responden. Berdasarkan penelitian data dapat disimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap burnout karyawan, namun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Stress kerja berpengaruh terhadap burnout karyawan, namun stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stress kerja maupun burnout karyawan, karena karyawan sadar bahwa perusahaan akan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh stress kerja terhadap burnout karyawan dengan adanya dukungan antar karyawan dan atasan dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik lagi. Penelitian selanjutnya, hendaknya dapat ditambahkan lagi beberapa variabel misalnya kompensasi dan motivasi yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : *Beban Kerja, Stress Kerja, Kinerja Karyawan, Burnout*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian bagi suatu perusahaan. Para karyawan yang bekerja di bawah naungan perusahaan memiliki andil dalam membangun dan membentuk citra serta reputasi perusahaan tersebut. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2009). Pengaruh kinerja karyawan juga sangat besar dalam berkembangnya sebuah perusahaan. Suatu perusahaan dikatakan berkinerja baik jika perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan kesesuaian antara beban kerja yang diberikan kepada satu individu dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu tersebut.

Permasalahan kinerja karyawan juga dialami oleh salah satu perusahaan distributor obat di kota Banjarmasin, yaitu PT. Sapta Sari Tama cabang Banjarmasin. PT. Sapta Sari Tama adalah perusahaan distribusi yang bergerak di bidang farmasi dan alat kesehatan yang berdiri pada tahun 1975. PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin walaupun telah menjadi *best branch 2017*, namun secara khusus kalau dilihat dari sisi kinerja karyawannya (*salesman* dan karyawan administrasi) masih ada beberapa hal yang perlu menjadi perhatian. Jika dilihat dari aspek kuantitas, selama 3 (tiga) bulan terakhir pada tahun 2018 terlihat capaian kinerja karyawan masih berfluktuasi.

Permasalahan tersebut di atas salah satunya yang diperkirakan menjadi penyebabnya adalah beban kerja yang berlebih dan juga stres terhadap pekerjaan yang dijalankan. Beban kerja disini salah satu indikatornya adalah dengan selalu adanya peningkatan pada target penjualan dalam periode waktu tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, terdapat indikasi karyawan juga mengalami stres kerja dengan adanya kenaikan target yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Bagi karyawan yang tidak dapat memenuhi target dan tidak bisa mengatasinya baik secara individu maupun dalam tim, maka stres ini akan terus meningkat dan akan menimbulkan dampak kelelahan yang sangat baik secara fisik dan mental bagi karyawan yang akhirnya akan memunculkan kondisi *burnout*.

Kondisi di atas sejalan dengan beberapa teori mengenai beberapa hal yang dapat menyebabkan permasalahan kinerja di dalam organisasi. Menurut Ilyas (2000) di dalam Fajriani & Septiari (2015) beban kerja didasarkan pada pemanfaatan waktu kerja yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, yaitu dilihat dari aktivitas atau kegiatan yang dilakukan staf pada waktu kerja, baik kegiatan langsung, tidak langsung, dan kegiatan lain seperti kegiatan pribadi dan kegiatan tidak produktif. Selain itu Carlson (2003) di dalam Fajriani dan Septiari (2015) menyatakan bahwa beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang selama periode waktu tertentu dalam keadaan normal.

Rivai (2005) mendefinisikan stress kerja suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Selanjutnya Istianto (2005) menyatakan bahwa stres pekerjaan dapat diartikan tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas-tugas pekerjaan tidak dapat mereka penuhi. Artinya stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan. Ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Saat ini istilah *burnout* semakin populer. Beberapa peneliti stres berpendapat bahwa *burnout* adalah jenis stres dan peneliti lainnya menganggapnya sebagai sejumlah komponen (Luthans, 2006). Selanjutnya, koordinator pendukung stres dan trauma membuat perbedaan antara stres dan *burnout* sebagai berikut “Stres adalah normal dan sehat, akan tetapi saat kemampuan menghadapi stres mulai menurun, mungkin kita mengalami *burnout*”. Sejalan dengan pendapat Luthans, Rosyid di dalam Fajriani & Septiari (2015) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astianto & Suprihhadi, (2014), mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung juga oleh Kusumaningrum, Sunardi & Saleh (2016) yang dalam penelitiannya dengan menggunakan analisis jalur membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dari beban kerja terhadap kinerja perawat pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah sakit Perkebunan. Hal ini membuktikan dengan adanya beban kerja yang tinggi juga dapat meningkatkan kinerja. Selanjutnya, Ali *et al* (2013) dalam penelitiannya yang meneliti pengaruh kondisi kerja terhadap produktivitas karyawan pada perusahaan manufaktur di Somalia, menemukan bahwa ada hubungan positif antara kondisi kerja dan kinerja karyawan. Kondisi kerja yang digunakan dalam penelitian Ali hanya berfokus kepada jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan. Dalam penelitiannya, Ali *et al* (2013) mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara jam kerja karyawan dengan produktivitas karyawan dan ada hubungan yang negatif antara beban pekerjaan dengan produktivitas karyawan. Kemudian, Adityawarman, Sanim &

Sinaga (2015) dalam penelitiannya membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot.

Selanjutnya penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres terhadap kinerja oleh Wartono (2017) membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan Majalah *Mother and Baby*. Penelitian ini juga didukung dari penelitian Annisa (2017) yang telah melakukan pengujian bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BNI Syariah, Bank Jateng Syariah, BPR Cita Dewi, dan BMT UMY Pusat kota Yogyakarta. Selanjutnya penelitian dari Chandra & Adriansyah (2017) menyatakan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Langsa.

Untuk penelitian terdahulu mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja dapat dilihat pada penelitian Fajriani & Septiari (2015) yang menyatakan bahwa *burnout* karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Hayati & Fitria (2018) dalam hasil penelitiannya juga telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

Namun, beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang bertolak belakang. Pengaruh secara negatif beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*, dapat dilihat dalam penelitian Kusumaningrum, Sunardi dan Saleh (2016) yang dalam pembuktian hipotesisnya menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui *burnout*. Jika beban kerja tinggi maka akan meningkatkan kinerja perawat apabila terdapat perubahan *burnout* kearah yang lebih positif atau lebih baik.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Tempat Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dan bersifat eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang diteliti, serta melibatkan pengujian hipotesa. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan metode survei dengan memberikan kuesioner kepada responden (Sugiono, 2014). Penelitian dilakukan di PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin.

Populasi dan Ukuran Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin sebanyak 34 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan sebanyak 33 orang, di luar kepala cabang. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *census* atau sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik sampling ini dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil (Sugiono, 2014).

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber	Skala
Beban Kerja	Suatu kondisi dari pekerjaan dengan	- <i>Time Load</i> (beban waktu)	Reid di dalam	Skala Likert

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber	Skala
(X1)	uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.	- <i>Mental Effort Load</i> (beban mental) - <i>Psychological Stress Load</i> (Beban psikologis)	Chaterina (2012)	(Interval)
Stres Kerja (X2)	Kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan	- Kondisi pekerjaan - Ketidakjelasan peran - Faktor interpersonal - Pengembangan karier - Struktur organisasi	Mulyadi (2003)	Skala Likert (Interval)
Mediasi burnout (Z)	<i>Burnout</i> menggambarkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan kerja yang meningkat.	- Depersonalization - Kelelahan emosional - Penurunan prestasi individu (<i>reduce personal accomplishment</i>)	Maslach dan Jackson di Darojati (2018)	Skala Likert (Interval)
Kinerja Karyawan (Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	- Kualitas - Kuantitas - Ketepatan waktu - Efektifitas - Kemandirian - Komitmen	Robbins (2006)	Skala Likert (Interval)

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana ketepatan alat ukur yang digunakan (kuesioner) dalam mengukur variabel yang diukur. Pengukuran tersebut dilakukan dengan uji korelasi dengan cara membandingkan skor setiap pertanyaan dengan skor

totalnya. Teknik pengujian korelasi tersebut menggunakan (*Pearson*) *product moment* (r) dengan masing-masing dari item pertanyaan dibandingkan dengan tabel nilai (r) pada tingkat atau taraf nilai signifikan 5%, jika hasil yang ditemukan lebih besar maka pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pernyataan yang telah valid tersebut kemudian diukur reliabilitasnya. Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil yang telah ditemukan walaupun dilakukan lebih dari satu kali penelitian dengan pernyataan dan alat ukur yang sama. Reliabilitas menunjuk pada definisi bahwa instrumen yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data yang mampu mengungkap informasi yang sebenar-benarnya di lapangan. Tinggi atau rendahnya nilai reliabilitas secara empiris ditunjukkan dengan angka yang disebut nilai koefisien reliabilitas yaitu koefisien *alpha Cronbach* dengan taraf signifikansi 5%. (Arikunto, 2002). Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau nilai *alpha Cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel (Sekaran, 2003).

Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* yaitu Teknik prediktif yang merupakan alternative untuk regresi kuadrat terkecil biasa (Ordinary Least Square/OLS) korelasi kanonik, atau permodelan persamaan *Structural Equation Modeling* dengan menggunakan software Smart PLS 3. PLS adalah salah satu model statistik SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan permasalahan structural yang melibatkan banyak variable atau konstruk banyak ketika ukuran sampel penelitian kecil. (Jogiyanto, 2015). Model PLS tidak menuntun sampel dalam jumlah besar, minimal direkomendasikan antara 30-100 atau dapat dihitung dengan cara sepuluh kali jumlah variable endogen (Latan & Ghazali, 2012). Hal ini dirasa pas dengan penelitian ini yang hanya memiliki 33 responden. Analisa menggunakan PLS dilakukam dalam 3 tipe hubungan, yaitu inner model, outer model, dan pengujian hipotesis.

Analisa Outer Model

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel) maka Analisa outer model memspesifikasi hubungan antar variable laten dengan indicator – indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indicator berhubungan dengan variable latennya. Uji yang dilakukan pada outer model adalah convergen validity, discriminant validity, average variance extracted (AVEE), Composite Reability dan Cronbach Alpha dengan $>0,70$.

Analisa Inner Model

Analisa inner model Analisa model structural dilakukan untuk memastikan bahwa model structural yang dibangun akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indicator yang meliputi determinasi (R^2) predictive relevance (Q^2), Goodness of Fit Index (GoF). Interpretasi nilai R^2 , Q^2 , GoF dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 2. Interpretasi Analsa Inner Model

Kriteria	Interpretasi
R^2	Nilai 0,75 menunjukkan model kuat 0,50 menunjukkan model moderate dan 0.25 menunjukkan model lemah
Q^2	>0 menunjukkan model mempunyai predictive relevance dan jika <0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance
GoF	Nilai 0,10 kategori kecil 0.25 kategori sedang dan 0,26 kategori besar.

Sumber : Latan, et al (2012)

Pengujian Hipotesis

Pengambilan keputusan pengaruh langsung (*direct effect*) adalah:

- a) Jika nilai $p < 0,01$, maka H_{a1-5} diterima atau pengaruh langsung variabel laten prediktor/eksogen terdapat variabel laten kriteria/endogen.
- b) Jika nilai $p > 0,01$, maka H_{a1-5} ditolak atau tidak berpengaruh langsung variabel laten prediktor/eksogen terdapat variabel laten kriteria/endogen.

Pengambilan keputusan tentang mediasi (*indirect effect*) adalah:

- a) Jika koefisien jalur X ke Y dari hasil estimasi tetap signifikan dan tidak berubah dengan menambahkan variabel Z maka hipotesis mediasi tidak di dukung, H_{a6-7} ditolak.
- b) Jika koefisien jalur X ke Y nilainya naik tetapi tetap signifikan dengan menambahkan variabel Z maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian (*partial mediating*), H_{a6-7} diterima.
- c) Jika koefisien jalur X ke Y nilainya turun dan menjadi tidak signifikan dengan menambahkan variabel Z maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh (*full mediating*), H_{a6-7} diterima.

HASIL PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Beban Kerja (X1)

Hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 9 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r Hitung $> 0,3$. Selanjutnya Hasil Uji Reabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, semua pernyataan adalah reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dengan indikator beban kerja dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur dan menunjukkan hasil yang terpercaya dan konsisten (Sugiyono, 2014).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Stres Kerja (X2)

Hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 10 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r Hitung $> 0,3$. Selanjutnya Hasil Uji Reabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, semua pernyataan adalah reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dengan indikator stress kerja dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur dan menunjukkan hasil yang terpercaya dan konsisten (Sugiyono, 2014).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Burnout (Z)

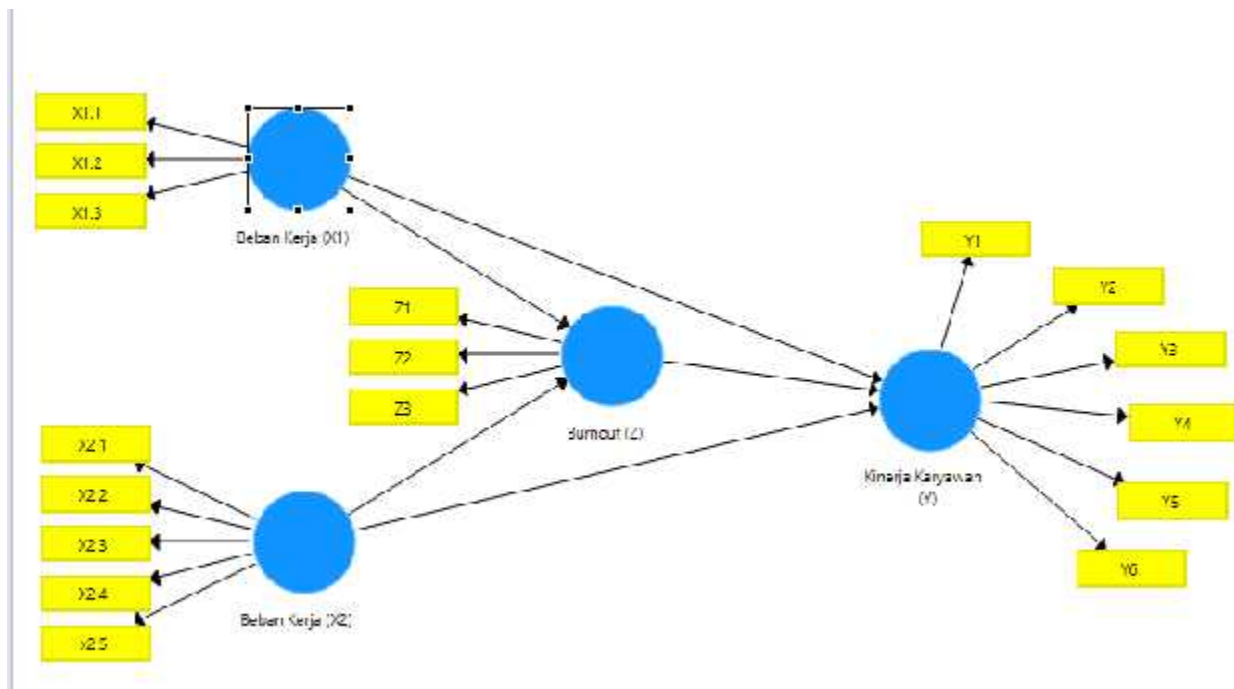
Hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 22 item pernyataan, terdapat 19 item dinyatakan valid. Selanjutnya Hasil Uji Reabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, semua pernyataan adalah reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dengan indikator *burnout* dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur dan menunjukkan hasil yang terpercaya dan konsisten (Sugiyono, 2014).

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengujian validitas pernyataan setiap indikator variabel menyatakan bahwa dari 14 item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki r Hitung $> 0,3$. Selanjutnya Hasil Uji Reabilitas berdasarkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6, semua pernyataan adalah reliabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dengan indikator kinerja karyawan dapat digunakan untuk apa yang seharusnya diukur dan menunjukkan hasil yang terpercaya dan konsisten (Sugiyono, 2014).

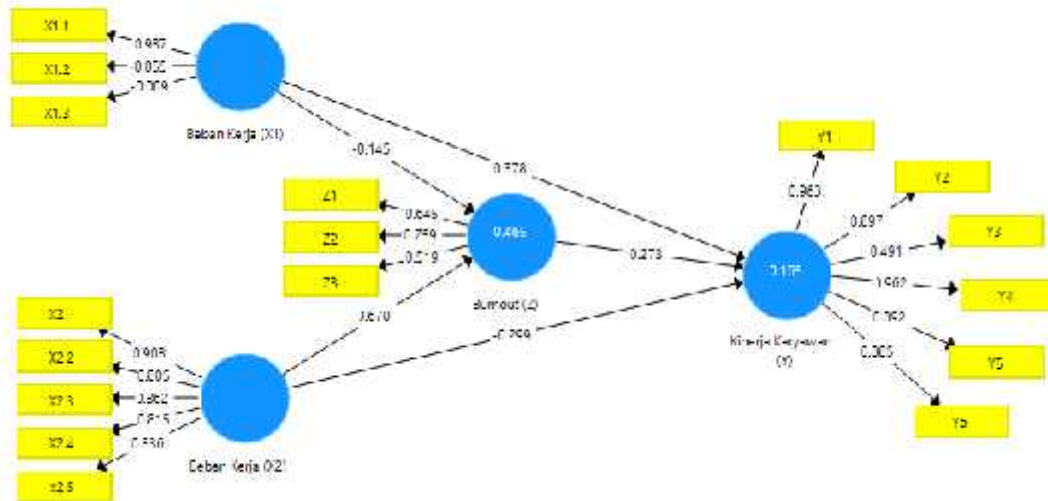
Hasil Evaluasi Model

Analisis data pada penelitian ini menggunakan model PLS dengan melalui tahapan yaitu evaluasi outer model, evaluasi inner model, dan pengujian hipotesis yang seluruh perhitungan estimasi menggunakan software smart PLS 3. Model hipotesis *structural* dalam penelitian ini digambarkan pada gambar sebagai berikut :



Gambar 1. Model Hipotesis dalam PLS

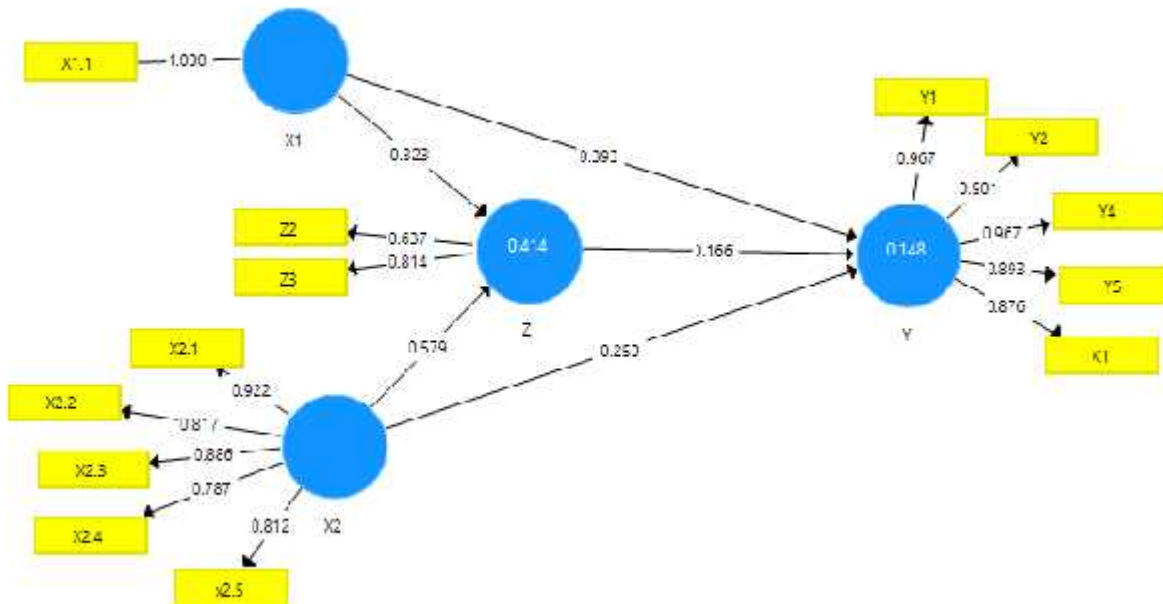
Hasil Evaluasi Outer Model Convergent Validity



Gambar 2. Outer Model Penelitian Awal

Menurut Latan (2012) suatu indikator dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai loading nya diatas 0,50. Dari gambar tersebut dapat dilihat bahwa indikator X1.2 dan X1.3 pada variabel beban kerja (X1) memiliki nilai loading masing –masing sebesar -0,055 dan -0,009 sehingga tidak valid dan harus dihapus. Pada variabel Y indikator Y3 memiliki nilai loading sebesar 0,491 yang berarti tidak valid sehingga harus di hapus.

Setelah item tersebut dihapus maka model tersebut dikalkulasikan kembali dan menjadi model penelitian yang baru sehingga menjadi seperti berikut :



Gambar 3. Outer Model Penelitian Setelah dieliminasi

Pada gambar diatas dapat terlihat nilai convergen validity (besarnya loading factor untuk masing-masing konstruk). Loading factor diatas 0,70 sangat direkomendasikan, namun demikian

loading factor 0,50 – 0,60 masih dapat ditoleransi. Loading untuk masing – masing indikator di atas cukup realible tidak ada loading factor yang nilainya <0,50.

Discriminant Validity

Hasil Output Smart PLS pada perhitungan Average Variance Extracted (AVE) pada penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Average Variance Extracted (AVE)

Konstruk	AVE
Beban Kerja (X1)	1,000
Stres Kerja (X2)	0,716
Burnout (Z)	0,849
Kinerja Karyawan (Y)	0,534

Sumber : Data diolah 2019

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat nilai AVE setiap variabel menghasilkan nilai AVE> 0.5 sehingga memenuhi persyaratan validitas kkonvergen dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini memiliki discriminant validity yang baik.

Descriminant Validity dapat diuji dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE dengan nilai korelasi antar konstruk. Dapat dilihat bahwa akar kuadrat AVE sebesar (1.000; 0.731; 0.921; 0,846) yang menyatakan bahwa nilai tersebut lebih besar dari korelasi masing-masing konstruk. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Nilai Akar Kuadrat dari AVE

	Beban Kerja (X1)	Durnout (Z)	Kinerja Karyaw...	Stres Kerja (X2)
Beban Kerja (X1)	1.000			
Durnout (Z)	-0.203	0.731		
Kinerja Karyaw...	0.320	-0.005	0.921	
Stres Kerja (X2)	0.069	0.557	-0.131	0.846

Sumber : Data diolah 2019

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Output Pengujian Hipotesis

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Beban Kerja (X1) > Burnout (Z)	0.158	0.102	0.204	0.537	0.591
Beban Kerja (X1) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.576	0.362	0.153	2.478	0.014
Burnout (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.263	0.194	0.245	1.075	0.283
Stres Kerja (X2) -> Burnout (Z)	0.675	0.589	0.252	2.580	0.010
Stres Kerja (X2) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.210	-0.272	0.273	1.116	0.265

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sam...	Standar Devias...	T Statistik (O/...	P Values
Beban Kerja (X1) -> Burnout (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.051	-0.051	0.105	0.512	0.609
Stres Kerja (X2) -> Burnout (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.095	0.079	0.173	0.554	0.580

Sumber : Data Diolah 2019

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Smart PLS menghasilkan data bahwa pengaruh beban kerja (X1) terhadap Burnout (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0.158 dengan T-Statistik $0,537 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini yaitu “beban kerja berpengaruh terhadap burnout bagi karyawan PT. Sapta Sari Tama (SAPTA)” dinyatakan ditolak.

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,378 dengan T-Statistik $2,478 > 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis kedua pada penelitian ini yaitu “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan PT. Sapta Sari Tama (SAPTA)” dinyatakan diterima.

pengaruh stress kerja (X2) terhadap Burnout (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0.675 dengan T-Statistik $2,580 > 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Oleh karena itu hipotesis keempat pada penelitian ini yaitu “stress kerja berpengaruh terhadap burnout bagi karyawan PT. Sapta Sari Tama (SAPTA)” dinyatakan diterima.

Pengaruh stress kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,265 dengan T-Statistik $1,116 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis keempat “stress kerja berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan PT. Sapta Sari Tama (SAPTA)” dinyatakan ditolak.

Pengaruh burnout (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,283 dengan T-Statistik $1,075 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Oleh karena itu hipotesis kelima “burnout berpengaruh terhadap kinerja bagi karyawan PT. Sapta Sari Tama (SAPTA)” dinyatakan ditolak.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui burnout memiliki koefisien jalur 0.609 dengan T-Statistik $0,512 < 1,96$. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun menjadi tidak signifikan setelah ditambahkan variabel burnout sebagai variabel mediasi sehingga dapat dikatakan bentuk mediasi adalah mediasi penuh (full mediating). Oleh karena itu hipotesis keenam “beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*” diterima.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja melalui mediasi burnout memiliki koefisien jalur 0.580 dengan T-Statistik $0,554 < 1,96$. Hal ini Stres Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout. Oleh karena itu hipotesis ketujuh “stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*” ditolak.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan Smart PLS menghasilkan data koefisien jalur sebesar 0.158 dengan T-Statistik $0,537 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap burnout karyawan, karena karyawan sudah memahami dengan tugas dan tanggungjawabnya terhadap pekerjaan yang mereka jalankan

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan

Pengaruh beban kerja (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,378 dengan T-Statistik $2,478 > 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Beban kerja yang tinggi pada karyawan yang dibarengi dengan kompensasi dan bonus yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh stress kerja terhadap *burnout* Karyawan

Pengaruh stress kerja (X2) terhadap Burnout (Z) memiliki koefisien jalur sebesar 0.675 dengan T-Statistik $2,580 > 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap Burnout. Stress kerja bisa berasal dari beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran dan tanggungjawab atau pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, tidak ada harapan atau jenjang karir yang baik diperusahaan dapat berpengaruh terhadap *burnout*. Namun sebaliknya individu mampu mengubah keadaan stress yang dialami menjadi energy positif jika stress kerja tersebut dapat diminimalisir agar karyawan tidak mengalami burnout ditempat kerja.

Pengaruh stress kerja terhadap kinerja Karyawan

Pengaruh stress kerja (X2) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,265 dengan T-Statistik $1,116 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Karena karyawan sebagian besar adalah laki-laki dengan posisi marketing atau pekerja lapangan dengan lama bekerja diatas 5 tahun sehingga sudah memahami dengan pembagian kerja dan stress yang mereka alami saat bekerja mereka dan ditambah adanya dukungan antar karyawan dan atasan dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik lagi.

Pengaruh *burnout* terhadap kinerja Karyawan

Pengaruh burnout (Z) terhadap kinerja Karyawan (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,283 dengan T-Statistik $1,075 < 1,96$. Hal ini berarti menunjukkan bahwa burnout tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan. Burnout yang karyawan rasakan hanya sebatas kelelahan fisik saja sehingga tidak sampai mempengaruhi pada kinerja karyawan.

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan melalui burnout memiliki koefisien jalur 0.609 dengan T-Statistik $0,512 < 1,96$. Hal ini berarti beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun menjadi tidak signifikan setelah ditambahkan variabel burnout sebagai variabel mediasi sehingga dapat dikatakan bentuk mediasi adalah mediasi penuh (full mediating).

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi *burnout*

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja melalui mediasi burnout memiliki koefisien jalur 0.580 dengan T-Statistik $0,554 < 1,96$. Hal ini Stres Kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout. Stress kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja tanpa melalui mediasi burnout dan melalui mediasi burnout sehingga hipotesis mediasi tidak didukung.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap burnout karyawan, namun beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi pada karyawan yang dibarengi dengan kompensasi dan bonus yang sesuai akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Stress kerja berpengaruh terhadap burnout karyawan. Stress kerja bisa berasal dari beban kerja berlebih, ketidakjelasan peran dan tanggungjawab atau pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, tidak ada harapan atau jenjang karir yang baik diperusahaan dapat berpengaruh terhadap *burnout*. Namun sebaliknya individu mampu mengubah keadaan stress

yang dialami menjadi energy positif jika stress kerja tersebut dapat diminimalisir agar karyawan tidak mengalami burnout ditempat kerja.

3. Stress kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena karyawan sebagian besar adalah laki-laki yang sebagian besar adalah marketing atau pekerja lapangan dengan lama bekerja diatas 5 tahun sehingga sudah memahami dengan pembagian kerja dan stress yang mereka alami saat bekerja mereka dan ditambah adanya dukungan antar karyawan dan atasan dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik lagi.
4. Burnout tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Burnout yang mereka rasakan hanya sebatas kelelahan fisik saja sehingga tidak sampai mempengaruhi pada kinerja karyawan.
5. Kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stress kerja maupun burnout karyawan, karena karyawann sadar bahwa perusahaan akan memeberikan kompensasi yang sesuai dengan perkerjaan yang mereka lakukan. Sebaliknya jika kinerja karyawan menurun maka mereka sendiri yang akan merasakan akibatnya terhadap berkurangkan kompensasi yang diberikn perusahaan. Stress kerja dan burnout tidak perbengaruh terhadap kinerja karyawan karena walaupun karyawan merasa stress saat bekerja hingga mengakibatkan burnout namun karyawan tetap focus dengan target yang telah diberikan.
6. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan tanpa melalui mediasi burnout, namun menjadi tidak berpengaruh dengan adanya mediasi burnout. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout.
7. Stres Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan tanpa melalui mediasi burnout, dan tidak berpengaruh dengan adanya mediasi burnout. Hal ini berarti tidak terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja melalui variabel mediasi burnout.

Saran

1. Pimpinan PT Sapta Sari Tama (SAPTA) dapat melakukan peningkatan kemampuan berupa pelatihan sekaligus gathering untuk setiap karyawan. Hal ini bertujuan agar karyawan juga merasakan keseimbangan dapat bekerja selain meningkatkan pengetahuan juga mendapatkan kepuasan berupa berkumpul bersama teman untuk saling melepas lelah dan sharing pengalaman.
2. Hasil penelitian menemukan adanya pengaruh stress kerja terdapat burnout karyawan. Adanya dukungan antar karyawan dan atasan dapat menjadi motivasi agar karyawan dapat berkontribusi lebih baik lagi. Oleh karena itu pihak manajerial dapat lebih memperkuat kekompakan antar karyawan mengingat penempatan wilayah yang lumayan berjauhan dan tidak sedikit yang akhirnya terpisah dengan keluarga demi pekerjaan. dengan mengadakan kegiatan kegiatan yang dapat menjalin kekompakan sesama team seperti kegiatan outbound maupun gathering yang dapat diikuti seluruh karyawan dan keluarga sehingga dapat meminimalisir burnout dan stress kerja.
3. Penelitian selanjutnya, hendaknya dapat ditambahkan lagi beberapa variabel misalnya kompensasi dan motivasi yang pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
4. Penelitian selanjutnya hendaknya dapat dilakukan Analisa dengan faktor-faktor lainnya yang sama mengingat masih terdapat berbagai keterbatas dalam penelitian ini, misalnya penambahan sampel juga diharapkan agar potensi error dalam sebaran data dapat dikurangi dan populasi dapat terwakili secara professional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim, *Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 tentang Kesehatan*.
- Anonim, *Peraturan Menteri Dalam Negeri (Permendagri) No. 12 Tahun 2008 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja Di Lingkungan Departemen Dalam Negeri Dan Pemerintah Daerah*.
- Adityawarman, Yudha. Sanim, Bunasor & Sinaga, Bonar M, 2015. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 6 No.1, Hal. 34 – 44.
- Adnyaswari, Nyoman Adinda & Adnyani, I Gusti Ayu Dewi, 2017, Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 6 No. 5. Hal. 2474 - 2500
- Ali, Ali Yassin Sheikh *et al*, 2013, Working Conditions and Employees Productivity in Manufacturing Companies in Sub-Saharan African Context: Case of Somalia, *Educational Research International*, Vol. 2, No.2, Hal. 67 – 78.
- Annisa, Nenden Nur, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Electronic Theses And Dissertation*, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Arikunto, Suharsimi, 2002, *Prosedur Suatu Penelitian: Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Astianto, Anggit & Supriyadi, Heru, 2014, Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 3, No. 7.
- Chandra, Riny & Adriansyah, Dody, 2017, Pengaruh Beban Kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, Vol. 6, No. 1, Hal. 670 – 678.
- Chaterina, Ruth, 2012, Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu energi ONWJ LTD Jakarta. *Publikasi Digital Library*, Universitas Indonesia, Jakarta.
- Cushway, Bery. 2002, *Human Resource Management*, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Darojati, Ma'rifatul, 2018, Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Dengan Self-Efficacy Sebagai Variabel Intervening Pada tenaga Kesehatan RSUD Gambiran Kota Kediri. *Publikasi Digital Library*, UIN Sunan Ampel, Surabaya.
- Hayati, Isra & Fitria, Suci, 2018, Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam: Intiqad*, Vol.10, No.1, Hal. 50 – 65.
- Hidayatullah, Rahmad & Handari, Sri, 2015, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol.6, No.1, Hal. 271 – 284.
- Fajriani, Ade & Septiari, Dovi, 2015, Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout, *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, Vol. 3. No. 1. Hal. 74 – 79.
- Hastutiningsih, Artha Tri, 2018, Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Stres Kerja (Studi Pada PT. MSV Pictures Yogyakarta), *Prosiding National Conference on Applied Business*.

- Hera, Rasyidin & Hasmin, 2016, Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagalilo Kabupaten Luwu Timur, *Jurnal Mirai Management*, Vol.1, No. 1, Hal. 119 – 135.
- Istianto, 2005, Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Julvia, Cristine, 2016, Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol. 16, No.1, Hal. 59 – 71.
- Kasmir, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Kuster, Ren'ee& Beurden, Jeske van, 2016, Workload and Burnout: The Moderating Role of Employees' Perceived Human Resource Management. Bachelor Thesis Human Resource Studies. Tilburg University.
- Kusumaningrum, Indah Yulia. Sunardi & Saleh, Chairul, 2016, Pengaruh Beban Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Vo. 10. No. 3. Hal. 329 – 342.
- Latan, Hengky & Ghozali, Imam, 2017, Partial Least Squares: Konsep, Metode dan Aplikasi Menggunakan Program WarpPLS 5.0, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Luthans, Fred, 2006, Perilaku Organisasi, Penerbit ANDI, Yogyakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L & Jackson, John H, 2006, Human Resource Management, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Monika, Sinta, 2015, Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa, Repository Universitas Komputer Indonesia.
- Mulyadi, S, 2003, Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Noe, Raymond A *et al*, 2003, Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage, McGraw Hill, New York.
- Rivai, Veithzal, 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, Stephen, 2006, Perilaku Organisasi, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Romadhoni, Lalu Ciptadi. Asmony, Thatok. & Suryatni, Mukmin, 2015, Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram, *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan Kearsipan Khizanah Al-Hikmah*, Vol. 3, No. 2, 125-145.
- Satriyo, Moch & Survival, 2014, Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang), *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol. 3, No. 2, Hal. 52 – 63.
- Sekaran, Uma, 2003, Research Methods For Business: A Skill Building Aproach, John Wiley and Sons, Inc, New York-USA
- Septyaningsih, Reni & Palupiningdyah, 2017, Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Melalui Kelelahan Emosional, *Management Analysis Journal*, Vol. 6. No. 4, Hal. 461 – 472.

- Shah, Syed Saad Hussain *et al*, 2011, Workload and Performance of Employees, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. 3, No. 5, Hal. 256 – 267.
- Sugiyono, 2014, Metode Penelitian Bisnis, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tampi, Agustina. Pio, Riane Jhonly. & Tampi, Dolina Laura, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya Manado, Jurnal Administrasi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Vol.5, No. 002.
- Wartono, Tri, 2017, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Majalah *Mother and Baby*), Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang: Kreatif, Vol. 4, No. 2, Hal. 41-55.
- Wibowo, 2007, Manajemen Kinerja, Penerbit PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.