

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP BURNOUT  
KARYAWAN BAGIAN MARKETING  
PADA PT. HASJRATABADI  
CABANG GORONTALO**

Oleh

**Yudianto Adjula  
E.2113234**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2021**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP BURNOUT KARYAWAN BAGIAN  
MARKETING PADA PT. HASJRAT  
ABADI CABANG GORONTALO**

Oleh

**Yudianto Adjula  
E.2113234**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah disetujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal  
03 Juni 2021

Gorontalo, 14 Juni 2021


Menyetujui,

Pembimbing I



**Dr. Rahmisyari, SE M.M**  
NIDN: 0929117202

Pembimbing II



**Agus Susanto Naue, SE., M.Si**  
NIDN: 0922087002

HALAMAN PERSETUJUAN

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN KEPEMIMPINAN  
TERHADAP BURNOUT KARYAWAN BAGIAN  
MARKETING PADA PT. HASJRAT  
ABADI CABANG GORONTALO

OLEH :

YUDIANTO ADJULA  
E21.13.234


Diperiksa Oleh Panitia Ujian Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Poppy Mujizat, SE.MM
2. Syaiful Pakaya, SE.MM
3. Syamsul, SE., M.Si
4. Dr. Rahmisyari, SE.MM
5. Agus Susanto Naue, SE., M.Si



Mengetahui

  
Fakultas Ekonomi  
Dekan, S.Psi., SE., MM  
NIDN : 09 220575 02

Ketua Program Studi Manajemen  
  
Eka Zahra Solihahan, S.E., MM  
NIDN : 09 220185 01

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya (skripsi) ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali yang secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidak benaran dalam pernyataan ini maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh dari karya tulis ini, serta sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku diperguruan tinggi.

Gorontalo, 01 Juni 2021  
Yang membuat pernyataan



Yudianto Adjula  
E2113 234

## **ABSTRACT**

**YUDIYANTO ADJULA. E2113234. THE EFFECT OF WORKLOAD, STRESS, AND LEADERSHIP ON THE EMPLOYEE BURNOUT OF MARKETING DIVISION AT PT. HASJRAT ABADI GORONTALO BRANCH**

*The purpose of this study is to find out the effect of workload, stress, and leadership on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch. This study uses a sample of 53 employees by distributing a list of statements to respondents which are then tested through 2 (two) stages of testing, namely the validity test and reliability test. Based on that, it is continued by testing the hypothesis using the Path Analysis. The research method used in this study is a quantitative research method. Through the results of hypothesis testing, it is revealed that the Workload (X1), Stress (X2), and Leadership (X3) simultaneously have a significant effect on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch by 0.994 or 99.4%. Partially, the leadership variable (X3) has a dominant effect on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch with an influence level of 0.465 or 46.5%. Meanwhile, there is an effect caused by the external variables that are not examined with a value at 0.006 or 6%.*

*Keywords: workload, stress, leadership, burnout*

## ABSTRAK

### **YUDIYANTO ADJULA. E2113234. PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP BURNOUT KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG GORONTALO**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Kepemimpinan terhadap Burnout Karyawan bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang Karyawan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang kemudian diuji melalui 2 (dua) tahapan pengujian yaitu dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dari hasil tersebut dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang menggunakan alat analisis jalur *Path Analysis*. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Dari hasil pengujian hipotesis, terungkap bahwa secara simultan Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sebesar 0.994 atau sebesar 99.4%. Secara parsial variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap Burnout Karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dengan tingkat keterpengaruhan sebesar 0.465 atau sebesar 46.5%. Sementara itu, ada pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0.006 atau sebesar 6%.

Kata kunci: beban kerja, stres, kepemimpinan, burnout

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, penulis mengucapkan rasa syukur kehadiran Allah SWT, karena atas berkat Rahmat dan Hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Kepemimpinan terhadap Burnout Karyawan bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo”**, sesuai dengan yang direncanakan. Dan tak lupa salam dan taslim penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW. Skripsi ini dibuat untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, Skripsi ini tidak akan tersusun dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini izinkan saya untuk menghaturkan banyak terima kasih kepada: Muh. Ichsan Gaffar, SE.,M.Ak, selaku Ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abd Gaffar La Tjokke, M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Ariawan, SE.,MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi, Ibu Eka Zahra Solikahan, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen, Ibu Dr. Rahmisyari, SE M.M selaku pembimbing I, Bapak Agus Susanto Naue, SE.,M.Si selaku pembimbing II, Seluruh Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo, Pimpinan PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo yang telah memberi izin untuk melakukan penelitian, dan Kepada Kedua Orang tuaku serta istriku yang selalu mendoakan keberhasilan

studiku Dan kepada seluruh keluarga yang selalu memberikan semangat serta motivasi.

Saran dan kritik, penulis harapkan dari dewan penguji dan semua pihak untuk penyempurnaan penulisan Skripsi lebih lanjut. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati, penulis berharap semoga bantuan, bimbingan dan arahan yang telah diberikan oleh berbagai pihak akan memperoleh imbalan yang setimpal dari Allah SWT. Aamiin.

Gorontalo, 31 Mei 2021

Penulis,

(YUDIANTO ADJULA)



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
PERNYATAAN .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xv

### **BAB I PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian .....	6
1.3.1. Maksud Penelitian .....	6
1.3.2. Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	7

### **BAB II KAJIAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS**

2.1 Kajian Pustaka .....	8
2.1.1 Pengertian Beban Kerja .....	8
2.1.2. Pengukuran Beban Kerja .....	9
2.1.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja .....	10
2.1.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja .....	11
2.1.5. Pengertian Stres Kerja .....	12
2.1.6. Faktor-faktor Penyebab Stres .....	13
2.1.7. Dampak Stres .....	14
2.1.8. Tindakan-tindakan Untuk Mengurangi Stres .....	15

2.1.9. Dimensi dan Indikator Stres Kerja .....	16
2.1.10 Gaya Kepemimpinan .....	17
2.1.11 .Indikator Gaya Kepemimpinan .....	22
2.1.12. Pengertian Burn Out .....	24
2.1.13. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Burn Out .....	25
2.1.14. Indikator Burn Out .....	28
2.1.15. Dampak Burn Out .....	29
2.1.16. PenelitianYang Relevan.....	31
2.2 Kerangka Pemikiran.....	34
2.3 Hipotesis .....	34
<b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN.....</b>	<b>36</b>
3.1 ObjekPenelitian.....	36
3.2 Metode Penelitian .....	36
3.2.1 Operasional Variabel Penelitian .....	36
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	39
3.2.3 Sumber dan Cara Pengumpulan Data .....	40
3.2.3.1. Sumber Data .....	40
3.2.3.2. Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.2.4 Prosedur Penelitian .....	41
3.2.5 Metode Analisis .....	45
3.2.6 Pengujian Hipotesis .....	47
3.3. RencanaJadwalPenelitian .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>49</b>
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	49
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	49
4.1.2 Struktur Organisasi Perusahaan .....	51
4.1.3 Gambaran Umum Responden .....	51
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	53
4.2.1 Gambaran Umum Beban Kerja (X <sub>1</sub> ) .....	53

4.2.2 Gambaran Umum Stres ( $X_2$ ).....	55
4.2.3 Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ).....	56
4.2.4 Gambaran Umum Variabel Burnout Karyawan (Y) .....	56
4.3 Hasil Penelitian .....	57
4.3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	57
4.4 Analisis Data Statistik .....	60
4.5 Pengujian Hipotesis.....	62
4.6 Korelasi antar Variabel X.....	64
4.7 Pembahasan .....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>72</b>
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.....	72
<b>DAFTARPUSTAKA.....</b>	<b>74</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1.3.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin .....	52
Tabel 4.1.3.2	Karakteristik Responden Menurut Pendidikan .....	52
Tabel 4.1.3.3	Karakteristik Responden Menurut Usia .....	52
Tabel 4.4	Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja ( $X_1$ ) .....	54
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Tentang Stres ( $X_2$ ).....	55
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )	56
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Tentang Burnout Karyawan (Y) ....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel $X_1$ .....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel $X_2$ .....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel $X_3$ .....	59
Tabel 4.12	Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Y .....	60

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	51
Gambar 4.2	Hubungan antar Variabel dan Pengaruh Langsung.....	62

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	Quesioner Penelitian .....	77
Lampiran 2	Data Ordinal dan Interval .....	85
Lampiran 3	Deskriptif Variabel Penelitian .....	90
Lampiran 4	Uji Validitas dan Reliabilitas .....	97
Lampiran 5	Uji Hipotesis .....	102
Lampiran 6	Jadwal Penelitian.....	105
Lampiran 7	Abstract.....	106
Lampiran 8	Abstrak .....	107
Lampiran 9	Surat Izin Penelitian dari Lemlit .....	108
Lampiran 10	Surat Keterangan Penelitian .....	109
Lampiran 11	Surat Rekomendasi Plagiasi .....	110
Lampiran 12	Hasil Turnitin .....	111
Lampiran 13	Daftar Riwayat Hidup .....	112

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1.Latar Belakang Masalah**

Setiap Perusahaan senantiasa berusaha melakukan yang terbaik bagi Perusahaan maupun para Karyawannya. Demi mewujudkan hal tersebut maka setiap Karyawan dituntut memiliki etos kerja yang kuat terhadap Perusahaan. Hal ini dimaksudkan agar dalam setiap upaya pencapaian tujuan Perusahaan dapat terlaksana dan tercapai sesuai dengan harapan. Pentingnya etos kerja dalam Perusahaan merupakan suatu hal mendasar dimana dengan pelaksanaan kerja yang dimiliki oleh setiap Karyawan akan dapat memberikan arah yang jelas dalam upaya pencapaian tujuan.

Dalam pencapaian tujuan seseorang dalam suatu bidang pekerjaan yang ditekuninya profesionalisme merupakan salah satu ukuran keberhasilan. Untuk mencapai profesionalisme sendiri harus ditunjang dengan tanggung jawab yang jelas dari sikap seseorang dalam pekerjaannya karena tanggung jawab kepada organisasi adalah suatu pengabdian yang nyata yang bisa dilihat dari tindakan pekerja yaitu perhatian, komitmen dan ide-ide yang bisa digunakan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Selain itu tanggung jawab bisa menjadi motivasi kepada diri pekerja sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, sebaliknya hal ini juga dapat mengakibatkan pekerja bisa meninggalkan pekerjaannya karena adanya tanggung jawab lainnya (Alwi, 2011: 116).

Intensitas tugas dan pekerjaan yang tinggi tidak dapat dipungkiri akan memberikan efek ataupun dampak yang kurang baik kepada karyawan. Hal ini akan terlihat dari kondisi fisik dan psikis karyawan karena adanya beban target dan intensitas pekerjaan yang tinggi. Terkadang hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan yang berlebihan kepada karyawan. Jika hal ini terjadi maka akan berimbas pada upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh Priansa (2017: 259) menyebutkan bahwa seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua ini bisa mengakibatkan kelelahan atau disebut *burnout*.

Pekerja yang mengalami *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka. (Margani 2016: 212). Menurut Priansa (2017: 260), *burnout* adalah perasaan letih baik secara fisik dan mental yang muncul ketika seseorang tersebut merasakan stress atau kelelahan dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan Badriah (2017: 260) menyatakan bahwa *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang dikibatkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan.

Kondisi kelelahan yang dialami karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tingkat stres yang tinggi maupun gaya kepemimpinan yang ada pada perusahaan tersebut. Beban kerja yang berlebihan akan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan sehingga tidak akan maksimal dalam mencapai tujuan perusahaan. Demikian pula halnya jika karyawan mengalami stres yang tinggi maka hal tersebut juga akan menyebabkan terjadinya



kelelahan psikologis. Ketika seorang pemimpin tidak dapat mengayomi dan bahkan menjadikan karyawan sebagai alat untuk kepentingan individu dan atau kelompok maka akan menyebabkan terjadinya *Burnout* pada karyawan.

PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo merupakan salah satu perusahaan penjualan kendaraan bermotor baik mobil maupun motor dengan merk Yamaha dan Toyota untuk mobil. Sebagaimana perusahaan pada umumnya yang berorientasi pada pencapaian laba maksimal, maka demikian pula dengan Hasjrat Abadi. Dalam operasionalnya, PT. Hasjrat Abadi khususnya Bagian Marketing memiliki Karyawan yang lebih banyak dan lebih banyak tugasnya dilapangan baik sebagai sales maupun sebagai surveyor.

Berdasarkan observasi dan wawancara awal dengan pimpinan dan beberapa Karyawan Bagian Marketing PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo (informan tidak bersedia namanya dicantumkan) terungkap bahwa menurut pimpinan selama ini ada beberapa Karyawan yang tidak dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik oleh karena menurut pimpinan bahwa sepertinya karyawan tersebut tidak fit atau kelihatan lelah sehingga mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik. Kondisi ini ketika dikonfirmasi kepada beberapa karyawan yang memperoleh tekanan oleh pimpinan tersebut, memang diakui oleh bahwa mereka memang merasakan kelelahan yang sangat berat sehingga mereka tidak dapat melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

Kelelahan fisik dan mental yang dimaksud adalah dimana karyawan setelah selesai melakukan tugas dari perusahaan ang sudah sesuai dengan jam kerja di Perusahaan, harus dituntut lagi dengan pambuatan atau penginputan

laporan Funneling yang setiap harinya harus diinput dalam sistem aplikasi yang telah disediakan oleh Perusahaan. Sementara karyawan sudah merasa lelah dan capek sehingga terkadang karyawan sudah tidak lagi mengisi atau membuat laporan Funneling tersebut. Karena laporan Funneling yang diminta menurut karyawan tidak berpengaruh besar terhadap besar konsumen yang akan didapatkan dalam hal pembelian sepeda motor nanti. Berbeda dengan cara turun langsung ke lapangan dengan membagi-bagikan brosur dan pengenalan produk ataupun dengan cara door to door ke Konsumen secara langsung. Sehingga sebagian besar karyawan tidak melakukan penginputan yang dimaksud karena hanya akan membuang-buang waktu, energi dan paket data yang mereka punya. Sementara laporan penginputan Funneling yang dimaksud tidak pernah ada di Pimpinan Perusahaan sebelumnya, dan target penjualan tetap tercapai sesuai dengan target yang diberikan oleh Perusahaan tanpa adanya Penginputan data Funneling seperti sekarang ini.

Wawancara yang penulis lakukan berusaha menggali dugaan faktor penyebab terjadinya kelelahan yang berat kepada para karyawan tersebut. Hal ini terungkap dari pernyataan yang disampaikan oleh manajer bagian operasional (Informan tidak bersedia namanya dicantumkan) bahwa hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor yaitu tingginya beban tugas yang harus dilakukan oleh karyawan khususnya bagian marketing, demikian pula intensitas pekerjaan yang membutuhkan kesiapan secara fisik dan mental. Disamping itu juga kondisi psikologi beberapa karyawan yang memang dalam kondisi tekanan stres sehingga mengganggu dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

Ada juga karyawan yang mengeluhkan kepemimpinan yang ada dimana kepemimpinan yang saat ini justru memberikan tekanan mental kepada karyawan sehingga hal tersebut membuat karyawan mengalami kelelahan emosional yang cukup berat.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang terjadi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan **“Beban Kerja, Stres dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Burnout* Karyawan Bagian Marketing Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo”**

### **1.2.Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaraan latar belakang dan fenomena yang terjadi pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

1. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara Simultan terhadap *Burnout* Karyawan ( $Y$ ) Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
2. Seberapa besar pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) secara Parsial terhadap *Burnout* Karyawan ( $Y$ ) Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
3. Seberapa besar pengaruh Stres ( $X_2$ ) secara Parsial terhadap *Burnout* Karyawan ( $Y$ ) Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

4. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan (Y) Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

### **1.3.Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1. Maksud Penelitian**

Adapun maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan oleh masalah Beban Kerja, Stres dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Burnout* Karyawan Bagian Marketing Pada Pt. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

#### **1.3.2. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara Simultan berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan Bagian Marketing (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Beban Kerja ( $X_1$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan Bagian Marketing (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Stres ( $X_2$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout* Karyawan Bagian Marketing (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh terhadap Burnout Karyawan Bagian Marketing (Y) pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat secara teoritis dalam upaya memahami masalah Beban Kerja, Stres dan Gaya Kepemimpinan serta Burnout Karyawan.

##### **1.4.2. Manfaat Praktis**

###### **1.4.2.1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dalam proses pengambilan kebijakan yang menyangkut Burnout Karyawan.

###### **1.4.2.2. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini akan memberikan manfaat bagi peneliti terutama dalam hal memahami proses menempatkan seseorang pada suatu posisi dan jabatan tertentu serta pendelegasian wewenang. Disamping itu juga penelitian ini diharapkan akan menjadi sebuah referensi tambahan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis atau pengembangan dari penelitian ini.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1. Pengertian Beban Kerja**

Menurut Meshkati (jurnal Astianto dan Suprihhadi, 2014) beban kerja dapat artikan sebagai perbandingan dari kemampuan atau kapasitas karyawan/pegawai/pekerja dengan tuntutan beban pekerjaan yang harus dihadapi. Tingkat pembebanan pekerjaan yang dihadapi oleh masing-masing individu atau seseorang berbeda-beda hal ini disebabkan oleh perbedaan jenis pekerjaan itu sendiri seperti kerja manusia bersifat mental dan fisik. Jika pembebanan pekerjaan tersebut terlalu tinggi maka akan membuat seseorang harus mengeluarkan energi yang lebih dan dapat membuat terjadinya tekanan atau *overstress*, sebaliknya tuntutan pekerjaan yang terlalu rendah bisa menimbulkan kebosanan dan rasa jenuh atau *understress*. Oleh sebab itu diperlukan suatu keseimbangan pembebanan pekerjaan sehingga tidak menimbulkan *overstress* ataupun kejenuhan didalam menjalani tuntutan pekerjaan yang dihadapi oleh seseorang.

Sedangkan Menurut Moekijat (2016: 28) beban kerja merupakan output atau hasil pekerjaan dari pekerja dalam suatu organisasi tertentu yang menggambarkan beban kerjanya yang harus diselesaikan pada kurun waktu tertentu. Beban kerja bisa terdiri dari beban kerja subjektif dan beban kerja objektif. Secara subjektif beban kerja dapat diartikan adalah sebuah rasa yang menggambarkan tentang jumlah beban kerja, tekanan pekerjaan dan hasil

pekerjaan itu sendiri. Sedangkan secara objektif beban kerja merupakan jumlah waktu yang digunakan dan jumlah aktivitas yang telah dilakukan oleh seseorang.

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada pekerja dengan kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan tugasnya pekerja tersebut dituntut untuk memiliki kemampuan yang lebih dari yang dimiliki oleh seseorang karena pekerjaan yang diberikan melebihi volume pekerjaan yang sesuai standar yang telah ditetapkan, hal ini tentu membutuhkan kemampuan ekstra seorang pekerja.

### **2.1.2. Pengukuran Beban Kerja**

Menurut Ilyas dalam (Krisna, 2012) terdapat tiga cara yang digunakan dalam mengukur beban kerja seseorang, yakni:

#### **1. *Daily Log***

*Daily log* yaitu catatan harian yang digunakan untuk mencatat setiap kegiatan pekerja. Formulir ini sangat membantu pekerja untuk mencatat aktifitas yang telah dilakukan, waktu dan lamanya aktifitas tersebut. Formulir ini sifatnya sangat sederhana dan untuk pengisiannya dilakukan secara teliti.

#### **2. *Study Time and Motion***

Teknik ini dilakukan dengan pengamatan kegiatan yang dilakukan oleh pekerja. Pada kegiatan *time and motion study* bisa dilakukan pengamatan kegiatan yakni:

- a. Kegiatan yang sementara dilakukan oleh para pekerja.

- b. Keterkaitan antara pekerja dan pekerjaannya yang harus dilakukan pada waktu kerja yang sedang berlangsung.
- c. Penggunaan waktu kerja seefisien mungkin.
- d. Pembebanan beban kerja yang disesuaikan dengan jadwal dan waktu jam kerja.

### 3. *Work Sampling*

Cara ini dikembangkan pada dunia industri untuk mengetahui beban kerja yang di tangani oleh pekerja pada suatu organisasi. Pada teknik *work sampling* seseorang bisa melakukan pengamatan:

- a. Kegiatan yang sedang dilakukan oleh pekerja.
- b. Keterkaitan antara pekerja dan pekerjaannya yang harus dilakukan pada waktu kerja yang sedang berlangsung.
- c. Penggunaan waktu kerja seefisien mungkin.
- d. Pembebanan beban kerja yang disesuaikan dengan jadwal dan waktu jam kerja.

#### **2.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Tarwaka dalam Hariyati yang dikutip dari Astianto dan Suprihhadi (2014), Secara umum hubungan antara kapasitas kerja dan beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik itu faktor internal maupun faktor eksternal.

##### 1. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang bersumber dari diri seseorang terhadap beban kerja yang ditanggung oleh orang tersebut, reaksi ini lebih dikenal dengan istilah *strain*. Secara lebih ringkas faktor internal tersebut dapat dibagi menjadi:



- a. Faktor psikis terbagi atas motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.
- b. Faktor somatis terdiri dari jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi

## 2. Faktor eksternal

Faktor eksternal yang berpengaruh terhadap beban kerja adalah beban faktor yang bersumber dari luar tubuh seseorang seperti:

- a. Perusahaan yang menerapkan lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, dan sebagainya
- b. Lingkungan kerja yang meliputi suhu, pencahayaan, kebersihan, hubungan antar karyawan, dan lain-lain
- c. Tugas (*task*) yang dilakukan bersifat fisik seperti beban kerja, sarana dan prasarana tempat kerja, kondisi atau medan kerja, alat bantu kerja, dan sebagainya.

### 2.1.4. Dimensi dan Indikator Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland dalam (Astianto, 2014) Indikator dari beban kerja yakni:

#### 1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) adalah suatu penilaian beban kerja yang dinilai berdasarkan dari analisis pekerjaan yang diberikan dan dikerjakan oleh pekerja.

## 2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah usaha yang dikeluarkan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan atau menyelesaikan beban kerja yang diberikan kepada seseorang.

## 3. Performansi

Beban kerja juga bisa diukur dengan kinerja yang dicapai oleh seseorang dalam sebuah organisasi.

### 2.1.5. Pengertian Stres kerja

Setiyana V. Y, (2013: 384) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang terjadi pada diri seseorang yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, hal ini dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi seseorang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2017: 597) , menyatakan stres kerja merupakan sebuah situasi di mana seseorang berhadapan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang berkaitan dengan lingkungan atau organisasi dimana orang tersebut bekerja. Adapun stres menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017: 92-108) yaitu keadaan seseorang dimana dia merasa tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan ini menggambarkan bahwa seseorang tersebut dalam keadaan dimana beban kerja yang didapi melebihi kemampuan dari seseorang untuk mengerjakannya.

Menurut Fisher (Nindin Nur Annisa, 2017) Pengertian stress meliputi lima komponen analisis yaitu:

1. Kondisi lingkungan yang berpeluang mengakibatkan timbulnya rasa stress pada diri seseorang.

2. Penilaian kognitif yang mencakup penilaian tentang perbedaan pemahaman seseorang terhadap tuntutan atau tekanan pekerjaan dan penilaian sekunder yaitu kemampuan seseorang dalam mengatasi tuntutan organisasi yang bermacam-macam.
3. Perbedaan karakteristik individu dan lingkungan dapat mempengaruhi penilaian kognitif.
4. Reaksi stres kerja yang dialami seseorang dan,
5. Akibat stres yang bersifat fisik psikologi dan organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli terkait stres di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres adalah suatu kondisi emosional maupun pikiran yang terjadi pada seorang karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya.

#### **2.1.6. Faktor-faktor penyebab Stres**

Penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus. Siagian (2015;140) menyatakan bahwa, beberapa pekerjaan dapat mengakibatkan seseorang mengalami stress berat namun ada beberapa juga pekerjaan yang sifatnya ringan. Perbedaan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu lah yang dapat mengatasi stres yang dihadapi dalam sebuah pekerjaan.

Menurut Gitosudarno dan Sudita (2017;53), penyebab stres berasal dari 3 (tiga) sumber :

1. Faktor Organisasi yaitu :
  - Faktor lingkungan fisik yang meliputi cahaya yang terlalu terang
  - Stres yang disebabkan temperature yang terlalu panas

- Faktor pekerjaan,
- 2. Faktor Luar Organisasi meliputi :
  - Keadaan keluarga tidak Harmonis
  - Hubungan dengan masyarakat yang kurang baik, serta
  - Kondisi keuangan yang kurang baik.
- 3. Faktor Individu meliputi :
  - Kepribadian
  - Kebutuhan
  - Nilai
  - Tujuan
  - Umur dan
  - Kondisi Kesehatan.

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut stresors. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu stresors, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi stresors.

#### **2.1.7. Dampak Stres**

Stres dapat menimbulkan kondisi negatif pada diri seseorang. Robbins (2016: 266) mengemukakan tiga gejala umum dari dampak stress pada seseorang yaitu:

##### **1. Gejala Perilaku**

Gejala ini dihubungkan dengan perilaku yang berhubungan dengan produktifitas, absensi, dan tingkat keluarnya pekerja, juga perubahan-

perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur.

## 2. Gejala Fisiologi

Gejala fisiologi dapat dilihat dengan adanya perubahan metabolisme tubuh seseorang, meningkatnya detak jantung dan pernapasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

## 3. Gejala Psikologis.

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal ini merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, suka menunda-nunda.

Pendapat yang dikemukakan oleh Fisher et.al (2015;356) menyatakan bahwa dampak dari stres adalah :

1. Dampak Psikologis
2. Dampak Perilaku
3. Dampak Fisiologis
4. Dampak Organisasi.

### **2.1.8. Tindakan-tindakan untuk Mengurangi Stres**

Rasa stres adalah sebuah resiko yang harus di hadapi oleh seseorang akibat dari pekerjaan yang sedang digeluti atau dikerjakan, untuk itu perlu adanya tindakan-tindakan pencegahan agar seseorang dapat mengurangi rasa stres yang

dihadapinya akibat dari pekerjaan tersebut. Siagian (2017: 367) mengemukakan beberapa pendekatan yang bisa dilakukan untuk mengurangi stres yakni:

1. Restrukturisasi Kognitif.

Yaitu sebuah pendekatan dengan mengedepankan bahwa seseorang bekerja untuk memperoleh kesejahteraan hidupnya.

2. Relaksasi otot

Yaitu sebuah teknik peregangan otot-otot syaraf dan mengatur pernafasan sehingga seseorang merasa lebih baik dan rileks dalam mengerjakan tugas-tugasnya.

3. *Biofeedback*

Adalah sebuah respon tubuh dalam pengendalian stres yang diakibatkan oleh suasana kerja.

#### **2.1.9. Dimensi dan Indikator Stres Kerja**

Dimensi adalah kumpulan bagian-bagian yang disebut indikator. Indikator sendiri merupakan variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi atau mengukur sebuah perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Mangkunegara (2017: 231) menyatakan bahwa ada tiga dimensi dan indikator stres kerja yakni:

1. Stres Individu; hal ini mengenai kehidupan pribadi seseorang, yaitu masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi dan kepribadian.
2. Stres Lingkungan; perubahan kondisi lingkungan organisasi dapat mempengaruhi desain organisasi, sehingga menjadi beban tersendiri bagi

pekerja. Dimensi ini berkaitan dengan ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian teknologi dan ketidakpastian politik.

3. Stres Organisasi; bagian ini berkaitan erat dengan situasi dimana karyawan mengalami tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan pribadi. Dimana tuntutan tugas berkaitan dengan banyaknya pekerjaan yang dikerjakan olehnya, sedangkan tuntutan peran adalah penyelesaian tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dan tuntutan pribadi yang mana pekerjaan tersebut diselesaikan sendiri tanpa bantuan dari orang lain atau rekan kerja.

#### **2.1.10. Gaya Kepemimpinan**

Di dalam sebuah organisasi, faktor gaya kepemimpinan sangat penting dalam keberlangsungan usaha tersebut dalam mencapai tujuan. Menurut Sutrisno (2012: 213) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang (pemimpin) agar dapat mempengaruhi orang lain dalam hal ini bawahannya untuk dapat mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya meskipun tugas-tugas tersebut sangat berat dilaksanakan. Hal ini menjadi tugas berat atau tanggung jawab berat yang diemban oleh seorang pemimpin sehingga seorang pemimpin harus memiliki kemampuan kepemimpinan tersebut. Menurut Fahmi (2013: 126) nilai-nilai yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu:

- a. Religius, dalam aktifitasnya selalu berlandaskan nilai-nilai agama yang dipercayainya.
- b. Teoritik, yaitu tindakan dimana keputusan yang diambil berdasarkan fakta dan berdasarkan kebenaran dan pembenaran yang sifatnya rasional.

- c. Ekonomis, yaitu dalam tindakannya selalu menganut prinsip hati-hati dan membandingkan antara pengeluaran dan output yang diperoleh akibat dari pengeluaran tersebut.
- d. Sosial, dalam setiap keputusan dan tindakan tidak mementingkan kepentingan pribadi atau bersifat empati atau belas kasih.
- e. Politis, memiliki semangat berkompetisi dalam organisasi.

Gaya Kepemimpinan dan pemimpin memiliki perbedaan makna, gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang, sedangkan pemimpin adalah orang yang diakui atau diterima oleh orang lain atau kelompok sebagai pribadi yang memiliki kemampuan tersebut. Hal ini berarti, mengulas kepribadian seseorang artinya juga mengulas tentang Gaya Kepemimpinan, mengulas sosok seorang pemimpin, berarti membahas pemimpin. Namun keduanya tidak dapat dipisahkan menjadi dua pembahasan yang berbeda.

Menurut Anwar (Sri Sumarwinata, 2019) efektif tidaknya Gaya Kepemimpinan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari tiga indikator, yaitu :

- a) Teknik menjadi teladan yaitu menyangkut hakekat pemberian teladan dalam mempengaruhi bawahan, kemampuan melarang, memberikan anjuran, dll
- b) Teknik persuasif dan pemberi perintah menyangkut gaya ajakan simpatik, gaya pemberian perintah dan kemampuan memotivasi kemauan karyawan tanpa paksaan
- c) Teknik penggunaan Komunikasi Organisasi yang tepat yang menyangkut kejelasan informasi dan penerangan.



Dalam dinamika kehidupan organisasi, Gaya Kepemimpinan yang efektif memainkan pengaruh yang sangat penting dan bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam hal pencapaian tujuan suatu organisasi yang telah ditetapkan.

a. Sikap Pemimpin

Perbuatan dalam suatu organisasi ataupun kelompok dalam suatu masyarakat, timbul karena reaksi dari sejumlah individu yang superior. Individu-individu tersebut mengabdikan diri mereka terhadap misi tertentu sehingga mereka menginginkan kekuasaan serta pengaruh atas pihak lain. Mereka memiliki potensi, kekuatan serta keinginan yang tinggi untuk mencapai nilai-nilai tertentu. Berkaitan dengan sikap pemimpin, seorang pemimpin harus memahami etika, sikap moral pemimpin dan etiket dalam organisasi yang dipimpinnya.

b. Perilaku Pemimpin

Perilaku pemimpin adalah sesuatu multi dimensi yang diharapkan adalah perilaku yang baik, ini penting karena bagaimanapun tingginya pendidikan, lamanya pelatihan serta banyaknya pengalaman yang dimiliki seorang pemimpin, jika tidak ditunjang dengan perilaku yang baik, akan sangat mempengaruhi keutuhan dan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Perilaku pemimpin sering disebut juga sebagai gaya Gaya Kepemimpinan (*Style of leadership*) berbagai gaya Gaya Kepemimpinan yang diungkapkan oleh para ahli mungkin berlainan. Hal ini dapat dilihat berbagai teori sebagai berikut: Heidjrahman dan Husnan (2016:224)

mendefinisikan gaya Gaya Kepemimpinan adalah “Pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu “. Gaya Gaya Kepemimpinan merupakan norma atau juga dapat diartikan sebagai pola perilaku manajer dalam memperagakan Gaya Kepemimpinannya.

Menurut Mintorogo (2011: 118), mengungkapkan terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Manajer yang bergaya otokratik
  - Orang seperti ini sangat menyadari kedudukannya
  - Kurangnya kepercayaan kepada anggota atau bawahannya
  - Memberikan perintah tanpa dijelaskan dan tidak memberikan kesempatan bertanya kepada bawahannya
  - Memiliki pandangan bahwa bawahan bekerja sesuai perintah atasan.
  - Memiliki pandangan upah adalah satu-satunya motivasi kepada bawahannya
  - Memiliki pandangan bahwa prestasi bawahan terjadi karena adanya pengawasan dari atasan langsung.
- b. Manajer yang bergaya *Laissez faire* :
  - Tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya
  - Tidak memiliki tujuan dalam organisasi
  - Memberikan kesempatan maupun peluang kepada siapa saja dalam pengambilan keputusan
  - Produktifitas yang rendah diakibatkan oleh tindakannya sendiri

- Tidak ada minat kerja dari kelompok yang diakibatkan oleh sikapnya
  - Rendahnya semangat kerja kelompok yang diakibatkan oleh sikapnya
- c. Manajer yang bergaya demokratik
- Dalam membuat keputusan selalu bersama-sama dengan bawahan
  - Menerima kritikan
  - Memberikan rasa tanggungjawab kepada semua dan menjadikan rasa itu berkembang didalam kelompok
  - Selalu menerima ide-ide positif dan menjadikannya berkembang di dalam kelompok
  - Keputusan yang dibuat sendiri akan dijelaskan alasan pengambilan keputusan tersebut.
  - Akibat sikapnya, mutu dan produktivitas pada umumnya tinggi.
  - Pada umumnya kelompok merasa berhasil di bawah pimpinan manajer yang bergaya demokratik

Dari ketiga Gaya Kepemimpinan di atas, tentu saja berbeda-beda namun dalam hal ini, dimana manajer memperagakan Gaya Kepemimpinannya masih banyak tergantung pada situasi organisasi. Dalam menentukan watak dan tipe pemimpin menurut Heidjrahman dan Husnan (2016: 226) adalah:

- Berfokus pada tugas (*Task Orientation*)
- Berfokus terhadap hubungan kerja (*Relationship Orientation*)
- Bertujuan terhdap hasil yang efektif (*Effectivess Orientation*)

### 2.1.11. Indikator Gaya Kepemimpinan

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Fahmi (2012: 10) yang mengatakan bahwa dalam mendukung kinerja pegawai, ada 4 (empat) hal yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan yang Mendukung
2. Gaya Kepemimpinan yang Mengarahkan
3. Gaya Kepemimpinan yang berorientasi Pencapaian hasil
4. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

Menurut Mintorogo (2011: 118), mengungkapkan terdapat tiga gaya kepemimpinan yaitu:

- a. Manajer yang bergaya otokratik
  - Orang seperti ini sangat menyadari kedudukannya
  - Kurangnya kepercayaan kepada anggota atau bawahannya
  - Memberikan perintah tanpa dijelaskan dan tidak memberikan kesempatan bertanya kepada bawahannya
  - Memiliki pandangan bahwa bawahan bekerja sesuai perintah atasan.
  - Memiliki pandangan upah adalah satu-satunya motivasi kepada bawahannya
  - Memiliki pandangan bahwa prestasi bawahan terjadi karena adanya pengawasan dari atasan langsung.
- b. Manajer yang bergaya *Laissez faire* :
  - Tidak berpartisipasi dalam kegiatan kelompoknya
  - Tidak memiliki tujuan dalam organisasi

- Memberikan kesempatan maupun peluang kepada siapa saja dalam pengambilan keputusan
  - Produktifitas yang rendah diakibatkan oleh tindakannya sendiri
  - Tidak ada minat kerja dari kelompok yang diakibatkan oleh sikapnya
  - Rendahnya semangat kerja kelompok yang diakibatkan oleh sikapnya
- c. Manajer yang bergaya demokratik
- Dalam membuat keputusan selalu bersama-sama dengan bawahan
  - Menerima kritikan
  - Memberikan rasa tanggungjawab kepada semua dan menjadikan rasa itu berkembang didalam kelompok
  - Selalu menerima ide-ide positif dan menjadikannya berkembang di dalam kelompok
  - Keputusan yang dibuat sendiri akan dijelaskan alasan pengambilan keputusan tersebut.
  - Akibat sikapnya, mutu dan produktivitas pada umumnya tinggi.
  - Pada umumnya kelompok merasa berhasil di bawah pimpinan manajer yang bergaya demokratik.

Berdasarkan teori kepemimpinan di atas, maka dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori menurut Mintorogo, karena menurut penulis, apa yang dinyatakan oleh Mintorogo lebih simpel dan jelas dibandingkan dengan teori menurut Fahmi.

### 2.1.12. Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan fenomena cukup baru di dalam bidang ilmu psikologi. Istilah *burnout* pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger. Priansa (2017:259) mengungkapkan bahwa *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan bekerja karena seseorang menganggap kerja adalah hal yang terpenting atau menomorsatukan pekerjaan sedangkan kehidupannya dinomor duakan. Hal ini dapat menyebabkan adanya tekanan-tekanan pada diri seseorang. Tekanan ini bisa berasal dari diri sendiri, rekan kerja dan dari pimpinan. Pada saat hasil yang dicapai tidak sesuai dengan apa yang menjadi target atau tujuan yang diharapkan maka seseorang tersebut dapat mengalami *burnout* yang disebabkan terhalangnya pencapaian harapan. Dalam dunia kerja, *burnout* merupakan istilah yang digunakan berkaitan dengan stres kerja. Sedangkan menurut Margani (2016: 212) seseorang yang merasa mengalami *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Badriah (2017: 260) mengemukakan *burnout* perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang dikibatkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan, sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari pandangan seseorang terhadap ketidaksesuaian yang berarti antara usaha dan hasil yang diperoleh, persepsi ini dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasional, dan faktor sosial. Ditambahkan Priansa (2017: 259) bahwa *burnout* merupakan situasi individu yang merasa adanya ketegangan emosional

saat bekerja sehingga dapat menyebabkan seseorang untuk mundur dan tidak terlibat didalamnya.

Dari definisi-definisi di atas dapat ditarik kesimpulan *burnout* adalah keadaan dimana seseorang menghadapi kelelahan baik fisik dan psikis terhadap dirinya sendiri akibat dari tidak adanya penghargaan terhadap pekerjaan yang telah dikerjakan dan atau banyaknya pekerjaan yang dihadapi dan tekanan dari lingkungan atas dirinya sehingga menyebabkan rasa lelah yang berkepanjangan.

### **2.1.13. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout***

Menurut Priansa (2017: 266), terdapat enam faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan, yaitu:

#### **1. Nilai Konflik**

Nilai-nilai yang bertentangan antara karyawan dengan pekerjaannya dapat memicu terjadinya *burnout* karyawan.

#### **2. Beban Kerja**

Yang dimaksud dalam hal ini adalah seberapa besar tugas yang diemban oleh pekerja dan apakah tugas atau pekerjaan tersebut tidak lagi sesuai dengan standar atau aturan yang berlaku serta kerumitas tugas atau pekerjaan tersebut.

#### **3. Kekurangan kontrol**

Merupakan kemampuan untuk mengatur aktifitas yang menjadi tujuan utama dengan mengandalkan atau memanfaatkan sumber daya yang dimiliki demi menjadi pekerja yang profesional.

#### 4. Ketidacukupan Upah

Ketika imbalan yang diperoleh tidak sesuai dengan harapan maka karyawan tersebut akan mengalami *burnout*.

#### 5. Perselisihan Antar Komunitas

Gangguan dalam komunitas meliputi perselisihan dengan rekan kerja, lingkungan sosial, perasaan terisolasi, serta perasaan bekerja secara sendiri.

#### 6. Tidak adanya Kejujuran atau Keadilan

Tidak adanya kejujuran atau keadilan diakibatkan oleh tidak adanya kepercayaan, keterbukaan, dan perasaan hormat.

Menurut Margani (2016;221) terdapat tiga kelompok faktor-faktor yang dapat dikaitkan dengan sindrom *burnout*, yaitu:

### 1. Faktor Demografi

#### 1) Usia

seseorang yang memiliki usia dibawah empat puluh tahun rentan mengalami *burnout*.

#### 2) Jenis Kelamin

Perempuan umumnya lebih sering mengalami kelelahan emosional, sedangkan laki-laki mengalami depersonalisasi. Laki-laki lebih rentan terkena *burnout* dibanding perempuan.

#### 3) Status Pernikahan

pekerja yang berstatus lajang lebih rentan terhadap *burnout*.



#### 4) Tingkat Pendidikan dan Masa Kerja

Tingkat pendidikan dan masa kerja yang semakin tinggi, akan menimbulkan kecenderungan *burnout* dalam diri seseorang.

### 2. Faktor Organisasional

Faktor organisasional yang menyebabkan terjadinya *burnout* yaitu:

- 1) Beban Kerja
- 2) Konflik Peran
- 3) Ambiguitas Peran
- 4) Dukungan rekan kerja yang kurang
- 5) Atasan yang tidak mendukung

### 3. Faktor Individual atau Kepribadian

Faktor individual atau kepribadian yang terkait dengan *burnout* yaitu:

- 1) Kurangnya ketangguhan (*lack of hardiness*)

*Hardiness* dianggap menjaga seseorang tetap sehat walaupun mengalami kejadian-kejadian yang penuh stres. Orang yang berpribadi kurang tangguh lebih mudah terkena stres daripada yang berpribadi tangguh (*hardiness*).

- 2) Lokus kontrol yang berorientasi eksternal

Seseorang dengan tipikal seperti ini menganggap dirinya tidak memiliki daya atau kekuatan sehingga mudah menyerah dan dapat mengakibatkan perilaku cuek pada pekerjaannya. Dengan demikian *external locus of control* lebih mudah terkena *burnout* dibanding dengan individu yang memiliki *internal locus of control*.

### 3) Perilaku tipe A

Ciri-ciri tipe A yaitu memiliki orientasi persaingan prestasi, berjuang melawan waktu dan tidak sabaran.

### 4) Kurangnya kontrol diri

Kontrol berkaitan dengan bagaimana individu mengendalikan emosi, keseluruhan ekspresi yang bermanfaat dan dapat diterima secara sosial.

### 5) Harga diri yang rendah

Seseorang dengan sifat seperti ini merasa tertekan di dalam kehidupannya dan merasa dirinya tidak berguna, tidak berharga dan menyalahkan diri sendiri atas ketidaksempurnaan dirinya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *burnout* terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari karakteristik/kepribadian, harga diri, usia, jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan dan masa kerja. Sedangkan faktor eksternal terdiri dari tekanan pekerjaan, dukungan sosial, karakteristik pekerjaan, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, konflik peran dan ambiguitas peran.

#### **2.1.14 Indikator *Burnout***

Katarini (Sangidah, 2017: 9) menyatakan bahwa *burnout* terdiri dari tiga bagian, yakni:

##### 1. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosional)

Merupakan suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami

*emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

## 2. *Depersonalization* (Depersonalisasi)

Merupakan sifat kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kinerja diri sendiri. Orang yang mengalami depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berharga. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku yang acuh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

## 3. *Reduced Personal Accomplishment* (Penurunan Pencapaian Prestasi Diri)

Merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri.

Berdasarkan penjelasan di atas maka aspek-aspek *burnout* terbagi menjadi *emotional exhaustion* misalnya tidak dapat menuntaskan pekerjaannya, *depersonalization* seperti tidak dapat memperhatikan kepentingan orang lain, dan *reduced personal accomplishment* yakni timbulnya perasaan tidak puas dengan hasil karyanya sendiri. Ketiga aspek inilah yang akan dijadikan dalam pengukuran dimensi *burnout*.

### 2.1.15. Dampak *Burnout*

Menurut Maslach (Sangidah, 2017: 9) *burnout* berdampak bagi individu, orang lain, dan organisasi. Dampak *burnout*, pada individu terlihat dari adanya gangguan fisik maupun psikologis. Dampak *burnout* yang dialami individu juga dirasakan oleh orang lain. Selain itu, *burnout* juga berdampak pada efektivitas dan

efisiensi kerja dalam organisasi. Ketika mereka mengalami *burnout*, Freudenberger dan Richelson (I Made Agus, 2020: 18) mengidentifikasinya sebagai berikut:

- a. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan. Individu tersebut akan sulit menerima, karena mereka merasa bahwa selama ini tidak pernah lelah, walaupun aktifitas yang dijalani sangat padat.
- b. Lari dari kenyataan hal ini dilakukan karena seseorang merasa kecewa dengan kenyataan yang tidak sesuai keinginannya, hal ini akan menimbulkan rasa cemburu dan dapat menimbulkan perasaan kecewa serta tidak suka terhadap kepemimpinan atasannya.
- c. Kebosanan dan sinisme, ketika individu tersebut mengalami kekecewaan, sulit bagi mereka untuk tertarik lagi pada kegiatan yang mereka tekuni. Mereka mulai mempertanyakan makna kegiatan, mulai merasa bosan, dan berpandangan sinis terhadap kegiatan tersebut.
- d. Tidak sabar dan mudah tersinggung, hal ini terjadi karena selama individu mampu melakukan segalanya dengan cepat dan ketika itu pula mengalami kelelahan untuk menyelesaikannya dengan cepat.
- e. Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan. Disini, individu tersebut mempunyai satu keyakinan bahwa hanya dirinya yang dapat melakukan sesuatu dengan baik.

- f. Merasa tidak dihargai, perasaan seseorang ketika usahanya tidak sesuai dengan harapannya sehingga ia merasa tidak puas dan dihargai oleh rekan maupun atasannya.
- g. Mengalami disorientasi, individu merasa dirinya terpisah dari lingkungannya, karena tidak mengerti bagaimana situasinya menjadi kacau dan tidak sesuai dengan harapan.
- h. Keluhan psikosomatis, individu akan seringkali mengeluh sakit kepala, mual-mual, diare, ketegangan otot, dan gangguan fisik lainnya.
- i. Curiga tanpa alasan, ketika sesuatu hal tidak berjalan sebagaimana mestinya, kecurigaan muncul dalam diri individu tersebut, menurutnya hal ini dibuat oleh orang lain.
- j. Depresi, yang perlu diperhatikan adalah depresi dalam konteks *burnout* yang bersifat sementara, khusus dan terbatas. Individu dapat merasa tertekan di tempat kerja, tetapi dapat bersenda gurau dan tertawa saat tiba di rumah.
- k. Penyangkalan, selalu menyangkal kenyataan yang dihadapinya. Penyangkalan ini ada dua macam yaitu penyangkalan terhadap kegagalan yang dialami dan penyangkalan terhadap rasa takut yang dirasakannya.

#### **2.1.16. Penelitian Yang Relevan**

Sebagai bahan perbandingan maupun gambaran terhadap variabel penelitian yang digunakan saat ini, maka dibawah ini dijabarkan beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang dianggap relevan dengan

penelitian yang sedang dilakukan. Adapun penelitian-penelitian dimaksud adalah sebagai berikut :

Penelitian yang dilakukan oleh Sangidah, 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrung mangu 1 Kabupaten Cilacap. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pada tenaga kesehatan UPT Puskesmas Gandrungmangu 1 Kabupaten Cilacap. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel sebanyak 32 tenaga kesehatan khususnya tenaga para-medis di UPT Puskesmas Gandrungmangu. Data yang digunakan adalah data primer dengan memberikan pertanyaan dalam bentuk kuesioner mengenai identitas responden dan menggunakan tabel pernyataan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, dan uji hipotesis. Data dianalisis dengan menggunakan program SPSS for Windows version 22.0. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F hasilnya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout, sedangkan variabel stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout. Secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai adjusted R square sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini berarti 53% variasi dari burnout dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

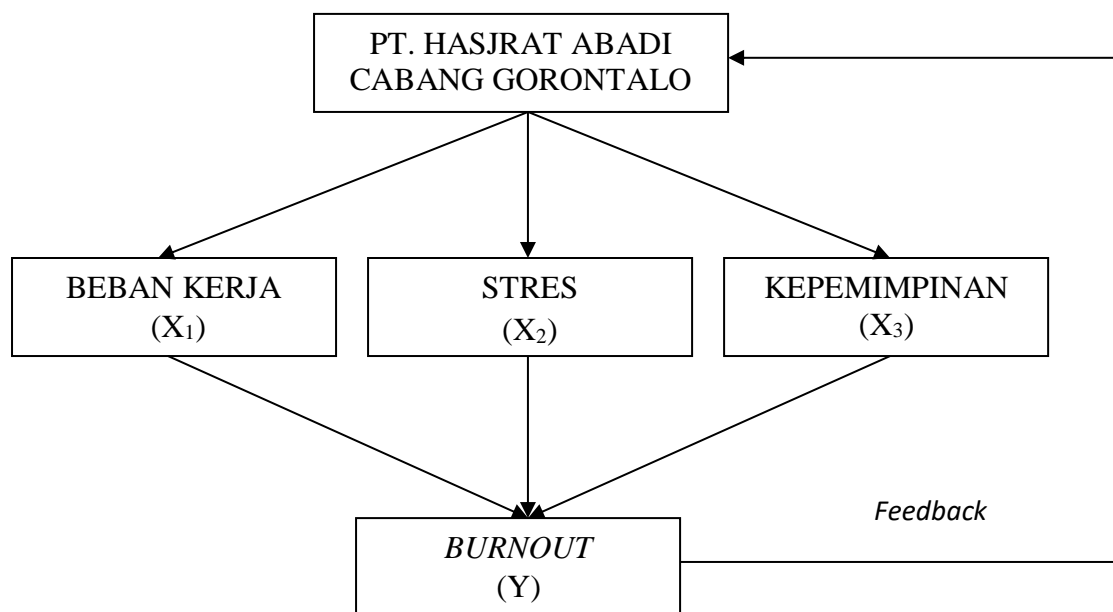
Penelitian yang dilakukan oleh I Made Agus Putra Wijaya, 2020. *Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi*. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan *work family conflict* sebagai variabel mediasi pada karyawan perempuan di PT. Bank BRI Denpasar Gajah Mada. Sampel menggunakan rumus slovin dengan metode *purposive sampling*, sampel yang digunakan adalah karyawan sebanyak 61 responden. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perempuan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* pada karyawan perempuan. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan perempuan di. *Work family conflict* memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap burnout pada karyawan perempuan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Indra Wira Atmaja, 2019. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan Rumours Restaurant Seminyak Bali. Dalam penelitian ini digunakan metode sensus dalam menentukan sampel sebanyak 58 responden, melalui teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap role stress serta Role stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap, Role stress memediasi

pengaruh positif beban kerja terhadap burnout pada karyawan di Rumours Restaurant Seminyak Bali.

## 2.2. Kerangka Pemikiran

Sebelum melakukan analisis terhadap masalah penelitian, dirasa perlu untuk membuat suatu kerangka pemikiran sebagai pedoman yang akan digunakan dalam melakukan analisis pengaruh dari beban kerja, stres dan kepemimpinan terhadap *Burnout*. Adapun kerangka pemikiran yang digunakan adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

## 2.3. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, teori yang mendukung serta kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja, Stres dan Kepemimpinan secara Simultan Berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.



2. Beban kerja secara Parsial Berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
3. Stres secara Parsial Berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
4. Kepemimpinan secara Parsial Berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab terdahulu, maka yang menjadi objek penelitian adalah Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) terhadap Burnout ( $Y$ ) Karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

#### **3.2. Metode Penelitian**

Metode Penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif, menurut Sugiyono (2016: 32), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti Populasi dan Sampel tertentu, metode penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Sedangkan pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian Survey. Menurut Sugiyono (2016: 43), metode Survey adalah metode penelitian yang dilakukan pada populasi besar atau kecil tetapi data yang dipelajari adalah data-data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut dan hubungan-hubungan antara variabel.

##### **3.2.1. Operasionalisasi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat 2 (dua) jenis variabel yang terdiri dari :

1. Variabel Bebas (Independent) yaitu Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ )
2. Variabel Tidak Bebas (Dependent) Burnout Karyawan ( $Y$ ).

Variabel-variabel yang tersebut di atas dapat dilihat lebih jelas lagi pada tabel sebagai berikut :

**Tabel. 3.1. Operasionalisasi Variabel X**

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Beban Kerja (X <sub>1</sub> )	Work Sampling	1. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja 2. Kaitan antara aktivitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja 3. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif 4. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja	Ordinal
	Study Time and Motion	1. Aktifitas yang sedang dikerjakan personil pada jam kerja 2. Kaitan antara aktivitas personil dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja 3. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif 4. Pola beban kerja personil dikaitkan dengan waktu dan schedule jam kerja	
	Daily Log	1. Jenis kegiatan 2. Waktu pelaksanaan 3. Lama kegiatan dilakukan	
Stres (X <sub>2</sub> )		1. Stres Lingkungan 2. Stres Organisasi 3. Stres Individu	
Gaya Kepemimpinan (X <sub>3</sub> )		1. Pemimpin yang Otokratik 2. Pemimpin yang Laissez Faire 3. Pemimpin yang Demokratik	Ordinal

Sumber X<sub>1</sub> Ilyas (Krisna, 2012)

Sumber X<sub>2</sub> Mangkunegara (2017: 231)

Sumber X<sub>3</sub> Mintorogo (2017;118)

**Tabel. 3.2. Operasionalisasi Variabel Y**

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
<i>Burnout</i> Karyawan (Y)	1. Kelelahan Emosional 2. Depersonalisasi 3. Penurunan Pencapaian Prestasi Diri	1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurang nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit. 2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung. 3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi. 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain, dan 5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya	Ordinal

Sumber : Katarini (Sangidah, 2017: 9)

Dalam melakukan penelitian ini, masing-masing variabel yang ada baik variabel independen maupun variabel dependen, akan dilakukan pengujian:

1. Variabel Independen Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ), Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) dan Variabel Dependen *Burnout* Karyawan (Y). akan diukur dengan menggunakan instrument kuesioner yang menggunakan skala Likert .

2. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai *Grade* dari Sangat Positif sampai dengan Sangat Negatif.
3. Kuesioner disusun dengan menyiapkan lima pilihan, setiap pilihan akan diberikan bobot yang berbeda seperti pada tabel dibawah ini.

**Tabel. 3.3. Daftar Pilihan Jawaban Kuesioner**

<b>PILIHAN</b>	<b>PEMBOBOTAN</b>
Sangat Setuju/Selalu (sangat positif)	<b>5</b>
Setuju / Sering (positif)	<b>4</b>
Ragu-ragu /Kadang-kadang (Netral)	<b>3</b>
Tidak Setuju / Jarang (Negatif)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju / Tidak Pernah (Sangat Negatif)	<b>1</b>

### **3.2.2. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Didalam melaksanakan penelitian, aktifitas pengumpulan data merupakan prosedur penting guna mengetahui karakteristik dari populasi yang merupakan elemen-elemen dalam objek penelitian. Data tersebut digunakan untuk pengambilan keputusan atau digunakan untuk pengujian Hipotesis.

Menurut Riduwan (2016: 54), populasi adalah merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2016: 61), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan pada Bagian Marketing PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sebanyak 54 orang.

**Tabel 3.4. Jumlah Populasi**

<b>NO</b>	<b>URAIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	<b>Manajer Operasional</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Sales</b>	<b>35</b>
<b>3</b>	<b>Surveyor</b>	<b>18</b>
	<b>T O T A L</b>	<b>54</b>

Sumber: PT. Hasjrat Abadi Cab. Gorontalo 2021

## **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek dalam suatu penelitian. Menurut Arikunto (2015: 120) bahwa apabila populasi kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi tersebut atau dengan kata lain sampel total.

Berdasarkan hal tersebut di atas, dan sehubungan dengan jumlah populasi yang diteliti kurang dari 100 atau sejumlah 53 orang, dimana jumlah sampel yang ditetapkan tersebut tanpa memasukkan penulis yang kebetulan adalah sebagai peneliti. Hal ini wajar dilakukan oleh karena status penulis sebagai peneliti. Peneliti tidak dimasukkan sebagai sampel demi menjaga kemurnian dari penelitian yang dilakukan.

### **3.2.3. Sumber dan Cara Pengumpulan Data**

#### **3.2.3.1. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden.

- 2) Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya, baik yang berada pada objek penelitian maupun yang ada di perpustakaan dan diperoleh dari buku-buku, artikel, dan tulisan ilmiah.

### **3.2.3.2. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati kegiatan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis untuk mendapatkan data berupa keterangan-keterangan dan informasi dimana yang menjadi sasaran interview adalah Pimpinan dan karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo yang juga disesuaikan dengan kebutuhan.
3. Kuesioner, di lakukan dengan menyebarkan daftar peryantaan tertulis kepada Responden dalam hal ini adalah para Karyawan pada Bagian Marketing PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
4. Dokumentasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mempelajari buku, makalah, majalah ilmiah, guna memperoleh informasi yang berhubungan dengan teori-teori dan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian.

### **3.2.4. Prosedur Penelitian**

Metode analisis data yang digunakan adalah metode Kuantitatif yang dilakukan dengan membahas dan membuat presentase dari hasil jawaban responden. Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan

(objektif) sudah tentu diperlukan suatu instrument atau alat ukur yang valid dan andal (reliable). Untuk mendapatkan instrument tersebut sebelum digunakan harus diuji validitas dan reliabilitasnya sehingga apabila digunakan akan menghasilkan hasil yang objektif.

### 1. Uji Validitas

Menurut sugiyono (2016: 114) mengatakan bahwa setelah pengujian konstruksi selesai dari para ahli, maka di teruskan uji coba instrument. Instrument yang telah di setuju para ahli tersebut di cobakan pada sampel di mana populasi di ambil. Setelah data di dapat dan di tabulasikan, maka pengujian validitas konstruksi di lakukan dengan analisis faktor, yaitu dengan mengkorelasikan antar skor instrument.

Uji validitas di lakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Selanjutnya dengan memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi. Untuk pengujian validitas peneliti dengan menggunakan rumus korelasi seperti yang dikemukakan oleh pearson yang di kenal dengan rumus korelasi *Pearson Product Moment* (PPM) sebagai berikut.

$$r_{XY} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2\} \cdot \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r = Angka korelasi

X = Skor pertanyaan (ke-n) variabel X

Y = Skor pertanyaan (ke-n) variabel Y



$n$  = Jumlah responden

$XY$  = Skor pertanyaan dikali total pertanyaan

Kriteria pengujian untuk taraf nyata  $\alpha = 0,05$ . Maka hipotesis nol ( $H_0$ ) di terima jika  $-t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)} < t < t_{(1 - \frac{1}{2} \alpha)}$  di mana distribusi  $t$  yang di gunakan mempunyai  $dk = (n - 2)$ , dalam hal lainnya  $H_0$  ditolak dan rumus yang di gunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

$t$  = test

$r$  = korelasi antara variabel  $X$  dan  $Y$

$N$  = jumlah sampel

**Tabel 3.5. Koefisien korelasi**

<b>R</b>	<b>Keterangan</b>
0,800-1,000	Sangat tinggi
0,600-0,799	Tinggi
0,400-0,599	Cukup tinggi
0,200-0,399	Rendah
0,000-0,199	Sangat rendah

Penafsiran harga koefisien korelasi ada dua cara yaitu :

- 1) Dengan melihat harga  $r$  dan di interpretasikan misalnya korelasi tinggi, cukup, dan sebagainya.
- 2) Dengan berkonsultasi ke tabel harga kritik  $r$  product moment sehingga dapat diketahui signifikan tidaknya korelasi tersebut. Jika harga  $r$  lebih kecil dari harga kritik dalam tabel, maka korelasi tersebut tidak signifikan. Begitu juga arti sebaliknya.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat di percaya untuk di gunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat di percaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat di percaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun di ambil, tetap akan sama. Untuk menghitung uji reliabilitas, penelitian ini menggunakan rumus *alpha cronbach* menurut Ghozali (2015:45) dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum si^2}{st} \right)$$

Keterangan :

K = Jumlah instrument pertanyaan

$\sum Si^2$  = Jumlah varians dalam setiap instrumen

S = Varians keseluruhan instrument

Suatu variabel di katakan *reliable* jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,60 (Ghozali, 2015: 46). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

## 3. Konversi data

Untuk dapat diolah menjadi analisis jalur yang merupakan pengembangan dari analisis Regresi Berganda, data ordinal yang biasanya didapat dengan menggunakan skala likert, dan lain-lain (skor kuesioner), maka terlebih

dahulu data ini harus ditransformasikan menjadi data interval, salah satu cara yang dapat digunakan adalah *Method Of Succesive Interval* (MSI). Langkah-langkah MSI sebagai berikut :

1. Membuat frekwensi dari tiap butir jawaban pada masing-masing kategori pertanyaan.
2. Membuat proporsi dengan cara membagi frekwensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden.
3. Membuat proporsi kumulatif
4. Menentukan nilai Z untuk setiap butir jawaban berdasarkan nilai frekwensi yang telah diperoleh dengan bantuan Tabel zriiel.
5. Menghitung nilai skala dengan rumus

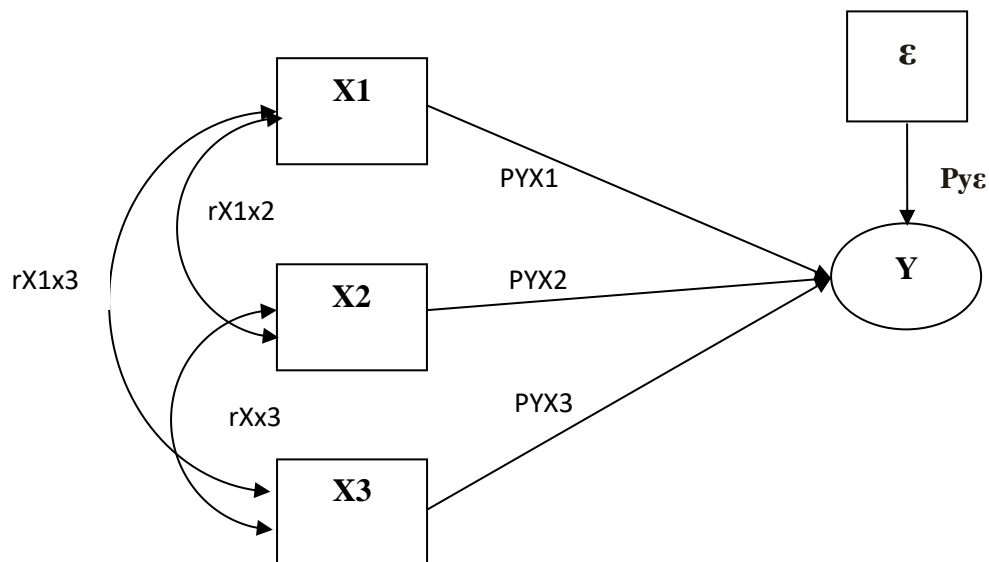
$$\text{Skala (i)} = \frac{Z_{riiel(i-1)} - Z_{riiel(i)}}{\text{Prop Kum (i)} - \text{Prop Kum (i-1)}}$$

6. penyertaan nilai skala. Nilai penyertaan inilah yang disebut skala interval dan dapat digunakan dalam perhitungan analisis Regresi.

### 3.2.5. Metode analisis

Untuk memastikan variabel apakah ada pengaruh Beban Kerja, Stres dan Gaya Kepemimpinan terhadap *Burnout*, maka pengujian di lakukan dengan uji analisis jalur, dengan terlebih dahulu mengkonversi data skala ordinal ke skala interval melalui *Method Successive Interval* (MSI). Analisis jalur di gunakan dengan pertimbangan bahwa pola hubungan antar variabel dalam penelitian adalah bersifat korelatif dan kausalitas.

Hipotesis penelitian diperlihatkan melalui struktur hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dengan diagram jalur ini dapat dilihat pada struktur jalur berikut ini:



Gambar 3.1. Struktur Path Analisis

Di mana :

$PYX1$  : Beban Kerja

$PYX2$  : Stres

$PYX3$  : Gaya Kepemimpinan

Y. : *Burnout*

$\varepsilon$  : variabel lain yang mempengaruhi Y tetapi tidak diteliti

r : korelasi antar variabel X

Data yang terkumpul di analisis hubungan kausalnya antara variabel-variabel atau dimensi-dimensi yang dilakukan dengan menggunakan analisis jalur yang memperlihatkan pengaruh. Gambar di atas juga memperlihatkan bahwa sub-

sub variabel tersebut tidak hanya di pengaruhi oleh  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ , tetapi ada variabel epsilon ( $\epsilon$ ) yaitu variabel yang tidak diukur dan di teliti.

### 3.2.6. Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis yang telah di kemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan *path analysis* (Arif, 2015: 26) dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Membuat persamaan struktural, yaitu :

$$Y = \beta_{YX_1}X_1 + \beta_{YX_2}X_2 + \beta_{YX_3}X_3 + \beta_{Y\epsilon}\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2, X_3$  dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel *eksogenous*
4. Menghitung matrix invers  $R_1^{-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $\beta_{YX_i}$  ( $i = 1, 2$  dan  $3$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total  $X_1, X_2, X_3$  terhadap  $Y$
7. Hitung pengaruh variabel lain ( $\beta_{Y\epsilon}$ )
8. Menghitung pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen sebagai berikut.

- a. Pengaruh langsung :

$$Y \longleftarrow X_i \longrightarrow Y = (\beta_{YX_i}) (X_i); \text{ dimana } i = 1, 2 \text{ dan } 3$$

### 3.3. Rencana Jadwal Penelitian

Sebelum melaksanakan penelitian dan penyusunan proposal penelitian serta ujian proposal maka dirasa perlu untuk menyusun rencana jadwal penelitian sehingga dapat memudahkan dalam pelaksanaannya.

**Tabel 3.6. Rencana Jadwal Penelitian**

No	Uraian	Bulan Feb 2021				Bulan Mar. 2021			
		Minggu Ke				Minggu Ke			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV
1.	Konsultasi Judul Proposal								
2.	Penyusunan Proposal & Pembimbingan								
3.	Ujian Proposal								
4.	Perbaikan Proposal								

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Perusahaan**

##### **4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

Pada tahun 1971 didirikanlah sebuah perusahaan yang bernama CV. Hasjrat Abadi yang berkedudukan di Jakarta yaitu suatu perusahaan yang berbadan hukum dengan bentuk perusahaan komanditer.

Perusahaan ini pun berkembang dan berhasil membuka Cabang-cabangnya di Indonesia Timur ,salah satunya adalah cabang yang berkedudukan di Gorontalo. Dengan melihat perkembangan ini maka salah satu perusahaan terbesar di Jakarta yakni : “Yamaha Indonesia Motor” memilih perusahaan ini sebagai penyalur utama dari barang-barang hasil produknya untuk wilayah Indonesia Timur.

Dengan adanya kepercayaan yang besarini, maka perusahaan yang pada mulanya berbadan hukum CV menjadi bentuk perusahaan PT (Perseroan Terbatas). Perusahaan ini mulai beralih bentuk badan hukumnya dari bentuk badan hukum CV menjadi PT dengan Surat Keputusan Menteri Kehakiman No. Ya/5/545/13.

Pada waktu itu PT. Hasjrat Abadi Gorontalo masih bernama CV. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo untuk pertama kali berlokasi di Jalan Pertiwi SK 7/22 pada tahun 1975. Pada tanggal 10 November 1983 Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Propinsi Sulawesi Utara, yang pada saat itu dijabat oleh Bapak GH Mantik meresmikan gedung baru, PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 9A (Ex. Basuki Rahmat No. 9A).

PT Hasrat Abadi pada mulanya hanya bergerak pada barang kebutuhan masyarakat sehari-hari. Kemudian dalam waktu singkat perusahaan ini pun telah mengalami suatu kemajuan yang pesat dan usahanya mulai diperluas dengan memasukan barang-barang merk Toyota dan sepeda motor merk Yamaha. Walaupun perusahaan ini masih dalam usia yang relatif muda, namun telah menunjukkan keberhasilannya.

Sebagai salah satu penyalur dan penjual sepeda motor Yamaha PT. Hasjrat Abadi Gorontalo telah mengalami banyak perkembangan, hal ini di tandai dengan dibukanya beberapa perwakilan dan outlet Yamaha yang berada di wilayah Limboto, Marisa, dan Tibawa. Khusus untuk melayani pembelian sepeda motor merk Yamaha diwilayah Kota

gorontalo PT. Hasjrat Abadi Gorontalo membuka “Yamaha 3S” yang terletak di Jalan Ahmad Yani No. 32 dan Outlet Yamaha Agussalim. Kantor Divisi Yamaha ini pada awalnya masih bergabung pada kantor PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dan sejak tahun 1995 didirikan kantor divisi Yamaha 3S dan tahun 2010 dibuka lagi Outlet Yamaha Agussalim.

Dengan meningkatnya jumlah penjualan di kota Gorontalo, maka PT Hasjrat Abadi Gorontalo mendirikan gedung baru yang dilengkapi dengan fasilitas yang menunjang kegiatan sehari-hari, selain merupakan gedung yang indah dengan fasilitas yang memadai, maka perusahaan ini pun dilengkapi dengan service station “CV. Kombos” yang tidak hanya berfungsi sebagai bengkel kendaraan yang dijual oleh PT Hasjrat Abadi, tetapi juga terbuka untuk umum yang memerlukan jasa pelayanannya.

Selain sebagai penyalur kendaraan sepeda motor Yamaha, mobil Toyota, perusahaan ini juga menjual barang berupa suku cadang asli Yamaha, Toyota. Juga menjual barang lain seperti berbagai merk Ban, generator, mesin-mesin lemari es, mesin-mesin pertanian (Yanmar), mesin-mesin perkapalan (Yom), televisi merk Samsung dan Uchida dan juga bahan bangunan seperti semen, seng, dan cat.

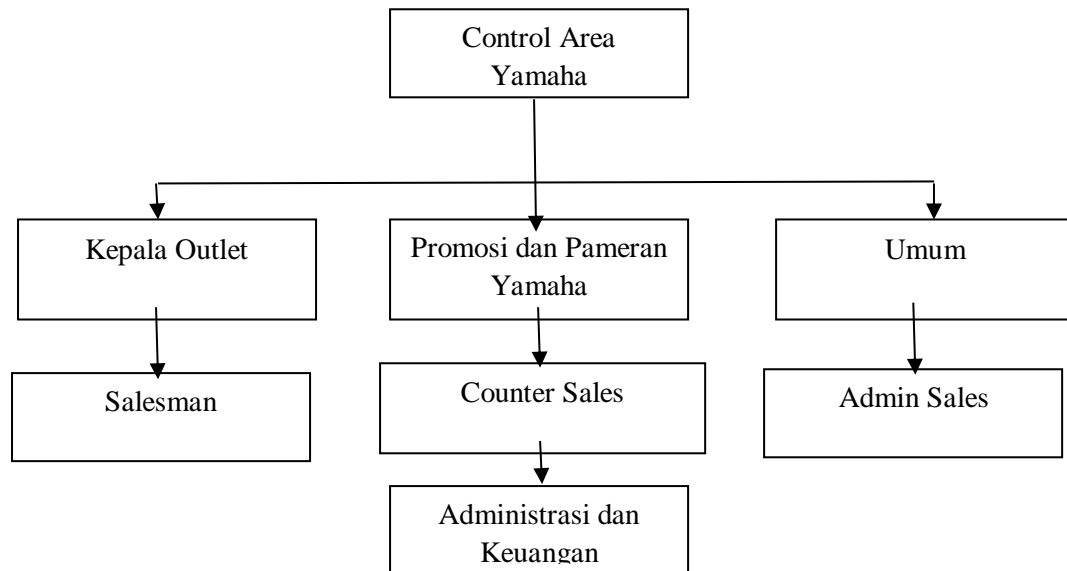
Perkembangan PT. Hasjrat Abadi pun tampak pada pembukaan beberapa perwakilan dan outlet yaitu Perwakilan Marisa, Outlet Limboto, Outlet Isimu, Outlet Paguyaman, Outlet Agus Salim, Outlet Kwandang, Outlet Kabila, Outlet Telaga untuk lebih menunjang penjualan dan meningkatkan pelayanan pada konsumen khususnya konsumen Sepeda motor Yamaha.

#### **4.1.2. Struktur Organisasi PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo**

Sebagaimana umumnya sebuah organisasi, PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sebagai salah satu usaha penjualan Kendaraan bermotor baik mobil maupun motor menguatkan organisasi mereka dengan membentuk sebuah struktur organisasi yang ditujukan untuk mempermudah pemahaman dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian atau bidang. Untuk lebih jelas, dibawah ini adalah Struktur organisasi dari PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.



**Gambar. 4.1 Struktur Organisasi**  
PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo  
Outlet Yamaha 3S



*Sumber : PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo, 2021*

#### 4.1.3. Gambaran Umum Responden

Sebelum melakukan analisis terhadap hasil penyebaran quisioner kepada para responden, di bawah ini akan disajikan gambaran umum responden berdasarkan Jenis Kelamin, Pendidikan dan Usia

##### 4.1.3.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	%
1.	Perempuan	18	33.96
2.	Laki-laki	35	66.04
	T o t a l	53	100

Jika melihat Tabel 4.1, dapat digambarkan bahwa untuk responden Perempuan berjumlah 18 orang atau 33.96% dan Responden Laki-laki berjumlah 35 orang atau 66.04%.

#### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	%
1.	Strata Dua (S-2)	-	-
2.	Strata Satu (S-1)	5	9.43
90.57	SMA/Sederajat	48	90.57
	<b>T o t a l</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.2 terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan, berdasarkan tingkat Pendidikan, dimana karyawan dengan tingkat pendidikan Strata dua atau S-2 berjumlah 0, karyawan dengan pendidikan Strata satu atau S-1 berjumlah 5 orang atau 9.43%, karyawan dengan tingkat pendidikan SMA sederajat berjumlah 48 orang atau 90.57%.

#### 4.3.1.3 Karakteristik Responden Menurut Usia

No	Umur	Jumlah	%
1.	20 – 30 Tahun	31	58.49
2.	30 – 40 Tahun	15	28.30
3.	Di atas 40 Tahun	7	13.21
	<b>T o t a l</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa jumlah responden atau konsumen yang berusia antara 20 – 30 tahun adalah 31 orang atau 58.49%, yang berumur antara 30 – 40 tahun berjumlah 15 orang atau 28.30% dan yang berumur di atas 40 tahun berjumlah 7 orang atau 13.21%.

#### 4.2. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel Burnout Karyawan. Bobot-Bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu di deskripsikan dengan melakukan perhitungan frekwensi dan skor berdasarkan bobot option (pilihan) jawaban. Perhitungan frekwensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Sedangkan perhitungan skor dilakukan melalui perkalian antara bobot option dengan frekwensi. Berikut Proses perhitungannya.

Bobot Terendah X Item X Jumlah Responden :  $1 \times 1 \times 53 = 53$

Bobot Tertinggi X Item X Jumlah Responden :  $5 \times 1 \times 53 = 265$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini.

$$\text{Rentang Skalanya yaitu : } \frac{265 - 53}{5} = 42.4 \text{ dikenakan menjadi } 42$$

**Tabel 4.4 Tabel skala penelitian jawaban responden**

No.	Rentang	Kategori
1.	53 – 95	Sangat Rendah
2.	96 - 138	Rendah
3.	139 – 181	Sedang
4.	182 – 224	Tinggi
5.	225 – 267	Sangat tinggi

Sumber : Hasil Olahan Data 2021



$\Sigma$	53	204	100	53	198	100	53	196	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item								
	X <sub>17</sub>			X <sub>18</sub>			X <sub>19</sub>		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	15.1	10	50	18.9	10	50	18.9
4	25	100	47.2	33	132	62.3	27	108	50.9
3	18	54	34.0	10	30	18.9	13	39	24.5
2	2	4	3.8	0	0	0	3	6	5.7
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	53	198	100	53	212	100	53	203	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item						
	X <sub>110</sub>			X <sub>111</sub>			
	F	Skor	%	F	Skor	%	
5	9	45	17.0	12	60	22.6	
4	23	92	43.4	25	100	47.2	
3	19	57	35.8	14	42	26.4	
2	2	4	3.8	2	4	3.8	
1	0	0	0	0	0	0	
$\Sigma$	53	198	100	53	206	100	
Kategori	Tinggi			Tinggi			

Sumber : Data Olahan lampiran 2

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Beban Kerja* ( $X_1$ ), responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$  1, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .2 memperoleh skor 215 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .3, memperoleh skor 207 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$  4, memperoleh skor 204 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .5 memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .6, memperoleh skor 196 dengan kategori **Tinggi**. responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$  7, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .8 memperoleh skor 212 dengan kategori **Tinggi**, Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .9, memperoleh skor 203 dengan kategori **Tinggi**. responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$  10, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**, dan Responden yang menjawab item pernyataan  $X_1$ .11 memperoleh skor 206 dengan kategori **Tinggi**.

#### 4.2.2. Gambaran Umum *Stres* ( $X_2$ )

Hasil Tabulasi data variabel *Stres* ( $X_2$ ), yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6. Tanggapan Responden Tentang *Stres* (X2)**

[illegible]

$\Sigma$	53	198	100	53	205	100	53	206	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sub variabel *Stres* (X2),

responden yang menjawab item pernyataan X2.1, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2, memperoleh skor 205 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 206 dengan kategori **Tinggi**.

#### 4.2.3. Gambaran Umum Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>)

Hasil Tabulasi data variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7. Tanggapan Responden Tentang Gaya Kepemimpinan (X3)**

SKOR	Item								
	X <sub>3</sub> 1			X <sub>3</sub> 2			X <sub>3</sub> 3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	7	35	13.2	8	40	15.1	8	40	15.1
4	35	140	66.0	23	92	43.4	25	100	47.2
3	10	30	18.9	18	54	34.0	18	54	34.0
2	1	2	1.9	4	8	7.5	2	4	3.8
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	53	207	100	53	194	100	53	198	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>3</sub>), responden yang menjawab item pernyataan X3.1, memperoleh skor 207 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.2, memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan X3.3 memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**.

#### 4.2.4. Gambaran Umum Variabel Burnout Karyawan (Y)

Hasil Tabulasi data variabel *Burnout Karyawan* (Y) yang diisi oleh 53 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.8 Tanggapan Responden Tentang *Burnout Karyawan* (Y)**

Skor	ITEM								
	Y1.1			Y1.2			Y1.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	15.1	11	55	20.8	7	35	13.2
4	25	100	47.2	26	104	49.1	35	140	66.0
3	18	54	34.0	14	42	26.4	10	30	18.9
2	2	4	3.8	2	4	3.8	1	2	1.9
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	53	198	100	53	205	100	53	207	100
Kategori	Tinggi			Tinggi			Tinggi		

Skor	ITEM					
	Y1.4			Y1.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	8	40	15.1	8	40	15.1
4	23	92	43.4	25	100	47.2
3	18	54	34.0	18	54	34.0
2	4	8	7.5	2	4	3.8
1	0	0	0	0	0	0
$\Sigma$	53	194	100	53	198	100
Kategori	Tinggi			Tinggi		

Sumber : Data Olahan lampiran 2



Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel *Burnout Karyawan* (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y1.1 memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.2 memperoleh skor 205 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.3, memperoleh skor 207 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.4 memperoleh skor 194 dengan kategori **Tinggi**. Responden yang menjawab item pernyataan Y1.5, memperoleh skor 198 dengan kategori **Tinggi**.

### 4.3 Hasil Penelitian

#### 4.3.1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 53 responden. Instrument penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan untuk reliable jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

##### 4.3.1.1. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Beban Kerja* (X<sub>1</sub>)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r <sup>2</sup>	n	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
<i>Beban Kerja</i> (X <sub>1</sub> )	X1.1	0.950	0.903	53	21.727	1.674	Valid	0.970	> 0,60 = reliabel
	X1.2	0.868	0.753	53	12.483	1.674	Valid		
	X1.3	0.779	0.607	53	8.872	1.674	Valid		
	X1.4	0.877	0.769	53	13.035	1.674	Valid		
	X1.5	0.950	0.903	53	21.727	1.674	Valid		
	X1.6	0.907	0.823	53	15.381	1.674	Valid		

	X1.7	0.950	0.903	53	21.727	1.674	Valid		
	X1.8	0.844	0.712	53	11.238	1.674	Valid		
	X1.9	0.806	0.650	53	9.724	1.674	Valid		
	X1.10	0.897	0.805	53	14.492	1.674	Valid		
	X1.11	0.835	0.697	53	10.837	1.674	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.9. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Beban Kerja* (X1) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , dan juga  $r$  hitung lebih kecil dari  $r$  tabel. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.970 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Beban Kerja* (X1) reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

#### 4.3.1.2. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Stres* (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r <sup>2</sup>	n	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
<i>Stres</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.904	0.817	53	15.100	1.674	Valid	0.833	> 0,60 = reliable
	X2.2	0.886	0.785	53	13.646	1.674	Valid		
	X2.3	0.806	0.650	53	9.724	1.674	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.10. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Stres* (X<sub>2</sub>) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.833 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel *Stres* (X<sub>2</sub>) reliabel karena *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ .

#### 4.3.1.3. Uji validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Gaya Kepemimpinan* (X<sub>3</sub>)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.11 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas Variabel (X<sub>3</sub>)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r <sup>2</sup>	n	t <sub>hitung</sub>	t <sub>table</sub>	Ket	Alpha	Ket
<i>Gaya Kepemimpinan</i> (X <sub>2</sub> )	X2.1	0.813	0.661	53	9.971	1.674	Valid	0.884	> 0,60 = reliable
	X2.2	0.935	0.874	53	18.828	1.674	Valid		
	X2.3	0.953	0.908	53	22.464	1.674	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Gaya Kepemimpinan* (X<sub>3</sub>) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.884 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel *Gya Kepemimpinan* (X<sub>3</sub>) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.3.1.4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel *Burnout Karyawan* (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran 3 diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut :

**Tabel 4.12 Hasil Uji validitas dan Reliabilitas *Burnout Karyawan* (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas						Uji Reliabilitas	
		r	r <sup>2</sup>	n	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
<i>Burnout Karyawan</i> (Y)	Y1.1	0.936	0.927	53	25.518	1.674	Valid	0.939	> 0,60 = reliable
	Y1.2	0.854	0.729	53	11.722	1.674	Valid		
	Y1.3	0.790	0.624	53	9.202	1.674	Valid		

	Y1.4	0.910	0.828	53	15.674	1.674	Valid		
	Y1.5	0.963	0.927	53	25.518	1.674	Valid		

Sumber : Data Olahan lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.12. diatas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel *Burnout Karyawan* (Y) menunjukkan hasil yang valid, Keputusan ini diambil karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0.939 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel *Burnout Karyawan* (Y) reliabel karena *Cronbach's Alpha* > 0,60.

#### 4.4. Analisis Data Statistik

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen).

Dari hasil pengolahan data atas 53 responden dengan menggunakan analisis jalur, diperoleh persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0.391X1 + 0.156X2 + 0.465X3 + 0.006\epsilon$$

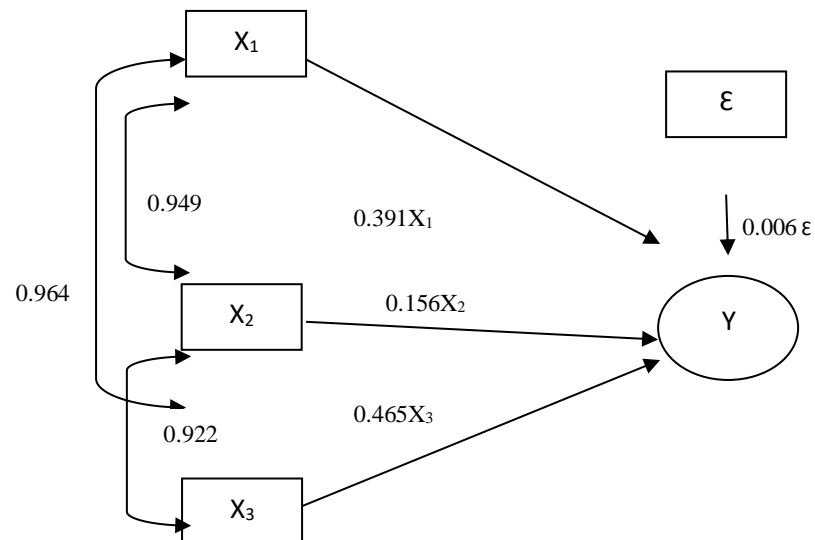
Berdasarkan hasil pengolahan data atas 53 orang responden, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni *Beban Kerja* (X1) yang diukur terhadap *Burnout Karyawan* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh *Beban Kerja* (X1) secara langsung terhadap *Burnout Karyawan* (Y) sebesar 0.391 atau 39.1%, selanjutnya variabel *Stres* (X2) = 0.156 atau 15.6%, menandakan bahwa *Stres* (X2), yang diukur terhadap *Burnout Karyawan* (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Besarnya pengaruh *Stres* (X2) yang secara langsung terhadap *Burnout Karyawan* (Y) sebesar 0.156 atau 15.6 %.

Selanjutnya pengaruh gaya kepemimpinan (X<sub>3</sub>) terhadap Burnout karyawan (Y) memiliki pengaruh secara langsung sebesar 0.465 atau sebesar 46.5%

Sedangkan  $\epsilon$  = epselon menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 0.006 atau sebesar 6% yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Burnout Karyawan unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat di interpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0.994, hal ini berarti ada sekitar 0.994 atau 99.4% pengaruh yang ada terhadap *Burnout Karyawan* (Y) secara bersama-sama oleh variabel *Beban Kerja* (X<sub>1</sub>), *Stres* (X<sub>2</sub>) dan *Gaya Kepemimpinan* (X<sub>3</sub>), Serta masih ada sekitar 0.006% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut yaitu Kompetensi, dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Burnout Karyawan unggul dan atau efektif didalam pekerjaan.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Gaya Kepemimpinan (X3) dengan nilai sebesar 0.465 atau sebesar 46.5%, sedang yang paling rendah pengaruhnya adalah *Stres* (X2) dengan pengaruh sebesar 0.156 atau sebesar 15.6% terhadap *Burnout Karyawan* (Y)

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Komposisi pengaruh Variabel langsung X1, X2 dan X3 secara Simultan dan Parsial terhadap Y.

##### 4.5.1. Pengaruh *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan Gaya Kepemimpinan (X3) Secara Simultan Terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

Hasil uji t hitung pada tingkat kepercayaan 95%, secara statistik variabel *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan gaya kepemimpinan (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan* (Y) dengan besar pengaruh 99.4%. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan bahwa *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan

Gaya Kepmimpinan (X3) secara Simultan berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo **Diterima.**

Berdasarkan hasil tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel yang diteliti secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Burnout Karyawan*. Kondisi ini menggambarkan upaya dari perusahaan dalam meyakinkan konsumen tentang jasa serta berbagai aktivitas penjualan yang dilakukan oleh PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Perusahaan senantiasa berusaha mendorong karyawan untuk bekerja sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik.

#### **4.5.2 Pengaruh *Beban Kerja* (X1) Secara Parsial Terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel *Beban Kerja* (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap *Burnout Karyawan* (Y) dengan nilai 0.391, *Probability sig*  $0.000 < Probability \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *Beban Kerja* (X1) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo, **Diterima.**

#### **4.5.3 Pengaruh *Stres* (X2) secara Parsial terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel *Stres* (X2) dengan nilai 0.156, *Probability sig*  $0.000 < Probability \alpha = 0,05$ . Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Stres* (X2) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo, **Diterima.**

#### **4.5.4. Pengaruh Gaya Kepmimpinan (X3) secara Parsial terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Uji t pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistic menunjukkan Variabel *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ ) dengan nilai 0.465, *Probability sig* 0.000 < *Probability  $\alpha$*  = 0,05. Dengan demikian bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ ) secara Parsial berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo, **Diterima**.

#### 4.6 Korelasi Antar Variabel X

##### 1. Korelasi *Beban Kerja* ( $X_1$ ) – *Stres* ( $X_2$ )

Korelasi *Beban Kerja* ( $X_1$ ) - *Stres* ( $X_2$ ) sebesar 0.949 artinya antara variable *Beban Kerja* dengan variable *Stres* terdapat hubungan yang sangat Tinggi atau Sangat Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasrkan pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan Kategori Sangat Tinggi atau Sangat Kuat.

##### 2. Korelasi *Beban Kerja* ( $X_1$ ) – *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ )

Korelasi *Beban Kerja* ( $X_1$ ) – *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ ) sebesar 0.964 artinya antara variable *Beban Kerja* dengan variable *Gaya Kepemimpinan* terdapat hubungan yang sangat Tinggi atau Sangat Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasrkan pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan Kategori Sangat Tinggi atau Sangat Kuat.

##### 3. Korelasi *Stres* ( $X_2$ ) – *Gaya Kepemimpinan*

Korelasi *Stres* ( $X_2$ ) – *Gaya Kepemimpinan* ( $X_3$ ) sebesar 0.922 artinya antara variable *Stres* dengan variable *Gaya Kepemimpinan* terdapat hubungan yang sangat Tinggi atau Sangat Kuat. Hal ini menggambarkan bahwa diantara variabel independen



yang diteliti memiliki hubungan atau tingkat keeratan hubungan yang saling mendukung. Kesimpulan diatas didasarkan pada tabel 3.3. Koefisien Korelasi dimana angka tersebut diatas berada pada interval 0.800 – 1.000 dengan Kategori Sangat Tinggi atau Sangat Kuat.

#### **4.7 Pembahasan**

##### **4.7.1 Pengaruh variabel *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan *Gaya Kepemimpinan* (X3) secara *simultan* terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Temuan penelitian yang dilakukan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dapat dikemukakan adalah adanya pengaruh secara simultan variabel *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan *Gaya Kepemimpinan* (X3) terhadap *Burnout Karyawan* (Y). Hal ini dapat dijelaskan, bahwa secara umum, kondisi para karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sudah baik. Terlaksananya serta tercapainya tujuan perusahaan memberikan gambaran perihal tingkat kelelahan atau *Burnout* pada karyawan yang tidak terlalu mengganggu dalam pelaksanaan pekerjaan sehari-hari. Kondisi perusahaan yang semakin maju adalah bukti makin baiknya karyawan dalam mengelola kondisi fisik dan psikis dari para karyawan. Perusahaan dalam hal meminimalisir kondisi *Burnout Karyawan* terus memberikan dorongan yang positif dimana hal tersebut terwujud karena perusahaan juga senantiasa memperhatikan setiap hak dan kebutuhan karyawan. Tingkat *burnout* karyawan yang terus mengalami perbaikan ditunjukkan dari aspek fisik yang prima yang terus mengalami peningkatan dan tingkat penyelesaian pekerjaan yang terus meningkat, ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja, ketaatan terhadap standar kerja, kewaspadaan yang tinggi serta senantiasa bekerja secara etis dimana semua aspek ini oleh karyawan terus mengalami kemajuan dan perbaikan.

Kondisi tersebut memberikan keuntungan tersendiri bagi perusahaan dalam hal mewujudkan pencapaian target yang telah ditetapkan. *Burnout Karyawan* yang senantiasa

dikendalikan dan kelola dengan baik oleh karyawan membuat setiap pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan dengan baik.

Hal ini didukung oleh teori Menurut Badriah (2017: 260) “mengemukakan *burnout* merupakan perasaan putus asa dan tidak berdaya, yang dikibatkan oleh stress berlarut larut yang berkaitan dengan pekerjaan, sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang berasal dari pandangan seseorang terhadap ketidaksesuaian yang berarti antara usaha dan hasil yang diperoleh, persepsi ini dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasional, dan faktor sosial”

Hasil penelitian yang saya lakukan di atas juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangidah, 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrung mangu 1 Kabupaten Cilacap. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F hasilnya dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout, sedangkan variabel stres kerja dan dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap burnout. Secara simultan ketiga variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai adjusted R square sebesar 0,530 atau 53%. Hal ini berarti 53% variasi dari burnout dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen sedangkan sisanya 47% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.7.2 Pengaruh *Beban Kerja* (X1), *Stres* (X2) dan *Gaya Kepemimpinan* (X3) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

##### **4.7.2.1. *Beban Kerja* (X1) secara Parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 53 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh variabel *Beban Kerja* (X1) terhadap *Burnout Karyawan* (Y). Hasil pengujian Hipotesis terhadap variabel *Beban Kerja* (X<sub>1</sub>) secara parsial di atas

memberikan gambaran tentang pentingnya mengendalikan Beban Kerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Pada dasarnya karyawan yang ada di PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dalam melaksanakan pekerjaan sudah mengacu pada pedoman kerja dengan baik sehingga cukup baik dalam menunjang pekerjaan mereka di perusahaan, meskipun masih ada beberapa karyawan yang menganggap bahwa Beban Kerja tersebut menjadikan mereka mengalami rasa kelelahan baik secara fisik maupun psikis. Dalam upaya meminimalisir Burnout Karyawan, perusahaan senantiasa memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk meningkatkan ketaatan mereka terhadap standar kerja perusahaan berdasarkan Beban Kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak menjadi halangan sehingga dapat menyelesaikan tanggung jawab mereka dengan baik.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Meshkati (jurnal Astianto dan Suprihhadi, 2014) beban kerja dapat artikan sebagai perbandingan dari kemampuan atau kapasitas karyawan/pegawai/pekerja dengan tuntutan beban pekerjaan yang harus dihadapi.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Indra Wira Atmaja, 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan *Role Stress* Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant.

#### **4.7.2.2. *Stres* (X2) secara parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 53 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel *Stres* (X2) terhadap *Burnout Karyawan* (Y) karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *Stres* memiliki Nilai yang paling rendah dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan yang

sangat rendah dari stres terhadap Burnout Karyawan karyawan. Kondisi tersebut dirasakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi upaya mengendalikan dan meminimalisir Burnout pada Karyawan. Oleh karena itu perusahaan senantiasa memberikan dorongan dan motivasi kepada para karyawan untuk terus meningkatkan kemampuan mereka baik secara fisik dan psikis maupun dengan memberikan kesempatan pada mereka untuk terus mengoptimalkan segala kemampuan yang dimiliki sehingga kondisi burnout dapat diminimalisir.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Setiyana V. Y, (2013: 384) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang terjadi pada diri seseorang yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, hal ini dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi seseorang.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangidah, 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrung mangu 1 Kabupaten Cilacap.

#### **4.7.2.3. Gaya Kepemimpinan (X3) secara parsial berpengaruh terhadap *Burnout Karyawan* (Y) Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.**

Berdasarkan dari hasil penelitian terhadap 53 responden menunjukan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung variabel *Gaya Kepemimpinan* (X3) terhadap *Burnout Karyawan* (Y) karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil perhitungan di atas, variabel *gaya kepemimpinan* memiliki Nilai yang paling tinggi dimana hal ini menunjukkan bahwa adanya

pengaruh yang signifikan yang sangat tinggi dari kepemimpinan terhadap Burnout Karyawan. Kondisi tersebut dirasakan oleh perusahaan dapat mempengaruhi upaya mengendalikan dan meminimalisir Burnout pada Karyawan.

Kepemimpinan menjadi penyebab yang dominan terhadap kondisi burnout karyawan, dimana hal ini terlihat ketika ada perintah dan atau kebijakan pimpinan yang dirasakan tidak sesuai oleh karyawan menjadikan hal tersebut terhadap karyawan akan mengalami kondisi kelelahan secara fisik maupun psikis. Pemimpin yang tidak memperhatikan karyawan akan menyebabkan karyawan berada pada situasi dimana mereka bimbang dan tidak tau harus berbuat apa, sehingga kondisi tersebut menyebabkan mereka mengalami burnout.

Hasil penelitian di atas didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Setiyana V. Y, (2013: 384) mengemukakan bahwa stres kerja adalah suatu ketegangan yang terjadi pada diri seseorang yang dapat menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikis, hal ini dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan mempengaruhi kondisi seseorang.

Penelitian yang saya lakukan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sangidah, 2017. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Tenaga Kesehatan UPT Puskesmas Gandrung mangu 1 Kabupaten Cilacap.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan dalam penelitian ini yaitu :

1. Beban kerja, Stres dan Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
2. Beban Kerja secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) bagian marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
3. Stres secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Karyawan (Y) bagian marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.
4. Gaya kepemimpinan secara Parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout karyawan (Y) bagian marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo.

#### **5.2. Saran**

Adapun hal-hal yang perlu disarankan dalam upaya menekan dan meminimalisir Burnout Karyawan Karyawan antara lain :

1. Bahwa dengan hasil penelitian di atas yang menyatakan bahwa Stres memiliki pengaruh yang paling kecil, maka pihak perusahaan harus mengambil langkah-langkah konkrit untuk bisa mendorong serta memberikan pemahaman kepada para karyawan bagaimana pentingnya mengelola dan menghindari kondisi stres sehingga dapat pula meminimalisir situasi burnout pada karyawan.

2. Bahwa masih adanya variable lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini hendaknya dapat ditindak lanjuti oleh para peneliti lainnya seperti masalah Kompetensi dimana menurut Sudarmanto, (2014:46) “Kompetensi adalah karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan Efektivitas Kerja unggul dan atau efektif didalam pekerjaan. Hal ini masih perlu penelitian lebih lanjut untuk dapat membuktikan tentang variabel Kompetensi tersebut. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa ada beberapa karyawan yang masih memiliki kemampuan dibawah standar yang diharapkan oleh perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. Kedua*. BPFE Yogyakarta
- Astianto, Anggit dan Supriyadi, Heru, 2014. *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 3. No. 7, 2014. (<https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/572/539>, diakses 15 Maret 2017)
- Badriah, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Jakarta
- Dessler, Gary, 2011, *Manajemen Personalialia*, Edisi Ketiga, Jakarta: Erlangga
- Efendi, Hariandja, Marihot Tua . 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Grasindo
- Fahmi, 2012. *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta
- Frans Sudirjo, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Komitmen organisasional sebagai variabel intervening.
- Gordon, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung
- Ghozali, Imam. 2010. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Handoko, T Hani. 2011. *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko T. Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE : Yogyakarta
- Hardyansyah, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. Ketiga*. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT.Bumi Aksara
- I Wayan Sucipta Wwibawa, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dimediasi Kepuasan Kerja.



- Kadarisman, 2013. *Managemen Pengembangan Sumberdaya Manusia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kotler & Keller, 2011. *Management Sumber Daya*. BPFE Yogyakarta
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- \_\_\_\_\_. 2017. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Margani, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta
- Marwan, 2012. *Pengelolaan Karyawan*. BPFE, Yogyakarta
- Mintorogo, 2017. *Dasar-dasar Manajemen*. Rineka Cipta Bandung
- Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*..Mandar Maju, Bandung
- Nasution, 2014. *Manajemen Sumber Daya, Edisi Sembilan*. BPFE Yogyakarta
- Nitisemito, A. 2016. *Manajemen Personalialia*, Edisi Kedua, Ghalia Indonesia
- Prahiawwan & Simbolon, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Cipta Rineka Bandung.
- Priansa, 2017. *Pengembangan Strategi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia Jakarta
- Robbins, 2012. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12*, Jakarta: Salemba Empat.
- Ridwan, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- \_\_\_\_\_, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Balai Pustaka Jakarta
- Simamora, Henry, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sondang, Siagian, P. 2012. *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara Jakarta

- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sudjana. 2015. *Metode Statistika Edisi ke-6*. Bandung : Tarsito
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*; Jakarta, PT Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Asas-Asas Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Suci Press
- Sri Budika Cantika, 2012. *Managemen Sumber Daya Manusia*, Universitas Muhammadiyah Malang, Malang
- Tjiptono, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE Jogjakarta

## **Lampiran 1: Kuisisioner / Angket Penelitian**

### **QUESTIONER PENELITIAN**

#### **Petunjuk Pengisian Questioner :**

1. Saya sebagai penulis mohon kesediaan bapak/ibu/sdr. (i) kiranya dapat memberikan jawaban pada pertanyaan-pertanyaan di bawah ini.
2. Berikan tanda (X) pada jawaban yang dipilih
3. Informasi Responden :
  - a. No. Responden : .....
  - b. Umur : .....
  - c. Jenis Kelamin : .....
  - d. Pendidikan : .....

#### **I. VARIABEL BEBAN KERJA (X<sub>1</sub>)**

##### **A. Work Sampling**

1. Work sampling senantiasa dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja
  - a. Selalu dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja
  - b. Sering dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja
  - c. Kadang-kadang dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja

- d. Jarang dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja
  - e. Tidak pernah dilihat dari aktivitas yang sedang dikerjakan karyawan pada jam kerja
2. Dalam bekerja, saya senantiasa memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
- a. Selalu memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
  - b. Sering memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
  - c. Kadang-kadang memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
  - d. Jarang memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
  - e. Tidak pernah memperhatikan proporsi waktu yang produktif dan yang tidak produktif
3. Saya senantiasa memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
- a. Selalu memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
  - b. Sering memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
  - c. Kadang-kadang memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
  - d. Jarang memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
  - e. Tidak pernah memperhatikan kaitan tugas dan fungsi saat bekerja
4. Saya senantiasa memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja

- a. Selalu memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja
- b. Sering memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja
- c. Kadang-kadang memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja
- d. Jarang memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja
- e. Tidak pernah memperhatikan pola beban kerja dengan waktu dan jadwal jam kerja

## **B. Study Time and Motion**

- 1. Karyawan senantiasa memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
  - a. Selalu memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
  - b. Sering memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
  - d. Jarang memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
  - e. Tidak pernah memperhatikan pekerjaan yang akan dilakukan
- 2. Saya senantiasa memperhatikan fungsi dan tugas
  - a. Selalu memperhatikan fungsi dan tugas
  - b. Sering memperhatikan fungsi dan tugas
  - c. Kadang-kadang memperhatikan fungsi dan tugas
  - d. Jarang memperhatikan fungsi dan tugas
  - e. Tidak pernah memperhatikan fungsi dan tugas

3. Saya senantiasa memperhatikan waktu dalam bekerja
  - a. Selalu memperhatikan waktu dalam bekerja
  - b. Sering memperhatikan waktu dalam bekerja
  - c. Kadang-kadang memperhatikan waktu dalam bekerja
  - d. Jarang memperhatikan waktu dalam bekerja
  - e. Tidak pernah memperhatikan waktu dalam bekerja
4. Saya senantiasa memperhatikan beban kerja yang dilakukan
  - a. Selalu memperhatikan beban kerja yang dilakukan
  - b. Sering memperhatikan beban kerja yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan beban kerja yang dilakukan
  - d. Jarang memperhatikan beban kerja yang dilakukan
  - e. Tidak pernah memperhatikan beban kerja yang dilakukan

### **C. Daily Log**

1. Saya senantiasa memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
  - a. Selalu memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
  - b. Sering memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
  - d. Jarang memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
  - e. Tidak pernah memperhatikan jenis kegiatan yang dilakukan
2. Saya senantiasa memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan
  - a. Selalu memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan
  - b. Sering memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan

- d. Jarang memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan
- e. Tidak pernah memperhatikan waktu pelaksanaan pekerjaan
- 3. Saya senantiasa memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan
  - a. Selalu memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan
  - b. Sering memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan
  - c. Kadang-kadang memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan
  - d. Jarang memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan
  - e. Tidak pernah memperhatikan lamanya pekerjaan dilakukan

## **II. VARIABEL STRES (X<sub>2</sub>)**

- 1. Karyawan mengalami stres diakibatkan oleh stres lingkungan
  - a. Selalu diakibatkan oleh stres Lingkungan
  - b. Sering diakibatkan oleh stres Lingkungan
  - c. Kadang-kadang diakibatkan oleh stres Lingkungan
  - d. Jarang diakibatkan oleh stres Lingkungan
  - e. Tidak Pernah diakibatkan oleh stres Lingkungan
- 2. Stres karyawan dapat disebabkan oleh stres Organisasi
  - a. Selalu disebabkan oleh stres Organisasi
  - b. Sering disebabkan oleh stres Organisasi
  - c. Kadang-kadang disebabkan oleh stres Organisasi
  - d. Jarang disebabkan oleh stres Organisasi
  - e. Tidak pernah disebabkan oleh stres Organisasi
- 3. Stres karyawan dapat disebabkan oleh stres dari individu
  - a. Selalu disebabkan oleh stres dari individu

- b. Sering disebabkan oleh stres dari individu
- c. Kadang-kadang disebabkan oleh stres dari individu
- d. Jarang disebabkan oleh stres dari individu
- e. Tidak pernah disebabkan oleh stres dari individu

### **III. GAYA KEPEMIMPINAN (X<sub>3</sub>)**

1. Pemimpin senantiasa bersifat otoriter
  - a. Selalu senantiasa bersifat otoriter
  - b. Sering senantiasa bersifat otoriter
  - c. Kadang-kadang senantiasa bersifat otoriter
  - d. Jarang senantiasa bersifat otoriter
  - e. Tidak pernah senantiasa bersifat otoriter
2. Pemimpin senantiasa bersifat masa bodoh terhadap karyawan
  - a. Selalu bersifat masa bodoh terhadap karyawan
  - b. Sering bersifat masa bodoh terhadap karyawan
  - c. Kadang-kadang bersifat masa bodoh terhadap karyawan
  - d. Jarang bersifat masa bodoh terhadap karyawan
  - e. Tidak pernah bersifat masa bodoh terhadap karyawan
3. Pemimpin senantiasa bersikap demokratis terhadap karyawan
  - a. Selalu bersikap demokratis terhadap karyawan
  - b. Sering bersikap demokratis terhadap karyawan
  - c. Kadang-kadang bersikap demokratis terhadap karyawan
  - d. Jarang bersikap demokratis terhadap karyawan
  - e. Tidak pernah bersikap demokratis terhadap karyawan



### III. VARIABEL BURNOUT KARYAWAN (Y)

1. Kelelahan emosional karyawan senantiasa ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri.
  - a. Selalu ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri
  - b. Sering ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri
  - c. Kadang-kadang ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri
  - d. Jarang ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri
  - e. Tidak pernah ditandai oleh hilangnya perasaan, perhatian dan kepercayaan diri
2. Perasaan depersonalisasi senantiasa ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan
  - a. Selalu ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan
  - b. Sering ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan
  - c. Kadang-kadang ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan
  - d. Jarang ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan
  - e. Tidak pernah ditandai oleh sikap acuh, sinis dan tidak berperasaan

3. Penurunan pencapaian prestasi diri senantiasa ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja,
  - a. Selalu ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja
  - b. Sering ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja
  - c. Kadang-kadang ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja
  - d. Jarang ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja
  - e. Tidak pernah ditandai oleh tidak adanya rasa puas terhadap hasil kerja

## Lampiran 2: Data Ordinal dan Data Interval

Variabel X3, Kepemimpinan

No.	Item Pertanyaan			Jumlah
	1	2	3	
1	4	3	3	10
2	5	4	4	13
3	5	4	4	13
4	4	3	3	10
5	3	3	3	9
6	4	4	4	12
7	4	4	4	12
8	4	4	4	12
9	4	3	3	10
10	4	4	4	12
11	4	3	3	10
12	4	3	3	10
13	4	3	3	10
14	4	5	5	14
15	4	2	2	8
16	4	5	5	14
17	4	4	4	12
18	4	5	5	14
19	4	4	4	12
20	4	4	4	12
21	4	4	4	12
22	5	5	5	15
23	3	3	3	9
24	4	4	4	12
25	5	5	5	15
26	4	4	4	12
27	4	4	4	12
28	3	3	3	9
29	3	3	3	9
30	4	4	4	12
31	4	4	4	12
32	3	3	3	9
33	3	3	3	9
34	4	4	4	12
35	3	3	3	9
36	3	3	3	9
37	3	3	3	9
38	5	5	5	15
39	2	2	2	6
40	5	5	5	15
41	4	4	4	12
42	5	5	5	15
43	4	4	4	12
44	3	4	4	11
45	4	4	4	12
46	4	3	3	10
47	4	4	4	12
48	4	2	4	10
49	4	3	3	10
50	4	3	3	10
51	4	4	4	12
52	4	2	4	10
53	4	4	4	12

## Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,044	-2,078	1,000
	3,000	10,000	0,189	0,208	0,286	-0,815	2,170
	4,000	35,000	0,660	0,868	0,214	1,117	3,552
2,000	5,000	7,000	0,132	1,000	0,090		5,062
	2,000	4,000	0,075	0,075	0,142	-1,436	1,000
	3,000	10,000	0,340	0,415	0,390	-0,214	2,155
	4,000	25,000	0,434	0,849	0,234	1,032	3,243
3,000	5,000	8,000	0,151	1,000	0,090		4,436
	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	10,000	0,340	0,377	0,388	-0,312	2,301
	4,000	25,000	0,472	0,849	0,234	1,032	3,487
	5,000	8,000	0,151	1,000	0,090		4,729

## Successive Interval

4	3	3
3,552	2,155	2,301
5,062	3,243	3,487
5,062	3,243	3,487
3,552	2,155	2,301
2,170	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
3,552	2,155	2,301
3,552	2,155	2,301
3,552	2,155	2,301
3,552	2,155	2,301
3,552	2,155	2,301
3,552	4,436	4,729
3,552	1,000	1,000
3,552	4,436	4,729
3,552	3,243	3,487
3,552	4,436	4,729
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
5,062	4,436	4,729
2,170	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
5,062	4,436	4,729
3,552	3,243	3,487
3,552	2,243	3,487
2,170	2,155	2,301
2,170	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
2,170	2,155	2,301
2,170	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
2,170	2,155	2,301
2,170	2,155	2,301
5,062	4,436	4,729
1,000	1,000	1,000
5,062	4,436	4,729
3,552	3,243	3,487
5,062	4,436	4,729
3,552	3,243	3,487
2,170	3,243	3,487
3,552	3,243	3,487
3,552	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
3,552	1,000	3,487
3,552	2,155	2,301
3,552	2,155	2,301
3,552	3,243	3,487
3,552	1,000	3,487
3,552	3,243	3,487

Variabel Y. Burout Karyawan

No.	Item Pertanyaan					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	3	4	4	3	3	17
2	4	5	5	4	4	22
3	4	4	5	4	4	21
4	3	4	4	3	3	17
5	3	4	3	3	3	16
6	4	4	4	4	4	20
7	4	3	4	4	4	19
8	4	3	4	4	4	19
9	3	3	4	3	3	16
10	4	5	4	4	4	21
11	3	2	4	3	3	15
12	3	5	4	3	3	18
13	3	4	4	3	3	17
14	5	5	4	5	5	24
15	2	4	4	2	2	14
16	5	5	4	5	5	24
17	4	4	4	4	4	20
18	5	5	4	5	5	24
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	5	5	5	5	5	25
23	3	3	3	3	3	15
24	4	4	4	4	4	20
25	5	5	5	5	5	25
26	4	4	4	4	4	20
27	4	4	4	4	4	20
28	3	3	3	3	3	15
29	3	3	3	3	3	15
30	4	4	4	4	4	20
31	4	4	4	4	4	20
32	3	3	3	3	3	15
33	3	3	3	3	3	15
34	4	4	4	4	4	20
35	3	3	3	3	3	15
36	3	3	3	3	3	15
37	3	3	3	3	3	15
38	5	5	5	5	5	25
39	2	2	2	2	2	10
40	5	5	5	5	5	25
41	4	4	4	4	4	20
42	5	5	5	5	5	25
43	4	4	4	4	4	20
44	4	4	3	4	4	19
45	4	4	4	4	4	20
46	3	3	4	3	3	16
47	4	4	4	4	4	20
48	4	4	4	2	4	18
49	3	3	4	3	3	16
50	3	3	4	3	3	16
51	4	4	4	4	4	20
52	4	4	4	2	4	18
53	4	4	4	4	4	20

## Successive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	18,000	0,340	0,377	0,380	-0,312	2,301
	4,000	25,000	0,472	0,849	0,234	1,032	3,487
	5,000	8,000	0,151	1,000	0,600		4,729
2,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	14,000	0,264	0,302	0,349	-0,519	2,169
	4,000	26,000	0,491	0,792	0,286	0,815	3,305
	5,000	11,000	0,208	1,000	0,000		4,557
3,000	2,000	1,000	0,019	0,019	0,046	-2,078	1,000
	3,000	10,000	0,189	0,208	0,286	-0,815	2,170
	4,000	35,000	0,660	0,868	0,214	1,117	3,552
	5,000	7,000	0,132	1,000	0,000		5,062
4,000	2,000	4,000	0,075	0,075	0,142	-1,436	1,000
	3,000	18,000	0,340	0,415	0,390	-0,214	2,155
	4,000	23,000	0,434	0,849	0,234	1,032	3,243
	5,000	8,000	0,151	1,000	0,000		4,436
5,000	2,000	2,000	0,038	0,038	0,082	-1,778	1,000
	3,000	18,000	0,340	0,377	0,380	-0,312	2,301
	4,000	25,000	0,472	0,849	0,234	1,032	3,487
	5,000	8,000	0,151	1,000	0,600		4,729

## Successive Interval

3	4	4	3	3
2,301	3,305	3,552	2,155	2,301
3,487	4,557	5,062	3,243	3,487
3,487	3,305	5,062	3,243	3,487
2,301	3,305	3,552	2,155	2,301
2,301	3,305	2,170	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	2,169	3,552	3,243	3,487
3,487	2,169	3,552	3,243	3,487
2,301	2,169	3,552	2,155	2,301
3,487	4,557	3,552	3,243	3,487
2,301	1,000	3,552	2,155	2,301
2,301	4,557	3,552	2,155	2,301
2,301	3,305	3,552	2,155	2,301
4,729	4,557	3,552	4,436	4,729
1,000	3,305	3,552	1,000	1,000
4,729	4,557	3,552	4,436	4,729
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
4,729	4,557	3,552	4,436	4,729
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
4,729	4,557	5,062	4,436	4,729
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
4,729	4,557	5,062	4,436	4,729
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
2,301	2,169	2,170	2,155	2,301



2,301	2,169	2,170	2,155	2,301
4,729	4,557	5,062	4,436	4,729
1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
4,729	4,557	5,062	4,436	4,729
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
4,729	4,557	5,062	4,436	4,729
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	2,170	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
2,301	2,169	3,552	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	1,000	3,487
2,301	2,169	3,552	2,155	2,301
2,301	2,169	3,552	2,155	2,301
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487
3,487	3,305	3,552	1,000	3,487
3,487	3,305	3,552	3,243	3,487

## Frequencies

x1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	20,8	20,8	20,8
4,00	26	49,1	49,1	69,8
Valid 3,00	14	26,4	26,4	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	13,2	13,2	13,2
4,00	35	66,0	66,0	79,2
Valid 3,00	10	18,9	18,9	98,1
2,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	23	43,4	43,4	58,5
Valid 3,00	18	34,0	34,0	92,5
2,00	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	



x1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	24	45,3	45,3	60,4
Valid 3,00	18	34,0	34,0	94,3
2,00	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	18,9	18,9	18,9
Valid 4,00	33	62,3	62,3	81,1
3,00	10	18,9	18,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	10	18,9	18,9	18,9
4,00	27	50,9	50,9	69,8
Valid 3,00	13	24,5	24,5	94,3
2,00	3	5,7	5,7	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	17,0	17,0	17,0
4,00	23	43,4	43,4	60,4
Valid 3,00	19	35,8	35,8	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	12	22,6	22,6	22,6
4,00	25	47,2	47,2	69,8
Valid 3,00	14	26,4	26,4	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	20,8	20,8	20,8
4,00	26	49,1	49,1	69,8
Valid 3,00	14	26,4	26,4	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	9	17,0	17,0	17,0
4,00	30	56,6	56,6	73,6
Valid 3,00	13	24,5	24,5	98,1
2,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	13,2	13,2	13,2
4,00	35	66,0	66,0	79,2
Valid 3,00	10	18,9	18,9	98,1
2,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	23	43,4	43,4	58,5
Valid 3,00	18	34,0	34,0	92,5
2,00	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

x3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	11	20,8	20,8	20,8
4,00	26	49,1	49,1	69,8
Valid 3,00	14	26,4	26,4	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	

y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	7	13,2	13,2	13,2
4,00	35	66,0	66,0	79,2
Valid 3,00	10	18,9	18,9	98,1
2,00	1	1,9	1,9	100,0
Total	53	100,0	100,0	

y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	23	43,4	43,4	58,5
Valid 3,00	18	34,0	34,0	92,5
2,00	4	7,5	7,5	100,0
Total	53	100,0	100,0	

y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
5,00	8	15,1	15,1	15,1
4,00	25	47,2	47,2	62,3
Valid 3,00	18	34,0	34,0	96,2
2,00	2	3,8	3,8	100,0
Total	53	100,0	100,0	



## Lampiran 4: Uji Validitas dan Reliabilitas

## Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
x1.1	Pearson Correlation	1	,743**	,669**	,887**	1,000**	,939**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.2	Pearson Correlation	,743**	1	,676**	,667**	,743**	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.3	Pearson Correlation	,669**	,676**	1	,601**	,669**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.4	Pearson Correlation	,887**	,667**	,601**	1	,887**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.5	Pearson Correlation	1,000**	,743**	,669**	,887**	1	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.6	Pearson Correlation	,939**	,702**	,632**	,828**	,939**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53
x1.7	Pearson Correlation	1,000**	,743**	,669**	,887**	1,000**	,939**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.8	Pearson Correlation	,691**	,790**	,790**	,635**	,691**	,660**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.9	Pearson Correlation	,648**	,757**	,654**	,633**	,648**	,609**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.10	Pearson Correlation	,905**	,857**	,848**	,800**	,905**	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1.11	Pearson Correlation	,674**	,924**	,828**	,606**	,674**	,637**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
x1	Pearson Correlation	,999**	,866**	,779**	,877**	,999**	,907**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53

x1.7	x1.8	x1.9	x1.10	x1.11	x1
1,000"	,891"	,848"	,805"	,874"	,950"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,743"	,790"	,751"	,857"	,924"	,808"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,669"	,790"	,654"	,648"	,828"	,779"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,887"	,835"	,833"	,800"	,806"	,877"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
1,000"	,891"	,848"	,805"	,874"	,950"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,839"	,890"	,899"	,848"	,837"	,907"
,000	,000	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
1	,891"	,848"	,805"	,874"	,950"
53	,000	,000	,000	,000	,000
,891"	1	,812"	,869"	,813"	,844"
,000	53	,000	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,648"	,812"	1	,827"	,778"	,806"
,000	,000	53	,000	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,905"	,869"	,827"	1	,883"	,897"
,000	,000	,000	53	,000	,000
53	53	53	53	53	53
,874"	,813"	,778"	,883"	1	,836"
,000	,000	,000	,000	53	,000
53	53	53	53	53	53
,950"	,844"	,806"	,897"	,836"	1
,000	,000	,000	,000	,000	53
53	53	53	53	53	53



Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,970	,971	11

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	,743**	,693**	,904**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53
x2.2	Pearson Correlation	,743**	1	,534**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53
x2.3	Pearson Correlation	,593**	,534**	1	,806**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53
x2	Pearson Correlation	,904**	,886**	,806**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,833	,832	3

Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	,601**	,669**	,813**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53
x3.2	Pearson Correlation	,601**	1	,887**	,935**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53
x3.3	Pearson Correlation	,669**	,887**	1	,953**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53
x3	Pearson Correlation	,813**	,935**	,953**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,884	,885	3

Correlations

		y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y
y.1	Pearson Correlation	1	,743**	,669**	,887**	1,000**	,963**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
y.2	Pearson Correlation	,743**	1	,676**	,667**	,743**	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
y.3	Pearson Correlation	,669**	,676**	1	,601**	,669**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
y.4	Pearson Correlation	,887**	,667**	,601**	1	,887**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53	53	53
y.5	Pearson Correlation	1,000**	,743**	,669**	,887**	1	,963**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53	53	53
y	Pearson Correlation	,963**	,854**	,790**	,910**	,963**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,939	,939	5

# Lampiran 5: Uji Hipotesis

## Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,997 <sup>a</sup>	,994	,993	,27555	,994	2611,220	3	49	,000

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594,808	3	198,269	2611,220	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3,721	49	,076		
	Total	598,528	52			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,611	,229		-2,668	,010
	x1	,181	,024	,391	7,441	,000
	x2	,271	,063	,156	4,326	,000
	x3	,783	,072	,465	10,919	,000

a. Dependent Variable: y

## Correlations

		Correlations			
		x1	x2	x3	y
x1	Pearson Correlation	1	,949**	,964**	,988**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	53	53	53	53
x2	Pearson Correlation	,949**	1	,922**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	53	53	53	53
x3	Pearson Correlation	,964**	,922**	1	,986**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	53	53	53	53
y	Pearson Correlation	,988**	,956**	,986**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	53	53	53	53

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



## Perhitungan t-hitung

Rumus :

$$t\text{-hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Item	r	r <sup>2</sup>	n	r√n-2	√1-r <sup>2</sup>	t-hitung	t-tabel	Ket
X1.1	0,950	0,903	53	6,784	0,312	21,727	1,674	valid
X1.2	0,868	0,753	53	6,199	0,497	12,483	1,674	valid
X1.3	0,779	0,607	53	5,563	0,627	8,872	1,674	valid
X1.4	0,877	0,769	53	6,263	0,480	13,035	1,674	valid
X1.5	0,950	0,903	53	6,784	0,312	21,727	1,674	valid
X1.6	0,907	0,823	53	6,477	0,421	15,381	1,674	valid
X1.7	0,950	0,903	53	6,784	0,312	21,727	1,674	valid
X1.8	0,844	0,712	53	6,027	0,536	11,238	1,674	valid
X1.9	0,806	0,650	53	5,756	0,592	9,724	1,674	valid
X1.10	0,897	0,805	53	6,406	0,442	14,492	1,674	valid
X1.11	0,835	0,697	53	5,963	0,550	10,837	1,674	valid

Item	r	r <sup>2</sup>	n	r√n-2	√1-r <sup>2</sup>	t-hitung	t-tabel	Ket
X2.1	0,904	0,817	53	6,456	0,428	15,100	1,674	valid
X2.2	0,886	0,785	53	6,327	0,464	13,646	1,674	valid
X2.3	0,806	0,650	53	5,756	0,592	9,724	1,674	valid

Item	r	r <sup>2</sup>	n	r√n-2	√1-r <sup>2</sup>	t-hitung	t-tabel	Ket
X3.1	0,813	0,661	53	5,806	0,582	9,971	1,674	valid
X3.2	0,935	0,874	53	6,677	0,355	18,828	1,674	valid
X3.3	0,953	0,908	53	6,806	0,303	22,464	1,674	valid

Item	r	r <sup>2</sup>	n	r√n-2	√1-r <sup>2</sup>	t-hitung	t-tabel	Ket
Y.1	0,963	0,927	53	6,877	0,270	25,518	1,674	valid
Y.2	0,854	0,729	53	6,099	0,520	11,722	1,674	valid
Y.3	0,790	0,624	53	5,642	0,613	9,202	1,674	valid
Y.4	0,910	0,828	53	6,499	0,415	15,674	1,674	valid
Y.5	0,963	0,927	53	6,877	0,270	25,518	1,674	valid



### ABSTRACT

**YUDIYANTO ADJULA. E2113234. THE EFFECT OF WORKLOAD, STRESS, AND LEADERSHIP ON THE EMPLOYEE BURNOUT OF MARKETING DIVISION AT PT. HASJRAT ABADI GORONTALO BRANCH**

*The purpose of this study is to find out the effect of workload, stress, and leadership on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch. This study uses a sample of 53 employees by distributing a list of statements to respondents which are then tested through 2 (two) stages of testing, namely the validity test and reliability test. Based on that, it is continued by testing the hypothesis using the Path Analysis. The research method used in this study is a quantitative research method. Through the results of hypothesis testing, it is revealed that the Workload (X1), Stress (X2), and Leadership (X3) simultaneously have a significant effect on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch by 0.994 or 99.4%. Partially, the leadership variable (X3) has a dominant effect on the employee burnout of the marketing division at PT. Hasjrat Abadi Gorontalo Branch with an influence level of 0.465 or 46.5%. Meanwhile, there is an effect caused by the external variables that are not examined with a value at 0.006 or 6%.*

**Keywords:** workload, stress, leadership, burnout





## ABSTRAK

### **YUDİYANTO ADJULA. E2113234. PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP BURNOUT KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. HASJRAT ABADI CABANG GORONTALO**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Kepemimpinan terhadap Burnout Karyawan bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 53 orang Karyawan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden yang kemudian diuji melalui 2 (dua) tahapan pengujian yaitu dengan uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Kemudian dari hasil tersebut dilanjutkan dengan melakukan uji hipotesis yang menggunakan alat analisis jalur *Path Analysis*. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian Kuantitatif. Dari hasil pengujian hipotesis, terungkap bahwa secara simultan Beban Kerja ( $X_1$ ), Stres ( $X_2$ ) dan Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap Burnout Karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo sebesar 0.994 atau sebesar 99.4%. Secara parsial variabel Kepemimpinan ( $X_3$ ) berpengaruh dominan terhadap Burnout Karyawan Bagian Marketing pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo dengan tingkat keterpengaruhan sebesar 0.465 atau sebesar 46.5%. Sementara itu, ada pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel luar yang tidak diteliti sebesar 0.006 atau sebesar 6%.

Kata kunci: beban kerja, stres, kepemimpinan, burnout





**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
LEMBAGA PENELITIAN (LEMLIT)  
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO**

Jl. Raden Suluh No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975; Fax: (0435) 82997;  
E-mail: [lembagapenelitian@unisan.go.id](mailto:lembagapenelitian@unisan.go.id)

108

Nomor : 3200/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo

di,-

Gorontalo

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Zulham, Ph.D  
NIDN : 0911108104  
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Yudianto Adjula  
NIM : E2113234  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Lokasi Penelitian : PT. HASJRAT ABADI CABANG GORONTALO  
Judul Penelitian : PENGARUH BEBAN KERJA, STRES DAN  
KEPEMIMPINAN TERHADAP BURN OUT INTENTION  
KARYAWAN BAGIAN MARKETING PADA PT. HASJRAT  
ABADI CABANG GORONTALO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



Gorontalo, 18 Februari 2021

Zulham, Ph.D  
NIDN 0911108104



**PT. HASJRAT ABADI CABANG GORONTALO**  
**DEVISI YAMAHA**

Jl. Nani wartabone no.9A kel. Heledulas Selatan Kec. Kota Timur Kota Gorontalo

---

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**  
 No : 41/HA-GTO/V/2021

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Idham Ali, S.E  
 Jabatan : Area Control Gorontalo  
 Perusahaan : PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Devisi Yamaha

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Yudianto Adjula  
 NIM : E2113234  
 Jurusan : Manajemen  
 Fakultas : Ekonomi  
 Universitas : Universitas Ichsan Gorontalo

Adalah benar telah melakukan penelitian dalam rangka penulisan skripsinya yang berjudul :  
 "Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Kepemimpinan Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Hasjrat  
 Abadi Cabang Gorontalo" sejak tanggal 28 Februari 2021 sampai 28 Mei 2021 dan telah pula  
 membahas materi hasil penelitiannya dengan kami.

Demikian surat keterangan penelitian ini kami sampaikan untuk digunakan sebagaimana  
 mestinya.

Gorontalo, 28 Mei 2021

PT. Hasjrat Abadi Cabang Gorontalo Devisi Yamaha

  
**IDHAM ALI, S.E**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS ICHSAN  
(UNISAN) GORONTALO**

SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/O/2001  
Jl. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829976 Fax (0435) 829976 Gorontalo

**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**

No. 0703/UNISAN-G/S-SP/W/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN : 0906058301  
Unit Kerja : Pusikom, Universitas Ichsan Gorontalo

Dengan ini Menyatakan bahwa :

Nama Mahasiswa : YUDIANTO ADJULA  
NIM : E2113234  
Program Studi : Manajemen (S1)  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja, Stres dan Kepemimpinan terhadap Burnout Karyawan bagian Marketing pada PT. Hasrat Abadi Cabang Gorontalo

Sesuai dengan hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil Similarity sebesar 23%, berdasarkan SK Rektor No. 237/UNISAN-G/SK/O/2019 tentang Panduan Pencegahan dan Penanggulangan Plagiarisme, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 35% dan sesuai dengan Surat Pernyataan dari kedua Pembimbing yang bersangkutan menyatakan bahwa isi softcopy skripsi yang diolah di Turnitin SAMA ISINYA dengan Skripsi Aslinya serta format penulisannya sudah sesuai dengan Buku Panduan Penulisan Skripsi, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan BEBAS PLAGIASI dan layak untuk diujarkan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo, 31 Mei 2021

Tim Verifikasi,



Sunarto Taliki, M.Kom  
NIDN. 0906058301

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Program Studi
3. Pembimbing I dan Pembimbing II
4. Yang bersangkutan
5. Arsip





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

(*Curriculum Vitae*)

### 1. Data Pribadi



- |                         |                                                      |
|-------------------------|------------------------------------------------------|
| 1. Nama                 | : Yudianto Adjula                                    |
| 2. Tempat Tanggal Lahir | : Gorontalo, 30 Agustus 1986                         |
| 3. Jenis Kelamin        | : Laki-Laki                                          |
| 4. Angkatan             | : 2013                                               |
| 5. Fakultas             | : Ekonomi                                            |
| 6. Jurusan              | : Manajemen                                          |
| 7. Konsentrasi          | : Manajemen SDM                                      |
| 8. Agama                | : Islam                                              |
| 9. Alamat               | :Desa Ombulo Kec.<br>Limboto Barat Kab.<br>Gorontalo |

### 2. Riwayat Pendidikan

#### a. Pendidikan Formal

1. Lulus Tahun 1997 : SD Negeri 2 Tumora
2. Lulus Tahun 2000 : SMP Negeri 8 Kota Gorontalo
3. Lulus Tahun 2004 : SMK Negeri 1 Kota Gorontalo

#### b. Pendidikan Non Formal

1. Tahun 2013 : Peserta Masa Orientasi Mahasiswa Baru Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Ichsan Gorontalo
2. Tahun 2013 :Peserta Latihan Dasar Kepemimpinan Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Universitas Ichsan Gorontalo
3. Tahun 2019 :Peserta Kuliah Kerja Lapangan Pengabdian