AL-DYAS
Jurnal Inovasi dan Pengabdian kepada Masyarakat

p-ISSN : 2964-4992
e-ISSN : 2964-4984

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Crossref, Semantic, Garuda, Google, Base, etc.

https://doi.org/10.58578/aldyas.v3i1.2707

KONTRIBUSI BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN CV. JAYA SUBUR ABADI DI KOTA PAYAKUMBUH

The Contribution of Workload to Burnout Among Employees of CV. Jaya Subur Abadi in Payakumbuh City

Dini Aulia Putri & Anandra Guspa
Universitas Negeri Padang
Diniauliaputri99@gmail.com

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Jan 27, 2024	Feb 2, 2024	Feb 5, 2024	Feb 8, 2024

Abstract

Of course, good performance will not be created if employees experience emotional exhaustion or low self-esteem, or what is usually called burnout. This research aims to see the contribution of workload to CV employee burnout. Jaya Subur Abadi. This research is a quantitative research. The population in this study were employees of CV. Jaya Subur Abadi. Research was conducted on all employees who work at CV. Jaya Subur Abadi. Data collection was carried out using a workload and burnout scale. The analysis used in the research is simple linear regression analysis. Based on the results of data processing that has been carried out, the contribution value of workload to burnout is 37.2%.

Keywords *: Workload, Burnout, Employees*

Abstrak: Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan emosional atau menilai rendah dirinya sendiri, atau biasa disebut dengan istilah burnout. Penelitian ini bertujuan untuk melihat kontribusi beban kerja terhadap burnout karyawan CV. Jaya Subur Abadi. Penelitian ini berupakan penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV.Jaya Subur Abadi. Penelitian dilakukan kepada seluruh karyawan yang bekerja di CV.Jaya Subur

Jurnal Al-DYAS is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

Abadi. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan skala beban kerja dan burnout. Analisis yang digunakan dalam penelitian yaitu analsiis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil pengolahan data yang sudah dilakukan didapatkan nilai kontribusi beban kerja terhadap burnout sebesar 37,2 %.

Kata Kunci : Beban Kerja, Burnout, Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan badan usaha yang berjalan di bidang perekonomian yang dilakukan secara terus menerus dan terang-terangan dengan tujuan memperoleh keuntungan (Dharnayanti, 2017). Perusahaan memiliki tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang besar dan mencapai target yang sudah direncanakan. Adanya tujuan tersebut sehingga diberikan target yang lebih tinggi dan melampaui pencapaian kinerja ditahun sebelumnya. Upaya dalam mencapai target tersebut, maka diperlukan penerapan strategi sumber daya manusia (SDM) yang tepat. Manusia merupakan aset utama dalam organisasi, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus dikelola dan dimanfaatkan secara seimbang dan manusiawi.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, SDM merupakan salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia, selain itu usaha yang ditempuh untuk mewujudkan tujuan tersebut yaitu mempunyai karyawan yang memiliki kapasitas dalam bekerja yang baik, Untuk itu karyawan harus memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Kalangi, 2015).

Kinerja yang baik tentu tidak akan tercipta apabila karyawan mengalami kelelahan emosional atau menghargai rendah dirinya sendiri, atau biasa disebut dengan istilah burnout. *Burnout* merupakan sindrom kelelahan emosional dan fisik yang terjadi sering pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan (cahyani,2019). Maslach dan susan (1981) mengemukakan bahwa burnout adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi pada individu yang berkerja pada bidang pelayanan kemanusiaan dan bekerja erat dengan masyarakat.

Hayati dan Suci(2018) Menyatakan *burnout* merupakan suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Seseorang yang

mengalami burnout ditandai dengan mengalami kelelahan yang disertai dengan tekanan, berkurangnya rasa kompetensi, sikap negatif terhadap pekerjaan dan berkurangnya efektivitas profesonal kerja (Maslach dan susan, 1981).

Penyebab terjadinya *burnout* ada 3, yaitu eksternal, internal dan faktor demografis, pertama, eksternal terdiri dari berhadapan dengan publik, konflik peran, peran yang ambigu, dan beban kerja yang berlebihan.kedua Internal terdiri dari perfeksionis, kurangnya dukungan. Ketiga, demografis yang terdiri dari jenis kelamin, usia dan pendidikan.Beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap *burnout* karyawan, terlihat adanya beban kerja yang berlebihan memberikan pengaruh positif terhadap sikap *burnout* karyawan. Pekerjaan yang berlebihan akan menjadi masalah besar apabila tata cara pengelolaannya tidak diperbaiki kedepan oleh manajemen, sehingga akan menimbulkan sikap *burnout* dari karyawan yang secara langsung akan dapat merugikan perusahaan kedepan (Atmaja & Wayan. 2019).

Dhania (2010) menyatakan beban kerja adalah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik ataupun psikis. Elfadillah (2018) menyatakan beban kerja yang diberikan kepada karyawan menjadi tugas pokok yang harus dikerjakan. Beban kerja yang diberikan kepada karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar, yaitu pekerjaan yang diberikan seimbang dengan kemampuan karyawan, Kedua, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuan karyawan, Ketiga, beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*), yaitu pekerjaan yang diberikan lebih rendah dibandingkan dengan kemampuan karyawan (Rolos, Sofia, & Wehelmina.2018).

Menurut Aini (2014) Beban kerja merupakan salah satu hal yang cukup penting dan perlu diperhatikan. Dhania (2010) menyatakan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja karyawan. Peneliti melakukan survei awal terhadap 20 karyawan CV. Jaya subur abadi, hasil survei awal menemukan bahwa hampir semua karyawan merasakan tuntutan pekerjaan yang setiap bulan meningkat dan hampir seluruh karyawan merasakan beberapa gejala dari *burnout*, beberapa karyawan ada yang memilih untuk bertahan bekerja demi kelangsungan hidup dan tidak memiliki pekerjaan yang baru, ada juga yang memilih untuk berhenti, karena sudah tidak sanggup dengan pekerjaannya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain kuantitatif korelasional. Azwar (2013) menjelaskan metode kuantitatif merupakan analisis data yang melibatkan data-data angka dan diolah dengan menggunakan metode statistik. Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan CV. Jaya Subur Abadi. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Jaya subur abadi.

Dalam penelitian ini peneliti mengggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Total samping adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono,2013). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu seluruh karyawan CV. Jaya Subur Abadi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan kuesioner atau angket. Peneliti menyusun kuesioner berdasarkan aspek yang telah dikemukakan oleh peneliti terdahulu. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 69 orang responden. Responden penelitian diberikan dua jenis skala, yaitu Skala *burnout* mengggunakan alat ukur *MBI-HSS* (*maslach burnout inventory-human services survey*) yang telah diterjemahkan oleh Putri, Abdullah, & Erwina,(2020).Sedangkan beban kerja berdasarkan aspek-aspek yang disusun oleh Gawron(2008) terdapat tiga aspek yaitu aspek beban waktu, aspek beban pikiran, dan aspek beban psikologi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 69 orang responden.

Tabel 1 Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
21-30	60	86,95%
31-40	6	8,69 %
41-50	3	4,34 %
Jumlah	**69**	**100%**

Dari table 1 diketahui bahwa 86,95% responden dengan rentang usia 21-30 tahun lebih mendominasi dibandingkan 4,34% responden dengan rentang usia 41-50 tahun.

Tabel 2 Kategori Skor Skala Burnout

Rumus	Skor	Kategori	F	(%)
X ≤ (M-1.5 SD)	X ≤ 35,28	Sangat Rendah	4	5.8
(M-1.5SD) < X ≤ (M-0.5SD)	35,28 < X ≤ 44,14	Rendah	20	29.0
(M-0.5SD) < X ≤ (M+0.5SD)	44,14 < X ≤ 52,99	Sedang	23	33.3
(M+0.5SD) < X ≤ (M+1.5SD)	52,99 < X ≤ 61,85	Tinggi	16	23.2
X ≥ (M+1.5SD)	X ≥ 61,85	Sanggat Tinggi	6	8.7
	Jumlah		**69**	**100%**

Tabel 2 memperlihatkan bahwa skor *burnout* terdapat 69 responden. Terdapat 4 responden (5,8%) memiliki skor sangat rendah, 20 responden (29.0%) kategori rendah, 23 responden (33,3%) masuk kategori sedang, 16 responden (23.2%) kategori tinggi dan 6 responden (8,7%) masuk kategori sangat tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa Burnout karyawan CV. Jaya Subur Abadi berada dalam tingkat kategori seeding

Tabel 3 Kategori Skor Skala Beban kerja

Rumus	Skor	Kategori	F	(%)
X ≤ (M-1.5 SD)	X ≤ 67,54	Sangat Rendah	2	2,9
(M-1.5SD) < X ≤ (M-0.5SD)	67,54 < X ≤ 77	Rendah	20	29,0
(M-0.5SD) < X ≤ (M+0.5SD)	77 < X ≤ 86,45	Sedang	28	40,6
(M+0.5SD) < X ≤ (M+1.5SD)	86,45 < X ≤ 91,95	Tinggi	13	18,8

X ≥ (M+1.5SD)	X ≥ 91,95	Sanggat Tinggi	6	8,7
	Jumlah		**69**	**100%**

Tabel di atas memperlihatkan bahwa skor beban kerja terdapat 69 responden. Terdapat 2 responden (2,9%) memiliki skor sangat rendah, 20 responden (29.0%) kategori rendah, 28 responden (40,6%) masuk kategori sedang, 13 responden (18,8%) kategori tinggi dan 6 responden (8,7%) masuk kategori sangat tinggi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa beban karyawan CV.Jaya Subur Abadi berada dalam tingkat kategori sedang.

Tabel 4. Tabel Uji Hipotesis

Variabel	R	*RSquare*	F	p
Beban kerja dan burnout	0.610	0.372	39,647	0.000

Dari uji hipotesis dapatkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,610 dengan koefisien determinan (R square) sebesar 0.372 yang memiliki arti terdapat kontribusi beban kerja terhadap *burnout* sebesar 37,2%. sedangkan F hitung sebesar 39.647 dengan taraf signifikan sebesar 0.000 < 0.05 sehingga diartikan terdapat kontribusi beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan CV. Jaya subur abadi. Dengan kata lain (Ha) diterima dan (H0) ditolak.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh bahwa beban kerja memberikan kontribusi sebesar 37.2% terhadap *burnout*. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh penelitian terdahulu yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *burnout syndrom* (Rahmadyah,2021).

kontribusi beban kerja terhadap *burnout* didapatkan melalui uji hipotesis menggunakan teknik analisis data regresi linear sederhana. Hasil tersebut menunjukkan bahwa arah beban kerja terhadap *Burnout* terdapat kontribusi positif dan signifikan. Artinya semakin tinggi beban kerja karyawan maka semakin tinggi *burnout* pada karyawan, dan begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah *burnout* pada karyawan

KESIMPULAN

Hasil dari penelitian peneliti menemukan kontribusi beban kerja terhadap *burnout* karyawan CV. Jaya Subur Abadi dapat disimpulkan :

1. Beban kerja pada karyawan CV. Jaya Subur Abadi, dan berada di kategori sedang. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki beban kerja yang seimbang dengan kemampuan yang dimiliki.

2. *Burnout* pada karyawan CV. Jaya Subur Abadi berada di kategori sedang. Karyawan memiliki beban kerja yang cukup sehingga tidak berdampak tinggi derhadap pekerjaan.

3. Pada penelitian ini terdapat kontribusi antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan CV. Jaya Subur Abadi dan berasa di kategori sedang. Beban kerja pada karyawan CV.Jaya subur abadi setara dengan kemampuan dan waktu karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Aini, Q. (2014). The Influence of Workload and Work Stress to Patient Safety Attitude on Nurses. Journal of Biology, Agriculture and Healthcare. 4(28). 2224-3208.

Dhania, D. R. (2010). Pengaruh stres kerja, beban kerja terhadap kepuasan kerja (studi pada medical representatif di kota kudus). Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus. 1(1)

Dharnayanti. N. M. P. (2017). Hubungan hukum perusahaan induk berbentuk perseroan Terbatas dengan anak perusahaan berbentuk persekutuan Komanditer. Jurnal Ilmiah Prodi Magister Kenot ariatan.

DOI:https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924

Hayati. I., & suci. F(2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Jurnal agama dan pendidikan islam. 2598-0033.

https://jdih.surakarta.go.id/jdihsolo/proses/produkhukum/file/2112PERMEN_12_2008.PDF

Kalangi, M. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di kabupaten kepulauan sangihe provinsi sulawesi utara. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum. 2(1).

Maslach, C., Wilmar. B. S., & Michael. P. L(2001)J*ob burnout.* Annual Review of Psychology. 5(2)

Maslach. C., & Susan. E. J(1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of occupational behaviour, Vol. 2, 99-113

Sugiyono. (2013). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D.Bandung: Alfabeta