

## HUBUNGAN ANTARA LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA DENGAN *BURNOUT* PADA KARYAWAN DI PT . KREDIT UTAMA FINTECH INDONESIA

Anisa Fadilasari <sup>1</sup>, Selviana <sup>2</sup>

Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Email: [fadilasarianisa786@gmail.com](mailto:fadilasarianisa786@gmail.com)<sup>1</sup>, [selviana@upi-yai.ac.id](mailto:selviana@upi-yai.ac.id)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout*. Metode pengambilan sampel menggunakan *Convenience Sampling*. Responden penelitian ini adalah 91 orang di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Metode pengumpulan data menggunakan Skala Likert yang telah dimodifikasi. Hasil uji hipotesis lingkungan kerja dengan *burnout* diperoleh  $r = -0,582$  dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$  hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang negatif dan signifikan. Hasil uji hipotesis beban kerja dengan *burnout* diperoleh  $r = 0,467$  dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$  hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan. Pada uji analisis hipotesis lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout* diperoleh nilai koefisien korelasi R sebesar 0,596 dan R Square sebesar 0,355 dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$  hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan. Hasil uji *stepwise* kontribusi lingkungan kerja dengan *burnout* sebesar 16,5%. Sedangkan, kontribusi beban kerja dengan *burnout* sebesar 58,2%.

**Kata Kunci :** *Burnout*, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja.

### *Abstract*

*This study aims to determine the relationship between work environment and workload with burnout. Sampling method using Convenience Sampling. Respondents of this study were 91 people at PT. Indonesian Fintech Main Credit. The data collection method uses a modified Likert Scale. The results of the work environment hypothesis test with burnout obtained  $r = -0.582$  and significant ( $p$ ) =  $0.000 < 0.05$ , this proves that there is a negative and significant relationship. The results of the workload hypothesis test with burnout obtained  $r = 0.467$  and significant ( $p$ ) =  $0.000 < 0.05$ , this proves that there is a positive and significant relationship. In the work environment and workload hypothesis analysis test with burnout, the correlation coefficient value R was 0.596 and R Square was 0.355 and significant ( $p$ ) =  $0.000 < 0.05$  this proves that there is a positive and significant relationship. The results of the stepwise test contribute to the work environment with a burnout of 16.5%. Meanwhile, the contribution of workload to burnout is 58.2%.*

*Keywords: Burnout, Work Environment, and Workload*

## A. Latar Belakang Masalah

Dalam bekerja, karyawan tidak bisa lepas dari kondisi lingkungan kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, namun lingkungan kerja yang kurang kondusif berpotensi membuat karyawan mengalami *burnout*. Kondisi ini membuat karyawan mengalami ketidaksesuaian apa yang diharapkan karyawan dengan yang diberikan oleh perusahaan, seperti persaingan antara rekan kerja, kurangnya dukungan dari atasan, merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*. Pada dasarnya *burnout* dapat terjadi pada semua individu (Sari, 2014). Hal tersebut terjadi karena setiap individu tentu mengalami tekanan-tekanan yang diperoleh dalam kehidupan, khususnya dalam menjalani pekerjaan. Kondisi psikologis individu yang mengalami *burnout* merasa bahwa kehidupan dan pekerjaannya telah kehilangan arti. Apa yang dahulunya menggairahkan dan menantang sekarang menjadi membosankan. Hari kerja seakan urusan yang menyakitkan dan membuat frustrasi.

Terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, terlalu banyak gangguan, terlalu banyak masalah sepele yang harus diperhatikan dan tidak ada penghargaan yang dapat dibanggakan pada akhir hari kerja. Data internasional penelitian yang dilakukan oleh institusi pembuat rujukan kebijakan perusahaan terkait dengan keselamatan dan kesehatan karyawan di tempat kerja. *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2014)*”, dimana rujukan tersebut

kemudian dijadikan acuan pemberlakuan kebijakan buruh yaitu departemen “*Occupational Safety and Health Administration (OSHA)*”, penelitian menunjukkan bahwa 40% dari 100% pekerja mengatakan mengalami *stressfull* yang sangat tinggi pada saat bekerja (*Northwestern National Life Survey*), sementara lembaga survei lainnya menyebutkan bahwa pekerja mengatakan pernah mengalami stres dengan level yang berbeda-beda di antaranya pekerjayang sering mengalami stres, mulai stres, bahkan sangat stres dengan beban kerjanya sebanyak 26% dari 100% karyawan.

Salah satu masalah yang muncul berkaitan dengan diri individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang semakin tinggi dan persaingan yang keras antar karyawan, maka dengan masalah yang muncul timbulah *burnout*. *Burnout* yang berlebihan akan berakibat buruk dan mengakibatkan kemampuan individu dalam berhubungan dengan yang lainnya akan menjadi buruk. Bukan hanya itu, menurut hasil penelitian yang dilakukan Resa (2021), peneliti menyebutkan bahwa *burnout* berasal dari tuntutan psikologis serta emosi yang berlebih. Kebanyakan penelitian mengenai *burnout* difokuskan pada profesi yang mengarah pada profesi seperti dokter, guru, perawat, namun *burnout* bukan hanya terjadi pada profesi tersebut saja, *burnout* juga banyak dijumpai pada berbagai pekerjaan lain yaitu dalam bidang organisasi maupun industri (Rizka, 2013).

Menurut Greenberg (2015) *burnout* merupakan reaksi dari stress kerja secara psikologis dan perilaku yang bersifat merugikan. *Burnout* merupakan hal yang kompleks yang dapat dilihat dari reaksi

secara psikologis, pikiran, fisik dan tingkah laku atas pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian Rizka ( 2013 ) yang dilakukan pada karyawan perusahaan PT. Multi Gemilang Indonesia yang berada di Kabupaten Sumbawa Barat ditemukan bahwa, karyawan di perusahaan tersebut mengalami *burnout*. Disebabkan karena kurangnya upah atau gaji dan jam kerja yang ditambah, sehingga prestasi kerja para karyawan tersebut berkurang. Hasil fenomena tersebut sesuai dengan hasil penelitian Bertien dan Wognum ( 2013 ) ditemukan memang tuntutan dari perusahaan , sehingga karyawan merasa jenuh dengan pekerjaannya.

Gold ( 2015 ) memberikan ilustrasi tentang apa yang dirasakan karyawan yang mengalami *burnout*. Suatu Gedung yang pada mulanya berdiri megah dengan berbagai aktivitas di dalamnya, namun setelah terbakar hanya tampak kerangka luarnya saja, begitupun dengan individu yang mengalami *burnout*, dari luar nampak utuh, namun di dalamnya penuh masalah. Fenomena yang terjadi di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia menggambarkan karyawan mengalami *burnout* yang disebabkan tuntutan dari perusahaan, membuat karyawan merasa jenuh sehingga karyawan rentan mengalami kelelahan kerja atau *burnout*.

*Burnout* menjadi pembahasan yang penting untuk diteliti lebih lanjut, Badan kesehatan dunia ( *WHO* ) secara resmi memasukan *burnout* sebagai fenomena, yang artinya *burnout* dapat mengurangi energi dalam bekerja. Apabila dibiarkan terus-menerus akan berdampak buruk terhadap organisasi atau perusahaan. Penelitian awal tentang *burnout* banyak ditemukan di bidang perawatan kesehatan sebagai karyawan yang mendominasi mengalami, namun dengan

berjalannya waktu penelitian mengenai *burnout* tidak hanya di perawat saja namun dapat berada di pekerjaan lain ( Avionela, Fauziah 2016).

Lebih lanjut, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu faktor internal dan eksternal, faktor internal ialah jenis kelamin, usia, status perkawinan serta kepribadian. Dan faktor eksternal ialah beban kerja, masa kerja, peran konflik dan peran ambiguitas serta lingkungan kerja ( Santoso, 2021 ).

Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* seperti uraian di atas, dalam penelitian ini faktor-faktor yang dipilih dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Mangkunegara, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai (Wursanto, 2019).

Variabel berikutnya sekaligus faktor eksternal dari *burnout* ialah beban kerja. Menurut Hard & Staveland ( 2015 ) beban kerja ialah sebagai perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang diterima. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan aktivitas fisik dan psikis dengan waktu menyelesaikan secara efektif (Resa, 2021 ). Dari hasil penelitian terdahulu ditemukan masalah yang terjadi di Rumours Restaurant, Seminyak Bali, seperti karyawan merasa takut untuk kembali bekerja karena

beban kerja yang berat, sehingga karyawan pun merasa ketakutan untuk kembali bekerja karena beban kerja yang berat, dan menciptakan rasa mudah marah dan tersinggung, karyawan sering merasa deprimasi karena merasa gagal dalam bekerja ( Atmaja, Suana 2019 ).

Tingginya beban kerja karyawan berdampak timbulnya *burnout*, Arie ( 2019 ) mengatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja yang berlebih bisa seperti jam kerja, tanggung jawab pekerjaan dan pekerjaan yang melampaui kapasitas serta kemampuan individu. Masalah beban kerja memiliki tingkat *burnout* pada karyawan, permasalahan ini dapat menjadi penyebab terjadinya *burnout* pada karyawan, karena tidak sesuai harapan dengan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan yang besar yang harus dilakukan misal, jam kerja yang tinggi , tanggung jawab yang besar, tekanan kerja sehari-hari ( Marquish, Huston 2014 ). Merujuk pada paparan penulis mengenai hubungan *burnout*, lingkungan kerja, dan beban kerja di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia pada karyawan, terkait dengan berbagai argumen teoritis maupun hasil-hasil penelitian, maka semua itu melatarbelakangi penulis untuk mengangkat suatu penelitian mengenai hubungan antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia.

## B. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 BURNOUT

*Burnout* merupakan terminologi yang cukup lama, yang memang banyak terjadi pada pekerja yang mengalami stress. Definisi selanjutnya mengenai *burnout* dikemukakan oleh Maslach, & Scahaufeli ( 2016 ), yang menyatakan bahwa *burnout* adalah kelelahan fisik dan mental seseorang yang menyebabkan kurangnya konsentrasi dan sikap kerja yang buruk. Dengan kata lain seorang pekerja yang mengalami *burnout* adalah seorang yang lelah secara fisik dan mental dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Selanjutnya Greenberg ( 2015 ) juga menjelaskan bahwa *burnout* merupakan respon terhadap stress kerja psikologis dan perilaku berbahaya.

Hal ini menunjukkan bahwa, jika *burnout* dibiarkan dalam situasi kerja akan membuat karyawan menjadi tidak produktif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya. Hal lain mengenai *burnout* dikemukakan oleh Maslach & Pines ( 1991 ), mereka menyatakan *burnout* adalah keadaan kompleks dari kelelahan emosional fisik dan mental yang disebabkan oleh stres kronis yang terjadi ketika orang mengalami kerja sama jangka panjang dengan orang lain dalam situasi yang menekan secara emosional. Pengertian ini merujuk bahwa kelelahan secara fisik dan mental yang dialami pekerja berkaitan saat pekerja tersebut mengalami kerja sama dengan pihak lain yang berpengaruh terhadap kondisi psikologis dirinya.

Menurut Maslach ( 2016 ) *Burnout* memiliki tiga aspek utama :

- a. Kejenuhan Emosional (*Emotional Exhaustion*)
- b. Depersonalisasi (*Depersonalization*)
- c. Pencapaian Personal (*Personal Accomplishment*).

Menurut Minner ( Rasip, Kurniawan, dan Syahrina, 2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga aspek dari burnout yaitu:

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu Kerja
- d. Kerjasama

Faktor –faktor yang mempengaruhi Burnout terdiri dari lima faktor (Schaufeli & Buunk, 2016). Sebagai berikut :

- a. Banyaknya Tuntutan Pekerjaan (*Quantitative Job Demands*)
- b. Permasalahan Peran (Role Problems)
- c. Kurangnya Dukungan Sosial (Lack Of Social Support)
- d. Kurangnya Aktivitas Regulasi Diri ( Lack Of Self-Regulatory Activity)
- e. Berhubungan dengan tuntutan klien (client-related demands)

Adapun faktor yang mempengaruhi burnout disebabkan oleh berbagai faktor internal ialah, jenis kelamin, usia, status perkawinan serta kepribadian dan faktor eksternal ialah beban kerja dan lingkungan kerja ( Santoso, 2021 ) :

- a. Faktor Internal
  - 1) Jenis Kelamin
  - 2) Usia
  - 3) Status Perkawinan
  - 4) Kepribadian
- b. Faktor Eksternal
  - 1) Beban Kerja
  - 2) Lingkungan Kerja

## 2.2 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan sehat akan berpengaruh terhadap kenyamanan kerja karyawan. Karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan bisa dipastikan kinerja akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan ( Tulhusnah & Santoso, 2017 ).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan, sehingga setiap tempat kerja haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Menurut Sedarmayanti ( 2017 ) lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendapat lain juga mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan, yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan( Sutrisno, 2015 ).

Menurut Sedarmayanti (2015) lingkungan kerja terbagi dalam dua dimensi, yaitu lingkungan fisik dan nonfisik/sosial. Dimensi lingkungan fisik berupa :

- a. Ruang Kerja
- b. Penerangan
- c. Suara Bising
- d. Keadaan Udara
- e. Warna
- f. Kebersihan
- g. Musik Ditempat Kerja
- h. Hubungan Karyawan
- i. Keterjaminan Kerja
- j. Perasaan Karyawan
- k. Jenjang Karir

Menurut Budianto & Katini, (2017) ada beberapa dimensi lingkungan kerja adalah :

- a. Hubungan pegawai mempunyai indikator
- b. Tingkat Kebisingan Lingkungan mempunyai indicator
- c. Peraturan kerja mempunyai indicator
- d. Sirkulasi Udara mempunyai indicator
- e. Keamanan mempunyai indicator

### 2.3 Beban Kerja

Menurut Menpan (2012), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pendapat lain dikemukakan oleh Komarudin (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu proses untuk menentukan jumlah jam kerja individu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, pengertian ini mengacu pada lamanya waktu jam kerja. Menurut Utomo (2019) ia mendefinisikan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Ambar (2020) terdapat beberapa aspek beban kerja yaitu :

- a. Aspek kesesuaian tugas
- b. Aspek lingkungan dan fasilitas
- c. Aspek waktu
- d. Aspek Kondisi

Menurut Tarwaka, Bakri, & Sudiajeng, (2004) ada beberapa aspek beban kerja yaitu:

- a. Beban waktu
- b. Beban usaha mental
- c. Beban psikologis

### 2.4 Kerangka Berpikir

#### 1. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout*

Dimensi-dimensi lingkungan kerja meliputi fisik atau non, fisik terdiri dari ruangan kerja, penerangan, suara bising, keadaan udara, warna, kebersihan, musik ditempat kerja. Sedangkan non fisik berupa, hubungan karyawan, keterjaminan kerja, perasaan karyawan, jenjang karir.

Ruang kerja mengacu pada hubungan kondisi lingkungan kerja. Penerangan mengacu pada produktivitas dalam bekerja. Suara bising mengacu pada kenyamanan dalam bekerja. Keadaan udara mengacu pada kesehatan dalam bekerja. Warna mengacu pada produktivitas dalam bekerja, karena warna sangat berpengaruh terhadap suasana hati, pikiran dalam bekerja. Kebersihan mengacu pada kenyamanan saat bekerja. Musik ditempat kerja mengacu pada meningkatkan suasana hati dalam bekerja. Hubungan karyawan mengacu pada solidaritas dalam bekerja. Keterjaminan kerjamengacu pada ketenangan dalam bekerja. Perasaan karyawan mengacu pada berperilakudalam bekerja. Jenjang karir mengacu pada tujuan pada pekerjaan.

#### 2. Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout*

Kesesuaian tugas mengacu pada kemampuan karyawan. Lingkungan dan fasilitas mengacu pada dukungan lingkungan dan fasilitas untuk menyelesaikan tugasnya, maka hasil pekerjaannya juga akan maksimal. Waktu mengacu pada bobot pekerjaan yang diterima individu. Kondisi mengacu pada tugas yang dibebankan dikerjakan dengan baik dan sesuai dengan prosedurnya.

#### 3. Hubungan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja dengan *Burnout*

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *burnout*, yaitu permasalahan peran, banyaknya tuntutan pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, kurangnya aktivitas regulasi diri, berhubungan dengan tuntutan klien. Berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, yang dipilih sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan beban kerja. Kedua faktor ini dipilih oleh penulis karena dianggap lebih relevan dengan fenomena penelitian.

Berdasarkan uraian hasil penelitian sebelumnya terkait dengan *burnout*, lingkungan kerja, dan beban kerja, dapat dihipotesiskan bahwa ada hubungan lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap *burnout*.

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan pembahasan diatas, dapat dihipotesiskan bahwa :

1. Ha1 : Ada hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia.
2. Ha2 : Ada hubungan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia.
3. Ha3 : Ada hubungan lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT. Kredit Utama Fintech Indonesia.

## C. METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono ( 2019:80 ) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh

karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia berjumlah 121 karyawan yang masih aktif bekerja.

Menurut sugiyono ( 2019 : 81 ) sampel adalah sebagian jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk menentukan sampel digunakan metode *Teknik Convenience Sampling*. Menurut Sugiyono (2016: 85) *Convenience sampling* adalah teknik pengambilan sampel sebagai responden berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila individu yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data dengan kriteria utamanya adalah karyawan PT. Kredit Utama Fintech yang mengalami *burnout* kerja. Berdasarkan jumlah populasi yang ada, maka sampel yang dipergunakan adalah 91 karyawan mengacu *statistics sampling software g\*power* yaitu *sample size calculator*, dengan tingkat *confidence level* sebesar 95% dan *precision rate* sebesar 0,05.

Pada penelitian ini digunakan Skala *Likert* yang berisikan pernyataan-pernyataan. Aitem-aitem dibuat dalam bentuk pernyataan *favorable* (pernyataan yang mendukung atau yang menunjang hipotesis) dan pernyataan *unfavorable* (pernyataan yang tidak mendukung atau menentang hipotesis) dengan menggunakan empat alternatif jawaban ( Sugiyono, 2019 : 93-96 ). Responden yang diteliti diminta untuk memilih salah satu dari empat alternatif jawaban yang telah disediakan untuk menggambarkan keadaan tentang diri responden. Model Skala *Likert* ini memuat empat katagori jawaban yang disediakan dengan jenjang kontinum yang sama, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Sistem pemberian nilai pada setiap item pernyataan-

pernyataan baik yang *favorable* maupun *unfavorable* yang diberikan kepada responden memiliki bobot seperti yang tertera pada tabel berikut.

#### D. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yaitu, *Burnout*, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja. Variabel *Burnout* diwakili dengan 24 pernyataan, variabel Lingkungan Kerja diwakili dengan 19 pernyataan, dan variabel Beban Kerja diwakili dengan 8 pernyataan.

##### 4.1 Pengujian Hipotesis

Pada hasil perhitungan pertama dengan menggunakan metode analisis data *bivariate correlation* diperoleh nilai koefisien korelasi mengenai lingkungan kerja dengan *burnout* yaitu  $r = -0,582$  dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan adanya hubungan arah negatif yang signifikan antara lingkungan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Artinya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi *burnout*, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Lubis *dkk.* (2020) memiliki arti bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan *burnout* anggota Brimob menunjukkan arah negatif, artinya semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi *burnout* anggota Brimob.

Hasil perhitungan kedua menggunakan metode analisis data *bivariate correlation* diperoleh nilai koefisien korelasi mengenai beban kerja dengan *burnout* yaitu  $r = 0,467$  dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$ . Hal ini mengindikasikan ada hubungan arah positif yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama

Fintech Indonesia. Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *burnout*, begitu pula sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Sari (2016), ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan *burnout* ke arah positif. Selain itu, sebagian besar responden mengalami beban kerja yang tinggi yaitu 38 orang (71,7%) dan 15 orang (28,3%) mengalami beban kerja sedang. Hasil cross tabulation menunjukkan 5 orang (9,5%) responden dengan beban kerja tinggi mengalami *burnout*. Maka semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *burnout*, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya, pada hasil perhitungan ketiga menggunakan *multivariate correlation* dengan metode enter diperoleh nilai koefisien korelasi  $R$  sebesar 0,596 dan  $R$  Square sebesar 0,355 dan signifikan( $p$ ) =  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan arah positif yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Artinya secara bersama-sama (simultan) lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap *burnout* kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Stinjak, dan Nastiti (2022) adanya hubungan lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin.

##### 4.2 Pengujian Normalitas, Kategorisasi Uji

Normalitas, dan *stepwise*.

##### UJI NORMALITAS

Pada penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan pada program aplikasi

SPSS versi 25.0 for windows dengan menggunakan metode Shapiro Wilk karena jumlah responden dibawah dari 100. Selanjutnya apabila taraf signifikan pada Shapiro Wilk kurang dari 0,05 maka dapat dinyatakan distribusi data tidak normal. Variabel *burnout* memiliki taraf signifikasi  $p = 0,082 > p = 0,05$  sehingga memiliki data berdistribusi normal, variabel lingkungan kerja memiliki taraf signifikasi  $p = 0,004 > p = 0,05$  sehingga memiliki data berdistribusi tidak normal, dan variabel beban kerjamemiliki taraf signifikasi  $p = 0,366 > p = 0,05$  sehingga memiliki data berdistribusi normal.

### UJI KATEGORISASI

Variabel skala *burnout* memiliki tiga penggolongan kategorisasi yaitu  $X < 56$  merupakan kategori rendah,  $56 \leq X \leq 88$  kategori sedang, dan  $X > 88$  merupakan kategori tinggi. Dalam variabel skala *burnout* mendapatkan hasil mean temuan sebesar 81,41 yang mengindikasikan dalam kategori sedang. Artinya meningkatnya *burnout* kerja pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia yang di sebabkan kejenuhan emosipada saat bekerja.

Variabel skala lingkungan kerja memiliki tiga penggolongan kategorisasi yaitu  $X < 55,12$  merupakan kategori rendah,  $55,12 \leq X \leq 58,87$  merupakan kategori sedang, dan  $X > 58,87$  merupakan kategori tinggi. Dalam variabel skala lingkungan kerjamendapatkan hasil mean temuan sebesar 56,03 yang mengindikasikan dalam kategori rendah. Artinya rendahnya lingkungan kerja yang produktif pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia yang disebabkan ruang kerja tidak nyaman dan hubungan karyawan yang kurang baik.

Variabel skala beban kerja memiliki tiga penggolongan kategorisasi yaitu  $X <$

18,7 merupakan kategori rendah,  $18,7 \leq X \leq 29,3$  merupakan kategori sedang, dan  $X > 29,3$  merupakan kategori tinggi. Dalam variabel skala beban kerja mendapatkan hasil mean temuan sebesar 29,02 yang mengindikasikan dalam kategori sedang. Artinya meningkatnya beban kerja padakarayawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia yang disebabkan kondisi dalam tugas kerja dan waktu kerja yang tidak normal.

### STEPWISE

Berdasarkan hasil analisis data *reggression* dengan metode *stepwise* diperoleh kontribusi lingkungan kerja dengan *burnout* sebesar 16,5%. Sedangkan, kontribusi beban kerja dengan *burnout* sebesar 58,2%. Dapat dikatakan bahwa kontribusi beban kerja lebih dominandampaknya dibandingkan dengan lingkungan kerja.

### E. PENUTUP

#### Kesimpulan

1. Ada hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara lingkungan kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Hal ini menyatakan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi *burnout*. Begitu pula sebaliknya, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin rendah *burnout* pada karyawan.
2. Ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Hal ini menyatakan semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi juga *burnout*. Begitu pula sebaliknya semakin rendah

beban kerja maka semakin rendah *burnout* pada karyawan.

3. Ada hubungan yang signifikan dengan arah positif antara lingkungan kerja dan beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Artinya secara bersama-sama lingkungan kerja dan beban kerja memiliki hubungan terhadap *burnout* pada karyawan.

## Saran

### Saran Teoritis

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk membahas *burnout*, diharapkan untuk dapat menggunakan variabel lainnya yang diduga menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout*, tuntutan pekerjaan, kurangnya dukungan sosial, kepribadian.
- b. Peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan subyek dan mengadakan penelitian di tempat yang berbeda sehingga mendapatkan hasil yang lebih baik.
- c. Untuk menghindari kekeliruan dan penafsiran ganda pada kriteria responden, hendaknya peneliti selanjutnya membuat *option* atau pilihan yang spesifik pada kuesioner, sehingga kriteria yang diisi oleh responden lebih teratur.

### Saran Praktis

- a. Untuk meminimalisasi terjadinya *burnout* pada pekerja, disarankan untuk tidak membiarkan stres dalam jangka waktu lama. Selesaikan tugas dan masalah satu per satu agar tidak terjadi penumpukan.

- b. Selanjutnya, untuk meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dan kondusif dalam membantu meningkatkan produktivitas karyawan dalam hal suhu udara di tempat kerja, penerangan dan kenyamanan agar karyawan merasa aman dan nyaman tanpa merasa terganggu dalam bekerja.

Penulis merekomendasikan perusahaan lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan, sesuaikan waktu penyelesaian dengan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan *jobdesk* karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Avionela, Fauziah, F. (Oktober 2016). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan *Burnout* pada Guru Bersertifikasi Di Sma Negeri Kecamatan Bojonegoro (Vol. 5).
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burn Out* Pada Karyawan Pt X. Jakarta: Isnia Prijayanti.
- Widjaja, S. (T.Thn.). Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan Kecenderungan *Burnout* Pada Karyawan Bagian Pemasaran. *Jurnal Psikologi*, 3(1), 18-33.
- Adjeng, A. (2013). 10799 Kecerdasan Emosional, Dukungan Sosial dan Kecenderungan *Burnout*. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 2(2), 99-107.
- Atmaja, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E- Jurnal Manajemen*, 8(2), 7775-7804.
- Handayani, Z. (2021). *Burnout, Emotional Intelligence, Dan Work -Life Balance*

- pada Karyawan Perusahaan Tekstil Di Sumatera Barat. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 86-97.
- Sari. (2016.). Hubungan Beban Kerja Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet Rsup Sanglah.
- Wardati. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 117-126.
- Darmawan, S. (2015). Hubungan *Burnout* Dengan *Work-Life Balance* Pada Dosen Wanita. *Jurnal Mediapsi*, 1(1), 28-39.
- Christianty, Widhianingtanti, T. O. (2016). *Burnout* Ditinjau Dari *Employee Engagement* Pada Karyawan. *Psikodimensia*, 351-373.
- Greaves, T. B. (2007). Menerapkan Eq (Kecerdasan Emosional) Di Tempat Kerja Dan Ruang Keluarga / *Travis Bradberry & Jean Greaves* ; Alih Bahasa, Yusuf Anas. Jogjakarta : Jogjakarta : Think, 2007.
- Caputo, J. S. (T.Thn.). *Stress And Burnout In Library Service*. Oryx Press.
- Sugiyono. (2007). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D / Sugiyono. Bandung: Bandung : Alfabeta, 2007.
- Bandur, D. B. (2018). *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian : Dilengkapi Analisis Dengan Nvivo, Spss, Dan Amos*. Jakarta: Jakarta : Mitra Wacana Media, 2018 © 2018 : Penulis.
- Sari, E. A. (2014). Hubungan antara Persepsi Kondisi Lingkungan kerja dan persepsi beban kerja dengan burnout.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Wayan Sugiarto, S. M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja Dan Konsep Diri Dengan *Burnout* Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera.
- Priantoro, H. (2017). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kejadian *Burnout* Perawat Dalam Menangani Pasien BPJS.
- Suwondo, D. I. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan.
- Kadek Rai Suwena, M. N. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012.
- Fakhshanoor, S. D. (2014). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Perawat Di Ruang ICU ICCU dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin.
- Slamet Rahayu, M. K. (2022). *Burnout* Berhubungan Dengan Kinerja Perawat.
- Nurdin Ardalepa, Y. H. (2022). Persepsi terhadap Beban Kerja pada Dosen dengan Tugas Tambahan *Perception of Workload on Lecturers with Additional Tasks* .

Asroni Rasip, H. K. (2020). Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Burnout* Pada Karyawan *Outsourcing* FIFgroup Cabang Padang.

Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta: Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Beban Kerja