

Implikasi Tingkat *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT. TMS

Asep Dadan Suhendar¹, Mirza², Muhammad Zuhirsyah³

Manajemen Pemasaran, Magister Manajemen, Keuangan dan Perbankan Syariah
Politeknik LP3I Kampus Tasikmalaya, Universitas Mercu Buana, Politeknik Negeri
Medan

Email: asdan@plb.ac.id; mirza@mercubuana.ac.id; muhammadzuhirsyah@polmed.ac.id

Abstract: If a company manages its human resources well, it will affect the performance of its employees so that it can help achieve company goals. sometimes when companies do ways by giving high job demands to their employees in order to achieve these goals but beyond the ability of their employees to cause these employees to burnout. This is one of the problems that often arises when the high demands of work on employees from the company. The focus of this research is on the Burnout variable and the Employee Performance variable. However, the problem is whether there is an implication of Burnout level on employee performance at PT TMS. The specific purpose of this study is to determine the implications of Burnout level on employee performance at PT TMS. This research method used quantitative through analytical descriptive approach. Data analysis techniques use correlation coefficient analysis, coefficient of determination, t test in hypothesis and simple linear regression analysis. The results of the discussion that there is an implication of the Burnout level on the performance of PT TMS employees, this is evidenced based on the results of the correlation coefficient of 0.729, and this is included in the category of a strong relationship level. Likewise, the results of the calculation of the correlation of determination have shown that Burnout affects employee performance by 53.1%. Directly proportional to the results of hypothesis testing, it is known that the calculation results of $t_{count} > t_{table}$ ($9.042 > 1.66629$) then the hypothesis is accepted, meaning that there are implications for the results of Burnout on employee performance. It is hoped that the Company can create programs to help employees overcome the problem of fatigue at work or burnout and provide balanced tasks and responsibilities so that employee performance can be maintained and be able to improve their performance properly.

Keywords: *Implications, Burnout, Employee Performance*

Abstrak: Apabila suatu Perusahaan dalam mengelola SDM nya dengan baik, hal tersebut akan berpengaruh dalam kinerja karyawannya sehingga bisa membantu pencapaian tujuan Perusahaan. terkadang ketika perusahaan melakukan cara-cara dengan memberikan tingginya tuntutan pekerjaan kepada karyawannya agar bisa mencapai tujuan tersebut tapi diluar kemampuan karyawannya sehingga menyebabkan karyawan tersebut kelelahan kerja atau *burnout*. Hal tersebut menjadi salah satu persoalan yang sering muncul ketika tingginya tuntutan pekerjaan terhadap karyawan dari perusahaan. Fokus penelitian ini pada variabel *Burnout* dan variabel Kinerja Karyawan. Namun Permasalahannya, apakah terdapat implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. TMS. Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu mengetahui implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. TMS. Metode penelitian ini yang digunakan kuantitatif melalui pendekatan deskriptif analitik. Teknik analisis data menggunakan analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, uji t dalam hipotesis dan analisis regresi linier sederhana. Hasil dari pembahasan bahwa terdapat implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT. TMS, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil koefisien korelasi yaitu

0,729, dan ini termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula dengan hasil perhitungan korelasi determinasi telah diketahui bahwa *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,1%. Berbanding lurus dengan hasil uji hipotesis diketahui hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,042 > 1.66629$) maka hipotesis diterima, Artinya terdapat implikasi hasil dari *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Diharapkan Perusahaan dapat membuat program-unggulan dalam membantu karyawan mengatasi masalah kelelahan dalam bekerja atau *burnout* dan memberikan tugas dan tanggung jawab yang seimbang sehingga performa kinerja karyawan dapat dijaga dan mampu untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Kata Kunci: Implikasi, *Burnout*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia industri saat ini tidak lepas dari peran peningkatan kinerja suatu Perusahaan. apabila suatu Perusahaan dalam mengelola SDM nya dengan baik, hal tersebut akan berpengaruh dalam kinerja karyawannya sehingga bisa membantu pencapaian tujuan Perusahaan. Kinerja seorang karyawan dapat dijadikan hasil evaluasi pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dibandingkan dengan kualifikasi yang sudah ditetapkan. *Burnout* menjadi salah satu persoalan yang sering muncul ketika tingginya tuntutan pekerjaan terhadap karyawan dari perusahaan. Menurut Santrok dlm Priansa (2017;260) bahwa “*Burnout* adalah perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang diakibatkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan.” PT. TMS salah satu group Perusahaan dari CV. Sukahati adalah Perusahaan yang bergerak dalam industri *chicken processing* atau rumah potong ayam yang terus berkembang, seiring bertambahnya kebutuhan dan kepercayaan para mitra dan konsumen terhadap produk dan layanan yang diberikan perusahaan. Dengan berbahan baku ayam hidup hasil seleksi dengan standar mutu yang baik, kualitas ayam potong terkontrol dengan baik yang menghasilkan produk yang berkualitas, halal dan higienis. PT. TMS terus berkembang seiring bertambahnya kebutuhan dan kepercayaan para mitra dan konsumen terhadap produk dan layanan yang diberikan perusahaan.

Kurang optimalnya kinerja karyawan di PT. TMS adalah tingginya tingkat *Burnout* karyawan sejalan dengan pendapat Sulis dkk. (2011:56) bahwa: Kondisi mental, emosi dan fisik yang kecapean oleh situasi kerja dan akan menentukan kinerja seseorang adalah sebuah kejenuhan kerja atau *Burnout*”. Aora (2015:23) menyatakan hal yang sama bahwa Dampak buruk dari kinerja akan terjadi apabila semakin tingginya kejenuhan kerja (*Burnout*) pada seorang karyawan. Permasalahan dalam *Burnout* dapat dilihat dari data pra survei sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil kuesioner pra-survei *burnout* karyawan PT. TMS

No	Pernyataan	(SS)	(S)	(R)	(TS)	(STS)	Skor Tercapai	Presentase (%)
Kelelahan Emosional								
1	Karyawan PT. TMS merasa jenuh dengan pekerjaannya saat ini	18	12	0	0	0	138	92%
Depersonalisasi								
2	Karyawan PT. TMS merasakan emosinya terkuras karena pekerjaan	0	13	17	0	0	103	68,6%
Penurunan Pencapaian								

3	Karyawan PT. TMS merasa kurang diperhatikan oleh Perusahaan	4	26	0	0	0	124	82,6%
Rata-rata							121,6	81,1%

Dapat dilihat dari tabel diatas mengenai *Burnout* PT. TMS, bahwa rata-rata hasil pra survei adalah 81,1%. Terdapat tingginya variabel *Burnout* pada indikator kelelahan emosional secara efektif dengan persentase 92%. Bahwa sebagian karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya saat ini, hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada indikator penurunan pencapaian dengan persentase 82,6% sebagian karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Permasalahan ini terjadi dikarenakan masih tingginya *Burnout* di PT. TMS. Dari uraian tersebut, peneliti mengidentifikasi permasalahan di PT. TMS adalah karyawan merasa belum mendapatkan pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya, Karyawan masih kurang bisa bekerja sama dengan karyawan lainnya, Karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya saat ini dan Karyawan merasa kurang diperhatikan oleh perusahaan. Tujuan khusus dari penelitian ini yaitu mengetahui Implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan di PT. TMS

KAJIAN PUSTAKA

Hasibuan (2017:9) Mendefinisikan manajemen merupakan ilmu dan seni mengelola proses penggunaan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan Menurut R. Supomo dkk. (2018:2) menyatakan bahwa manajemen merupakan seni dan ilmu merencanakan, mengorganisasikan, menyusun, mengarahkan dan mengawasi SDM dalam mencapai tujuan tertentu. Dari pendapat para ahli tersebut dibuat sebuah kesimpulan manajemen adalah sebuah seni dalam berilmu untuk pengelolaan sumber daya, secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu.

Burnout

Menurut Priansa (2017:260) bahwa *Burnout* merupakan perasaan kelelahan (fisik dan mental) yang dapat terjadi ketika Anda mengalami stres berlebihan dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan Maslach et.al. dalam Rizka (2013:12) bahwa Ada tiga aspek dalam *burnout* diantaranya Ini adalah kelelahan emosional, dehumanisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi. Berdasarkan uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa kondisi kelelahan fisik dan emosional, rendahnya produktivitas, dan perasaan terisolasi, hal ini disebabkan oleh tekanan yang tinggi dari sebuah pekerjaan.

Kinerja Karyawan

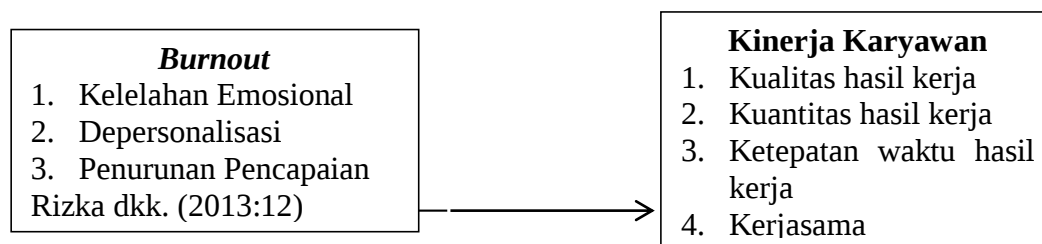
Lijan Poltak Sinambela, dkk. (2018:480) menyatakan bahwa Kinerja adalah sebuah evaluasi kerja yang dilakukan oleh seorang individu dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan, Sedangkan menurut Handayani dkk. (2013: 11) menyebutkan bahwa Beberapa variabel dipakai dalam evaluasi kinerja karyawan yang ditinjau dari skor keseluruhan diantaranya kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, tepat waktu, dan kolaborasi. Sedangkan “Kinerja karyawan merupakan output atas proses kerja karyawan, baik diukur secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.” (Suhendar, 2021, p. 182). Dari pendapat beberapa ahli diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja selama jangka waktu tertentu sesuai dengan keterampilan dan kemampuan setiap individu dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kaitan antara *Burnout* (X) dengan Kinerja Karyawan (Y)

Sulis dkk. (2011:56) menyatakan bahwa kejenuhan kerja (*burnout*) merupakan keadaan fisik, emosional, dan mental yang dapat dikurangi secara signifikan oleh situasi kerja dan mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja seseorang. Berikut juga menurut Aora (2015:23) menyatakan hal yang sama bahwa Semakin tinggi kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan maka semakin besar pula dampak negatifnya terhadap kinerja. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Adinda Adnyaswari (2018) dengan topik Implikasi tingkat *Burnout* dalam kinerja karyawan, diketahui *burnout* mempunyai pengaruh dalam kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Perubahan sikap seseorang menjadi negatif dalam melakukan sebuah pekerjaan karena tekanan yang berlebihan dari pekerjaan tersebut merupakan sebuah kelelahan kerja atau *burnout*. Ketika kemampuan yang dimiliki oleh seseorang tersebut tidak seimbang dengan kualifikasi dan tuntutan pekerjaan menjadi sebuah kebiasaan, hal ini menyebabkan tingkat kelelahan yang tinggi pada karyawan dan hal tersebut akan berdampak terhadap kinerja Perusahaan. Sulis dkk (2011:43) menyatakan bahwa Kinerja fungsional tidak berdiri sendiri tetapi berkaitan dengan dukungan sosial, tingkat stres, dan kejenuhan kerja (*burnout*) yang berujung pada penurunan kemampuan, keterampilan dan karakteristik pribadi. Dari uraian tersebut, dapat dibuat kerangka pikir sebagai berikut:



Gambar 1
Paradigma Penelitian

METODE PENELITIAN

Metode yg digunakan yaitu kuantitatif dngan pendekatan deskriptif analitik. Sugiyono (2012:8) menyatakjan bahwa metode penelitian kuantitatif dapat dipahami sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi positivisme, yang mana mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian, dan kuantitatif atau digunakan untuk melakukan analisis data statistik. Sedangkan menurut Ratna (2012:53) Dalam penelitian deskriptif analitis, fakta dideskripsikan kemudian dianalisis.

Populasi dan Sample

Seluruh karyawan PT. TMS yang berjumlah 281 orang adalah populasi dalam penelitian ini. Sugiyono (2012:81) menyatakan bahwa sampel merupakan bagian dari sebuah total karakteristik yg dimiliki dalam populasi tersebut”. Sampel menggunakan rumus slovin dengan teknik *probabillity sampling*.

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{281}{1 + 281 (0,1)^2}$$

$$n = 74 \text{ (dibulatkan)}$$

Dari perhitungan dengan rumus slovin diketahui bahwa jumlah sample yang diambil sebanyak 74 orang.

Sumber dan Teknik Analisis Data

Sumber Data

Sugiyono (2017:137) mendefinisikan data primer merupakan sumber data yang diberikan langsung kepada pengumpul data.” Data primer didapatkan melalui wawancara secara langsung berupa keterangan dari pihak-pihak yang terikat seperti hal yang disampaikan oleh Supervisor HRD PT. TMS. sedangkan data sekunder didapatkan dari sumber internet, artikel jurnal dan data PT. TMS.

Teknik Analisis Data

Analisis data yg dilakukan dalam mengetahui pengaruh anatar variable adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right) \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)}{\sqrt{\left[n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2 \right] \left[n \sum_{i=1}^n Y_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n Y_i \right)^2 \right]}}$$

Dalam menghitung kekuatan hubungan antara variabel X dengan respon Y, dibuat analisis korelasi dan hasilnya dinyatakan dalam angka yng disebut koefisien korelasi. Persamaan koefisien korelasi (r) diekspresikan oleh koefisien determinasi (R^2), Koefisien determinasi(kd) dengan maksud mengetahui keakuratan tertinggi dalam analisis regresi. Hal tersebut ditunjukkan dngan besar kecilnya koefisien determinasi antara 0 sampai dengan 1. Koefisien determinasi sebesar nol berarti variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Semakin mendekati angka koefisien determinasi 1 maka semakin besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus kd yang digunakan pada penelitian ini adalah:

$$kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Ghozali (2005:83)

Uji t dapat digunakan dalam mengetahui apakah suatu variabel independent mempunyai pengaruh signifikan atau tidak signifikan terhadap variabel dependen, Pengujian ini menggunakan uji t terhadap koefisien korelasi masing-masing variabel independen dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel.

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

Analisis Regresi Linear Sederhana, Sugiyono (2012:277) mengemukakan bahwa Analisis regresi berganda digunakan untuk memperkirakan bagaimana keadaan suatu variabel terikat akan naik dan turun ketika dua atau lebih variabel terikat dimanipulasi sebagai prediktor (naik dan turun). bentuk persamaan dari regresi linear sederhana yaitu

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1$$

Sumber: Sugiyono (2012:243)

PEMBAHASAN

Hasil observasi dan pengolahan data yang dilakukan penulis dan dari jawaban kuesioner, maka diperoleh gambaran secara umum. Telah ditinjau dari berbagai aspek, dengan karakteristik yang berbeda. Dilihat dari banyak karakteristik responden, diharapkan dapat memberikan tanggapan tentang *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Manfaat yang diambil adalah terkait dengan data karyawan yang ditinjau dari berbagai sudut dan beberapa faktor penentu, yang dapat dijadikan bahan refensi untuk mempertimbangkan

proses dalam pengambilan keputusan organisasi. Data responden karyawan PT. TMS, sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 40 orang (54,1%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 34 orang (45,9%). berdasarkan usia pada karyawan PT. TMS, responden menurut umur paling banyak pada umur 21-30 tahun yaitu sebanyak 25 orang (33,78%), umur 31-40 tahun sebanyak 24 orang (32,43%), umur 41-50 tahun sebanyak 13 orang (17,57%), dan umur >50 sebanyak 12 orang (16,22%). berdasarkan tingkat Pendidikan pada karyawan PT. TMS, sebagian besar responden adalah SMA/SLTA yaitu sebanyak 42 orang (56,76%), Diploma (D3) sebanyak 12 orang (16,22%), SMP Sederajat sebanyak 11 orang (14,86%), Strata 1(S1) sebanyak 9 orang (12,16%). berdasarkan masa kerja menjadi karyawan PT. TMS, sebagian besar adalah responden termasuk kedalam kategori 9-13 tahun yaitu sebanyak 28 orang (37,84%), 5-8 tahun sebanyak 22 orang (29,73%), 1-4 tahun sebanyak 14 orang (18,92%) dan >14 tahun sebanyak 10 orang (13,51%).

Deskripsi Variabel Mengenai *Burnout* Pada PT. TMS

Burnout merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi, dan penurunan kemampuan dalam melakukan tugas sehari-hari, sehingga menyebabkan kecemasan, depresi, dan bahkan gangguan tidur. Untuk membahas kuisioner tentang *Burnout* pada PT. TMS dituangkan dalam tabel yang terdiri dari 3 indikator yang dikembangkan menjadi 10 pernyataan dan dilengkapi dng alternatif jawaban responden.

Tabel: 2 Rekapitulasi tentang *Burnout*

No	PERNYATAAN	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Skor Rata-rata
Kelelahan Emosional				
1.	Sering tidak masuk kerja karena kelelahan	74 x 5 = 370	295	304,2
2.	Ketika saya lelah karena pekerjaan, saya tidak bisa mengendalikan emosi saya.	74 x 5 = 370	308	
3	Merasa motivasi kerjanya menurun dalam bekerja	74 x 5 = 370	294	
4	Perasaan bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak bernilai besar	74 x 5 = 370	313	
5	Merasa mudah cemas dalam mengerjakan pekerjaannya	74 x 5 = 370	311	
Depersonalisasi				
6	Merasakan emosinya terkuras karena pekerjaan	74 x 5 = 370	311	310,5
7	Selalu lakukan pekerjaan Anda sendiri tanpa meminta bantuan karyawan lain	74 x 5 = 370	310	
Penurunan Pencapaian				
8	Saya merasa tidak ada manfaatnya pertumbuhan di tempat kerja.	74 x 5 = 370	321	319,3
9	Merasa tidak fokus dalam mengerjakan pekerjaannya	74 x 5 = 370	312	
10	Merasa kurang bersemangat dalam bekerja	74 x 5 = 370	325	
	Jumlah	3.700	3.100	934
	Rata-rata	370	310	311,3

Dari tabel diatas diketahui bahwa dari skor yang ditargetkan sebesar 3.700, yang didapat adalah 3.100 dengan skor rata2 sebesar 310. Skor rata2 tertinggi terdapat pada indikator penurunan pencapaian yaitu sebesar 319,3 sedangkan skor rata2 terendah ada pada indikator kelelahan emosional yaitu 304,2. Interpretasi dari hasil tersebut menggunakan interval sebagai berikut

Nilai skor tertinggi: $5 \times 10 \times 74 = 3.700$

Nilai skor terendah: $1 \times 10 \times 74 = 740$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

Rumus Interval = $\frac{\text{Kriteria tertinggi-kriteria terendah}}{\text{Jumlah kriteria pernyataan}}$

$$= \frac{3.700 - 740}{5}$$

$$= 592$$

Dari hasil perhitungan diatas, digunakan interval sebagai berikut:

Tabel 3 Pedoman interpretasi mengenai *Burnout*

No.	Interval	Klasifikasi
1.	740-1.332	Sangat Tinggi
2.	1.333-1.925	Tinggi
3.	1.926-2.518	Cukup Rendah
4.	2.519-3.111	Rendah
5.	3.112-3.704	Sangat Rendah

Sebagai hasil dari sebaran kuesioner didapatkan total nilai skor 3.100 dan nilai tersebut berada pada rentang skor diantara 2.519 - 3.111 dengan makna kategori atau interpretasi yaitu rendah. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* pada PT. TMS dinyatakan rendah.

Deskripsi Variabel Mengenai Kinerja Pada PT. TMS

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang atau kelompok di lingkungan organisasi yang disesuaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan cara legal, sesuai dengan norma yang berlaku sebagai upaya dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk membahas kuisisioner tentang kinerja karyawan pada PT. TMS disajikan dalam bentuk tabel yang terdiri dari 4 indikator yang dikembangkan menjadi 15 pernyataan dan dilengkapi dengan alternatif jawaban responden.

Tabel 4 Rekapitulasi tentang Kinerja Karyawan

No.	PERNYATAAN	Skor yang ditargetkan	Skor yang dicapai	Skor Rata-rata
Kualitas				
1.	Menguasai bidang pekerjaan yang dikerjakan	74 x 5 = 370	334	334,2
2.	Dapat mentaati peraturan kerja yang diberikan	74 x 5 = 370	330	
3	Bekerja dengan cepat dan cekatan	74 x 5 = 370	329	
4	Selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja nya	74 x 5 = 370	342	
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa dibantu	74 x 5 = 370	336	
Kuantitas				

6	Mampu bekerja mencapai atau melebihi target	$74 \times 5 = 370$	330	333,6
7	Selesaikan tugas tambahan tanpa mengganggu rutinitas harian Anda	$74 \times 5 = 370$	334	
8	Inisiatif dlm mencapai target kerja yg ditentukan	$74 \times 5 = 370$	337	
Ketepatan Waktu Kerja				
9	Selalu masuk kerja dengan tepat waktu	$74 \times 5 = 370$	335	336
10	Dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	$74 \times 5 = 370$	337	
11	Tidak menunda nunda pekerjaan yang telah diberikan	$74 \times 5 = 370$	336	
Kerja Sama				
12	Mampu memberikan kritik dan saran ke semua bagian dalam setiap rapat.	$74 \times 5 = 370$	341	337,7
13	Mempunyai kemampuan komunikasi dengan sesame karyawan lainnya.	$74 \times 5 = 370$	334	
14	Tidak memiliki masalah dalam tim kerja	$74 \times 5 = 370$	342	
15	Bisa berkoordinasi dalam hal pekerjaan anatr divisi	$74 \times 5 = 370$	334	
	Jumlah	5.550	5.031	1.341,5
	Rata-Rata	370	335,4	335,3

Dari table diatas diketahui bahwa skor yang ditargetkan yaitu 5.550 dan yang didapat adalah 5.031 dengan skor rata-rata sebesar 335,4. Skor rata2 tertinggi terdapat dalam indikator kerjasama yaitu 337,7 sedangkan skor rata2 terendah terdapat dalam indikator kuantitas yaitu 333,6. Interpretasi dari hasil tersebut digunakan interval sebagai berikut:

Nilai skor tertinggi: $5 \times 15 \times 74 = 5.550$

Nilai skor terendah: $1 \times 15 \times 74 = 1.110$

Jumlah kriteria pernyataan: 5

Rumus Interval = $\frac{\text{Kriteria tertinggi-kriteria terendah}}{\text{Jumlah kriteria pernyataan}}$

$$= \frac{5.550 - 1.110}{5}$$

$$= 888$$

Dari hasil perhitungan diatas, digunakan interval sebagai berikut:

Tabel 5 Pedoman interpretasi mengenai kinerja karyawan

No.	Interval	Klasifikasi
1.	1.110 - 1.998	Sangat Tidak Baik
2.	1.999 - 2.887	Tidak Baik
3.	2.888 - 3.776	Sedang
4.	3.777 - 4.665	Baik
5.	4.666 - 5.554	Sangat Baik

Sebagai hasil dari sebaran kuesioner didapatkan total nilai skor 5.031 dan nilai tersebut berada pada rentang skor diantara 4.666-5.554 dengan makna kategori atau interpretasi

yaitu sangat baik. Dari hasil tersebut diketahui bahwa kinerja karyawan pada PT. TMS dinyatakan sangat baik.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 6 Rekapitulasi Data Hasl Penelitian

No	X	Y	X ²	Y ²	X.Y
1	46	70	2,025	4,900	3,220
2	46	70	2,025	4,900	3,220
3	46	70	2,025	4,900	3,220
4	45	70	2,025	4,900	3,150
5..dst	45	70	2,025	4,900	3,150
s/d..74	41	65	1,600	4,225	2,665
Jumlah	3,100	5,031	128,215	342,927	211,318
	X	Y	X ²	Y ²	X.Y

Implikasi tingkat *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TMS

Hipotesis yang kedua adalah terdapat pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Analisis data berikut ini digunakan untuk menguji implikasi *Burnout* terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Korelasi, Untuk dapat mengetahui implikasi *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Maka perhitungan korelasi *product moment* penelitian, yaitu sebagai berikut:

$$r_{x_2y} = \frac{("n(\sum X_2Y) - (\sum X_2)(\sum Y)"}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n \sum Y_1^2 - (\sum Y_1)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = \frac{74(211.318) - (3.100)(5.031)}{\sqrt{\{74(130.530) - (3.100)^2\}\{74(342.927) - (5.031)^2\}}}$$

$$r_{x_2y} = 0,729$$

Perhitungan tersebut menunjukan hasil nilai (r) yaitu sebesar 0,729. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi maka nilai (r) = 0,729 berada pada tingkat hubungan yang kuat. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang kuat dari implikasi *Burnout* terhadap kinerja karyawan.

Analisis Koefisien Determinasi, dilakukan untuk melihat implikasi *Burnout* terhadap kinerja karyawan, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,729)^2 \times 100\% \\ &= 0,531 \times 100\% \\ &= 53,1\% \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersbut dapat diketahui bahwa implikasi *Burnout* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 53,1%. Artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh *Burnout* yaitu 53,1%. Faktor lain sebesar 46,9% yang tidak diteliti dalam penelitian ini meliputi kualitas dan keterampilan staf serta fasilitas pendukung.

Uji Signifikan (Uji t), Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t = \frac{0,729\sqrt{74-2}}{\sqrt{1-0,729^2}}$$

$$t = 9,042$$

Kaidah keputusannya adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis yang diterimanya, artinya terdapat pengaruh positif dari *burnout* terhadap kinerja karyawan
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh positif dari *burnout* terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diatas didapatkan t_{hitung} adalah 9,042 yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} dengan taraf kesalahan 5% (uji dua pihak) dengan $\alpha=0,05$ dan derajat kebebasan (dk) $n-2$ ($74-2=72$) diperoleh $t_{tabel}=1.66629$ yang memenuhi kriteria $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,042 > 1.66629$) maka hipotesis diterima, Artinya *Burnout* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Sederhana, analisis ini dilakukan untuk mengetahui arah positif atau negatif hubungan antara variabel independen dan dependen.

$$a. \quad X1^2 = X1^2 = -\frac{(\sum X1)^2}{n} = 128.215 - \frac{(3.073)^2}{74}$$

$$= 602,45$$

$$b1. \quad Y^2 = Y^2 = -\frac{(\sum Y)^2}{n} = 342.927 - \frac{(5.031)^2}{74}$$

$$= 886,99$$

$$b2. \quad X1.Y = X1.Y = -\frac{(X1)(Y)}{n} = 209.475 - \frac{(3.073)(5.031)}{74}$$

$$= 553$$

Selanjutnya hasil dari jumlah kuadran di inputkan ke dalam persamaan b1 dan a

$$b_1 = \frac{(\sum X1^2) \cdot -(\sum X1.Y)}{(\sum X1^2)}$$

$$b_1 = 0,591$$

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1$$

$$a = 27,95$$

Diketahui bahwa persamaan regresi sederhana yaitu $Y = a + b_1X_1$ atau $Y = 27,95 + 0,591X_1$ artinya apabila nilai X_1 bertambah 1 maka yang akan terjadi pada nilai Y terdapat kenaikan sebesar 0,591. Untuk membandingkan dilakukan pengujian F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan yaitu:

Dasar pengambilan keputusan:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, Hipotesis diterima, sebaliknya
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, Hipotesis ditolak.

Diketahui F_{hitung} sebesar 54,693 maka F_{tabel} sebesar 3,125 sehingga dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $54,693 > 3,125$ itu artinya hipotesis yang diajukan yaitu terdapat Implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan, dapat diterima. Dengan kata lain terdapat pengaruh signifikan antar variable tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian pada Implikasi tingkat *Burnout* terhadap kinerja karyawan setelah menyebarkan angket kepada 74 responden pada karyawan PT. TMS diketahui bahwa hasil skor tertinggi ada pada indikator penurunan pencapaian dengan skor rata2 319 dan skor terendah ada pada indikator kelelahan emosional dengan skor rata2 304,2. Kemudian berdasarkan hasil olah data penelitian bahwa terdapat implikasi *Burnout* dalam kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan menunjukkan bahwa hasil koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,729 antara *Burnout* terhadap kinerja karyawan, koefisien korelasi termasuk kategori tingkat hubungan yang kuat. Begitu pula hasil dari perhitungan korelasi determinasi bahwa *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 53,1%, sedangkan factor lain yang mempengaruhi dan tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 46,9%. Berbanding lurus dengan hasil uji hipotesis diketahui hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ (9,042 > 1.66629) maka hipotesis diterima, Artinya terdapat implikasi hasil dari *Burnout* terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, John W. 2012. *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Donni Priansa. 2017. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: Alfabeta
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marnisah, L. D. (2016). *Analisa Efektifitas Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Pada Membeli Semen Baruraja Di Kelurahan Sekip Jaya Kecamatan Kemuning Palembang*. Palembang: Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini.
- Prianto, F. W. (2022). *Pengaruh Kualitas Pelayanan, Keragaman Produk, Dan Harga, Terhadap Loyalitas Konsumen Pada Café Kidy Di Kecamatan Panji Kabupaten Situbondo*. Situbondo: Growth.
- Ramadhani, Fitri Ayu. 2019. *Implikasi Tingkat Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran PDAM Surya Sembada Kota Surabaya*. Jurnal Ilmu Manajemen. 7(2). 410-418.
- Rivai, Veithzal Dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rizka, Z. 2013. *Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 01, No. 02
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Setyawati, R. S. (2022). *Analisis Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Dalam Memilih Real Property Melalui Digital Marketing Sebagai Variabel Intervening Di Yogyakarta*. Yogyakarta: Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen.
- Suhendar, A. D. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan*. ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis, 182-193.
- Susan, Eri. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Adara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam. 9.(2). 952-962.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group