

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar MedanIsra Hayati^{1*}, Suci Fitria²

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

email: israhayati@umsu.ac.id**Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Masalah dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan kurang optimal disebabkan kemampuan kerja karyawan kurang maksimal dan motivasi kerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode Teknik analisis data menggunakan uji kualitas data, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi, uji regresi sederhana, uji hipotesis, uji parsial t hitung (uji t), uji determinasi, dengan jumlah sampel sebanyak 15 responden yang ditentukan dengan teknik *non probability sampling* sebagai penentu jumlah responden yang ditunjukan untuk BMT El-Munawar Medan, dimana metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis H₀ melalui pengujian hipotesis dimana terdapat nilai t hitung (34,264) > t tabel (2,160), dengan nilai sig 0,000 < 0,05 menunjukkan H₀ ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square 0,989 atau 98,9% menunjukkan sekitar 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *burnout* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Maka penulis menarik kesimpulan dalam penelitian ini variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif sebesar 0,989 atau 98,9% terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

Keyword: *Burnout, Kinerja, Motivasi***Artikel Info****Received:**

16 Februari 2018

Revised:

13 Maret 2018

Accepted:

20 Mei 2018

A. Pendahuluan

Bagi sebuah organisasi atau perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat

penting. Tidak mungkin satu organisasi akan terbentuk tanpa ada dukungan manusia baik sebagai anggota maupun pengurusnya. Bahkan tidak jarang

keberlangsungan suatu organisasi amat tergantung dari manusia yang terlibat di dalamnya. Artinya maju atau mundurnya organisasi akan tampak dari keterampilan dan kinerja manusia yang berada dalam organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar organisasi atau perusahaan tersebut dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah *burnout*. Hal ini karena *burnout* seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. *Burnout* seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya.¹

Burnout adalah suatu gejala kelelahan fisik, emosional, sikap dan perilaku, perasaan ketidakpuasan terhadap diri serta ketidakpercayaan akan kemampuan diri dan kurangnya

hasrat pencapaian pribadi yang timbul akibat stres kerja berkepanjangan, reaksi keadaan yang menyertai seseorang ketika menghadapi stres tersebut dan merupakan respon dari *interpersonal stressors* dalam pekerjaan. *Burnout* akan berdampak negatif pada diri individu dan perusahaan, antara lain menyebabkan rendahnya atau menurunnya *job performance* karyawan. Semakin banyak stres kerja yang dialami karyawan maka karyawan akan semakin mungkin mengalami *burnout* dan kinerja karyawan akan semakin tidak maksimal.² Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran.³ Kejenuhan kerja (*Burnout*) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus

²Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

³ Achamad Sani, "Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega syari'ah Cabang Malang", dalam *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang*, h. 2.

¹Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit.⁴

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu sumber daya manusia berjalan efektif, maka perusahaan juga tetap berjalan efektif. Dengan kata lain

kelangsungan suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya.⁵

Kinerja merupakan salah satu alat ukur kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja dari karyawan yang meningkat dapat dipastikan akan mempengaruhi pendapatan, yaitu pendapatan dari perusahaan juga pasti meningkat.⁶ Peningkatan kinerja karyawan bisa dilakukan dari berbagai sisi. Kinerja itu sendiri ialah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.⁷

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan kemampuan kerja karyawan. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

⁵Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 67.

⁶T. Hanny Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE, 2006), h. 43.

⁷Wirawan, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), h. 5.

⁴Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga, "Kejenuhan Kerja (*Bournot*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian asuhan Keperawatan", dalam *Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2, 2012, h. 168.

Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindarkan sedini mungkin. Sikap-sikap karyawan dikenal kepuasan kerja, stres, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan, dan sebagainya.⁸

Terdapat lima faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu 1) faktor personal/individual meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu, 2) faktor kepemimpinan meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan menejer dan *team leader*, 3) faktor tim meliputi:

⁸Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), h. 202.

kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim, 4) faktor sistem meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi, 5) Faktor kontekstual (*situasional*) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.⁹

Menurut penelitian pendahuluan yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang terjadi tentang kinerja karyawan yaitu: 1) Masih adanya karyawan yang merasa tertekan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjakannya tidaksesuai dengan kemampuannya hingga mengakibatkan kelelahan dalam bekerja, sehingga membuat karyawan lebih sensitif ditambah lagi timbulnya masalah yang dialami karyawan baik di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan. Selain itu adanya tuntunan

⁹Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dwi Adnyani, "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP SANGLAH", dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017, h. 2483.

pekerjaan yang berlebihan yang diberikan oleh atasan dengan waktu yang diberikan sangat terbatas, disamping itu karyawan cenderung lelah sehingga menunda dan menghindari pekerjaan karena merasa terbebani oleh pekerjaan yang diterimanya,¹⁰ 2) Timbulnya *Burnout* dalam diri karyawan menyebabkan tidak ada lagi motivasi untuk berprestasi yang muncul jika karyawan melakukan hanya pekerjaan kecil berulang-ulang kali seperti layaknya mesin.¹¹

Berdasarkan hasil observasi pada BMT El-Munawar Medan menunjukkan kinerja karyawan kurang optimal disebabkan kemampuan kerja karyawan kurang maksimal dan motivasi kerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaannya.

Atas dasar itu, penting kiranya dilakukan suatu penelitian mengenai Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. Dengan demikian, judul penelitian ini adalah “**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan**”.

B. Kajian Pustaka

1. *Burnout*

a. Pengertian *Burnout*

Burnout sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya sebagai akibat dari stres berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik, gaji atau upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan terhadap kinerja yang mengakibatkan depresi.¹²

Burnout adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan.¹³ *Burnout*

¹⁰Dian Utari, “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”, (Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2017), h. 4.

¹¹ Yeni Indah Niswati, “Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Bekerja Pada Sales”, vol. 5, No. 2, 2012, h. 35.

¹²Nikki Rasuna Katarin, “*Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel”, (Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta, 2011), h. 13.

¹³Yeni dan Idah Niswati, “Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi

merupakan respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya. *Burnout* sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidakseimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif.

b. Ayat Al-Qur'an Tentang *Burnout*

1) (QS. Yunus [10]: 62)

Artinya: Ingatlah, Sesungguhnya wali-wali Allah itu, tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati.¹⁴

2) (QS. An-Nisaa [4]: 79)

Artinya: Apa saja nikmat yang kamu peroleh adalah dari Allah, dan apa

saja bencana yang menimpamu, Maka dari (kesalahan) dirimu sendiri. Kami mengutusmu menjadi Rasul kepada segenap manusia. dan cukuplah Allah menjadi saksi.

c. Karakteristik *Burnout*

Ada 11 karakteristik pada penderita *burnout*, yaitu:¹⁵

- 1) Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan; penderita *burnout* mengalami kelelahan fisik yang ditandai dengan perasaan kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu.
- 2) Lari dari kenyataan: penderita *burnout* cenderung menghindari tanggung jawab pekerjaannya serta sering membolos kerja.
- 3) Kebosanan dan sinisme: disebabkan oleh tugas yang kurang menantang, kurang makna dan tidak beragam akan menimbulkan perasaan jemu yang melahirkan kehilangan ketertarikan terhadap pekerjaan

dalam Bekerja pada Sales” Vol. 5, No. 2, 2012, h. 35.

¹⁴ Q.S. Yunus: 62

¹⁵ Rita Andarika, “*Burnout* pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial”, dalam *Jurnal PSYCHE*, Vol. 1, No. 1, 2004, h. 3.

- maupun orang-orang di lingkungan pekerjaan.
- 4) Tidak sabar dan mudah tersinggung; penderita *burnout* cenderung lebih mudah marah dan tersinggung disebabkan hal-hal tidak penting, karena keadaan yang dirasakannya.
 - 5) Merasa hanya dirinya yang dapat menyelesaikan semua permasalahan; hal ini didasari karena berkembangnya perasaan menjadi manusia super, yakni merasa sanggup menangani sesuatu, tidak memerlukan bantuan sehingga menjadi tinggi hati karenanya.
 - 6) Merasa tidak dihargai: hal ini terjadi apabila puncak ambisi individu terlalu tinggi, mendorong dirinya terlalu keras sehingga ketidaksesuaian dengan realitas menyulut kekecewaan dan perasaan tidak dihargai.
 - 7) Mengalami disorientasi: kehilangan arah serta tujuan hidupnya, tidak tahu apa target pekerjaannya.
 - 8) Keluhan psikosomatis: penderita *burnout* sering mengalami sakit kepala, mual, sakit punggung dan keluhan fisik lainnya yang tidak diketahui apa penyebabnya.
 - 9) Curiga tanpa alasan: penderita *burnout* menjadi mudah curiga terhadap orang lain karena berkembangnya pendapat negatif dalam diri mereka yang membuat mereka menjaga jarak dengan orang lain serta menjauh dari lingkungan sosial.
 - 10) Depresi adalah gangguan *mood*, kondisi emosional berkepanjangan, yang mewarnai seluruh proses berfikir, berperasaan serta berperilaku seseorang.
 - 11) Penyangkalan; merupakan perilaku menolak menghadapi kenyataan yang tidak menyenangkan.

d. Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.¹⁶

¹⁶Muchlisin Riadi, *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*, didapat dari

1) Kelelahan Emosional

Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2) Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

3) Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang

dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar yang ditetapkan, target, dan sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Berkaitan dengan hal di atas tersebut terdapat beberapa definisi kinerja menurut para ahli, diantaranya:

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan

<http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 27 November 2017).

tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.¹⁷

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.¹⁸

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.¹⁹

Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu

dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Ayat Al-Qur'an Tentang Kinerja 1) (QS. At-Taubah [9]: 105)

Artinya: Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²⁰

2) (QS. Al-Ahqaaf [46]: 19)

Artinya: Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.²¹

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:²²

¹⁷Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 182.

¹⁸Noor dan Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2013), h. 270.

¹⁹Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 195.

²⁰ Q.S. At-Taubah: 105

²¹ Q.S. Al-Ahqaaf: 19

²²Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

d. Indikator Kinerja

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju *profesionalisme*, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini.

Adapun indikator kinerja adalah:²³

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.

- 2) Kuantitas kinerja

Kuantitas kinerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.

- 3) Keandalan kerja

Keandalan kerja adalah kemampuan karyawan memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip terbaik.

- 4) Sikap Kerja

Sikap terhadap perusahaan karyawan lain serta kerjasama diantara rekan kerja, ketaatan pada atasan/pimpinan juga dalam hal ini bisa memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut pendapat lain indikator kinerja yaitu:²⁴

- 1) Tujuan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai masa yang akan datang.
- 2) Standar, suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

²³Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 75.

²⁴ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 86.

- 3) Umpan balik, masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja.
- 4) Alat atau sarana, faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi, kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjelaskan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 6) Motivasi, alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
- 7) Peluang, pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

C. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif bertujuan untuk menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Sementara itu, dalam pendekatan asosiatif ini dimana kecenderungan data yang digunakan dalam metode kuantitatif.²⁵

2. Teknik Analisis Data

²⁵Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 90.

Analisa data dilakukan dengan cara yaitu analisis Kuantitatif. Analisis yang dilakukan terhadap data antara lain: Uji Kualitas Data yang dilakukan dengan cara validitas dan releabilitas, uji normalitas data, uji regresi sederhana, pengujian hipotesis dilakukan dengan uji determinan.

D. Hasil Penelitian

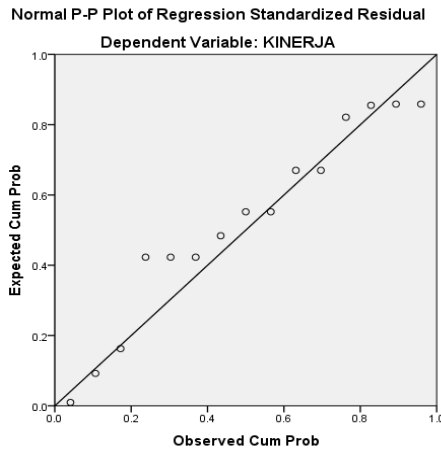
1. Uji Asumsi Klasik

Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data -data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya atau subbab yang merupakan deskripsi data. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu dengan melakukan pengujian hipotesis untuk pengambilan kesimpulan.

Dengan kriteria:

a Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



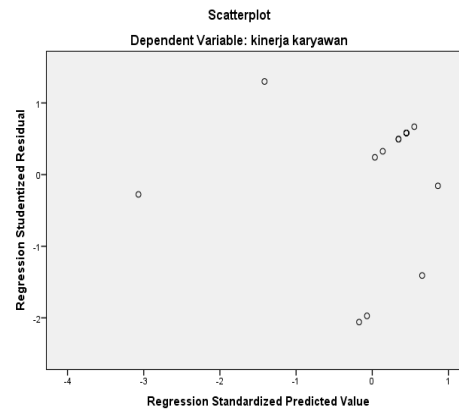
Gambar di atas menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model korelasi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastistas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterodastisitas. Jika tidak ada

pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada Y.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada period eke t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan pada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Hasil uji autokorelasi menggunakan SPSS menunjukkan nilai Durbin Watson adalah 1,592. Dengan demikian tidak ada autokorelasi di dalam model regresi.

Salah satu cara mengidentifikasinya adalah dengan melihat nilai Durbin Watson (D-W).

- a) Jika nilai D-W di bawah -2 berarti ada autokorelasi positif
- b) Jika nilai D-W di bawah -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi
- c) Jika nilai D-W di atas +2 berarti ada autokorelasi negative

2. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative.

Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier sederhana memperlihatkan bahwa semua variabel X (*Burnout*) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian seperti yang dijabarkan berikut ini:

a Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk mengetahui tingkat pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel
Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.083	1.148		2.685	.019
BURNOUT	.921	.027	.995	34.264	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

Pada tabel di atas terdapat pengaruh *burnout* terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t hitung 34,264 > t tabel 2,160 dengan probabilitas sig. 0,000 ≤ 0,05. Hal tersebut menunjukkan hipotesis nol (H0) di tolak dan dapat disimpulkan bahwa *burnout* (X) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) pada BMT El-Munawar Medan.

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan derajat kebebasan (dk) = n-2 Keterangan:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka tidak ada hubungan signifikan antara variabel x dan y.

Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.

b Uji Determinasi

Untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada variabel *burnout* dan kinerja karyawan dapat dilihat pada perhitungan di bawah ini:

$$\begin{aligned} D &= (R)^2 \times 100\% \\ &= (0,995)^2 \times 100\% \\ &= 98,9\% \end{aligned}$$

Dari hasil uji determinasi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 98,9%, sedangkan 1,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

E. Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja

karyawan pada BMT El-Munawar Medan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dinyatakan dengan hasil perhitungan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $34,264 > 2,160$ sehingga disimpulkan t_{hitung} berada dipenolakan H_0 dan H_a diterima.

Berdasarkan uji Determinasi Nilai R Square sebesar 0,989 atau 98,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh *burnout* (X). Sementara sisanya sebesar 1,1% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka

- Achamad Sani. "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Kecerdasan Emosional (EI) Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega syari'ah Cabang Malang". *Jurnal Ilmiah Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maliki Malang*.
- Andie Kamarus Zaman. "Hubungan Antara *Burnout* Dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang". *Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2007*.

- Azuar Juliandi dan Irfan. *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013.
- Azuar juliandi, dkk. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006.
- Dian Utari. “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”. *Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017.
- Dissy Viana Andani Putri. “Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Perawat”. *Skripsi Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 2014.
- Imam Ghozali. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Inra Risma Trisnawaty Bubar-Butar. “Hubungan Antara *Burnout* Dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan”. *Skripsi*
- Sarjana Psikologi Universitas HKBP Nommensen, 2015.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Moheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.
- Muchlisin Riadi, *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*, didapat dari <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> [home page online]: Internet diakses tanggal 27 November 2017.
- Nikki Rasuna Katarin. “*Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel”. *Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2011.

- Noor dan Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2013.
- Nyoman Adinda Adnyaswari. "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP SANGLAH". dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017.
- Puspa Ayu Maharani dan Akde Triyoga. "Kejenuhan Kerja (*Bournot*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian asuhan Keperawatan". dalam *Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2. 2012.
- Rita Andarika. "*Burnout* pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial". dalam *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, 2004.
- Saifuddin azwar. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta, 2006.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- T. Hanny Handoko. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2006.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Yeni dan Idah Niswati. "Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales" Vol. 5, No. 2, 2012.