

Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria Di Kabupaten Tanah Bumbu

Jaya Bahwiyanti^{1*}, Azimi²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIE Pancasetia) Banjarmasin

Email: jayabahwiyanti@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Burnout and Motivation on Employee Performance at PT. Pamapersada Nusantara Site Aria in Tanah Bumbu Regency. The analysis technique used is multiple linear regression, with a sample of 68 respondents at PT. Pamapersada Nusantara Site Aria in Tanah Bumbu Regency, the data collection technique used was a questionnaire with SPSS Version 26. The results of this study are Burnout and Motivation have a significant effect simultaneously on employee performance, Burnout opposite direction have a partial significant effect on employee performance and Motivation have a partial significant effect on employee performance, Burnout has a dominant effect on employee performance at PT. Pamapersada Nusantara Site Aria in Tanah Bumbu Regency.

Keywords: Burnout, Motivation and Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Burnout* dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria Di Kabupaten Tanah Bumbu. Teknik analisis yang digunakan ialah regresi berganda, dengan sampel 68 responden pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria Di Kabupaten Tanah Bumbu, pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan SPSS Versi 26. Hasil penelitian adalah *Burnout* dan motivasi berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan, *Burnout* berpengaruh berlawanan arah secara parsial terhadap kinerja karyawan dan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan serta *Burnout* berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

Kata Kunci: Burnout, Motivasi dan Kinerja

©2023 Jurnal Riset Inspirasi Manajemen dan Kewirausahaan

PENDAHULUAN

Dalam desakan modernisasi dan globalisasi supaya berkembang, perlu menyelenggarakan pengembangan dan penerapan teknologi, dimana perbaikan secara *continuous improvement* yang melibatkan manusia dan teknologi secara seimbang.

Kegagalan mengelola sumberdaya manusia dapat mengakibatkan tidak tercapai tujuan organisasi, profit, maupun kelangsungan hidup organisasi, sebaliknya keberhasilan organisasi tidak terlepas dari partisipasi karyawan dan didukung teknologi.

Salah satu masalah krusial dalam suasana bekerja adalah *burnout*, dimana *burnout* seringkali menghambat kinerja karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Contoh *burnout* yang terjadi pada dunia kerja disebabkan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam pekerjaan, sehingga mengalami stress, kelelahan, depresionalisasi serta menurunnya kemampuan dalam menyelenggarakan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya

rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Sumberdaya manusia merupakan perangkat utama atas kelancaran aktivitas suatu organisasi karena manusia merupakan faktor tenaga kerja yang dapat tumbuh dan berkembang, agar tenaga kerja dapat berkembang diperlukan motivasi. Motivasi dalam suatu organisasi dimaksudkan sebagai kemauan untuk berusaha lebih maju untuk mencapai tujuan organisasi, dengan syarat tidak mengabaikan kemampuan seseorang guna memperoleh kepuasan dalam pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pribadi.

Dalam dunia kerja, motivasi sangat diperlukan dalam meningkatkan kinerja karyawan, begitupula dengan *burnout* menurut Umam (2019:159). Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak dan berperilaku, menurut Maslach & Schaufeli (2019), *burnout* merupakan keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri yang negatif,

berkurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk.

Penelitian dilakukan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu, bergerak dibidang pertambangan yang berada di daerah Sungai Danau, dalam kegiatan produksi pertambangan memerlukan banyak bagian operator guna menunjang kegiatan aktivitas operasionalnya, ketatnya persaingan di dunia industri batu bara di

Indonesia membuat perusahaan pertambangan terbesar merasa perlu meningkatkan kinerja karyawannya khususnya bagian operator di lapangan.

Namun diketahui bahwa pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu terdapat beberapa permasalahan yang berdampak pada kinerja karyawan nampak pada tabel berikut:

Tabel 1: Penilaian Kinerja Karyawan PT. Pamapersada Nusantara Site Aria Di Kabupaten Tanah Bumbu

Kriteria	2019			2020			2021		
	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase	Target	Realisasi	Persentase
Kualitas	100	98	98%	100	93	93%	100	90	90%
Kuantitas	100	88	88%	100	90	90%	100	88	88%
Ketepatan Waktu	100	83	83%	100	89	89%	100	84	84%
Kerjasama	100	97	97%	100	93	93%	100	90	90%
Kedisiplinan	100	89	89%	100	90	90%	100	85	85%

Sumber: PT. Pama Persada Nusantara Site Aria, 2023

Penurunan kinerja ini disebabkan antara lain karyawan yang mengalami *burnout* dalam kategori cukup berat, kelelahan secara fisik yang ditandai dengan rasa mengantuk saat bekerja, sulit tidur, dan bangun tidur tidak teratur, sehingga menyebabkan keterlambatan saat masuk kerja. Pastinya akan berdampak pada kinerja disebabkan karyawan adanya karyawan yang mengalami *burnout*, maka beberapa karyawan memilih resign dari pekerjaannya di PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

Permasalahan selanjutnya ialah pada motivasi, diketahui bahwa karyawan PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu merasa belum diberikan motivasi dari organisasi seperti fasilitas dan sarana prasarana yang kurang memadai, hubungan yang kurang harmonis sesama rekan kerja, kurangnya dukungan dari pimpinan untuk mencapai target yang lebih tinggi, tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kondisi tempat kerja yang kurang nyaman, permasalahan ini menyebabkan kinerja karyawan PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu mengalami penurunan, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi tertunda.

KAJIAN LITERATUR

Burnout

Maslach dan Leiter (2018), juga menjelaskan bahwa *burnout* ialah sindrom psikologis kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan di tempat kerja. Hal ini merupakan suatu pengalaman stres pada individu yang ditambahkan oleh adanya hubungan

sosial yang kompleks, sehingga melibatkan konsep diri dan orang lain pada suatu pekerjaan.

Tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout*:

a. *Exhaustion* (Kelelahan)

Exhaustion adalah reaksi pertama terhadap stres dari tuntutan *pekerjaan* atau perubahan besar. Dalam dimensi ini seseorang merasakan kelelahan yang mengacu pada perasaan menjadi terlalu berat dan kehabisan sumberdaya emosional dan fisik. Pekerja merasa dikuras dan tanpa sumber pengisian ulang. Mereka kekurangan energi guna menghadapi hari lain atau orang lain yang membutuhkan. Komponen kelelahan mewakili dimensi stres individu dasar.

b. *Cynicism* (Sinisme)

Sinisme mengacu pada respons negatif seperti bermusuhan atau bersikap dingin dan berjarak terhadap pekerjaan dan orang-orang disekitarnya sehingga sering kali kehilangan idealisme. Biasanya berkembang sebagai respons terhadap kelelahan emosional yang berlebihan dan pada awalnya sinisme merupakan upaya guna melindungi diri dari kelelahan dan kekecewaan. Tetapi risikonya adalah dapat menghancurkan kesejahteraan dan kapasitas seseorang guna bekerja secara efektif.

c. *Ineffectiveness* (Ketidakefektifan)

Ketidakefisienan mengacu pada penurunan perasaan kompetensi dan produktivitas di tempat kerja. Individu akan

merasa segala pekerjaannya terasa sangat berat dan tidak akan dapat menyelenggarakan pekerjaannya dengan baik. Orang – orang demikian akan mudah merasa putus asa karena menganggap semua upaya sia-sia dan tidak dapat membuat suatu kemajuan.

Faktor yang memengaruhi *burnout* yaitu faktor internal (individual) dan faktor eksternal (situasional), yang akan dijabarkan berikut ini:

1. Faktor Internal (Individual)

a. Demografi

Jenis Kelamin

Pria lebih rentan terhadap stres dan *burnout* jika dibandingkan dengan wanita. Orang berkesimpulan bahwa wanita lebih lentur jika dibandingkan dengan pria, karena dipersiapkan dengan lebih baik atau secara emosional lebih mampu menangani tekanan yang besar. Pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional. Proses sosialisasi pria cenderung dibesarkan dengan nilai kemandirian sehingga diharapkan dapat bersikap tegas, lugas, tegar, dan tidak emosional. Sebaliknya, wanita dibesarkan lebih berorientasi pada kepentingan orang lain (yang paling nyata mendidik anak) sehingga sikap-sikap yang diharapkan berkembang dari dalam dirinya adalah sikap membimbing, empati, kasih sayang, membantu, dan kelembutan. Perbedaan cara dalam membesarkan pria dan wanita berdampak bahwa setiap jenis kelamin memiliki kekuatan dan kelemahan terhadap timbulnya *burnout*.

Usia

Pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Hal ini wajar, sebab para pekerja pemberi pelayanan di usia muda dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua. Seiring dengan pertambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis.

Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan

seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah. Profesional yang berlatar belakang pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap *burnout* jika dibandingkan dengan mereka yang tidak berpendidikan tinggi. Profesional yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang idealis sehingga ketika dihadapkan pada realitas, bahwa terdapat kesenjangan antara aspirasi dan kenyataan, maka munculah kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan *burnout*. Sebaliknya, bagi profesional yang tidak berpendidikan tinggi, mereka cenderung kurang memiliki harapan yang tinggi sehingga tidak menjumpai banyak kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Status Perkawinan

Individu yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom *burnout* dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut guna status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko guna mengalami *burnout* jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan sosial. Status perkawinan juga berpengaruh terhadap timbulnya *burnout*. Profesional yang berstatus lajang lebih banyak yang mengalami *burnout* daripada yang telah menikah.

Etnis

Perbedaan tingkat *burnout* yang cukup signifikan antara masyarakat keturunan Afrika dengan masyarakat Caucasian, pada para pekerja pelayanan sosial. Masyarakat keturunan Afrika cenderung memiliki *burnout* yang lebih rendah jika dibandingkan dengan masyarakat Caucasian. Hal ini bisa terjadi karena masyarakat keturunan Afrika berasal dari lingkungan masyarakat yang menekankan pada hubungan kekeluargaan dan persahabatan. Oleh karenanya, mereka sudah terbiasa dengan hubungan yang melibatkan emosi, misalnya menghadapi konflik, menghadapi harapan yang tidak realistis. Di samping itu, kondisi masyarakat keturunan Afrika di Amerika Serikat telah terbiasa mengalami perlakuan yang tidak menyenangkan karena adanya diskriminasi dan

kemiskinan. Dengan latar belakang kehidupan seperti itu, maka akan mendorong individu lebih siap mental dalam menghadapi masalah dan kejadian yang menyakitkan yang dapat menimbulkan *burnout*.

b. Kepribadian

Konsep diri rendah

Individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap *burnout*. Ia menggambarkan bahwa karakteristik individu yang memiliki konsep diri rendah yaitu tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah.

Perilaku Tipe A

Individu yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan guna mengalami *burnout* daripada individu yang lainnya.

Individu yang *Introvert*

Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik. Individu yang *introvert* akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik karena mereka cenderung menarik diri dari kerja, dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik.

Locus of Control Eksternal

Individu dengan *locus of control eksternal* meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan dari luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap pekerjaan.

Individu yang *Fleksibel*

Individu yang *fleksibel* rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan guna mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat memengaruhi munculnya *burnout*.

Perfeksionis

Karakteristik *perfeksionis*, yaitu individu yang selalu berusaha menyelenggarakan pekerjaan sampai

sangat sempurna sehingga akan sangat mudah merasa frustrasi bila kebutuhan guna tampil sempurna tidak tercapai. Karenanya, individu yang perfeksionis rentan terhadap *burnout*.

2. Faktor Eksternal

a. Faktor Pekerjaan

Role Conflict and Role Ambiguity (Peran Konflik dan peran Ambiguitas)

Individu memiliki rasa konflik ketika peran dan tuntutan yang tidak pantas, tidak kompatibel, dan tidak konsisten dibebankan pada mereka. Ketika dua atau lebih perilaku peran yang tidak konsisten ini dialami oleh seorang individu, maka akibatnya adalah konflik peran. Konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua faktor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *burnout*. Peran yang berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya stres dan *burnout*, karena itu akan berpengaruh kuat pada koping. Adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya *burnout*. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

Beban Kerja

Kerja yang berlebihan adalah salah satu faktor dari pekerjaan yang berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah individu yang harus dilayani (kelas padat misalnya), tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu.

Kurangnya Kontrol

Banyaknya tugas yang harus dilakukan membuat seseorang sulit menentukan prioritas, mana tugas yang dilaksanakan lebih dahulu karena seringkali banyak tugas yang harus menjadi prioritas karena tingkat kepentingan yang sama tingginya atau karena sama tingkat urgensinya. Ketika seseorang tidak dapat menyelenggarakan kontrol terhadap beberapa aspek penting dalam pekerjaan maka semakin kecil peluang guna dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan timbul. Akibatnya orang

menjadi lebih mudah mengalami *exhaustion* dan *cynicism*.

b. Faktor Organisasi Dukungan

Dukungan sosial, yaitu tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan guna memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan. Dukungan keluarga, keluarga mempunyai andil besar guna meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik. Dukungan teman sekerja, teman sekerja yang suportif memungkinkan tenaga kesehatan menanggulangi tekanan pekerjaan. Kekompakan suatu kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi. Dukungan sosial dari rekan kerja turut berpotensi dalam menyebabkan *burnout*.

Konflik

Sejumlah kondisi yang potensial terhadap timbulnya konflik antar rekan kerja, yaitu: (1) perbedaan nilai pribadi, (2) perbedaan pendekatan dalam melihat permasalahan, dan (3) mengutamakan kepentingan pribadi dalam berkompetisi.

Terganggunya sistem komunitas dalam pekerjaan

Iklim kerja yang bersifat kompetitif, individual, dan mengutamakan prestasi dapat menimbulkan perasaan tidak nyaman karena hubungan sosial menjadi paragmental dan keterpisahan dari lingkungan sosial sebenarnya menimbulkan suatu perasaan tidak aman bagi seseorang yang pada akhirnya mudah memicu konflik. Penyelesaian konflik sering kali menguras banyak energi dan mudah menggiring seseorang kearah kejenuhan *burnout*.

Isolasi (Isolasi)

Saat dimana individu sebagai pemula disuatu profesi dengan keyakinan mereka sekarang akan menjadi milik kelompok tersebut. Namun kenyataannya kondisi tersebut membuat individu rentan mendapatkan kritik. Sehingga kurangnya dukungan sosial menghasilkan perasaan

kesepian dan isolasi. Dimana individu merasa perasaan tidak ditangani, kekecewaan adalah perkembangan alami yang akhirnya mengarah ke *burnout*.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Robbins dan Judge (2018:87) motivasi adalah keinginan guna berusaha sekuat tenaga guna mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha guna memenuhi suatu kebutuhan individu.

1. Karakteristik Motivasi

Menurut Mangkunegara (2019:56) mengemukakan 6 (enam) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu:

- a. Berani mengambil dan memikul resiko.
- b. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- c. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang guna merealisasikan tujuan.
- d. Mencari kesempatan guna merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.
- e. Memiliki tujuan realistis.
- f. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilakukan.

2. Indikator Motivasi

Menurut George and Jones (2019:88), ada 3 indikator dalam motivasi yaitu:

- a. Arah perilaku (*direction of behavior*)
Perilaku yang dipilih karyawan guna ditunjukkan dari banyak potensi perilaku yang dapat mereka tunjukkan dalam organisasi.
- b. Tingkat usaha (*level of effort*)
Seberapa keras seseorang bekerja guna menunjukkan perilaku yang dipilihnya. Karyawan menunjukkan perilaku yang bermanfaat bagi organisasi tapi juga agar karyawan bekerja keras guna organisasi.
- c. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)
Ketika menghadapi rintangan, jalan buntu, dan tembok batu, seberapa keras seseorang tetap mencoba guna menunjukkan perilakunya dengan baik.

3. Urgensi Motivasi

Urgensi berasal dari bahasa latin *Urgere* yang berarti mendorong. Istilah urgensi menunjukan pada sesuatu yang mendorong seseorang atau memaksa guna di selesaikan. Urgensi sendiri bisa berarti pentingnya. Menurut Pasolong (2018:96) menyatakan pentingnya motivasi yaitu:

- a. Motivasi merupakan masalah terpenting dalam proses hidup dan kehidupan.

- b. Kinerja karyawan rata-rata 60% tingkat efisiennya, dengan motivasi yang baik dapat meningkat s/d 80% keatas.
- c. Orang bekerja bukan hanya karena uang tapi kepuasan kerja.
- d. Motivasi adalah tugas yang paling “crusial” para pemimpin. Berdasarkan pendapat diatas, dapat menyimpulkan bahwa motivasi bertujuan guna membantu organisasi mencapai tujuannya dengan peningkatan prestasi kerja dari para karyawan.

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:133) yang mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menyelenggarakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelenggarakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2019:101) kinerja karyawan adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang guna menyelenggarakan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja penting dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan guna mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

1. Karakteristik Kinerja

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut Mangkunegara (2019:107):

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuan guna merealisasi tujuannya.
- e. Memanfaatkan umpan balik (*feedback*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan guna merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018:109):Indikator guna mengukur kinerja karyawan secara individu ada tiga yaitu

- a. Kualitas.
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

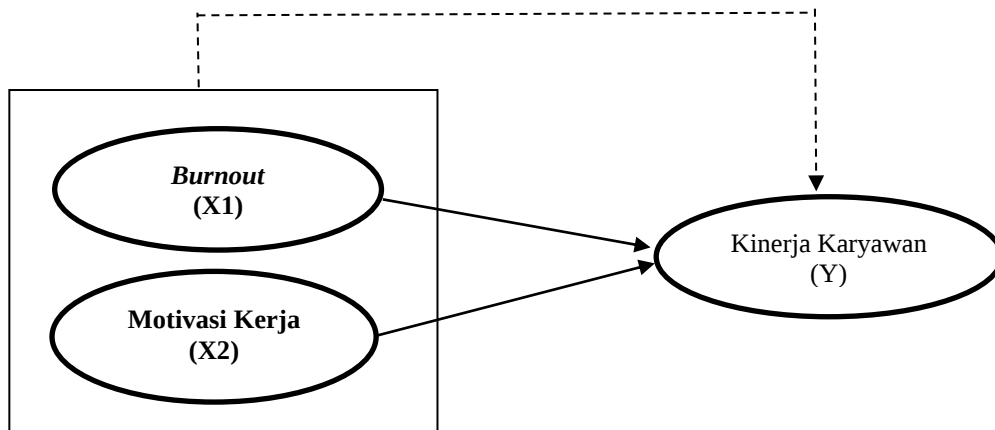
- b. Kuantitas
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan Waktu
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia guna aktivitas lain.
- d. Kerjasama

3. Faktor Yang Memengaruhi Kinerja karyawan

Menurut Dharma (2018:109), mengatakan bahwa kebanyakan literatur yang membahas masalah-masalah kinerja menekankan faktor karyawan sebagai penyebab utama dari timbulnya kinerja yang jelek. Meskipun sangat penting, hal itu belum mengungkapkan keadaan yang sebenarnya. Tinggi rendahnya kinerja karyawan pada dasarnya merupakan hasil pengaruh dari sedikitnya empat faktor utama, yaitu:

- a. Karyawan itu sendiri
Kemampuan dan kemauan seorang karyawan dapat mengerti atas tugas yang diberikan kepadanya guna dikerjakan agar mencapai tujuan organisasi.
- b. Pekerjaan yang Dilakukan (Beban Kerja)
Kelancaran aktivitas sebuah organisasi sedikit banyaknya bergantung pada seberapa banyak jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau karyawan pada sebuah organisasi. Pekerjaan memegang peranan terpenting dalam komponen organisasi. Hal ini, disebabkan karena pekerjaan merupakan bukti konkrit dari keberadaan suatu organisasi.
- c. Mekanisme Pekerjaan
Mekanisme kerja berarti cara kerja atau tata kerja tentang bagaimana mengelola sebuah pekerjaan, guna mengatur sebuah pekerjaan agar terlaksana dengan baik dan efisien.
- d. Lingkungan Kerja
Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menyelenggarakan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan sendiri dalam suatu organisasi sangat penting guna diperhatikan manajemen organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1 : Kerangka Konseptual
Sumber : diolah peneliti

Hipotesis

Sesuai dengan kerangka konseptual yang telah digambarkan, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan adalah: *Burnout* dan *Motivasi* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pama Persada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode eksplorasi korelasional dengan metodologi kuantitatif, teknik pengukuran objektif untuk fenomena sosial. Menurut Arikonto (2010), penelitian korelasi adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Pama Persada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu beralamatkan Satui Timur Rt. 003 Rw. 001 Kecamatan Satui Kabupaten Tanah Bumbu. Populasi pada penelitian adalah seluruh karyawan departemen produksi sebanyak 210 orang, sedangkan penarikan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah 68 responden. Penelitian ini merupakan penelitian korelasi.

1. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan tujuan penelitian, tehnik analisis data yang digunakan adalah menggunakan uji pengaruh dengan analisis regresi berganda.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 α = Konstanta
 X_1 = *Bornout*
 X_2 = *Motivasi*
 β, β_2 = Koefisien garis regresi
 e = error / variabel pengganggu

2. Karakteristik Responden

Sesuai sebaran kuesioner yang telah diisi responden, dapat disajikan sebagai berikut:

a. Jenis Kelamin

Tabel 2: Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Wanita	32	47%
2	Pria	36	53%
	Jumlah	68	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

b. Usia Responden

Tabel 3: Jumlah Responden berdasarkan usia

No	Umur Responden	Jumlah	Persentase
1	20 - 30 Tahun	44	65%
2	31 - 40 Tahun	20	29%
3	41 - 50 Tahun	4	6%
	Jumlah	68	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

c. Pendidikan

Tabel 4: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Uraian	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	24	35%
D3	8	12%
S1	36	53%
JUMLAH	68	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

d. Masa Kerja

Tabel 5: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Uraian	Frekuensi	Persentase
0 – 5 Tahun	43	63%
6 – 10 Tahun	15	22%
11 – 15 Tahun	8	12%
16 – 20 Tahun	2	3%
JUMLAH	68	100%

Sumber: Data primer yang telah diolah

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN1. Variabel *Burnout*

Penilaian dari 68 responden terhadap variabel *Burnout* menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan sebagai berikut:

Tabel 6: Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel *Burnout* (X1)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	Skor
	5		4		3		2		1			
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
Pernyataan 1	22	110	34	136	12	36		0		0	282	82,9%
Pernyataan 2	22	110	31	124	15	45		0		0	279	82,1%
Pernyataan 3	16	80	32	128	20	60		0		0	268	78,8%
Total											829	243,8%
Rata - Rata											276,3	81,3%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Keterangan:

$$\text{Skor Ideal (\%)} = \frac{\text{Total skor}}{\text{Skor Ideal}} 100\%$$

Total Skor: (SSX5) + (SX4) + (NX3) + (TSX2) + (STX1)

Skor Ideal: Jumlah Sampel X Skor Tertinggi

2. Variabel Motivasi Kerja

Penilaian dari 68 responden terhadap Motivasi Kerja menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan sebagai berikut:

Tabel 7: Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	Skor
	5		4		3		2		1			
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
Pernyataan 1	28	140	20	80	20	60		0		0	280	82,4%
Pernyataan 2	24	120	17	68	27	81		0		0	269	79,1%
Pernyataan 3	6	30	29	116	33	99		0		0	245	72,1%
Total											794	233,6%
Rata - Rata											264,7	77,9%

Sumber: Data primer yang telah diolah

Keterangan:

$$Skor\ Ideal\ (\%) = \frac{Total\ skor}{Skor\ Ideal} 100\%$$

Total Skor: (SSX5) + (SX4) + (NX3) + (TSX2) + (STX1)

Skor Ideal: Jumlah Sampel X Skor Tertinggi

3. Variabel Kinerja Karyawan

Penilaian dari 68 responden terhadap Kinerja Karyawan menurut klasifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan sebagai berikut:

Tabel 8: Distribusi frekuensi jawaban responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pernyataan	SS		S		N		TS		STS		Total	Skor
	5		4		3		2		1			
	N	F	N	F	N	F	N	F	N	F		
Pernyataan 1	22	110	34	136	12	36		0		0	282	82,9%
Pernyataan 2	22	110	35	140	11	33		0		0	283	83,2%
Pernyataan 3	6	30	29	116	33	99		0		0	245	72,1%
Pernyataan 4	27	135	24	96	15	45	2	4		0	280	82,4%
Total											1090	320,6%
Rata - Rata											272,5	80,2%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Keterangan:

$$Skor\ Ideal\ (\%) = \frac{Total\ skor}{Skor\ Ideal} 100\%$$

Total Skor: (SSX5) + (SX4) + (NX3) + (TSX2) + (STX1)

Skor Ideal: Jumlah Sampel X Skor Tertinggi

Analisis Deskriptif

a. *Bornout*

Bornout merupakan suatu kondisi yang disebabkan keadaan kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan

harapan dan kebutuhan, sehingga mengakibatkan kelelahan fisik atau stress bagi seseorang. Pengukuran variabel ini menggunakan tiga indikator sebagai parameter yaitu: kelelahan emosional ($X_{1.1}$), depersonalisasi ($X_{1.2}$), prestasi kerja ($X_{1.3}$).

Tanggapan responden secara umum pada variabel *Bornout* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh adalah 276 yang artinya berada dalam posisi sedang.

b. Motivasi

Motivasi merupakan keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan guna memenuhi kebutuhan individu, pengukuran variabel ini menggunakan tiga indikator sebagai parameter yaitu : arah perilaku ($X_{2.1}$), tingkat usaha ($X_{2.2}$), tingkat kegigihan ($X_{2.3}$), tanggapan responden secara umum pada variabel motivasi disebabkan oleh beban kerja yang berlebih sehingga menyebabkan rasa bosan terhadap pekerjaan, hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh 265 yang artinya dalam posisi sedang.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, pengukuran variabel ini menggunakan empat indikator sebagai parameter yaitu: kualitas (Y_1), kuantitas (Y_2) ketepatan waktu (Y_3) dan Kerjasama (Y_4). Tanggapan responden secara umum terhadap variabel kinerja disebabkan pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki serta kondisi pekerjaan sudah tidak nyaman (beban pekerjaan yang selalu bertambah), hal tersebut dapat terlihat dari skor rata-rata yang diperoleh 272 yang artinya dalam posisi sedang.

4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Besarnya perubahan pada faktor dependen (Y) akibat perubahan pada faktor independen (X) secara parsial dapat dijelaskan pada persamaan regresi yang diperoleh. Dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil seperti yang tertera dalam Tabel 9.

Tabel 9: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.763	2.430	2.372	.021
	Total X1	-.470	-.133	-.401	.001
	Total X2	.388	.122	.363	.002

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan analisis regresi berganda diperoleh hasil:

$$Y = 5,763 - 0,470 (X_1) + 0,388 (X_2) + e$$

- Nilai konstanta sebesar 5,763 artinya jika variabel *burnout* dan motivasi tidak dimasukkan dalam penelitian, maka variabel kinerja akan meningkat 576,3 %.
- Variabel *Burnout* (X_1) -0,470 adalah negative, yang mana menggambarkan arah hubungan antara variabel bebas *burnout* dengan variabel terikat Kinerja Karyawan adalah berlawanan arah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel *burnout* maka akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar 47%.
- Variabel Motivasi (X_2) 0,388 adalah positif, yang mana menggambarkan bahwa arah hubungan antara variabel bebas Motivasi Kerja dengan variabel terikat Kinerja Karyawan adalah searah, dimana setiap kenaikan satu satuan variabel Motivasi Kerja maka akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 38,8%.

5. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau signifikan antara variabel *burnout* dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 10: Uji Simultan (Uji F) ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	32.857	2	16.429	8.967	.000 ^b
Residual	119.084	65	1.832		
Total	151.941	67			

a. Dependent Variable: Total Y

b. Predictors: (Constant), Total X1 dan Total X2

Sumber: Data primer yang telah diolah

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti variabel bebas yaitu *burnout* (X_1) dan motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) di PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu, Semakin

tinggi *burnout* dan motivasi yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

b. Uji Parsial (Uji-t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau signifikan antara variabel *burnout* dan motivasi terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 11: Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig. ²
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.763	2.430		2.372	.021
Total X1	-.470	-.133	-.401	-3.524	.001
Total X2	.388	.122	.363	3.191	.002

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber: data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 11 diatas dapat dijelaskan bahwa:

Burnout (X_1) secara parsial berpengaruh berlawanan arah terhadap Kinerja (Y), dimana nilai t hitung lebih kecil dibandingkan nilai t tabel yaitu $-3,524 < 1,668$ dengan nilai signifikansi 0,001, maka semakin rendah *burnout* yang dihadapi karyawan tentu akan berdampak dapat meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Motivasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja (Y), dimana nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel yaitu $3,191 > 1,668$ dengan nilai signifikansi 0,002. Semakin besar motivasi karyawan pada pekerjaan tentunya berdampak juga pada semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

c. Uji Dominan

Untuk menguji hipotesis variabel yang pengaruh dominan terhadap variabel terikat dengan cara memilih nilai β terbesar. Pada tabel 11, nilai β terbesar *Standardized Coefficients* adalah variabel *burnout* (X_1) dengan nilai 0.401 dibandingkan nilai β (*Standardized Coefficients*) variabel motivasi (X_2) dengan nilai 0.363. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa variabel yang dominan adalah variabel *burnout* (X_1).

Bilamana variabel *burnout* (X_1) diturunkan maka kinerja (Y) karyawan

akan mengalami peningkatan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah *burnout* yang dialami karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu, maka semakin tinggi kinerja karyawan pada perusahaannya.

PENUTUP

1. *Burnout* dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

Secara parsial:

- a. *Burnout* berpengaruh berlawanan arah dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.
 - b. Motivasi Kerja berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.
3. *Burnout* berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di Kabupaten Tanah Bumbu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018), Metodologi Penelitian Statistik, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Aprilia. K.P. (2019), Pengaruh Kompensasi, Kelelahan Kerja (*burn out*) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Inti Putra Pahlawan Kota Probolinggo, Journal, Tersedia di Google Scholar.
<http://repository.upm.ac.id/id/eprint/451>
- Cherrington, A. (2018), Manajemen Sumberdaya Manusia, Edisi Kesembilan, Jilid 2, PT. Index, Jakarta
- Dharma, K. (2019). Metodologi Penelitian Keperawatan. Jakarta timur: CV. Trans Info Media.
- Farhana, N. (2022), Pengaruh Konflik Peran Ganda, Disiplin Kerja, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Perempuan pada PT. Semen Baturaja TBK Palembang. Journal, Tersedia di Google Scholar.
<http://repository.radenfatah.ac.id/20177/>
- Gibson. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, M. T. S. (2016) pengaruh kelelahan kerja (*burn out*) dan disiplin kerja terhadap

- kinerja karyawan bagian produksi di PT. Lestari Mahaputra Buana Padalarang Bandung. Journal, Tersedia di Google Scholar.
<http://repository.upi.edu/id/eprint/28597>
- Ghozali, A. (2018), Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek PT. Rineka Cipta: Jakarta
- Handoko, E. (2018), Hak Karyawan dan Kewajiban Perusahaan Dalam Motivasi, Penerbit YKPN, Jakarta
- Imaniar, R. R., & Sularso, R. A. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kecerdasan. Emosional, Self-Efficacy, Dan Kinerja Dokter Muda Di Rumah Sakit Dr. Soebandi.
- Isra H. dan Suci F. (2018), Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, Journal, Tersedia di Google Scholar.
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad/article/view/1924>
- Khaerul. Umam. 2019. Perilaku Organisasi. Bandung: Pustaka Setia.
- Maslach, C.; Schaufeli, W.B. & Leiter, M.P. 2019. Job Burnout.
- Mangkunegara, P. (2019), Manajemen Sumberdaya Manusia, Penerbit Liberty, Jakarta
- Miftahul J. (2021), Pengaruh Motivasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Vinillon Building). Journal, Tersedia di Google Scholar.
<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/55383/1/MIFTAH-FEB.pdf>
- Marwansyah, A. (2018), Konsep dan Prinsip Manajemen Sumberdaya Manusia, Raja Grafindo, Jakarta
- Pines, A. Aronson.E., & Elliot. (2018). Career Burnout: Causes And Cures. Free Press: New York.
- Rivai, V. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo
- Robbins, P. Stephen & Judge, T. A. 2018, Organizational Behaviour, Edisi. 13, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Sarwoto. 2019. Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen. Jakarta: Ghalia. Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, D. (2018), Aktualisasi Motivasi Karyawan Dalam Konsentrasi MSDM, Penerbit Alex Komutindo, Jakarta
- Sugiyono, (2018), Metodologi Penelitian, Penerbit Pusaka Baru, Jakarta
- Ulfiana, N. (2018). Hubungan penggunaan media sosial dengan kejadian insomnia pada mahasiswa jurusan eperawatan. skripsi.
- Profil Penulis**
1. **Jaya Bahwiyanti, SE, MM.,** Keilmuan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIE Pancasetia) Banjarmasin, Jl. A. Yani Km. 5,5 Banjarmasin.
Email jayabahwiyanti@gmail.com.
 2. **Azimi, SE.,** Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia (STIE Pancasetia) Banjarmasin, Jl. A. Yani Km. 5,5 Banjarmasin.
Email Azimi280498@gmail.com.