

## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI DI TELKOM INDONESIA KANDATEL BALI

Anak Agung Raka Nita Trisna Putri<sup>1</sup>, Putri Anggreni<sup>2</sup>, Ni Putu Yuli Tresna Dewi<sup>3</sup>

Universitas Mahendradatta  
agungnitrisna@gmail.com; gekcay@gmail.com

### Article Info:

Submitted: Sep 10, 2023	Revised: Oct 14, 2023	Accepted: Oct 17, 2023	Published: Oct 20, 2023
----------------------------	--------------------------	---------------------------	----------------------------

### Abstract

*Human Resources (HRD) is one of the subsystems that has an important role in improving public health status through various health efforts and services. The purpose of this research is to analyze burnout to mediate the effect of workload on work motivation at Telkom Indonesia Kandatel Bali. This research uses the type of associative research. The research design used in this study is to use a quantitative descriptive method of survey methods. The research location used in this research is Telkom Indonesia Kandatel Bali, which is located at Jl.Kaliasem 2 Denpasar. The population in this study were 75 employees at Telkom Indonesia Kandatel Bali. So that the sample in this study were 75 employees. The data analysis technique in this study uses Partial Least Square (PLS). Based on the research above. The workload variable has a negative effect on work motivation. Workload variables affect burnout. The burnout variable has a negative effect on motivation. Workload has a negative effect on motivation through burnout.*

**Keywords:** *Workload, Motivation, Burnout*

**Abstrak :** Sumber Daya Manusia (SDM) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis burnout dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja di Telkom Indonesia Kandatel Bali. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif jenis metode survei. Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Telkom Indonesia Kandatel Bali yang beralamat

Jl. Kaliasem 2 Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Telkom Indonesia Kandatel Bali berjumlah 75 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan penelitian di atas. Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap burnout. Variabel burnout berpengaruh negatif terhadap motivasi. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi melalui burnout.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Motivasi, Burnout

## PENDAHULUAN

Dalam rangka menggali dan mengembangkan potensi dari sumber daya manusia di organisasi perlu secara sistematis dan berkelanjutan dikembangkan, tidak hanya dibicarakan tetapi dibuktikan dalam praktek yang nyata. Sumber Daya Manusia Kesehatan (SDMK) termasuk salah satu subsistem yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat melalui berbagai upaya dan pelayanan kesehatan yang dilakukan. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dari pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Organisasi juga harus memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai yaitu beban kerja, lingkungan kerja yang kondusif dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang, kemampuan, kompetensi, dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia sangat mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya Lockwood, (2020).

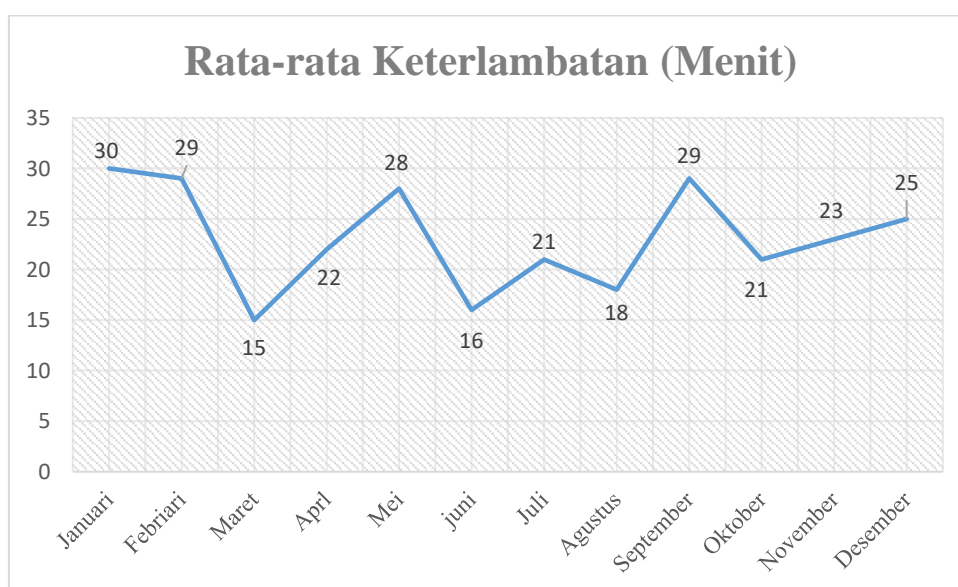
Masalah motivasi kerja ini dapat berubah menjadi sulit dalam menentukan imbalan di mana apa yang dianggap penting bagi perusahaan karena sesuatu yang penting yang ingin diberikan kepada diri karyawan yang ingin dimotivasinya itu belum tentu penting atau baik bagi orang tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja ialah beban kerja, muncul ketika karyawan mendapatkan tuntutan tugas di luar kemampuannya (Doosty et al., 2019). Disebutkan pula bahwa beban kerja adalah banyaknya kegiatan yang dilakukan oleh pegawai yang membutuhkan keterampilan, kemampuan dan proses mental untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu (Sjöberg et al., 2020; Van Acker et al., 2018). Seorang pegawai yang bekerjasesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang memadai akan dengan mudah

melaksanakan pekerjaan sehingga memotivasi mereka untuk bekerja dalam mencapai tujuan (Mangkunegara, 2004). Namun sebaliknya menurut Rahayu, dkk dalam Azwar (2015) jika tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan ditempat kerja akan mengakibatkan stres pada karyawan sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan itu sendiri.

Penelitian yang dilakukan oleh Tijiabrata dan Fernando (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Zahra (2021) menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi dialami oleh karyawan, akan menurunkan motivasi kerjanya. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mustopo & Salim, (2021), Sari & Luturlean, (2022) juga mendukung adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berhubungan dengan motivasi kerja. Semakin besar beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin meningkat pula motivasi kerja karyawan. Semakin ringan beban kerja, semakin menurun pula motivasi kerja karyawan. beban kerja yang tinggi akan berdampak terhadap stres kerja yang tinggi atau disebut dengan *burnout*.

Menurut Maslach dan Leiter (2017) *burnout* adalah pengalaman psikologis yang melibatkan perasaan, sikap, motif dan harapan secara negatif bagi individu dan dalam hal itu menyangkut masalah, kesulitan, ketidaknyamanan, disfungsi dan konsekuensi negatif. Nareza (2020) menyatakan bahwa *burnout* dipicu oleh stres berat di tempat kerja yang tidak teratasi sehingga berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental. Karyawan yang mengalami *burnout* tersebut akan memunculkan kondisi seperti; hilangnya semangat bekerja, membenci pekerjaan yang digeluti, performa menurun, mudah marah, menarik diri dari lingkungan sosial, dan mudah sakit. Semakin meningkatnya beban kerja ketika dirasakan oleh karyawan maka sangat mempengaruhi rendahnya tingkat keberhasilan kinerja suatu perusahaan, karena motivasi karyawan merupakan peran penting atas pencapaian suatu keberhasilan perusahaan. Suandri (2019) mengatakan beban kerja dapat dilihat dari fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja. Hal tersebut dapat mempengaruhi atau memicu terjadinya *burnout* dalam suatu pekerjaan serta dapat menurunkan motivasi kerja. Hal ini lah yang dirasakan oleh karyawan di Telkom Indonesia Kandatel Bali.

Telkom Indonesia Kandatel Bali yang beralamat di Jl.Kaliasem 3 Denpasar saat pandemi covid-19 menerapkan pengurangan karyawan karena adanya kebijakan pembatasan kegiatan masyarakat membuat Telkom Indonesia Kandatel Bali memangkas karyawan kontrak hingga 50%. Dari adanya kebijakan tersebut yang berdampak pada beban dan tugas pekerjaan yang di tanggung jawabkan pada satu karyawan jadi bertambah. Berdasarkan hasil wawancara observasi awal karyawan sering tidak masuk bekerja dan terlambat bekerja. Berikut disajikan pada tabel 1.1 tingkat keterlambatan karyawan di Telkom Indonesia Kandatel Bali. Tingkat Keterlambatan Karyawan Bekerja di Telkom Indonesia Kandatel Bali Tahun 2021



Sumber : *Human Resource Department* di Telkom Indonesia Kandatel Bali , 2023

Berdasarkan Gambar 1.1 menunjukkan jika tingkat keterlambatan bekerja di rentang 15-30 menit setiap bulannya, dimana dari januari 2021 cenderung meningkat hingga desember 2021. Hal ini jika tidak di antisipasi oleh manajemen di Telkom Indonesia Kandatel Bali , akan berdampak terhadap kinerja di Telkom Indonesia Kandatel Bali . Pemberian Beban kerja yang efektif dapat memberikan kejelasan bagi para pegawai untuk bias melaksanakan sesuai dengan beban kerja yang dipertanggungjawabkan kepada setiap pegawai serta mencegah saling melempar tanggungjawab jika terjadi kesulitan (Irfad et al., 2021). Beban kerja yang sangat berlebihan dapat berupa segi kuantitatif yaitu jumlah pekerjaan dan dari segi kualitatif yaitu kesulitan dalam melakukan pekerjaan yang harus dikerjakan (Melati,dkk 2015).

## METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif. Jenis penelitian asosiatif adalah suatu rumusan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Desain penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode deskriptif kuantitatif jenis metode survei. Sugiyono, (2019:12) menyatakan bahwa Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, untuk menemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi, dan hubungan-hubungan antara variabel sosiologis maupun psikologis.

Tempat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Telkom Indonesia Kandatel Bali yang beralamat Jl.Kaliasem 3 Denpasar. Penelitian dilaksanakan selama 5 bulan yaitu pada bulan April 2023-Agustus 2023

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang berpengaruh kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Telkom Indonesia Kandatel Bali berjumlah 75 orang. Pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2019:126) Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2018:193). Data primer pada penelitian ini meliputi jawaban responden melalui penyebaran kuesioner dengan topik pengaruh komitmen profesional, pengalaman kerja dan tekanan klien terhadap pengambilan keputusan etis konsultan pajak di Provinsi Bali. Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti dibawah ini Wawancara, Kuesioner

Teknik analisis data adalah kegiatan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2018:285). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM)

dengan pendekatan berdasarkan variance atau *component-based structural equation modeling*. Menurut Ghozali (2014), tujuan PLS-SEM adalah untuk mengembangkan teori atau membangun teori (orientasi prediksi). PLS digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak mengasumsikan data arus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sample kecil (Ghozali, 2014). Penelitian ini memiliki model yang kompleks serta jumlah sampel yang terbatas, sehingga dalam analisis data menggunakan software SmartPLS. SmartPLS menggunakan metode *bootstrapping* atau penggandaan secara acak. Oleh karenanya asumsi normalitas tidak akan menjadi masalah. Selain itu, dengan dilakukannya *bootstrapping* maka SmartPLS tidak mensyaratkan jumlah minimum sampel, sehingga dapat diterapkan untuk penelitian dengan jumlah sampel kecil. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau *outer model* dan model struktural (*structural model*) atau *inner model*.

## HASIL

**Tabel 1. Data Sampel Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Jumlah kuesioner yang disebar	75	100%
2	Jumlah kuesioner yang tidak Kembali	0	0
3	Jumlah kuesioner yang tidak diisi lengkap	(0)	0%
4	Jumlah kuesioner yang dapat diolah	75	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2022

Tabel menjelaskan bahwa jumlah kuisisioner yang disebar sebanyak 75 kuisisioner. Berdasarkan hasil pengujian data kuisisioner responden, diketahui hasil gambaran pada kuisisioner karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu; berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama usaha responden . Hasil analisis karakteristik responden dapat di tunjukan pada table 2:

**Tabel 2. Karakteristik Responden**

Keterangan		Jumlah	Persen
Jenis Kelamin	Laki-Laki	36	48,0
	Perempuan	39	52,0
	Total	75	100.0
Usia	< 21 Tahun	19	25,3
	21-30 Tahun	17	22,7
	31-40 Tahun	17	22,7
	> 40 Tahun	22	29,3
	Total	75	100.0
Pendidikan	SMA	16	21,3
	Diploma	20	26,7
	S1	24	32,0
	S2	15	20,0
	Total	75	100.0
Lama Bekerja	< 1 Tahun	14	18,7
	1-5 Tahun	14	18,7
	6-10 Tahun	28	37,3
	>10 Tahun	19	25,3
	Total	75	100.0

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan hasil pada tabel menunjukkan berdasarkan responden yang bekerja di telkom sebagian besar berjenis kelamin perempuan, dengan usia tertinggi itu diatas 40 tahun dengan pendidikan karyawan sebagian besar S1 sebanyak 24 responden dan lama bekerja responden sebagian besar 6-10 tahun sebanyak 28 responden.

Uji Convergent validity atas tiap indikator konstruk ini dikalkulasikan dengan menggunakan PLS (Partial Least Square). Mengacu pada uraian pernyataan yang dikemukakan Ghazali (2014) menjelaskan bahwasannya indikator dapat dinyatakan valid apabila nilainya tersebut lebih tinggi diperbandingkan dengan 0.7, sementara itu untuk nilai loading factor ini antara 0,50 hingga 0,60 dinyatakan sudah cukup.

**Tabel 3. Nilai *Outer Loading***

	Beban Kerja	Burnout	Motivasi Kerja
X1.1	0.884		
X1.2	0.886		
X1.3	0.716		
Y1.1			0.801
Y1.2			0.717
Y1.3			0.770
Y1.4			0.786
Y1.5			0.708
Z1.1		0.737	
Z1.2		0.804	
Z1.3		0.784	
Z1.4		0.892	

Sumber : Data Diolah, 2023

Berdasarkan sajian data dalam tabel 3 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* >0,7. Hal ini berarti bahwa korelasi antar skor item/*indicator* penelitian dengan *construct* memiliki ukuran reflektif yang tinggi. Sehingga *indicator* dalam penelitian ini bias dinyatakan valid sebagai pengukur variable latennya.

Selanjutnya untuk pengujian *convergent validity* dilakukan dengan melihat nilai AVE (*Average Variance Extracted*). Nilai AVE baik jika memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut ini merupakan nilai dari tabel AVE:

**Tabel 4. AVE (*Average Variance Extraction*)**

	Average Variance Extracted (AVE)
Beban Kerja	0.693
Burnout	0.650
Motivasi Kerja	0.574

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan nilai *Average Variance Extracted* (Ave) diatas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ketiga variable yang digunakan dalam penelitian adalah Valid.



Hasil pengujian *discriminant validity* diperoleh sebagai berikut:

**Tabel 5. Nilai *Cross Loading***

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Burnout</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
<b>X1.1</b>	0.884	0.333	-0.316
<b>X1.2</b>	0.886	0.313	-0.353
<b>X1.3</b>	0.716	0.231	-0.156
<b>Y1.1</b>	-0.326	-0.418	0.801
<b>Y1.2</b>	-0.210	-0.183	0.717
<b>Y1.3</b>	-0.218	-0.197	0.770
<b>Y1.4</b>	-0.343	-0.315	0.786
<b>Y1.5</b>	-0.141	-0.280	0.708
<b>Z1.1</b>	0.240	0.737	-0.155
<b>Z1.2</b>	0.200	0.804	-0.293
<b>Z1.3</b>	0.287	0.784	-0.253
<b>Z1.4</b>	0.375	0.892	-0.463

Sumber : Hasil SmartPLS

Berdasarkan tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa masing–masing indicator memiliki *cross loading* yang lebih besar dari 0,7 dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel laten lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada setiap konstruknya dinyatakan valid. Berikut disajikan hasil berdasarkan metode HTMT.

**Tabel 6. *Discriminant Reliability Test Result***

	<b>Beban Kerja</b>	<b>Burnout</b>	<b>Motivasi Kerja</b>
<b>Beban Kerja</b>	0.832		
<b>Burnout</b>	0.357	0.806	
<b>Motivasi Kerja</b>	-0.347	-0.393	0.757

Sumber : Output SmartPLS.4 (2023)

Nilai Heterotrait-Monotrait pada tabel 6 Menunjukkan nilai masing-masing kontruk tidak lebih dari 0,9 yang artinya setiap kontruk dinyatakan valid pada valididtas diskriminan.

Uji Reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrument dalam mengukur kontruk (Ghozali dan Latan, 2015). Uji reliabilitas dalam PLS dapat dilakukan dengan menggunakan metode *composite reliability*, *Cronbach's Alpha*, *Rule of Thumb* harus memiliki nilai lebih besar dari 0,7.

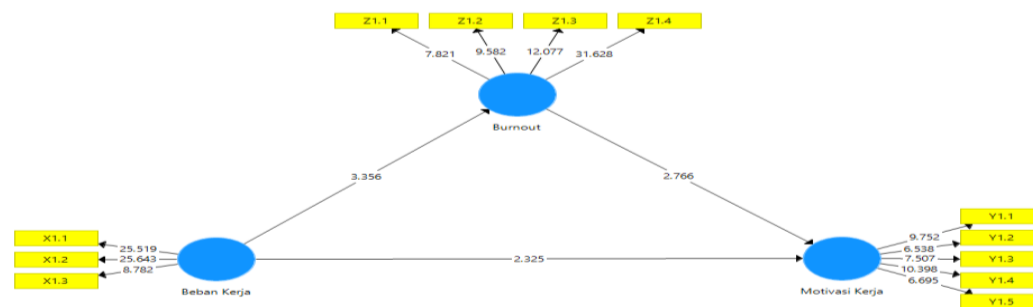
**Tabel 7. Hasil *Composite Reliability***

	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>rho_A</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>Beban Kerja</b>	<b>0.781</b>	<b>0.832</b>	<b>0.870</b>
<b>Burnout</b>	<b>0.826</b>	<b>0.907</b>	<b>0.881</b>
<b>Motivasi Kerja</b>	<b>0.819</b>	<b>0.855</b>	<b>0.870</b>

Sumber : Olah Data PLS

Tabel *Composite Reliability* di atas menunjukkan bahwa nilai *Composite Reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Berdasarkan nilai *Composite Reliability* Tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Realiabel*. Nilai yang disarankan untuk *Cronbach's Alpha* adalah di atas 0,7 (Hartono J.M., 2011), dan pada Table 7 *Cronbach's Alpha* di atas, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua kontruk berada di atas 0,7. Berdasarkan nilai *Cronbach's Alpha* di atas dapat disimpulkan bahwa semua variable yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Realiabel*

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan, yaitu dengan melihat R2 untuk konstruk laten dependen dengan menggunakan ukuran-ukuran Stone-Geisser Q Square test dan juga melihat koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas estimasi diuji dengan t-statistik melalui prosedur bootstrapping.



**Gambar 1. Tampilan Hasil PLS Boothstrapping**

**Tabel 8. Nilai R Square**

	<b>R Square</b>	<b>R Square Adjusted</b>
<b>Burnout</b>	0.715	0.512
<b>Motivasi Kerja</b>	0.969	0.938

Sumber: Data Diolah 2023

Berdasarkan tabel nilai R Square variabel *burnout* sebesar 0,512 Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 51,2% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel beban

kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain diluar variable pada penelitian ini sebesar 48,8%. Nilai R Square variabel motivasi sebesar 0,938 Nilai tersebut menunjukkan bahwa sebesar 93,8% variabel motivasi dapat dijelaskan oleh variable beban kerja dan *burnout*. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar variable pada penelitian ini sebesar 6,2%.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono,2017). Berikut disajikan hasil uji pengaruh langsung dan tidak langsung pada tabel

**Tabel 9. Path coefficient (mean, STDEV, T- Values, p values)**

Keterangan	Hubungan	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Pengaruh Langsung</b>	<b>Beban Kerja -&gt; Burnout</b>	0.357	0.367	0.106	3.356	<b>0.001</b>
	<b>Beban Kerja -&gt; Motivasi Kerja</b>	-0.237	-0.246	0.102	2.325	<b>0.020</b>
	<b>Burnout -&gt; Motivasi Kerja</b>	-0.309	-0.315	0.112	2.766	<b>0.006</b>
<b>Pengaruh Tidak Langsung</b>	<b>Beban Kerja -&gt; Burnout -&gt; Motivasi Kerja</b>	-0.110	-0.115	0.055	2.002	<b>0.046</b>

Sumber : Data Diolah, 2023

Hasil pengujian masing-masing hipotesis berdasarkan hasil *t-statistics* dan *path coefficients* pada Tabel dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi. Berdasarkan Table menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap motivasi memiliki nilai original sampel -0,237 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,325 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Artinya H1 diterima. Hipotesis kedua menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Berdasarkan table menunjukkan bahwa

pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* memiliki nilai original sampel 0,357 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 3,356 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Artinya H2 diterima. Hipotesis ketiga menguji apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi. Berdasarkan table menunjukkan bahwa pengaruh *burnout* berpengaruh terhadap motivasi memiliki nilai original sampel -0,309 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,766 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap *motivasi*. Artinya H3 diterima. Hipotesis keempat menguji apakah beban kerja terhadap motivasi melalui *burnout*. Berdasarkan table menunjukkan nilai original sampel -0,110 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,002 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi melalui *burnout*. Artinya H4 diterima.

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi.

Hipotesis pertama menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap motivasi. Berdasarkan Table menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap motivasi memiliki nilai original sampel -0,237 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,325 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Artinya H1 diterima. Beban kerja yang rendah akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan, namun jika beban kerja tersebut tinggi maka secara tidak langsung motivasi akan rendah, karena beban yang terlalu banyak karyawan akan mundur dan tidak mendapatkan motivasi yang baik bagi karyawan perusahaannya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard Tijiabrata dan Fernando (2017) yang berjudul Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sabar Ganda Manado. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Sabar Ganda Manado.

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*.

Hipotesis kedua menguji apakah beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Berdasarkan table menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* memiliki nilai original sampel 0,357 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 3,356 lebih

besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Artinya H2 diterima. Beban kerja 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. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian Melati dan Surya (2015) menyatakan beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya burnout pada karyawan. Hal yang sama dibuktikan oleh Ari dan Dovi (2014) tinggi rendahnya beban kerja memiliki pengaruh terhadap burnout pada karyawan. Rajan et al. (2015) membuktikan hal yang sama beban kerja memiliki pengaruh terhadap burnout. Aaron (2015) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh akan terjadinya burnout pada karyawan. Dipertegas oleh Dita dan Muryantinah (2014) beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh terhadap burnout pada karyawan.

### 3. Pengaruh *burnout* terhadap motivasi.

Hipotesis ketiga menguji apakah *burnout* berpengaruh terhadap motivasi. Berdasarkan table menunjukkan bahwa pengaruh *burnout* berpengaruh terhadap motivasi memiliki nilai original sampel -0,309 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,766 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel *burnout* berpengaruh negatif terhadap *motivasi*. Artinya H3 diterima. Maharani dan Triyoga (2012) menyatakan bahwa burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami oleh individu yang bekerja pada keadaan dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Sedangkan Maslach (2016) menyatakan bahwa burnout merupakan suatu sindrom psikologis yang timbul sebagai suatu respon yang berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan burnout dalam penelitian ini adalah suatu kondisi kelelahan fisik dan mental berkepanjangan yang telah mencapai tahap kronis yang dialami oleh karyawan yang disebabkan oleh tingginya tekanan beban kerja, lingkungan kerja yang tidak memadai. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Wirrati (2020) yang menyatakan bahwa burnout yang semakin tinggi akan berdampak motivasi yang semakin menurun. Hal yang sama ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tambuwun (2023) yang menyatakan bahwa semakin tinggi burnout, maka semakin rendah motivasi kerja.

#### 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Melalui *Burnout*.

Hipotesis keempat menguji apakah beban kerja terhadap motivasi melalui *burnout*. Berdasarkan table menunjukkan nilai original sampel -0,110 dengan signifikan dengan T-statistik sebesar 2,002 lebih besar dari 1,96. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi melalui *burnout*. Artinya H4 diterima. Motivasi kerja merupakan sebuah kemauan atau keinginan seseorang yang berasal dari dalam ataupun luar untuk melakukan suatu kegiatan. Hal ini senada dengan Uno (2017) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan sebuah stimulus yang terdapat dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Hal ini sesuai dengan Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemberian rangsangan yang mampu mempengaruhi seseorang untuk bergairah dalam bekerja, bekerja sama di dalam tim, efektif dan terintegrasi dengan segala hasil usahanya guna mencapai kepuasan. tau kewajiban dalam suatu organisasi yang harus diselesaikan pada periode tertentu.

#### KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja. Artinya h1 diterima. Beban kerja yang rendah akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan, namun jika beban kerja tersebut tinggi maka secara tidak langsung motivasi akan rendah, karena beban yang terlalu banyak karyawan akan mundur dan tidak mendapatkan motivasi yang baik bagi karyawan perusahaannya. Variabel beban kerja berpengaruh terhadap burnout. Artinya h2 diterima. Beban kerja 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. Variabel burnout berpengaruh negatif terhadap motivasi. Artinya h3 diterima. Burnout merupakan gejala kelelahan emosional yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan, yang sering dialami oleh individu yang bekerja pada keadaan dimana ia harus melayani kebutuhan orang banyak. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi melalui burnout. Artinya h4 diterima. Motivasi kerja merupakan sebuah kemauan atau keinginan seseorang yang berasal dari dalam ataupun luar untuk melakukan suatu kegiatan. Beban kerja adalah terlalu banyak kegiatan atau kewajiban yang terlalu berat bagi pegawai yang diselesaikan pada waktu tertentu. Kejenuhan kerja (burnout) merupakan situasi yang

tidak nyaman yang diakibatkan hilangnya tujuan seseorang untuk apa bekerja dan semangat untuk menyelesaikan target pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andarini, E. (2018). *Analisis Faktor Penyebab Burnout Syndrome Dan Job Satisfaction Perawat Di Rumah Sakit Petrokimia Gresik*. Repository Universitas Airlangga. Kkc Kk Tkp 67/18. <https://Repository.Unair.Ac.Id/77964>.
- Asmara, A. (2017). *Pengaruh Turnover Intention Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol 1/No.2. <https://E-Journal.Unair.Ac.Id/Jaki/Article/View/4715>.
- Busti, M. F., & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Resiliensi Terhadap Job Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 632-640.
- Darmawan, F. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt Sefas Pelindotama Jakarta*. *Jurnal Institut Bisnis Dan Informatika Kwik Kian Gie*. <http://Eprints.Kwikkiangie.Ac.Id/2194>
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). *Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout*. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74-79.
- Gomez, G. (2022). *The Impact Of Burnout On Police Officers' Performance And Turnover Intention: The Moderating Role Of Compassion Satisfaction*. *Journal Of Administrative Sciences* 12: 92. <https://Doi.Org/10.3390/Admsci12030092>
- Halimah, N. (2016). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pramuniaga Gelael Supermarket)*. *Jurnal Penelitian Manajemen Universitas Pandanaran Semarang*. Vol. 2 No. 2.
- Hasanah, U. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Intention To Leave Dosen Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang* (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Heizer, J., & Render, B. (2015). *Manajemen Operasi: Manajemen Keberlangsungan Dan Rantai Pasokan. Edisi 11*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Ibrahim, Erik (2017). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (Mec) Surabaya*. Digital Library Uin Sunan Ampel Surabaya. <http://Digilib.Uinsby.Ac.Id/21877>.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin)*. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*.
- Ingsiyah, H. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (Ppd) Jawa Tengah*. *Jurnal Politeknik Negeri Semarang*. Vol 1/No.2.
- Iskandar, N. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Cahaya Murni Terang Timur*. *Study Of Scientific And Behavioral Management*. Vol 17 No. 1. <https://Journal.Uin-Alauddin.Ac.Id/Index.Php/Ssbm/Article/View/19096>.