

## Beban Kerja Sebagai Prediktor *Burnout* Pada Karyawan di PT X. Kota Bekasi

M. Al Afif Annasai, Wustari L. Mangundjaya, Hema Dayita Pohan

Universitas Bhayangkara Jakarta Raya

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received June 05, 2025

Revised June 26, 2025

Accepted June 30, 2025

Available online July 08, 2025

#### Kata Kunci:

Beban Kerja, *Burnout*

#### Keywords:

Workload, *Burnout*



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

### ABSTRAK

Penelitian ini menjeleaskan tentang pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan di PT. X Kota Bekasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara beban kerja dengan *burnout* di karyawan PT. X di kota Bekasi, dengan total 35 responden yang berasal dari karyawan di PT. X kota Bekasi. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu prediktor *burnout* pada karyawan di PT. X Kota Bekasi.

### ABSTRACT

This study describes the effect of workload on employee *burnout* at PT X Bekasi City. This research aims to determine whether there is an influence between workload and *burnout* in PT X employees in Bekasi city, with a total of 35 respondents from employees at PT X Bekasi city. The method used in this research is quantitative method with simple linear regression analysis. The results of this study indicate that workload enables to become one of the predictors for *burnout* in employees at PT. X Bekasi City

## 1. PENDAHULUAN

*Burnout* menjadi perhatian pada saat ini, hal ini antara lain terlihat pada penelitian selama 10 tahun menunjukkan adanya hubungan antara *burnout* di tempat kerja dan sejumlah konsekuensi negatif terhadap organisasi, psikologis, dan fisik. Menurut penelitian 57% karyawan yang mengalami *burnout* meningkatkan risiko ketidakhadiran di tempat kerja lebih dari dua minggu karena sakit, 180% meningkatkan risiko terkena gangguan depresi, 84% peningkatan risiko diabetes tipe 2 dan 40% peningkatan risiko hipertensi Samman, (2023).

Selain itu, *burnout* di tempat kerja dapat mengganggu daya ingat jangka pendek, perhatian, dan proses kognitif lainnya dalam aktivitas kerja sehari – sehari. Dennis P. Stolle, J, PhD. direktur senior psikologi terapan *American Psychological Association* (APA) (dalam Samman, 2023) menyatakan bahwa *burnout* berdampak pada efektivitas organisasi, karena ketika karyawan mengalami *burnout*, produktivitas karyawan akan menurun, dan menjadi kurang inovatif dan besar kemungkinan melakukan kesalahan. Jika hal ini menyebar ke seluruh organisasi maka akan berdampak buruk yang signifikan pada produktivitas, kualitas layanan dan laba di organisasi.

Dalam hal ini Maslach dan Leiter (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang disebabkan oleh reaksi terus menerus terhadap stresor interpersonal yang berlangsung di tempat kerja. Lebih lanjut, *burnout* pertama kali dikenal dalam profesi sosial, kemudian dalam semua mata pelajaran yang berhubungan dengan pekerjaan di mana orang mengalami stres dan dalam situasi yang dianggap terlalu banyak beban kerja, lalu hal ini pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger (dalam Hillert dkk. 2020) yang menggambarkan fenomena *burnout* terkait dengan tubuh dan kondisi mental. Menurut Pines dan Maslach (dalam Rahayu dan Kurniawan 2022) *burnout* adalah sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental, yang mencakup perilaku kerja yang buruk, kurangnya konsentrasi, dan konsep diri yang buruk. *Burnout* menurut *World Health Organization* (2019) merupakan sindrom yang dikonseptualisasikan sebagai akibat stres kronis di tempat kerja yang belum berhasil dikelola dengan baik. Menurut Kupriyanov dan Zhdanov (dalam Gaol, 2016) *eustress* atau stres yang berdampak baik, meningkatkan kinerja dan kesehatan. Sebaliknya, *distress* atau stres yang berdampak buruk, menyebabkan kinerja, kesehatan, dan hubungan dengan orang lain menjadi lebih buruk menurut Greenberg (dalam Gaol, 2016). Menurut Gadzella (dalam Gaol, 2016) stres

\*Corresponding author

E-mail addresses: [afifansai12@gmail.com](mailto:afifansai12@gmail.com)

tidak selalu berdampak buruk karena itu juga bisa bermanfaat bagi manusia. Stres memiliki sisi baik dan buruk ibarat dua sisi uang logam.

Nodoushan (dalam Anggraini dan Idulfilastri 2023) menyatakan bahwa *burnout* adalah gangguan yang disebabkan oleh paparan jangka panjang seseorang terhadap pekerjaan dan stres terkait klien yang disertai dengan gejala gangguan emosional, fisik, dan mental. Menurut Schultz (dalam Damayanti dkk., 2022) faktor yang dapat menjadi pemicu *burnout* yaitu beban kerja yang berlebih, tugas yang banyak, dan tugas yang harus dilakukan secara manual serta pekerjaan yang menuntut ketelitian tinggi dalam pelaksanaannya dimana hal tersebut menimbulkan kejenuhan bagi tenaga kerja

Selanjutnya, *burnout* mengakibatkan seseorang menjadi tidak terarah dan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya menurut Anggraini dan Idulfilastri (2023). *Burnout* dapat muncul dalam bentuk kinerja karyawan yang buruk dan produktivitas yang lebih rendah, yang sering menyebabkan konflik dalam hubungan keluarga berdasarkan penelitian yang dilakukan Damayanti dkk., (2022). Gejala psikosomatik (kelemahan dan insomnia), masalah emosional (cemas dan depresi), masalah sikap (permusuhan, apatis, dan tidak percaya), dan masalah perilaku (agresivitas, lekas marah, dan isolasi) biasanya muncul pada orang yang mengalami *burnout* melalui hasil penelitian yang dilakukan oleh Hutama dkk., (2019).

Menurut *National Security Committee* (NSC) National Security Committer, (2023) *burnout* merupakan akibat stres dari beban kerja, kebosanan, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja yang tidak memuaskan, dan kepuasan kerja yang menurut Soelton (dalam Anggraini dan Idulfilastri, 2023) 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 (dalam Anggraini dan Idulfilastri, 2023), 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 Anggraini dan Idulfilastri (2023).

Selanjutnya, menurut Hart dan Staveland (dalam Keysia dan Nugroho, 2022) beban kerja sendiri adalah beban yang dihasilkan dari interaksi antara tuntutan dari tugas dalam lingkungan tempat bekerja, keterampilan, dan persepsi atau cara pandang dari karyawan. Dalam hal ini Munandar (2001) mendefinisikan beban kerja sebagai seorang individu tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Lebih lanjut, Munandar (2001) menjelaskan beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk berkerja dan jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres. Hart dan Staveland (dalam Rahayu dan Kurniawan, 2022) mendefinisikan beban kerja sebagai perbedaan antara kemampuan karyawan dengan tuntutan tugas yang diterima dalam hal ini beban kerja itu dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja mental.

Menurut A Nasution (2022) faktor yang menjadi dampak dari beban kerja berupa tugas fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja. Lebih lanjut, Sundari dan Meria (2022) menyatakan beban kerja dapat dilihat dari fisik maupun mental, apabila beban kerja yang ditanggung seorang karyawan terlalu berat tentu akan mengakibatkan suatu hambatan dalam bekerja. Menurut As'liyanti dan Dyan (2023) beban kerja dan tuntutan pekerjaan dapat meningkatkan perasaan stres di tempat kerja, yang terkait dengan risiko kelelahan jangka panjang. Beban kerja, juga dikenal sebagai *workload*, didefinisikan oleh As'liyanti dan Dyan, (2023) sebagai jumlah tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seseorang. Jumlah pekerjaan yang harus dilakukan, serta risiko yang harus dihadapi, menunjukkan besarnya tanggung jawab tersebut. Dalam hal ini karena banyaknya tugas dan tanggung jawab, karyawan yang mengalami beban kerja yang berlebihan dapat mengalami kejenuhan dalam bekerja dan tekanan menurut Jones (dalam Sundari dan Meria, 2022). Selanjutnya, Sundari dan Meria (2022) menyatakan kinerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan, jadi semakin banyak beban kerja yang dirasakan oleh karyawan semakin rendah tingkat keberhasilan

perusahaan. Sundari dan Meria (2022) menyatakan bahwa beban kerja fisik dan mental dapat mengganggu produktivitas seorang karyawan.

Karyawan yang mengalami *burnout* terjadi akibat tekanan, tuntutan pekerjaan sehingga akan mengalami kelelahan mental maupun fisik dalam suatu pekerjaannya, seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Anggraini dan Idulfilastri (2023) mengatakan 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 Anggraini dan Idulfilastri (2023). Hasil penelitian yang dilakukan Nor dan Prastika (2023) membuktikan hasil bahwa terdapat signifikansi terhadap *burnout* dengan beban kerja dimana karyawan dengan beban kerja yang tinggi membuat karyawan *burnout* dan mengurangi performa karyawan. Penelitian yang dilakukan berjudul oleh Damayanti et al., (2022) memperlihatkan bahwa, beban kerja yang berlebih akan mengakibatkan *burnout* yang dapat merugikan atau mengurangi pelayanan perawat.

*Burnout* adalah isu yang serius dan salah satu penyebab utamanya sesuai pada penelitian oleh Shen dkk., (2024) membuktikan tingkat beban dan kerja yang tinggi, dapat berpotensi memicu kelelahan fisik maupun mental sehingga menjadi pemicu utama *burnout*. Pada penelitian yang dilakukan oleh Apriana et al., (2021) membuktikan bahwa, semakin menurun beban kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan dan semakin rendah *burnout* maka semakin meningkat kinerja karyawan. Seorang karyawan yang mendapatkan beban kerja yang tinggi akan mengalami bentuk kelelahan emosional lalu dalam hal ini kesimpulan diprediksi *burnout* yang tinggi yang dialami karyawan akan meningkatkan perbuatan *cyberloafing* yang menurunkan kinerja karyawan, hal tersebut sesuai dengan penelitian Hardiani (2021).

Selanjutnya, untuk mendapatkan data yang lebih mendalam maka dilakukan peneliti mengenai beban kerja dan *burnout* pada karyawan di PT X pada 20 – 22 maret 2025 dengan melibatkan 5 responden, mendapatkan hasil bahwa mayoritas karyawan mengalami beban kerja yang tinggi terutama pada tuntutan dan waktu, yang mengharuskan mereka berkerja keras tanpa cukup istirahat dan lembur. Selanjutnya, karyawan juga merasa frustrasi saat mendapatkan tugas yang sulit dan tanpa dukungan sehingga kinerjanya menjadi kurang baik. Lebih lanjut, mayoritas karyawan mengalami *burnout*, ditunjukkan dengan mengalami kelelahan emosional karena lelah secara mental dan fisik. Selain itu, sebagian kehilangan rasa peduli di lingkungan kerja dan membuat karyawan bersikap sinisme. Lebih lanjut, dengan adanya *burnout*, karyawan merasa kontribusinya kurang berarti dan tidak puas dengan hasil kerja mereka sehingga mereka merasa kurang mendapatkan pencapaian pribadi.

Berdasarkan pemaparan diatas dan penelitian sebelumnya yang sudah dilakukan, untuk itu peneliti mempunyai asumsi bahwa terdapat beban kerja dan *burnout* yang dialami karyawan. Selanjutnya untuk mengetahui lebih dalam dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan PT. X di kota Bekasi.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan menggunakan metode kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data yang bersifat numerik atau angka yang diolah dengan metode statistika.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan tipe penelitian uji regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2013) metode kuantitatif disebut sebagai metode tradisional karena telah lama digunakan dan sudah mentradisi sebagai metode penelitian. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisisnya menggunakan statistik Sugiyono (2013).

Dalam penelitian ini, menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. X yang berjumlah 35 karyawan. Penelitian ini menggunakan skala likert dan menyebarkannya melalui kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang menyajikan serangkaian pertanyaan atau jawaban tertulis kepada responden. Pilihan jawaban pada skala Beban Kerja *Scale* dan skala *Burnout Scale* yang digunakan untuk penelitian ini terdiri atas lima jawaban, yaitu Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Agak Setuju (AS), Agak Tidak Setuju (ATS), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pada penelitian ini, menggunakan analisis regresi sederhana, Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh satu variabel bebas, variabel independen, variabel prediktor, atau variabel X terhadap variabel tergantung, variabel dependen, variabel terikat, atau variabel Y Sahid (2017). Sebelum melakukan uji regresi ini, peneliti melakukan uji asumsi dan uji regresi linear. Analisis yang dilakukan menggunakan bantuan dari aplikasi program SPSS versi 25 *for windows*

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Profil Responden

Tabel 1. Profil Responden

Profil		N	Presentase
Jenis Kelamin	Laki – laki	24	68,6 %
	Perempuan	11	31,4%
Pendidikan	SLTA(SMA, SMK, MA)	28	80%
	D3	1	2.9%
	S1/D4	6	17.1%
Lama Berkerja	1 Tahun	1	3%
	2 Tahun	5	14%
	2,5 Tahun	2	6%
	3 Tahun	14	40%
	3,5 Tahun	2	6%
	4 Tahun	11	31%
Usia	Gen Z (18 – 28 tahun)	14	40%
	Gen X (29 – 44 tahun)	14	40%
	Baby Boomers (45 – 60 tahun)	7	20%
<b>Total</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

#### Profil Demografis

Responden pada penelitian ini sebanyak 35 responden terdiri dari 24 laki-laki dan 14 perempuan. Tujuan dilakukannya profil demografis adalah untuk mengetahui mean, median dan standar deviasi dari kedua variabel pada penelitian ini. Setelah dianalisis, berikut ini hasil mean, median dan standar deviasi dengan hasil perhitungan berikut.

Tabel 2. Tabel Demografis Variabel

Variabel	Mean	Median	Standar Deviasi
Beban Kerja	4.17	4.50	0.162
Burnout	3.70	4.00	0.172

Adapun hasil yang diperoleh dari masing – masing variabel penelitian ini, variabel beban kerja memiliki hasil mean 4.17, median 4.50 dan standar deviasi 0.162. Pada variabel *burnout* mendapatkan hasil mean 3.70, median 4.00 dan standar deviasi 0.172.

### Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Beban Kerja			Burnout		
	Mean	Sd	Sign	Mean	Sd	Sign
<b>Jenis Kelamin</b>						
Laki-laki	4.02	0.71	0.04*	3.69	0.48	0.86
Perempuan	4.50	0.53		3.73	0.79	
<b>Usia</b>						
18 – 28 tahun	4.31	0.60	0.05*	3.74	0.83	0.57
29 – 44 tahun	3.77	0.67		3.58	0.35	
45 – 60 tahun	4.71	0.41		3.86	0.31	
<b>Pendidikan</b>						
SLTA (SMA, MA, SMK)	4.02	0.68	0.03*	3.73	0.52	0.85
D3	5.00	-		3.67	-	
S1/D4	4.74	0.28		3.58	0.91	
<b>Lama Berkerja</b>						
1 Tahun	4.92	-	0.04*	4.47	-	0.37*
2-2.5 tahun	3.94	0.44		3.84	0.48	
3-3.5 tahun	3.94	0.78		3.72	0.59	
4 tahun	4.59	0.46		3.52	0.62	

Tingkat beban kerja berdasarkan jenis kelamin berbeda secara signifikan, menurut hasil analisis karakteristik responden. Skor beban kerja perempuan rata-rata lebih tinggi (Mean = 4,50) dibandingkan laki-laki (Mean = 4,02), dengan nilai signifikansi 0,04 . Selanjutnya, skor *burnout* perempuan sedikit lebih tinggi (Mean = 3,73) dibandingkan laki-laki (Mean = 3,69) dan tidak ditemukan perbedaan signifikansi.

Untuk karakteristik usia, responden dengan usia 45–60 tahun memiliki skor tertinggi (Mean = 4,71), dan menunjukkan signifikansi pada taraf 0,05 yang menunjukkan bahwa terdapat perbedaan nyata antara kelompok usia terhadap beban kerja. Selanjutnya, tidak ada perbedaan yang signifikan untuk variabel *burnout* pada kelompok usia dan responden berusia antara 45 dan 60 tahun menerima tingkat *burnout* tertinggi (Mean = 3,86).

Berdasarkan pendidikan terakhir pada uji beda bahwa responden yang memiliki beban kerja tertinggi dengan pendidikan D3 (Mean = 5,00), diikuti oleh pendidikan S1/D4 (Mean = 4,74), dan sekolah menengah terendah (Mean = 4,02) adalah yang paling rendah. Tingkat pendidikan mempengaruhi persepsi beban kerja, yang menunjukkan perbedaan yang signifikan dengan nilai 0,03. Kelompok pendidikan SLTA memiliki skor *burnout* tertinggi (Mean = 3,73), tetapi perbedaan tidak signifikan dalam variabel *burnout* di antara kelompok pendidikan.

Menurut karakteristik berdasarkan lama bekerja, mereka yang telah bekerja selama satu tahun memiliki tingkat beban kerja tertinggi (Mean = 4,92) dan mendapatkan perbedaan signifikan dengan nilai signifikansi 0,04. Selain itu, mereka yang telah bekerja selama 1 tahun memiliki tingkat *burnout* tertinggi (Mean = 4,47), tetapi perbedaan ini tidak signifikan secara statistik.

### Kategorisasi Penelitian

#### Kategorisasi Beban Kerja

Pengukuran beban kerja pada penelitian ini menggunakan skala beban kerja terdiri dari 12 aitem dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1, maka dari itu, mendapatkan hasil mean dan standar deviasi perhitungan sebagai berikut :

Tabel 3. Deskripsi Statistik Variabel Beban Kerja

Variabel	Mean Hipotetik ( $\mu$ )	Standar Deviasi ( $\sigma$ )
Beban Kerja	4.1	0.16

Penentuan kategorisasi skor beban kerja bertanding didapatkan berdasarkan rumus di bawah ini:

$$\text{Rendah : } X < \mu - 1\sigma = 4.1 - 0.16 = 3.94$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang : } (\mu - 1 \times \sigma) \leq x < (\mu + 1 \times \sigma) \\ = (4.1 - 0.16) \leq X < (4.1 + 0.16) \\ = 3.94 \leq X < 4.26 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi : } X \geq \mu + 1\sigma = 4.1 + 0.16 = 4.26$$

Tabel 4. Kategorisasi Skor Beban Kerja

Kategorisasi	Batas nilai	N	Presentase
Rendah	$X < 3.94$	32	91.4%
Sedang	$3.94 \leq x < 4.26$	2	5.7%
Tinggi	$4.26 > X$	1	2.9%
Jumlah		35	100%

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian di atas, dapat diketahui bahwa skor kurang dari 3.94 dapat dikatakan masuk dalam kategori rendah, jika skor berada pada rentang 3.94 hingga kurang dari 4.26 dapat dikatakan berada pada kategori sedang, dan jika skor berada lebih besar atau sama dengan dari 4.26 dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi. Setelah skor kategorisasi dari 35 responden telah diketahui bahwa terdapat 2 responden dengan tingkat beban kerja sedang dengan presentase sebesar 5.7%, kemudian terdapat 1 responden dengan tingkat beban kerja tinggi dengan presentase sebesar 2.9% dan mayoritas responden 91.4 % mendapatkan kategori dengan total responden 32. Berdasarkan hasil mean hipotetik, maka rata-rata skor skala beban kerja masuk dalam kategorisasi rendah.

### **Kategorisasi Burnout**

Pengukuran beban kerja pada penelitian ini menggunakan skala beban kerja terdiri dari 15 aitem dengan skor tertinggi 6 dan skor terendah 1, maka dari itu, mendapatkan hasil mean dan standar deviasi perhitungan sebagai berikut:

Tabel 5. Deskripsi Statistik Variabel Burnout

Variabel	Mean Hipotetik ( $\mu$ )	Standar Deviasi ( $\sigma$ )
Burnout	3.70	0.48

Penentuan kategorisasi skor *burnout* bertanding didapatkan berdasarkan rumus di bawah ini:

$$\text{Rendah : } X < \mu - 1\sigma = 3.70 - 0.48 = 3.22$$

$$\begin{aligned} \text{Sedang : } (\mu - 1 \times \sigma) \leq x < (\mu + 1 \times \sigma) \\ = (3.70 - 0.48) \leq X < (3.70 + 0.48) \\ = 3.22 \leq X < 4.18 \end{aligned}$$

$$\text{Tinggi : } X \geq \mu + 1\sigma = 3.70 + 0.48 = 4.18$$

Tabel 6. Kategorisasi Skor Burnout

Kategorisasi	Batas nilai	N	Presentase
<b>Rendah</b>	$X < 3.22$	4	11.4%
<b>Sedang</b>	$3.22 \leq x < 4.18$	27	77.1%
<b>Tinggi</b>	$4.18 > X$	4	11.%
<b>Jumlah</b>		<b>35</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan tabel kategorisasi data penelitian di atas, dapat diketahui bahwa skor kurang dari 3.22 dapat dikatakan masuk dalam kategori rendah, jika skor berada para rentang 3.22 hingga kurang dari 4.18 dapat dikatakan berada pada kategori sedang, dan jika skor berada lebih besar atau sama dengan dari 4.18 dapat dikatakan masuk dalam kategori tinggi. Setelah skor kategorisasi dari 35 responden telah diketahui, terdapat 4 responden dengan tingkat *burnout* rendah dengan presentase sebesar 11.4%, kemudian terdapat 27 responden dengan tingkat *burnout* sedang dengan presentase sebesar 77.1% dan terdapat 4 responden dengan tingkat *burnout* tinggi dengan presentase 11% . Berdasarkan hasil mean hipotetik, maka rata-rata skor skala beban kerja masuk dalam kategorisasi sedang.

### Uji Asumsi Penelitian

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat kualitas data penelitian dimana dalam kelompok uji ini, terdapat dua yaitu uji Normalitas dan uji Heteroskedastisitas.

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pada penenelitian ini uji normalitas menggunakan uji normalitas Shapiro – Wilk karena, responden pada penelitian ini hanya 35 responden menurut Sugiyono (2017) uji normalitas Shapiro - Wilk adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui sebaran data acak suatu sampel yang kecil digunakan simulasi data yang tidak lebih dari 50 sampel.

Tabel 7. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BebanKerja	.118	35	.200*	.966	35	.351
Burnout	.160	35	.023	.948	35	.097

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Berdasarkan nilai signifikansi atau  $p > 0.05$  pada tes uji normalitas Shapiro Wilk, maka dapat tidak ada bukti bahwa signifikan data menyimpang normalitas, sehingga data dianggap normal Field, (2013). Pada hasil data ini degree of freedom adalah n atau jumlah responden yang berjumlah 35 karena pada uji normalitas shapiro wilk df berdasarkan data aktual (n), karena semua nilai digunakan untuk menilai seberapa juh distribusi data menyimpang dari distribusi normal tanpa mengurangi derajat kebebasan estimasi parameter lainnya. Seperti menurut(Ghasemi & Zahediasl, 2012) dijelaskan bahwa pada uji shapiro wilk menggunakan nilai dalam sampel untuk mengevaluasi normalitas, sehingga  $df = n$ .

#### Uji Korelasi

Tabel 8. Uji Korelasi

Variabel	Beban Kerja	Burnout
1. Beban Kerja	<i>Pearson Correlation (R)</i>	0.41
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.01
2. Burnout	<i>Pearson Correlation (R)</i>	0.41
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.01

Hasil uji korelasi antara variabel beban kerja dan *burnout* menunjukkan nilai *Pearson Correlation* ( $r = 0.41$ ) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan *burnout*. Artinya, semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi *burnout*. Lebih lanjut, tabel diatas menunjukkan hubungan signifikan dengan nilai ( $p = 0.01$ )  $< 0.05$  yang menunjukkan bahwa hubungan signifikan secara statistik.

#### Uji Heteroskedastisitas

Tabel 9. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.012	6.130		.165	.870
	Beban Kerja(X)	.088	.121	.126	.729	.471

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan hasil diatas dengan menggunakan uji glejser menunjukkan hasil signifikansi untuk variabel beban kerja (X) sebesar 0,471 maka tidak terjadi heteroskedastisitas berdasarkan Ghozhali (2016) menyatakan jika nilai signifikansi  $> 0.05$ , maka tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, yang artinya data mengalami homoskedastisitas. Artinya varians error (residual) dari setiap observasi dalam model regresi dalam model regresi adalah konstan yang berarti pengaruh beban kerja terhadap *burnout* bersifat stabil di seluruh tingkat beban kerja. Nilai B menunjukkan besar pengaruh variabel beban kerja terhadap variabel Y dalam satuan asli data, B pada beban kerja mempunyai nilai 0.870 artinya setiap kenaikan 1 satuan pada beban kerja diperkirakan akan meningkatkan nilai *burnout* sebesar 0.870 satuan dalam satuan aslinya Gujarati (2004).

#### Uji Regresi Linear Sederhana

Berikut merupakan hasil pengujian persamaan regresi dalam penelitian ini:

Tabel 10. Uji Regresi Linearitas

Model	Variables	Variables	Method
	Entered	Removed	
1	BebanKerja(X) b	.	Enter

a. Dependent Variable: Burnout(Y)

b. All requested variables entered.

Tabel diatas menjelaskan variabel yang dimasukkan dan metode yang digunakan. Dalam hal ini variabel yang dimasukkan adalah variabel Beban Kerja sebagai variabel *independent* dan *Burnout* sebagai variabel *dependent* dan menggunakan metode *enter*.

Tabel 11. ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	446.842	1	446.842	6.821	.013 <sup>b</sup>
	Residual	2161.900	33	65.512		
	Total	2608.743	34			

a. Dependent Variable: Burnout(Y)

b. Predictors: (Constant), BebanKerja(X)

Dari hasil diatas diketahui bahwa nilai F hitung = 6.821 dengan tingkat signifikansi 0,013  $< 0,005$ , maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel *burnout* atau dengan kata lain ada pengaruh variabel beban kerja (X) terhadap variabel *burnout* (Y). Mean diatas menurut (Field, 2013) merupakan bentuk varian (penyebaran data kuadrat).

Tabel 12. Koefesien

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	33.518	8.533		3.928	.000
	BebanKerja(X)	.439	.168	.414	2.612	.013

a. Dependent Variable: Burnout(Y)

Berdasarkan hasil uji t regresi linear sederhana diatas, maka dapat diketahui bentuk persamaannya sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta x + \varepsilon$$

$$Y = 8.533 + 0.168x + 0.05$$

Untuk itu, berdasarkan persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa beban kerja terhadap *burnout* karyawan di PT. X adalaah sebagai berikut:

- Konstanta ditemukan sebesar 8.533 yang merupakan garis regresi dengan suhu Y yang menunjukkan bahwa burnout dan variabel bebas yaitu beban kerja sama dengan nol (0).
- Variabel beban kerja memiliki koefesien regresi positif, artinya apabila variabel beban kerja meningkat sebesar satuan diatas maka burnout akan mengalami kenaikan koefesien regresinya 0.439.

### Uji Hipotesis

Berdasarkan uji t parsial untuk uji t koefesien variaebel (X) regresi dipakai untuk menguji apakah satu variabel beban kerja (X) prediktor yang dipergunakan dalam model regresi linear memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel burnout (Y) dependent secara sendiri-sendiri. Karena pada peneilitian ini hanya ada 1 variabel X uji koefesioen dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel *dependent* secara parsial. Untuk menguji signifikansi dapat melakukan cara dengan membandingkan thitung dengan ttabel. Untuk mencari ttabel dihitung dengan  $df = n - k - 1$ , dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel taraf signifikansi yang dipakai sebesar 5% ( $\alpha = 0.05$ ) serta dapat dilihat dengan menggunakan tabel statistik. Responden dalam penelitian ini adalah 35 karyawan, dimana masing-masing terdapat 1 variabel terikat dan bebas. Maka  $df = 35 - 2 - 1 = 33$ , sehingga diperoleh ttabel dengan rumus sebagai berikut:  $t(a/2; n-k-1) = t(0.05/2; 35-2-1) = (0.025; 220)$  sehingga didapatkan ttabel sebesar 2.040.

Dengan begitu, dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

- Jika nilai signifikasi  $t < 2.04$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel independent tidak berpengaruh signifikasi terhadap variabel dependent.
- Jika nilai signifikasi  $t > 2.04$ , maka hipotesis diterima. Hipotesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikasi terhadap variabel dependent.

Selain itu, pengujian signifikansi regresi parsial t dapat dilakukan dengan melihat nilai probabilitas signifikansi sebagai berikut:

- Jika nilai probabilitas signifikasi  $> 0.05$ , maka hipotesis ditolak. Hipotesis ditolak mempunyai arti bahwa variabel *independen* tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependent*
- Jika nilai probabilitas signifikasi  $< 0.05$ , maka hipotesis diterima. Hiptesis diterima mempunyai arti bahwa variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.

Tabel 13. Hasil Uji Signifikansi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.518	8.533		3.928	.000
	BebanKerja(X)	.439	.168	.414	2.612	.013

a. Dependent Variable: Burnout(Y)

Pada hasil diatas menunjukkan hasil pengujian signifikansi  $\beta$  ditemukan sebesar 0.439 yang memberikan arah hubungan positif serta signifikansi sebesar 0.000 yang 0.013 yang memberikan angka lebih kecil dari 0.05, sementara itu pada thitung mempunyai nilai 2.612 (>2.040) sehingga dapat dinyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT. X.

#### Uji Koefesien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.414 <sup>a</sup>	.171	.146	8.09396

a. Predictors: (Constant), BebanKerja(X)

b. Dependent Variable : *Burnout* (Y)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan nilai hubungan (R) yaitu sebesar 0,414. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,171, yang berarti bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap *burnout* adalah sebesar 17.1%.

#### Diskusi dan Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh beban kerja (X) terhadap *burnout* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat menjadi salah satu prediktor *burnout*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Nor As'liyanti & Prastika Netty Dyan, 2023) bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara beban kerja dan kelelahan kerja karyawan administrasi PT. S, hasil penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sundari dan Meria (2022) beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, yang artinya semakin meningkat beban kerja yang dibagikan oleh karyawan maka akan mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan.

Selanjutnya, berdasarkan hasil analisis deskriptif, beban kerja tertinggi dirasakan oleh responden perempuan, kelompok usia 45 – 60 tahun, lulusan D3, serta mereka yang baru berkerja selama 1 tahun. Sementara itu, tingkat *burnout* tertinggi juga ditemukan pada kelompok yang sama, yaitu perempuan, usia 45 – 60 tahun, lulusan SLTA, dan responden masa kerja 1 tahun.

Berdasarkan pengujian dimensi variabel beban kerja yang mempunyai skor paling tinggi adalah dimensi usaha. Mayoritas responden mempunyai tingkat beban kerja yang sedang berdasarkan 6 dimensi beban kerja. Lebih lanjut, pengujian dimensi variabel *burnout* yang mempunyai skor paling tinggi yaitu sinisme. Mayoritas responden mempunyai tingkat sedang berdasarkan 3 dimensi *burnout*.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan pada proses dan hasil data dimana karyawan harus mengantri dan diarahkan cara mengisi kuesioner oleh HRD perusahaan karyawan melalui laptop yang terbatas hal ini dilakukan karena mayoritas karyawan tidak mengerti cara mengisi kuesioner melalui *google form*. Hasil penelitian ini juga hanya berfokus pada satu tempat atau perusahaan dengan jumlah karyawan yang relatif sedikit yaitu 35 karyawan saja, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasi.

#### 4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja menjadi salah satu prediktor *burnout* pada karyawan di PT.X kota Bekasi. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima. Berdasarkan temuan tersebut, faktor implementasi beban kerja (X) ditemukan memiliki pengaruh terhadap *burnout* (Y) karyawan PT.X di kota Bekasi

sebesar 0.439, dimana semakin intensitas beban kerja (X) meningkatkan sebesar satuan, maka *burnout* (Y) karyawan PT. X di kota Bekasi akan meningkat.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka peneliti dapat memberikan saran teoritis dan praktis sebagai berikut:

#### *Saran Teoritis*

Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk dilakukan dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar serta mencakup lebih dari satu perusahaan atau lokasi, sehingga hasilnya dapat digeneralisasi secara lebih luas. Selain itu, metode pengumpulan data juga perlu disesuaikan dengan kondisi responden, misalnya melalui kuesioner berbasis kertas atau wawancara langsung, mengingat keterbatasan perangkat dan pemahaman teknologi oleh sebagian karyawan.

#### *Saran Praktis*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi *burnout* hidup karyawan. Untuk itu, sebaiknya perusahaan memberikan porsi kerja yang lebih sesuai dengan karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif sehingga bisa mengurangi resiko terjadinya *burnout* pada karyawan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023a). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023b). Peran Beban Kerja terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 5(2), 5212–5218. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i2.1081>
- Ashar Sunyoto Munandar. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi: Vol. Keenam*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Azwar Saifuddin. (2018). *Metode Penelitian Psikologi* (2 ed.). Pustaka Pelajar.
- Chang, L. (1994). A Psychometric Evaluation of 4-Point and 6-Point Likert-Type Scales in Relation to Reliability and Validity. *Applied Psychological Measurement*, 18(3), 205–215. <https://doi.org/10.1177/014662169401800302>
- Damayanti, Purnama, Zamzami, & Mukhlis. (2022). *Burnout Perawat Rumah Sakit di Masa Pandemi COVID 19 Ditinjau dari Beban Kerja dan Dukungan Keluarga*.
- Damayanti Rika, Purnama Rahmad, Zamzami Nur Izam, & Mukhlis Hamid. (2022). *Damayanti Erna Lika, Didin Hikmah Perkasa, Muhamad Ekhsan, Muhammad Al Faruq Abdullah, W. D. F.* (2024). KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMEN DI KABUPATEN TANGERANG. *Journal of Management and Business*, 15(1), 37–48.
- Feronia Keysia, & Yohanes Arianto Budi Nugroho. (2022). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT Z DENGAN VARIABEL MEDIASI STRES KERJA PADA MASA PANDEMI COVID-19*.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* . 4.
- Gaol. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Ghasemi, A., & Zahediasl, S. (2012). Normality Tests for Statistical Analysis: A Guide for Non-Statisticians. *International Journal of Endocrinology and Metabolism*, 10(2), 486–489. <https://doi.org/10.5812/ijem.3505>
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*.
- Gujarati, D. N. (2004). *Basic Econometrics*. 4.
- Hancock, & Meshkati. (1988). *Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of Empirical and Theoretical Research*.
- Hardiani Wenefrida Ardhian Ayu. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi)*.

- Hillert, A., Albrecht, A., & Voderholzer, U. (2020). The Burnout Phenomenon: A Résumé After More Than 15,000 Scientific Publications. *Frontiers in Psychiatry*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2020.519237>
- Huey, & Wickens. (1993). *Workload Transition*. National Academy Press.
- Hutama, F. H., Wilda, L. O., & Ristiani, W. H. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Nganjuk. *Jurnal Sabhanga*, 1(1), 74–82. <http://e-journal.stikessatriabhakti.ac.id/index.php/sbn1/article/view/21/21>
- Hutama, F. H., Wilda, L. O., & Ristiani, W. H. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Nganjuk. *Jurnal Sabhanga*, 1(1), 74–82.
- Jalpa Periantolo. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi* (1 ed.). Pustaka Pelajar.
- Malach-Pines, A. (2005). The burnout measure, short version. *International Journal of Stress Management*, 12(1), 78–88. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.12.1.78>
- Marc J. Schabracq, Jacques A.M. Winnubst, & Cary L. Cooper. (2002). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2 ed.). <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/0470013400.fmatter>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Nasution Siti Sarah. (2022). *FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA KARYAWAN PT. TANJUNG TIMBERINDO INDUSTRI*.
- Nor, A., & Prastika, N. D. (2023). Work Burnout Level Analysis Based on Administrative Employee Workload. *Psikoborneo Jurnal Imiah Psikologi*, 11(1), 48–55.
- Nor As'liyanti, & Prastika Netty Dyan. (2023). Work Burnout Level Analysis Based on Administrative Employee Workload. *Jurnal Imiah Psikologi*, 11(1), 48–55. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v11i1>
- Nurchayawati, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat IGD RSUD.A.Wahab Sjahrane. *Skripsi*, 1–13.
- Nurdiana Emylia. (2023). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN BURNOUT*.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif untuk Psikologi* (1 ed.). Pustaka Belajar.
- Periantalo, J. (2020). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Pustaka Pelajar.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2013). *METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF DAN R & D* (19 ed.). ALFABETA.
- Raharjo Sahid. (2017). *Cara Melakukan Uji Linearitas dengan Program SPSS*. <https://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html>.
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. (2022a). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1316–1324.
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. (2022b). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1316–1324.
- Samman Kennan. (2023, Mei 12). *Employers need to focus on workplace burnout: Here's why*. American Psychological Association. <https://www.apa.org/topics/healthy-workplaces/workplace-burnout>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shen, Y., Wang, J., Yang, P., & Chen, Q. (2024). Efficacy of online mental health education on occupational burnout among medical staff. *Journal of Behavioral and Cognitive Therapy*, 34(4). <https://doi.org/10.1016/j.jbct.2024.100512>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Erlangga.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Sutopo, Ed.; 1 ed.). ALFABETA.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022a). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>

- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022b). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Wayan Agus Apriana, I., Edris, M., Studi Magister Manajemen, P., & Muria Kudus, U. (t.t.). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang). Dalam *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* (Vol. 01).
- World Health Organization. (2019, April 28). *Burn-out an “occupational phenomenon”*: *International Classification of Diseases*. World Health Organization.