

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Lembah Tidar Jaya)

Nur Tri Hidayat

dayatcellot@gmail.com

Esti Margiyanti Utami, S.E.,M.Si

Wijayanti, S.E.,M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang selanjutnya disebut karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif berupa kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu, perusahaan harus mengurangi stres kerja dan *burnout* pada karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja. (2) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap *burnout*. (3) Untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap kinerja. (4) Untuk menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *burnout*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Lembah Tidar Jaya. Sampel dalam penelitian ini menggunakan *purpose sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dinilai dengan skala likert. Uji validitas instrumen menggunakan *Pearson Correlation* sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan *Cronbach's Alpha*. Uji regresi digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, (2) stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*, (3) *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja, (4) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Dengan hasil tersebut maka hipotesis diterima.

Kata kunci: Stres Kerja, *Burnout*, Kinerja

A. PENDAHULUAN

Dalam menghadapi persaingan di era global, sumber daya manusia dalam perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia yang selanjutnya disebut karyawan perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif berupa kinerja yang optimal. Sebaliknya, apabila karyawan tidak dikelola dengan baik, maka karyawan akan kurang semangat

dalam bekerja yang mengakibatkan kinerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Apabila hal tersebut terjadi tentu merupakan kerugian besar bagi perusahaan.

Menurut Wijono (2010:79), kinerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kualitas maupun kuantitas. Menurut Dharma (1991:105), Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, bukan menjadi perkara yang mudah, karena kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti stres kerja (Hasibuan, 2000:204; Mondy, 2008:95; Handoko, 2013:202) dan *burnout* (Mondy, 2008:99)

Siagian (2014:300), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2000:204). Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:363), stres kerja merupakan penyebab persoalan kepenatan atau *burnout*. Selanjutnya menurut Hasibuan (2000:204), stres kerja pada umumnya akan menurunkan kinerja, karena mereka mengalami ketegangan berfikir dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Menurut Mondy (2008:95), stres kerja menyebabkan kinerja menjadi buruk.

Stres di lingkungan kerja tidak dapat dihindarkan karena ketidakstabilan dan psikologis karyawan. Bagi mereka yang mengalami stres di lingkungan kerja hal yang dapat dilakukan adalah mengelola stres tersebut selain juga harus mengatasinya, sehingga tidak menimbulkan kondisi *burnout* pada diri karyawan yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang lebih baik dan berkesinambungan untuk menghindari dampak stres kerja secara berkelanjutan yang dialami oleh karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah *burnout*. Menurut Mondy (2008:99), seorang karyawan yang mengalami *burnout* akan mengalami penurunan produktivitas kerja dan kinerja yang secara umum menjadi buruk. *Burnout* adalah kondisi mengganggu dimana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaan mereka (Mondy, 2008:99). Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:363), *burnout* adalah suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu yang ditandai dengan kelelahan emosional dan suatu kombinasi dari sikap-sikap negatif. Disamping itu, *burnout* adalah persoalan kepenatan yang disebabkan oleh stres kerja (Kreiner dan Kinichi, 2005:363). Dengan demikian *burnout* pada karyawan merupakan hal penting bagi perusahaan untuk dikendalikan dalam rangka menciptakan kinerja karyawan yang optimal.

PT Lembah Tidar Jaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan/penyamakan kulit sapi. Industri penyamakan kulit ini didirikan oleh seorang yang bernama Tjong Hie Kian pada tahun 1970-an. Lokasi dari industri penyamakan kulit ini berada di Dusun Kedunggingas, Desa Bulurejo, Kecamatan Mertoyudan, Kabupaten Magelang. Berdasarkan informasi yang peneliti peroleh dari pihak PT Lembah Tidar Jaya, perusahaan dalam proses produksinya menjalankan model produksi *made by order* yaitu, proses produksi yang dilakukan setelah adanya pesanan dari pelanggan. Model produksi tersebut membuat

perusahaan tidak melakukan stok barang, maka yang terjadi ketika pesanan tinggi, karyawan dihadapkan pada beban kerja berlebih dan dikejar waktu untuk menyelesaikan pekerjaan hingga harus bekerja diluar jam kerja. Namun, pada saat pesanan mengalami penurunan, perusahaan akan mengurangi jam kerja karyawan hingga merumahkan sebagian karyawan menyesuaikan dengan jumlah pekerjaan yang ada, diketahui banyak karyawan yang merasa tertekan dan terbebani akan hal tersebut. Menurut HRD PT Lembah Tidar Jaya, beberapa karyawan bagian produksi diindikasikan mengalami gejala stres kerja, dilihat dari gejala fisik karyawan sering mengalami gangguan pencernaan, gangguan pola tidur, sakit maag dan kepala pusing. Hal ini perlu menjadi perhatian perusahaan karena perilaku stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap kinerja, namun juga berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis karyawan sehingga beberapa karyawan juga mengalami *burnout*. Hal ini dapat dilihat dari keluhan beberapa karyawan yang mempunyai masalah seperti kelelahan fisik, emosional dan mental. Kelelahan fisik, emosional dan mental tersebut merupakan cerminan kondisi *burnout* pada diri karyawan. Stres kerja yang pada umumnya akan menurunkan kinerja, jika karyawan juga mengalami *burnout*, maka kondisi tersebut akan menambah semakin menurunnya kinerja para karyawan. Oleh karena itu, masalah-masalah mengenai stres kerja dan *burnout* sangatlah penting, demi mendapatkan hasil kinerja yang optimal.

Dari fenomena diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait stres kerja, *burnout* dan kinerja. Penelitian ini akan menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Lembah Tidar Jaya.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan PT Lembah Tidar Jaya?
2. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan PT Lembah Tidar Jaya?
3. Apakah *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pada karyawan PT Lembah Tidar Jaya?
4. Apakah stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan dimediasi oleh *burnout* pada karyawan PT Lembah Tidar Jaya?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

1. Kajian Teori

a. Kinerja

Menurut Maier dalam Wijono (2010:77), prestasi kerja atau kinerja diartikan sebagai suatu keberhasilan dari suatu individu dalam suatu tugas dalam pekerjaannya. Kinerja diartikan secara operasional sebagai usaha karyawan untuk mencapai tujuan melalui produktivitas kerja yang ditampakkan secara kualitas maupun kuantitas (Wijono 2010:79). Menurut Dharma (1991:105), Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor. Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2004:274), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Menurut Dharma (2004:355), dimensi kinerja yang selanjutnya menjadi pengukuran kinerja dalam penelitian ini dapat dikaitkan dengan 3 dimensi sebagai berikut :

- 1) Kuantitas yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
- 2) Kualitas yaitu mutu yang harus dihasilkan.
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Menurut Hasibuan, 2000:204; Mondy, 2008:95; Handoko, 2013:202 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah stres kerja dan *burnout* (Mondy, 2008:99). Menurut Gibson, dkk., (2008:123) yang dapat mempengaruhi kinerja adalah

- 1) Faktor individu yang terdiri dari kemampuan dan ketrampilan, latar belakang, dan demografis.
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja.

Menurut Mangkunegara, (2013:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- 1) Faktor kemampuan (*ability*) yang terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*.
- 2) Faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan kepadanya (Mondy, 2008:95). Menurut Siagian (2014:300), stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2013:200). Menurut Hasibuan (2000:204), stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif dan tidak rileks atau memberikan sikap yang tidak kooperatif.

Faktor-faktor penyebab stres kerja karyawan, antara lain sebagai berikut (Hasibuan, 2000: 204);

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
- 5) Balas jasa yang terlalu rendah.

Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:363), stres kerja berdampak pada penyebab persoalan kepenatan atau *burnout*. Menurut Maslach dan Jackson (1981:1), stres kerja menjadi penyebab lahirnya *burnout*. Selanjutnya menurut Prestiani dan Purbandini (2012:8), menyebutkan bahwa adanya korelasi antara stres kerja dengan *burnout* yang berarti bahwa adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan *burnout*.

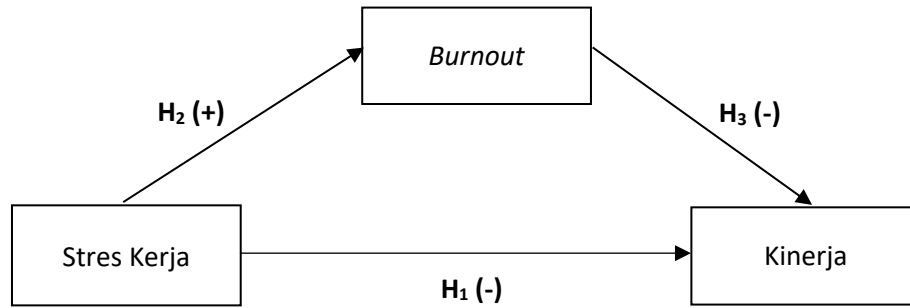
Menurut Hasibuan (2000:204), mengungkapkan bagaimana dampak stres kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Stres kerja yang pada umumnya akan menurunkan kinerja kerja, karena mereka mengalami ketegangan berfikir dan berperilaku yang aneh, pemarah, dan suka menyendiri. Menurut Mondy (2008:95), stres kerja bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan obat-obatan dan alkohol yang berlebih, kinerja yang menurun atau buruk. Menurut Handoko (2013:202), stres kerja dapat membantu atau menjadi fungsional tetapi juga bisa berperan salah (difungsional) atau merusak kinerja. Secara sederhana stres mempunyai potensi untuk mendorong atau mengganggu pelaksanaan kerja, tergantung seberapa besar tingkat stres. Lebih lanjut menurutnya, bila tidak ada stres, tantangan-tantangan kerja juga prestasi kerja cenderung naik, karena stres membantu karyawan untuk mengarahkan segala sumber dayanya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Akan tetapi stres terlalu tinggi maka dapat menurunkan kinerja, mengganggu pelaksanaan pekerjaan seseorang.

c. *Burnout*

Menurut Mondy (2008:99), *burnout* adalah kondisi mengganggu dimana orang-orang kehilangan makna tujuan dasar dan penyelesaian pekerjaan mereka. Menurut Kreitner dan Kinichi (2005:363), *burnout* adalah suatu kondisi yang muncul dari waktu ke waktu yang ditandai dengan kelelahan emosional dan suatu kombinasi dari sikap-sikap negatif. *Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi pada individu yang bekerja (Maslach dan Jackson 1981:1). Salah satu dampak dari *burnout* yaitu dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Maslach dan Jackson (1981:2), *burnout* dapat menyebabkan kinerja karyawan menjadi buruk berupa penurunan kualitas pelayanan dari staff, ketidakhadiran dan penurunan semangat kerja. Sehingga konsekuensi yang ditimbulkan berpotensi sangat serius terhadap pekerjaan. Menurut Mondy (2008:99), menyatakan bahwa biaya yang ditimbulkan *burnout* sangat tinggi. *Burnout* menyebabkan penurunan produktivitas kerja, perputaran karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang secara umum menjadi buruk.

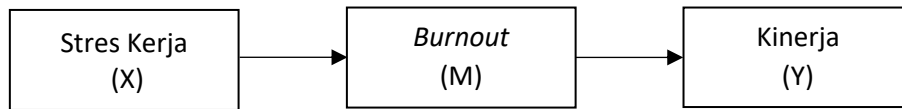
Menurut Maslach dan Jackson (1981:3), mengatakan bahwa *burnout* terdiri dari 3 dimensi, yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*. *Emotional exhaustion* merupakan perasaan emosional pada diri individu karena merasa bekerja terlalu berat (*overextend*) dan merasa kewalahan (*overwhelmed*) dengan tuntutan orang lain. *Depersonalization* merupakan sikap negatif (*negative*), tidak berperasaan (*callous*), atau tidak merespon (*excessively detached*) orang lain. *Personal accomplishment* merupakan perasaan kurang atau tidak mampu mencapai kompetensi (*competence*) dan keberhasilan (*successful*) dalam bekerja.

2. Kerangka Pikir



Gambar 1.

Pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y)



H₄ (-)

Gambar 2.

Pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) melalui variabel mediasi (M).

D. HIPOTESIS PENELITIAN

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Menurut Hasibuan (2000:204), stres kerja akan menurunkan kinerja karyawan. Menurut Handoko (2013:202), stres yang terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja. Selanjutnya menurut Mondy (2008:95), stres kerja berdampak pada kinerja yang menurun atau buruk.

Penelitian yang dilakukan Reni et.al (2008) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Cristine Julvia (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Priyantika (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya jika stres kerja tinggi, maka kinerja turun.

Dari uraian diatas maka didapatkan hipotesis yang pertama, yaitu:

H₁ = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. Pengaruh stres kerja terhadap *burnout*.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2005:363), mengungkapkan hubungan stres kerja dengan *burnout*, bahwa stres adalah persoalan yang menyebabkan kepenatan atau *burnout*.

Penelitian yang dilakukan Yunita (2013) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Penelitian Khusniyah (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Penelitian Priyantika

(2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Artinya jika stres kerja tinggi, maka *burnout* tinggi.

Dari uraian tersebut maka didapatkan hipotesis yang kedua, yaitu:

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

3. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja.

Menurut Maslach dan Jackson (1981:2), karyawan yang terkena *burnout* akan berdampak pada kinerjanya yang memburuk yang disebabkan oleh penurunan semangat bekerja dan ketidakhadiran. Menurut Mondy (2008:99), *burnout* akan berdampak pada kinerja kerja karyawan menjadi buruk.

Penelitian yang dilakukan Putra dan Hari (2010) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian Andini (2016) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif *burnout* terhadap kinerja. Penelitian Satriyo dan Survival (2014) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja. Jika *burnout* naik maka kinerja turun.

Dari uraian tersebut didapatkan hipotesis yang ketiga, yaitu:

H3: *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

4. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi

Mengacu pada penjelasan sebelumnya yang telah dipaparkan diketahui bahwa setiap variabel memiliki keterkaitan, dimana stres kerja dapat mempengaruhi *burnout* dan kinerja. Adanya keterkaitan antar variabel tersebut, *burnout* diprediksi dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja. Dalam arti, penurunan kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh adanya stres kerja dan karena adanya faktor lain yaitu *burnout*.

Penelitian yang dilakukan Hidayatullah (2016) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. Penelitian Priyantika (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*. Penelitian Satriyo dan Survival (2014) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui *burnout*.

Dari uraian di atas maka didapat hipotesis yang keempat, yaitu:

H4 = Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

E. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. Kinerja (Y)

Menurut Dharma (1991:105), Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Menurut Dharma (2004:335), variabel kinerja karyawan diukur dengan :

- 1) Kuantitas.
- 2) Kualitas.
- 3) Ketepatan waktu.

b. Stres Kerja (X)

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Hasibuan, 2012:204). Indikator yang digunakan adalah (Hasibuan, 2012:204):

- 1) Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
- 3) Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.

- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
 - 5) Balas jasa yang rendah.
 - 6) Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain.
- c. *Burnout* (M)
- Burnout* adalah sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang terjadi pada individu yang bekerja (Maslach dan Jackson 1981:1).
- Variabel *burnout* diukur dengan (Maslach dan Jackson, 1981: 3) :
- 1) *Emotional exhaustion*.
 - 2) *Depersonalization*.
 - 3) *Personal accomplishment*.

2. Pengujian Instrumen Variabel

a. Uji Validitas

Menurut Kuncoro (2013: 172) Suatu skala pengukuran disebut valid bila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Bila skala pengukuran tidak valid maka tidak bermanfaat bagi peneliti karena tidak mengukur atau melakukan apa yang seharusnya dilakukan (Kuncoro, 2013: 172). Kriteria validitas apabila nilai *Pearson Correlation* lebih dari 0,3 berarti item tersebut valid (Azwar dan Sugiyono dalam Siregar, 2013: 47).

Berdasarkan hasil uji validitas data *pretest* diketahui bahwa nilai *Pearson Correlation* variabel stres kerja (X), kinerja (Y), dan *burnout* (M) setiap butir lebih dari syarat minimal yang ditentukan yaitu lebih dari 0,3 artinya semua butir pernyataan tersebut valid dalam pengambilan data penelitian. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu pengukuran menunjukkan sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Kuncoro, 2013:181). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *cronbach's alpha*, dimana satu kuesioner dianggap reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* > 0,6 (Kuncoro, 2013:181).

Berdasarkan hasil uji reliabilitas data *pretest* menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas (*cronbach's alpha*) variabel stres kerja (X), kinerja (Y), dan *burnout* (M) baik per butir maupun per variabel lebih dari syarat minimal yang ditentukan yaitu lebih dari 0,6 artinya semua butir pernyataan dalam pengambilan data penelitian. Oleh sebab itu, keseluruhan butir dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

F. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. H₁ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja.

Tabel 1
Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Model	Standardized Coefficients Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	-0,337	0,000	Negatif dan Signifikan

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan hasil uji regresi pada tabel 1, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar -0,337 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa, semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang rumit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan, waktu, konflik antar pribadi, balas jasa serta masalah-masalah pribadi merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres kerja yang akan membuat kinerja karyawan bagian produksi PT. Lembah Tidar Jaya menurun.

Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reni et.al (2008), Julvia (2016), dan Priyantika (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

2. H₂ : Stres Kerja Berpengaruh Positif terhadap Burnout

Tabel 2
Hasil Uji Regresi X terhadap M

Model	Standardized Coefficients Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → M	0,434	0,000	Positif dan Signifikan

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 2, dapat diketahui bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* sebesar 0,434 dengan nilai signifikansi 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pada dasarnya, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan maka *burnout* akan semakin tinggi. Artinya, karyawan yang dihadapkan pada beban kerja yang rumit dan berlebihan, tekanan dan sikap pimpinan, waktu, konflik antar pribadi, balas

jasa serta masalah-masalah pribadi, maka hal-hal tersebut dapat meningkatkan *burnout* yang ada pada diri karyawan yang bersangkutan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yunita (2013), Khusniyah (2014), dan Priyantika (2018) yang menyimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

3. H₃ : *Burnout* Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja

Tabel 3
Hasil Uji Regresi X+M terhadap Y

Model	<i>Standardized Coefficients Beta (b)</i>	Signifikansi (<i>p value</i>)	Keterangan
M → Y	0,057	0,000	Positif dan Signifikan
X + M → Y	-0,313	0,002	Negatif dan Signifikan

Sumber : data diolah (2019)

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 3, dapat diketahui bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja sebesar -0,057 dengan nilai signifikansi 0,000 (*p-value* < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima, yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi *burnout*, maka kinerja akan semakin menurun. Dilihat dari sisi *emotional exhaustion*, karyawan merasa pekerjaannya telah menguras sisi emosional, karyawan merasa lelah setelah jam kerja berakhir, karyawan merasa lelah ketika bangun dipagi hari dan harus menghadapi pekerjaan yang sama pada hari lain, karyawan menilai bekerja dengan orang lain sepanjang hari dapat membuat tegang, karyawan merasa ingin keluar dari pekerjaan saat ini, karyawan merasa frustrasi dengan pekerjaan saat ini, karyawan merasa bahwa dirinya terlalu keras menjalankan pekerjaan saat ini, karyawan menilai bekerja dengan orang lain secara langsung dapat memberi tekanan bagi dirinya, karyawan menilai mulai jenuh dengan pekerjaan saat ini. Dilihat dari sisi *personal accomplishment* karyawan, karyawan tidak dapat memahami apa yang dirasakan oleh karyawan lainnya, karyawan tidak dapat menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan lainnya dengan sangat efektif, karyawan tidak yakin dapat membantu kehidupan karyawan lain dengan pekerjaannya, karyawan tidak bersemangat melaksanakan pekerjaannya, karyawan sulit menciptakan suasana santai dengan karyawan lainnya, karyawan tidak bergembira ketika bekerja dengan karyawan lainnya, karyawan tidak dapat menyelesaikan banyak hal yang berguna dalam pekerjaannya, serta karyawan tidak dapat mengatasi masalah emosional dengan tenang. Dilihat dari sisi *depersonalization* karyawan merasa memperlakukan karyawan lainnya secara tidak manusiawi, karyawan merasa semakin tidak berperasaan terhadap karyawan lainnya sejak melakukan pekerjaannya, karyawan khawatir pekerjaan yang dilakukan menimbulkan emosi dalam bekerja, karyawan tidak peduli dengan apapun yang terjadi pada karyawan lainnya, serta karyawan merasa disudutkan karyawan lain dengan beberapa masalah mereka. Oleh sebab itu, ketika karyawan mengalami kelelahan emosi, penurunan prestasi pribadi, dan depersonalisasi, maka hal tersebut dapat menurunkan kinerja pada karyawan yang bersangkutan.

Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra dan Hari (2010), Andini (2016), Satriyo dan Survival (2014) yang menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja.

4. H₄ : Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Tabel 4
Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Nilai Signifikansi

Model	Standardized Coefficients Beta (b)	Signifikansi (p value)	Keterangan
X → Y	-0,337	0,000	
X + M → Y	-0,313	0,002	<i>Partial mediation, significantly different from zero</i>

Sumber : data diolah (2018)

Berdasarkan hasil perbandingan nilai signifikansi pada tabel 4, diketahui bahwa nilai koefisien regresi stres kerja (X) yang diregresi terhadap kinerja (Y) sebesar -0,337 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p\text{-value} < 0,05$). Setelah diregresi bersama *burnout* (M), nilai koefisien regresi stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) mengalami peningkatan menjadi -0,313 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($p\text{-value} < 0,05$). Sehingga dapat dikatakan bahwa *burnout* (M) bertindak sebagai variabel mediasi dalam hubungan pengaruh stres kerja (X) terhadap kinerja (Y) secara parsial, karena variabel stres kerja (X) masih menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) setelah keduanya dikontrol oleh variabel *burnout* (M).

Pada dasarnya karyawan yang mengalami stres kerja dapat menurunkan kinerjanya. Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja, tekanan kerja, waktu, konflik antar pribadi, balas jasa serta masalah-masalah pribadi akan membuat kinerja karyawan menurun. Karyawan yang mengalami stres kerja juga akan memicu timbulnya kondisi *burnout* pada karyawan, semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan, maka akan semakin menurunkan kinerja. Oleh karena itu, faktor-faktor stres kerja perlu mendapat perhatian dari perusahaan agar tingkat stres kerja pada karyawan PT. Lembah Tidar Jaya menurun sehingga dapat menurunkan pula tingkat *burnout* pada karyawan dan kinerja karyawan dapat meningkat.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini mendukung dan/atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hidayatullah (2016), Priyantika (2018), Satriyo dan Survival (2014) yang menyimpulkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja.

G. SIMPULAN

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
4. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

DAFTAR PUTAKA

- Dharma, Agus. 1991. *Manajemen Prestasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., dan Donnelly, J. H. 2008. *Organisasi, Perilaku, Struktur, dan Proses*. Jakarta: Binapura Aksara Publisher.
- Handoko, T, H. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hidayatullah, Rahmad. 2016. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan". *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Hidayati, Reni., Purwanto, Yudi., Yuwono, Susatyo. 2008. "Kecerdasan Emosi, Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan". *Journal Psikologi* Volume 2, No. 1, Desember 2008.
- Julvia, Cristine. 2016. Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, Vol, 16, No. 1, Januari-Juni 2016.
- Khusniyah, N, A., 2014. "Hubungan Antara Stres Kerja Dengan *Burnout* Pada Karyawan CV. Ina Karya Jaya Klaten. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Kreitner, Robert., Angelo Kinichi. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., dan Jackson, S.E. 1981. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2: 99-113.
- Mathis, Robert L. dan Jackson. John H. 2004. *Human Resource Management* . Edisi 10. Canada: South Western.
- Mondy, R. Waynew. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Penerbit Erlangga. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Prestiana, Novita Dian Iva dan Dewanti Purbandini. 2012. "Hubungan Antara Efikasi Diri Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja Pada Perawat Igd Dan Icu Rsud Bekasi". *Jurnal Soul*, Vol 5, No. 2, September 2012.
- Priyantika, Devi, Fatma,. 2018. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*.

- Putra, Yanuar Surya dan Hari Mulyadi. 2010. "Pengaruh Faktor *Job Demand* Terhadap Kinerja dengan *Bornout* sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Tripilar Betonmas Salatiga" . *Among Makarti*, Vol.3 No. 6, Desember 2010.
- Rahmawati, Yunita. 2013. Hubungan Antara Stres Kerja dengan *Burnout* pada Karywan Bagian Operator PT. Bukit Makmur Mandiri Utama. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Satriyo, Moch dan Survival. 2014. "Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Study Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang) " . *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Volume 3, Nomor 2, Agustus 2014.
- Siagian, S, P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi Perbandingan Perhitungan Manual dan SPSS Edisi Pertama*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wijono, S. 2010. *Psikologi Industri & Organisasi*. Jakarta; Kencana Prenada Media Group.
- Yuhadi, Andini Lustyanti Pratiwi. 2016. " Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Perawat RSUD Kabupaten Sumedang) " . *Skripsi*. Bandung: Fakultas Ilmu Dan Manajemen, Universitas Widyatama.