

Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X

by Marsha Zaki Anggraini

Submission date: 12-Feb-2024 09:21AM (UTC+0700)

Submission ID: 2292260674

File name: Marsha & Idulfilastri (2023) Peran Beban kerja terhadap burnout.pdf (204.78K)

Word count: 2738

Character count: 16699

Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X

Marsha Zaki Anggraini¹, Rita Markus Idulfilastr²

^{1,2} Universitas Tarumanagara, Jl. Letjen S. Parman No.1, Tomang, Kec. Grogol petamburan, Kota Jakarta Barat, DKI Jakarta
Marshazaki1234@gmail.com

Abstract

This study aims to find out and analyze how workload influences burnout in PT X's employees. This research is a non-experimental quantitative study and uses non-probability sampling method with a purposive sampling type involving 317 PT X's employees. The instruments used in this study are the Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) to measure burnout variables and the Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q) to measure workload variables. The analysis used is non-parametric analysis and uses Spearman rho correlation with testing through IBM SPSS Statistics version 26. The results of this study are that there is a significant effect of workload on burnout in PT X's employees.

Keywords: Burnout, Employees, Workload

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana peran beban kerja terhadap burnout pada karyawan PT X. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif non-eksperimental dan menggunakan metode non-probability sampling dengan jenis purposive sampling yang melibatkan 317 karyawan PT X. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu, Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) untuk mengukur variabel burnout dan Carga Mental Questionnaire (CarMen-Q) untuk mengukur variabel beban kerja. Analisis yang digunakan yaitu analisis non-parametrik dan menggunakan korelasi spearman rho dengan pengujian melalui IBM SPSS Statistics versi 26. Hasil dari penelitian ini yaitu, terdapat peran yang signifikan antara beban kerja terhadap burnout pada karyawan PT X.

Kata Kunci: Beban Kerja, Burnout, Karyawan.

Copyright (c) 2023 Marsha Zaki Anggraini, Rota Markus Idulfilastr

Corresponding author: Marsha Zaki Anggraini

Email Address: Marshazaki1234@gmail.com (Jl. Letjen S. Parman No.1, Tomang)

Received 06 January 2023, Accepted 25 January 2023, Published 28 January 2023

PENDAHULUAN

Saat ini ekonomi sangat berkembang pesat di masyarakat, persaingan cenderung meningkat, dan kinerja organisasi merupakan salah satu indikator terpenting bagaimana menjadi lebih baik lagi dalam persaingan global (Gong et al., 2019). Sebagai organisasi yang mencari keuntungan, meningkatkan kinerja organisasi adalah tugas terpenting dari suatu perusahaan (Gong et al., 2019). Namun, seiring dengan peningkatan kinerja organisasi perusahaan, beban kerja dan stres kerja karyawan juga meningkat. Oleh karena itu, *burnout* mudah terjadi di lingkungan yang bertekanan tinggi merupakan masalah penting di perusahaan (Gong et al., 2019).

Penelitian ini dilaksanakan pada PT X yang merupakan perusahaan yang bergerak di industri manufaktur otomotif ban mobil. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 1993 ini merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai jenis ban, seperti ban mobil jenis penumpang atau *Passenger Car Radial* (PCR) dan ban mobil untuk jenis kendaraan komersial (*truck and bus*). Saat ini, PT X memproduksi

ban sebanyak 14.000 ban mobil per hari. Ban mobil yang diproduksi di PT X tidak hanya dipasarkan di dalam negeri saja, tetapi juga dipasarkan di luar negeri (*export*).

Kondisi lingkungan kerja di PT X dapat dikatakan kurang nyaman, dikarenakan pada proses produksinya menggunakan karet sebagai bahan utama yang kemudian dicampurkan dengan bahan-bahan kimia. Selain itu, dengan banyaknya mesin yang beroperasi dan dalam tempat kerja tidak terdapat saluran ventilasi udara yang memadai membuat suhu menjadi panas. Sehingga karyawan yang bekerja di bagian pabrik harus merasakan suasana yang panas dan adanya bau-bauan di tempat kerja. Selain itu, sistem pendukung pekerjaan masih sangat minim, hal ini membuat karyawan yang bekerja di bagian pabrik dan *office* harus bekerja dengan *effort* yang lebih sehingga menanggung beban kerja yang berat. Dengan jumlah produksi yang cukup banyak dalam sehari dan pemasaran dilakukan di dalam negeri dan di luar negeri, kondisi lingkungan kerja yang kurang nyaman, dan karyawan menanggung beban kerja yang berat sehingga memungkinkan terjadinya *burnout*.

Fenomena *burnout* di PT X dikuatkan oleh hasil wawancara yang telah dilakukan pada empat karyawan dengan divisi yang berbeda-beda. Karyawan-karyawan tersebut mengatakan sering mengalami kelelahan fisik dan mental, sering merasakan sakit kepala saat bekerja, dan tidak puas dengan keseimbangan kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan. Mereka juga mengatakan sering mengalami lesu ketika bangun pagi untuk bekerja, mengalami ketidakpedulian terhadap sesama karyawan, merasa bekerja terlalu keras, merasa lelah berkomunikasi dengan rekan kerja atau klien, merasa jenuh dalam bekerja, dan terkadang memiliki perasaan sinis terhadap sesama karyawan (D et al., komunikasi personal, Juni 17, 2022). Atas dasar gejala-gejala di atas, ada kemungkinan karyawan di PT X sudah mengarah kepada *burnout*.

Dalam *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorder 5* (DSM-5) disebutkan bahwa gejala *burnout* adalah gejala somatik yang ditandai dengan sensasi berat dan keluhan yang diakibatkan “gas”, terlalu banyak panas dalam tubuh, atau sensasi seperti terbakar di kepala adalah contoh gejala yang dirasakan. Gejala somatik adalah serangkaian kondisi psikologis yang menyebabkan satu atau lebih gejala pada tubuh, seperti rasa sakit atau kelelahan (RSUD Sawahlunto, n.d.). Gejala somatik dapat dikaitkan dengan keluarga, pekerjaan, tekanan lingkungan, penyakit medis umum, dan menekan perasaan marah dan dendam atau fenomena spesifik budaya tertentu. Dari hasil wawancara, peneliti ingin mengetahui lebih lanjut lagi dan ingin memperdalam penelitian mengenai *burnout*.

Burnout adalah gangguan yang disebabkan oleh paparan jangka panjang seseorang terhadap pekerjaan dan stres mental terkait klien yang disertai dengan gejala gangguan emosional, fisik, dan mental (Nodoushan et al., 2022). *Burnout* mengakibatkan seseorang menjadi tidak terarah dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya (Luthans, 2011; dalam Dewi dan Riana, 2019). Menurut *National Safety Council* (NSC) dalam Maharani dan Hapsari (2014; dalam Soelton et al., 2020) *burnout* merupakan akibat stres dari beban kerja, kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang tidak memuaskan, dan kepuasan kerja yang menurun. Soelton et al. (2020) mengatakan

bahwa *burnout* merupakan konsekuensi kegagalan *coping* jangka panjang terhadap stresor yang terus terjadi di tempat kerja. Dampak dari *burnout* akan mempengaruhi kinerja individu dan organisasi.

Menurut Afrianty dan Dewi (2022), fenomena *burnout* yang terjadi pada seseorang dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga menguras tenaga dan kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Beban kerja berintensitas tinggi yang tidak sesuai dengan keterampilan dan potensi karyawan dapat menjadi salah satu pemicu *burnout* karyawan. Industri manufaktur menjadi industri yang relatif cepat dalam hal produksi, sehingga karyawan dituntut untuk dapat melakukan dan menyelesaikan beban kerja yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya (Careernews, 2013 dalam Juniarso 2019). Menurut Robbins dan Coulter (2010, dalam Juniarso, 2019) beban kerja yang tinggi tidak menutup kemungkinan bahwa karyawan akan mengalami stres kerja yang berkepanjangan. Hal tersebut juga dapat beresiko pada diri karyawan, sehingga karyawan cenderung menunjukkan sikap-sikap negatif seperti kebosanan, ketidaksenangan, sinisme, ketidakcukupan, kegagalan, bahkan tidak menutup kemungkinan terjadi kekerasan di tempat kerjanya. Hal-hal tersebut dapat memicu terjadinya *burnout* pada karyawan (Schultz & Schultz, 2002 dalam Juniarso, 2019).

Penelitian yang dilakukan López-Núñez et al. (2020) menyatakan bahwa beban kerja memberikan peran pada perkembangan *burnout*, sehingga beban kerja yang lebih tinggi berkaitan dengan kelelahan emosional dan depersonalisasi yang lebih tinggi. Diehl et al. (2021) mengatakan bahwa beban kerja dan *burnout* berhubungan positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Rizky dan Suhariadi (2021) menyatakan bahwa beban kerja memiliki peran positif dan signifikan ($p = 0,009$) terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021) meneliti tentang peran beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui *burnout syndrome* pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir merupakan agroindustri dengan jenis perusahaan persero. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki peran yang signifikan terhadap *burnout*.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, peneliti ingin menguji kembali variabel beban kerja dan *burnout* dengan subjek karyawan tetap dari industri manufaktur otomotif ban mobil. Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian Rizky dan Suhariadi (2021) menggunakan variabel beban kerja, dukungan sosial, dan *burnout*. Sampel pada penelitian Rizky dan Suhariadi sebanyak 110 tenaga kesehatan di masa pandemi Covid-19. Pada penelitian López-Núñez et al. (2020) menggunakan variabel *psychological capital*, beban kerja, dan *burnout*. Sampel pada penelitian López-Núñez et al. sebanyak 517 pekerja dari berbagai bidang profesional. Pada penelitian Diehl et al. (2021) meneliti tentang hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada 497 perawat. Pada penelitian Rahmadyah (2021) menggunakan variabel beban kerja, kinerja, dan *burnout*. Sampel penelitian Rahmadyah sebanyak 89 karyawan tetap pada PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. PT Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir

adalah agroindustri dengan jenis perusahaan persero. Sedangkan penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu, beban kerja dan *burnout* dikarenakan fenomena yang terjadi menggambarkan kedua variabel tersebut. Sampel pada penelitian ini adalah 317 karyawan tetap pada industri manufaktur otomotif ban mobil dengan jenis perusahaan milik keluarga non tbk (terbuka).

Penelitian ini perlu dilakukan pada PT X karena diperlukannya gambaran yang pasti mengenai fenomena yang terjadi. Beban kerja yang ditanggung setiap karyawan cukup besar dan lingkungan kerja yang kurang mendukung menambah beban kerja karyawan sehingga dengan adanya penelitian ini dapat melihat apakah beban kerja berperan terhadap *burnout*. Selain itu, adanya penelitian ini dapat menjadi informasi tambahan untuk perusahaan dalam melihat gambaran peran beban kerja terhadap *burnout*. Maka dari itu, penulis merasa hal tersebut menarik dan penting untuk diteliti selain itu penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai pembandingan dengan penelitian sebelumnya.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan teknik sampling *non-probability*, tepatnya metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan uji analisis regresi non-linear untuk mengetahui peran beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT X. Partisipan penelitian ini merupakan 317 karyawan tetap pada PT X dengan waktu minimal masa kerja 3 (tiga bulan), dan berusia 18 tahun ke atas. Kuesioner disebarikan secara daring melalui Google Form. Gambaran partisipan penelitian ini terbagi dari jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan posisi jabatan yang dapat dilihat lebih jelas pada tabel 1.

Tabel 1. Gambaran Partisipan

Karakteristik Partisipan		N (198)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	204	64,4
	Perempuan	113	35,6
Usia	21 – 25 tahun	60	18,9
	26 – 30 tahun	187	59
	31 – 35 tahun	49	15,5
	36 tahun ke atas	21	6,6
Lama Bekerja	Kurang dari 1 tahun	25	7,9
	1 – 5 tahun	263	83
	6 – 10 tahun	12	3,8
	11 – 15 tahun	11	3,5
	15 tahun ke atas	6	1,9
Posisi Jabatan	Staff	184	57,9
	Operator	72	22,7
	Teknisi	24	7,6

	Foreman	16	5
	Manager	11	3,5
	Supervisor	10	3,2

Uji Reliabilitas Alat Ukur *Burnout*

Variabel burnout diukur menggunakan alat ukur Maslach *Burnout Inventory-General Survey* (MBI-GS). MBI-GS dikembangkan oleh Maslach et al. (1996). MBI-GS mengukur 3 dimensi *burnout* dan terdiri dari 16 butir. Hasil uji reliabilitas alat ukur ini menunjukkan nilai *alpha's Cronbach* sebesar 0.963, yang dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel.

Uji Reliabilitas Alat Ukur Beban Kerja

Variabel beban kerja diukur menggunakan alat ukur *Carga Mental Questionnaire* (CarMen-Q). CarMen-Q dikembangkan oleh Rubio-Valdehita et al. (2017). CarMen-Q mengukur 4 dimensi beban kerja dan terdiri dari 29 butir. Hasil uji reliabilitas alat ukur ini menunjukkan nilai *alpha's Cronbach* sebesar 0.876, yang dapat disimpulkan bahwa alat ukur ini reliabel.

HASIL DAN DISKUSI

Normalitas

Uji normalitas diperlukan untuk dapat mengetahui data sampel telah terdistribusi secara normal sesuai dengan populasinya. Data yang terdistribusi secara normal dapat dilanjutkan pengolahan data dengan statistik parametrik, sedangkan data yang tidak terdistribusi normal maka harus diolah dengan menggunakan statistik non-parametrik. Hasil uji normalitas menggunakan data *unstandardized residual* dengan menggunakan metode *exact* nilai $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Maka dapat dikatakan bahwa data diolah dengan menggunakan statistik non-parametrik. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2. Uji Normalitas

Variabel	<i>Exact Sig.</i>	Keterangan
<i>Unstandardized Residual</i>	0.000	Distribusi Tidak Normal

Uji Regresi Non-Linear

Pengujian regresi non-linear dilakukan pada variabel beban kerja dan *burnout* menggunakan persamaan non-linear *exponential*. Regresi *exponential* adalah regresi non-linear yang variabel terikatnya berdistribusi eksponensial, lalu dalam *scatter plot* terbentuk garis eksponensial dan merupakan pengembangan dari regresi linear dengan memanfaatkan fungsi logaritma (Sofita et al., 2015). Pada pengujian antara variabel beban kerja dan *burnout* menunjukkan hasil *R Square* dengan nilai $R^2 = 34,9\%$ dan signifikan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Diperoleh persamaan non-linear *exponential* $Y = (a + b)^n$, diasumsikan $Y = 2$ maka mendapatkan persamaan $Y = (0.555 + 0.816)^{2,2}$, maka dapat dikatakan bahwa beban kerja berperan positif terhadap *burnout*. Hasil uji regresi non-linear variabel beban kerja dengan *burnout* dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Uji Regresi Non-Linear

Equation	R Square	a	b	Sig.
Exponential	0.349	0.555	0.816	0.000

Peneliti juga melakukan uji regresi non-linear antara variabel *burnout* dengan dimensi beban kerja untuk mengetahui dimensi dari beban kerja yang paling berpengaruh terhadap *burnout*. Pada pengujian antara variabel *burnout* dan dimensi beban kerja menggunakan persamaan non-linear *exponential*. Didapatkan bahwa *R Square* yang paling tinggi adalah dimensi *emotional demands* dengan nilai $R^2 = 40,7\%$ dan signifikan $p = 0.000$ ($p < 0.05$). Maka dapat dikatakan bahwa dimensi *emotional demands* adalah dimensi yang paling berperan terhadap *burnout*. Hasil uji regresi non-linear antara variabel *burnout* dengan dimensi beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Uji Regresi Non-Linear Antara Variabel *Burnout* dengan Dimensi Beban Kerja

Dimensi	R Square	a	b	Sig.
<i>Cognitive Demands</i>	0.089	1.454	0.407	0.000
<i>Temporal Demands</i>	0.383	0.944	0.593	0.000
<i>Emotional Demands</i>	0.407	1.113	0.551	0.000
<i>Professional Demands</i>	0.001	4.291	-0.040	0.000

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat peran antara beban kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT X. Selain itu, beban kerja dan *burnout* memiliki hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja pada karyawan, maka akan semakin rendah *burnout* yang dirasakan oleh karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, dimensi *emotional demands* adalah dimensi yang paling berperan terhadap *burnout*.

REFERENSI

- Afrianty, T. W., & Dewi, N. N. A. S. (2022). Workload dan pengaruhnya terhadap burnout serta turnover intention karyawan perbankan. *Niagawan*, 11(1).
- Dewi, R. S., & Riana, I. G. (2019). The effect of workload on role stress and burnout. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 3(3), 1-5.
- Diehl, E., Rieger, S., Letzel, S., Schablon, A., Nienhaus, A., Escobar Pinzon L. C., & Dietz, P. (2021). The relationship between workload and burnout among nurses: The buffering role of personal, social and organisational resources. *Plos One*, doi: 10.1371/journal.pone.0245798. PMID: 33481918; PMCID: PMC7822247.

- Gong, Z., Chen, Y., & Wang, Y. (2019). The influence of emotional intelligence on job burnout and job performance: Mediating effect of psychological capital. *Frontiers in Psychology, 10*(2707), doi: 10.3389/fpsyg.2019.02707.
- Juniarso, M. E. (2019). *Burnout ditinjau dari persepsi terhadap kompensasi pada karyawan industri manufaktur pt sankei gohsyu industries bekasi*. [Skripsi, Universitas Mercu Buana Yogyakarta].
- López-Núñez, M. I., Rubio-Valdehita, S., Diaz-Ramiro E. M., & Aparicio-García M. E. (2020). Psychological capital, workload, and burnout: what's new? the impact of personal accomplishment to promote sustainable working conditions. *Sustainability, 12*(19), <https://doi.org/10.3390/su12198124>.
- Nodoushan R. J., Madadzadeh, F., Anoosheh, V. S., Boghri, F., & Chenani, K. T. (2021). Mental workload and occupational burnout among the faculty members and administrative staff of yazd public health school. *Journal of Education and Health Promotion*, doi: 10.4103/jehp.jehp_1076_20.
- Rahmadiyah, A. A. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui burnout syndrome pada pt. perkebunan nusantara x pabrik gula tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen, 9*(1).
- Rizky, N., & Suhariadi, F. (2021). Pengaruh workload dan social support terhadap burnout pada tenaga kesehatan di masa pandemi covid-19. *Buletin Riset Psikologi Dan Kesehatan Mental (BRPKM), 1*(2), 1199–1206, doi: <https://doi.org/10.20473/brpkm.v1i2.28426>.
- RSUD Sawahlunto. (n.d.). Gangguan Somatoform: Penyebab, Jenis, Gejala, Pengobatan. <https://rsud.sawahluntokota.go.id/gangguan-somatoform-penyebab-jenis-gejala-pengobatan/>.
- Rubio-Valdehita, S., Lopez Nuñez, M. I., López-Higes, R., Díaz-Ramiro, E. (2017). Development of the carmen-q questionnaire for mental workload assessment. *Psicothema, 29*, 570-576, doi: 10.7334/psicothema2017.
- Soelton, M., Hardianty, D., Kuncoro, S., & Jumaidi, J. (2020). Factors Affecting burnout in manufacturing industries. *Atlantis Press*, doi: <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.010>.
- Sofita, D., Yuniarti, D., & Goejantoro, R. (2015). Analisis regresi eksponensial (studi kasus: data jumlah penduduk dan kelahiran di kalimantan timur pada tahun 1992-2013). *Jurnal Eksponensial, 6*(1).

Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

17%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

4%

STUDENT PAPERS

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

1%

★ syekhnurjati.ac.id

Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On