

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA PT. WOM FINANCE DI TENGGARONG

Oleh: Erna Putra Sari, Johansyah

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Kutai Kartanegara

Abstract

The purpose of this study was to determine whether the variable workload and non-physical work environment had a significant effect on employee burnout at PT. WOM. Finance in Tenggarong and to find out, of the two variables, which variable has the greatest influence on employee burnout at PT. WOM. Finance in Tenggarong. The results of the calculation of the F test, workload variables (X1) and non-physical work environment (X2) simultaneously affect employee burnout, so the first hypothesis accepted and proven to be true. From the two results of the partial correlation test, it can be seen that the value of the workload variable is the largest compared to the non-physical work environment variable, so the workload variable is The most dominant variable affects employee burnout. From this description, it can be concluded that the second hypothesis in this study is "That, the workload variable has the most dominant influence on employee burnout at PT. WOM. Finance in Tenggarong." accepted and proven to be true. The partial test results show that the workload and non-physical work environment variables have a positive and significant effect on employee burnout

Keywords: *Workload, Non-physical Work Environment, Work Saturation*

PENDAHULUAN

Banyak persoalan yang melingkupi pengembangan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Salah satu strategi umum yang bisa diterapkan adalah memberikan balas jasa tinggi, yang baru bisa dicairkan setelah yang bersangkutan bekerja selama jangka waktu tertentu. Di Negara-negara maju, strategi ini dikenal sebagai *golden handcuff*. Selama beberapa tahun, strategi *golden handcuff* cukup efektif menghambat arus eksodus sumber daya manusia handal di negara maju agar karyawan merasa puas dengan hasil yang mereka kerjakan danb tidak mengalami kejenuhan kerja (*burnout*).

Menurut Ivancevich (2006) Burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Zulkarnain (2011) menemukan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada

mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimistik, dan memiliki prinsip yang kuat serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi. *Burnout* bukan suatu gejala dari tekanan kerja, tetapi merupakan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Jadi, *burnout* merupakan suatu respon terhadap keadaan kerja yang timbul ketika karyawan merasa mendapatkan tekanan pekerjaan, seperti tugas-tugas pekerjaan yang membebani mereka, hubungan dengan rekan kerja atau atasan, dan juga karena faktor gaji yang tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Keadaan ini biasanya dialami karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi. Maka dari itu dalam penelitian ini akan diketahui bagaimana tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan melalui faktor beban kerja dan lingkungan kerja non fisik.

Perhitungan beban kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting. Beban kerja (*workload*) mengacu pada intensitas penugasan kerja. Ini merupakan sumber stres karyawan. Secara spesifik, beban kerja dapat dibagi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban fisik cenderung mengarah pada beban yang diterima seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi fisiologisnya, seperti kebisingan, *vibrasi* (getaran), dan *hygiene*. Apabila kondisi kerja yang demikian cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja karena terbatasnya jumlah karyawan merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih yang menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*). Menurut Sunyoto (2012), beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume kerja terlalu banyak

Sedangkan persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih yang akan menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*). Lingkungan kerja merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas tempat manusia berkumpul dalam suatu keberagaman serta dalam situasi/kondisi yang berubah-ubah yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito (2002) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

PT. WOM Finance merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pembiayaan sepeda motor dan kredit pinjaman dana, khususnya pembiayaan untuk sepeda motor keluaran Jepang seperti Honda Yamaha, Suzuki dan Kawasaki/ Berdasarkan pengamatan awal peneliti pada PT. WOM Finance terdapat permasalahan seperti seringnya karyawan merangkap pekerjaan dan pencapaian target diluar dari tenggat waktu yang ditentukan, lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti rasa individualistis yang tinggi, kurang saling membantu diantara karyawan dalam menyelesaikan tugas dan komunikasi karyawan yang kurang baik.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Masuk dan Keluar

Tahun	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar
2014	5	5
2015	7	4
2016	5	7

Sumber: PT WOM Finance

Dari data yang tertera pada tabel 1 dapat diketahui bahwa karyawan PT. WOM Finance mengalami kejenuhan yang berdampak pada keluarnya beberapa karyawan dalam tiga tahun terakhir. Untuk itu pihak PT. WOM Finance perlu mengetahui penyebab kejenuhan yang dialami karyawan dengan melibatkan permasalahan yang melatar belakanginya. Dari penjabaran tersebut, maka beban kerja fisik maupun mental yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan karena terjadi kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan.

Dengan memperhitungkan aspek waktu, teknis, dan sistem dalam melakukan pekerjaan, dapat diketahui beban kerja dan lingkungan kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Bila ditemukan beban kerja berlebih pada seorang karyawan, maka dapat dilakukan penerimaan karyawan baru. Penerimaan karyawan baru dapat dilakukan ketika memang dirasa perlu untuk merekrut dan menambah sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan sehingga akan mengurangi beban kerja pada seorang karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara baik secara simultan maupun secara parsial. Dismaping itu untuk mengetahui variable manakah yang mempunyai pengaruh paling besar terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM Finance di Tenggara.

TINJAUAN PUSTAKA

Konsep Kejenuhan Kerja (*Burnout*)

Burnout didefinisikan oleh Leatz & Leither (2003) sebagai kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena tekanan yang dialami dalam jangka waktu yang cukup lama, dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi, dan ditambah dengan tingginya standar keberhasilan pribadi Menurut King (2010:61) *Burnout* yaitu keadaan stress secara Psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis. Maslach dan Leiter (dalam Choliy (2007) berpendapat bahwa burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan Ikerja, ketika individu tersebut mengalami stress

yang berkepanjangan. Burnout merupakan sinkron psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Indikator-indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indicator yang terdiri dari:

1. Kelelahan fisik (*Physical exhaustion*)
2. Kelelahan emosional (*Emotional exhaustion*)
3. Kelelahan mental (*Mental exhaustion*)
4. Rendahnya penghargaan diri (*Low of personal accomplishment*)

Konsep Beban Kerja

Menurut Putra (2012), beban kerja adalah pekerjaan yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bias disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya. Menurut Dhaniala (2010), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut permendagri No.12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan noema waktu.

Indikator-Indikator Beban Kerja (*Workload*)

Dalam penelitian ini indicator beban kerja yang digunakan mengadopsi indicator beban kerja menurut Putra (2012) yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai
2. Kondisi pekerjaan
3. Standar pekerjaan

Lingkungan Kerja

Menurut Sunyoto (2012) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain-lain.

Menurut basuki dan Susilowati (2005) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Lingkungan Kerja Non Fisik

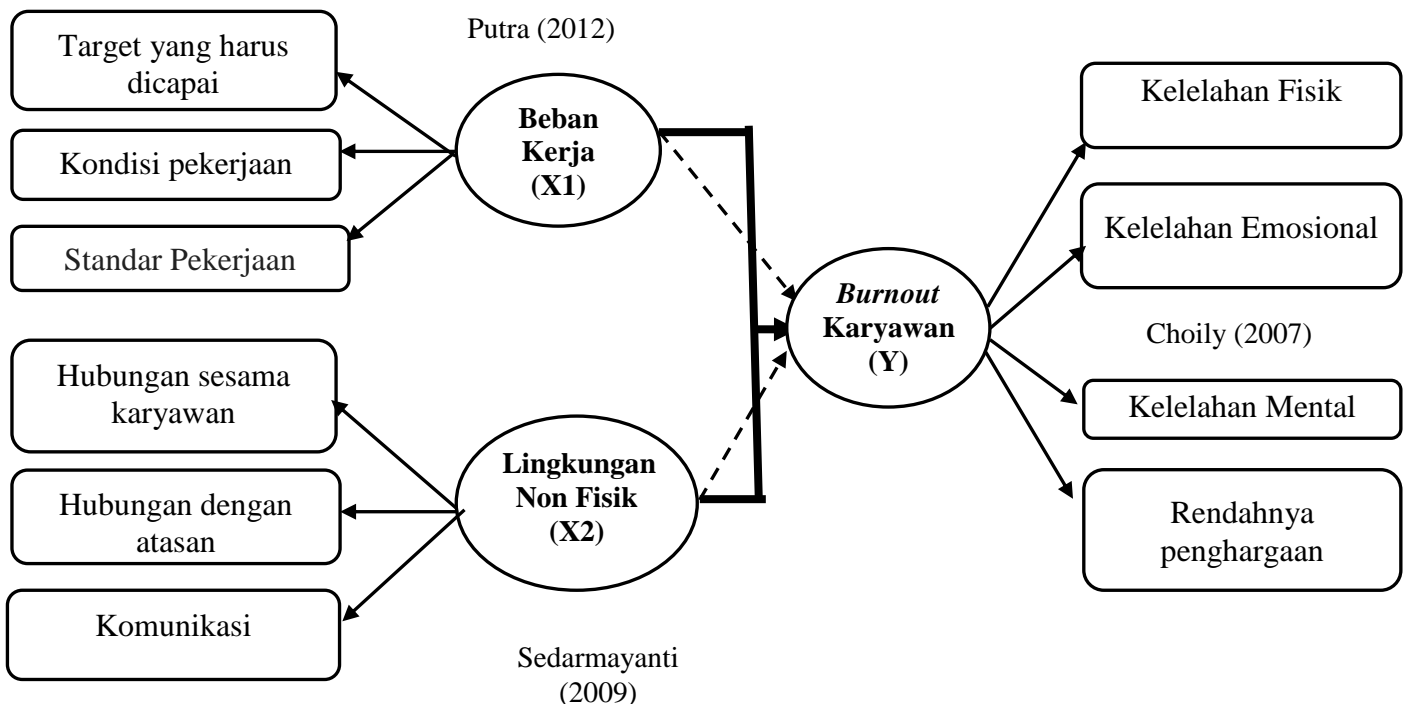
Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Hubungan sesame rekan kerja
2. Hubungan karyawan dengan atasan
3. Komunikasi

KERANGKA PIKIR

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka dapatlah diberikan pendapat sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya, yaitu bahwa :

1. Variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja (*Burnout*) karyawan pada PT.WOM. Finance di Tenggarong.
2. Variabel beban kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kejenuhan kerja (*Burnout*) karyawan pada PT.WOM. Finance di Tenggarong.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT.WOM. Finance di Tenggarong yang berjumlah 25 orang. Karena populasi sebanyak 25 orang dianggap sedikit, maka jumlah sampel adalah keseluruhan populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana sampel diambil secara keseluruhan tanpa kecuai.

Alat analisis dan Pengujian Hipotesis

Model Analisis Data

Model analisis data sesuai dengan objek penelitian yaitu PT.WOM. Finance dimana variabel independen yang digunakan dua variabel, maka analisis yang digunakan untuk oembuktian hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dengan model regresi berganda. Adapun model persamaan yang digunakan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \hat{e}$$

Dimana :

Y = Burnout

X₁ = Beban kerja

X₂ = Lingkungan Kerja non fisik

b₁, b₂ = Koefisien regresi partial

a = Konstanta, yaitu nilai Y yang tidak dapat dipengaruhi oleh variabel X

\hat{e} = Error atau sisa (residual)

Pengujian Hipotesis

Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu skala pengukuran dimana dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Untuk menghitung validitas suatu kuisisioner, digunakan teknik korelasi, jika korelasi hitung > korelasi tabel maka butir pertanyaan kuisisioner dianggap valid. Syarat pengukuran validitas adalah sebagai berikut:

- a. Apabila r hitung < r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisisioner dinyatakan tidak valid.
- b. Apabila r hitung \geq r tabel, maka instrumen / butir pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid.

2. Reliabilitas

- a. Uji reliabilitas menunjuk pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu. Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan Apabila Koefisien α atau *Cronbach's α* \geq r tabel maka pertanyaan dinyatakan reliabel.
- b. Apabila Koefisien α atau *Cronbach's α* < r tabel maka butir pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidanya berdasarkan patokan distribusi norma dari data dengan mean standar deviasi yang sama, dengan profil data semacam ini maka data tersebut bisa dianggap mewakili populasi. Model yang digunakan adalah tes kolmogorov-smirnov (K-S) dan shaphiro-wilk. Syarat pengujian normalitas data adalah:

- a. Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya.
- b. Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

2. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi person diantara variabel bebas. Syarat pengujinya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,80 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007 : 48).

3. Heteroskedastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta varian residunya sama maka tidak akan terjadi *Heteroskedastisitas* begitu pula sebaliknya.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk uji validitas, pada tabel *Item Total Statistics* bagian colom *corrected item-total correlation* ternyata dari sebanyak 9 butir pertanyaan yang diajukan, semuanya telah memenuhi syarat validitas dan terdapat satu indikator yang tidak valid yaitu Y1.3 sehingga dilakukan Uji Validitas Tahap Kedua. Pada uji ini semuanya telah memenuhi syarat validitas yaitu r hitung (0,393 - 0,715) > r tabel (0,396).

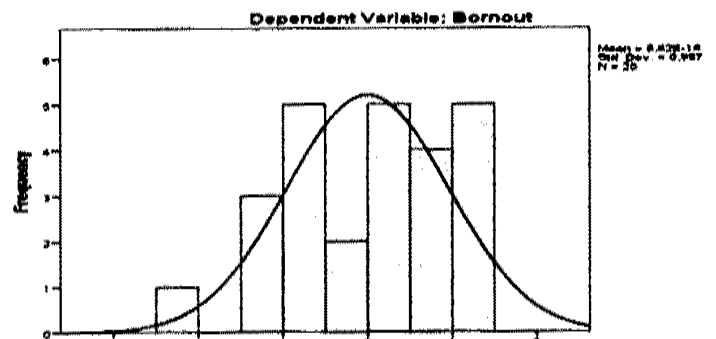
Uji Reliabilitas

Hasil nilai Alpha Cronbach (r hitung) berada diatas 0,396 dengan jumlah variabel 3. Nilai r tabel untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan 95 % adalah 0,396. Oleh karena nilai *Alpha Cronbach* ternyata lebih besar dari r tabel maka kuisisioner penelitian skripsi ini yang diuji terbukti reliabel

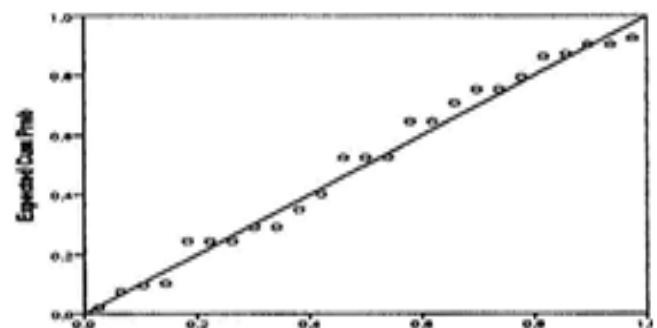
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas dengan Histogram



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas dengan Normal Probability Plot



Pada output di atas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi dengan normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas dan tidak terjadi masalah normalitas maka layak untuk dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Multikolinieritas

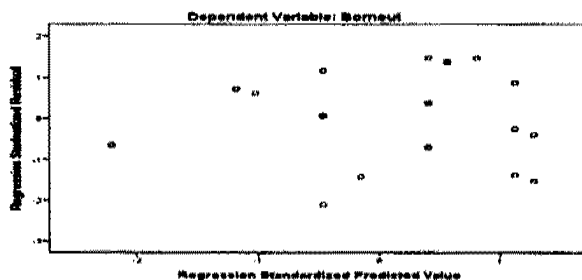
Dalam penelitian ini metode pengambilan keputusan yang digunakan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF yaitu jika nilai tolerance >0,1 dan nilai VIF kurang 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan tabel *Coefficients* dengan melihat nilai *Tolerance* dan *VIF (Varian Inflation Factor)*, diperoleh nilai *Tolerance* menunjukkan > 0,1 dan nilai VIF menunjukkan nilai $VIF < 10$.

Tabel. 2

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.432	1.439
.587	1.705

Sumber: output SPSS

Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dilihat dari output diatas, terlihat titik penyebarannya tidak menentu atau bertebaran tidak menentu sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, dalam hal penelitian ini untuk menguji pengaruh simultan beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap bumout karyawan.

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel Anova berikut. Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) secara simultan berpengaruh terhadap bumout karyawan, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} 16.286 >$ dari $F_{tabel} 4.2417$).

Dengan demikian variabel independen mempunyai hubungan yang signifikan atau variabel bumout karyawan dipengaruhi oleh variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2)

Tabel 3. ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1.119	2	.560	16.286	.000b
Residual	.756	22	.034		
Total	1.875	24			

Sumber : Output SPSS 2018

Analisis selanjutnya adalah untuk mengetahui nilai korelasi dan sumbangan persentase (*adjusted R square*) antara variabel independen dan variabel dependen yaitu variabel beban kerja (X1) dan lingkungan kerja non fisik (X2) terhadap bumout karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4. *model summary*.

Pada tabel *model summary* terlihat nilai R sebesar 0,773 nilai tersebut bisa dibandingkan dengan cara melihat daftar korelasi T tabel yang diberikan oleh Sugiyono dalam bukunya Stastistika Untuk Penelitian (2007) pada tabel 5.

Tabel. 4. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	.773	.597	.560	.18536

Tabel 5. Daftar Korelasi

Interval	Tingkat
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Berdasarkan tabel korelasi diatas terlihat bahwa korelasi atau hubungan antara variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) secara serentak mempengaruhi bumout karyawan hubugannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 - 0,799. Karena variabel dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,560.

atau 56% tingkat bumout karyawan dipengaruhi variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu variabel beban kerja (X₁) dan lingkungan kerja non fisik (X₂) secara parsial (secara sendiri-sendiri) mempengaruhi bumout karyawan adalah dengan menggunakan uji t lalu membandingkan nilai t hitung terhadap t tabel pada *Level of Confidence* sebesar 95% atau $\alpha = 5\%$. Adapun nilai t tabelnya adalah 1,7081. Adapun hasil perhitungannya untuk uji t dapat dilihat pada tabel 6.

Tabel 6. Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.624	.381		1.638	.000
Beban_Kerja	.394	.121	.578	3.268	.002
Lingkungan Kerja Non Fisik	.196	.133	.262	1.882	.000

Sumber : Lampiran Output SPSS 2018

Secara matematis dari model basil uji t diatas dapat dinyatakan sebagai berikut: Variabel beban kerja (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap bumout karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel (t hitung 3,268 > t tabel 1,708) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap terhadap bumout karyawan, karena t hitung lebih besar dari t tabel ($1,882 > 1,708$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout*

Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan I bersama - sama), variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan, di mana probabilitas hasil regresi linear berganda lebih kecil dari tingkat kesalahan (α) sebesar 5% ($p < 0,05$). Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($16,286 > 4,2417$). Maka hipotesis pertama yang menyatakan "Bahwa variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara" **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Hasil ini diperkuat dengan angka R 0,773 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap bomout karyawan adalah kuat hubungannya.

Korelasi atau hubungan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara serentak mempengaruhi *burnout* karyawan hubugannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 -0,799. Karena variabel dalam penelitian ini

menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,560 atau 56% tingkat bomout karyawan dipengaruhi variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Behan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel independen atau variabel bebas yang mempengaruhi kejenuhan kerja (*Burnout*) seperti kelelahan fisik karyawan karena bekerja terlalu lama, emosional karyawan yang meningkat, mental karyawan yang rendah mampu mempengaruhi kejenuhan kerjanya dan kurangnya hasil pekerjaan para karyawa dihargai yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan) memherikan pengaruhnya terhadap kejenuhan kerja (*Burnout*).

Dari hasil penelitian terdahulu milik Lalu Ciptadi Romadhoni (2015) dan Rizqiansyah (2017) dimana variabel Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik memberikan pengaruh secara simultan maupun parsial yang kuat terhadap Kelelahan Kerja (*Burnout*) atas dasar tersebut peneliti sekarang menggunakan variabel kepuasan kerja dan loyalitas kerja untuk mengukur kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Variabel heban kerja (X_1) memiliki pengaruh positif terhadap bomout karyawan, Kemampuan variabel ini menjelaskan bomout karyawan sehesar 0.764 atau 76,4%. Berdasarkan uji t (t test) temyata variabel beban kerja mempunyai penganih signifikan secara parsial terhadap *bumout* karyawan (t hitung 3,268 > t tabel 1,7081)

Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini "Bahwa, variabel beban kerja yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara **diterima dan terbukti kebenarannya**. Menurut Arika (2011), Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari. Adanya massa otot yang bobotnya hampir lebih dari separuh beban tubuh, memungkinkan kita untuk dapat menggerakkan dan melakukan pekerjaan. Pekerjaan disatu pihak mempunyai arti penting bagi kemajuan dan peningkatan prestasi, sehingga mencapai kehidupan yang produktif sebagai satu tujuan hidup.

Beban Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kejenuhan kerja (*Burnout*) seperti terlalu berlebihan target yang harus dicapai karyawan, kondisi pekerjaan yang kurang mendukung karyawan untuk berkembang dan standar pekerjaan yang ditetapkan terlalu tinggi yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial) memberikan pengaruhnya terhadap kejenuhan kerja (*Burnout*).

Dari hasil penelitian terdahulu milik Lalu Ciptadi Romadhoni (2015) dan Moch. Zulfiqar Afifuddin Rizqiansyah (2017), dimana variabel beban kerja memberikan pengaruh simultan maupun parsial terhadap Kelelahan Kerja (*Burnout*) atas dasar tersebut peneliti sekarang menggunakan variabel beban kerja untuk mengukur kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Burnout*

Variabel lingkungan kerja non fisik (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* karyawan. Kemampuan variabel ini menjelaskan *burnout* karyawan sebesar 0,633 atau 63.3%.

Berdasarkan uji t (t test) ternyata variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *burnout* karyawan (t hitung 1,882 > t tabel 1,7081). Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini "Bahwa, variabel lingkungan kerja non fisik yang mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara **diterima dan terbukti kebenarannya**.

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan.

Lingkungan Kerja Non Fisik merupakan variabel kedua yang mempengaruhi kejenuhan kerja (*burnout*) seperti hubungan dengan sesama rekan kerja yang kurang terjalin dengan baik, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang memahami kondisi karyawan dan kurang terjalannya komunikasi sesama rekan kerja yang berpengaruh secara bersama-sama (simultan) maupun secara sendiri-sendiri (parsial) memberikan pengaruhnya terhadap kejenuhan kerja (*burnout*). Dari hasil penelitian terdahulu milik Lalu Ciptadi Romadhoni (2015) dimana variabel lingkungan kerja memberikan pengaruh secara simultan maupun parsial yang kuat terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) atas dasar tersebut peneliti sekarang menggunakan variabel lingkungan kerja non fisik untuk mengukur kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan.

4. Pengaruh Variabel Dominan Terhadap *Bumout*

Dari kedua hasil uji korelasi parsial terlihat nilai variabel beban kerja yang paling besar dibandingkan variabel lingkungan kerja non fisik, sehingga variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *bumout* karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini "Bahwa, variabel beban kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara." **di terima dan terbukti kebenarannya.**

Beban kerja berlebih, timbul sebagai akibat dari kegiatan yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Munandar (2008) menyatakan bahwa beban kerja berlebih secara fisik dan mental adalah melakukan terlalu banyak kegiatan baik fisik maupun mental, dan ini dapat merupakan sumber stres pekerjaan.

Beban kerja berlebih, akan membutuhkan waktu untuk bekerja dengan jumlah jam yang sangat banyak untuk menyelesaikan semua tugas yang telah ditetapkan, dan ini yang merupakan sumber tambahan beban kerja. Setiap pekerjaan diharapkan dapat diselesaikan secara cepat, dalam waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran, namun bila desakan waktu dapat menyebabkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan pekerja menurun, maka itulah yang merupakan cerminan adanya beban kerja berlebih. Adanya beban berlebih mempunyai pengaruh yang tidak baik pada kesehatan pekerja

PENUTUP

Kesimpulan

1. Dari hasil analisis maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai

berikut $Y = 0,624 + 0,394.X_1 + 0,196.X_2$ Dari hasil persamaan tersebut dapat diketahui konstanta sebesar 0,624 menyatakan bahwa jika X_1 dan X_2 sama dengan nol atau jika variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik tidak ada maka *bumout* karyawan akan selalu tetap *constant* sebesar 0.624

2. Angka R adalah 0,773 hasil ini bahwa korelasi atau hubungan variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *bumout* karyawan. Korelasi atau hubungan antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik secara serentak mempengaruhi *bumout* karyawan hubugannya berada pada interval kuat karena terletak diantara 0,60 - 0,799. Karena variabel dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu maka nilai yang digunakan untuk melihat sumbangan nilai yang diberikan adalah dengan melihat Nilai *adjusted R square* sebesar 0,560 atau 56% tingkat *bumout* karyawan dipengaruhi variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik sedangkan sisanya 44% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja
3. Hasil perhitungan uji F (korelasi simultan *I* bersama - sama), variabel beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja non fisik (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap *bumout* karyawan, Maka hipotesis pertama yang menyatakan "Bahwa, variabel beban kerja dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara" **diterima dan terbukti kebenarannya.**

4. Dari kedua hasil uji korelasi parsial terlihat nilai variabel beban kerja yang terbesar dibandingkan variabel lingkungan kerja non fisik, sehingga variabel beban kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *burnout* karyawan. Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini "Bahwa, variabel beban kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT. WOM. Finance Di Tenggara." **diterima dan terbukti kebenarannya.**

Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya PT. WOM. Finance diharapkan dapat tetap mendistribusikan beban kerja karyawan secara seimbang kepada karyawan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu dari karyawan itu sendiri
2. Hendaknya manajemen PT. WOM. Finance untuk melakukan evaluasi pengadaan terhadap kebutuhan karyawan akan peralatan kerja yang memadai di tempat kerja.
3. Masih terdapat nilai sisa sebesar 44% *burnout* karyawan dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini seperti gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja untuk dilakukan peneliti selanjutnya agar dapat melengkapi penelitian selanjutnya

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Ariyanti Amrullah (2012), "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (Persero).

Wilayah Makasar. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.

- Daft, Richard L. 2002. Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu. Jakarta : Erlangga
- Dessler, Gary. 2001. Manajemen Personalial Teknik dan Konsep Modern Edisi Ketiga. Jakarta: Erlangga
- Henry, 2010. Manajemen Public Relations, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,
- Gitosudarmo & Sudita. (2000). *Perilaku Keorganisasian*, Edisi Pertama. Jogjakarta: Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung,
- Hasibuan, Melayu, 2002, "Manajemen Sumber Daya Manusia" "edisi revisi" PT. Bumi Aksara: Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. BPFE Yogyakarta.
- Lalu Ciptadi Romadhoni (2015), "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap *burnout* pustakawan di Kota Mataram. Mahasiswa Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Mataram
- Moch. Zulfiqar Afifuddin Rizqiansyah (2017), "Hubungan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental berbasis ergonomi terhadap tingkat kejenuhan pada karyawan Jasa Marga (Persero). Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Bisnis. CV. Bandung: Alfabeta.