

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA DAN *PERCEIVED FAIRNESS* TERHADAP *BURNOUT* PADA PEGAWAI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN PADANG PARIAMAN

Restu Ramadani¹, Surya Dharma², Purbo Jadmiko³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta

resturamadan@outlook.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan persepsi keadilan terhadap burnout pada karyawan BKPSDM di Kabupaten Padang Pariaman. Ukuran sampel yang digunakan adalah 50 karyawan dan merupakan total seluruh karyawan Kantor BKPSDM di Kabupaten Padang Pariaman. Metode analisis yang digunakan untuk membuktikan hipotesis menggunakan regresi berganda dan uji statistik t. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan didapatkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout yang dirasakan oleh karyawan Kantor BKPSDM di Kabupaten Padang Pariaman, sedangkan stres kerja dan persepsi keadilan tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout yang dirasakan oleh karyawan Kantor BKPSDM di Kabupaten Padang.

Kata Kunci: beban kerja, stres kerja, persepsi keadilan, kelelahan emosi

Abstract. This study aims to prove and analyze the effect of workload, work stress and perceived fairness on burnout on BKPSDM employees in Padang Pariaman Regency. The sample size used is 50 employees and is a total of all employees of the BKPSDM Office in Padang Pariaman Regency. The analytical method used to prove the hypothesis is using multiple regression and t-statistical testing. Based on the results of hypothesis testing that has been done it was found that workload has a positive effect on burnout perceived by employees of the BKPSDM Office in Padang Pariaman Regency, while work stress and perceived fairness do not significantly influence the burnout felt by employees of the BKPSDM Office in Padang Regency.

Keyword: workload, job stress, perceived fairness, burnout

Latar Belakang

Memasuki era pasar bebas ASEAN dan revolusi industri 4.0 setiap perusahaan harus memiliki cara dan strategi untuk dapat bertahan menghadapi tekanan persaingan. Didalam pasar bebas ASEAN persaingan tidak hanya terjadi antara perusahaan lokal akan tetapi telah meluas recara regional, sedangkan revolusi industri 4.0 telah menjadi mesin sebagai pesaing utama dari manusia dalam bekerja, selain itu revolusi industri 4.0 juga mendorong perusahaan untuk melakukan investasi teknologi yang besar, untuk dapat bersaing menghadapi persaingan bisnis yang kian ketat. Dalam beberapa tahun terakhir dunia usaha di Indonesia memang mengalami kemajuan, akan tetapi tidak semua organisasi yang mendapatkan image positif dari masyarakat.

Sejumlah institusi yang dikelola oleh pemerintah daerah justru mendapatkan penilaian negatif dari masyarakat. Nilai negatif muncul

akibat buruknya sikap kerja yang diperlihatkan pegawai yang bekerja di insitusi tersebut. Mulai dari perilaku tidak disiplin, buruknya pelayanan dan menurunnya kinerja menjadi masalah utama sejumlah instusi yang dikelola oleh pemerintah pusat atau pun daerah. Jika terus dibiayarkan untuk jangka waktu yang lebih lama diyakini kepercayaan masyarakat atau public pada institusi yang dikelola pemerintah akan semakin berkurang.

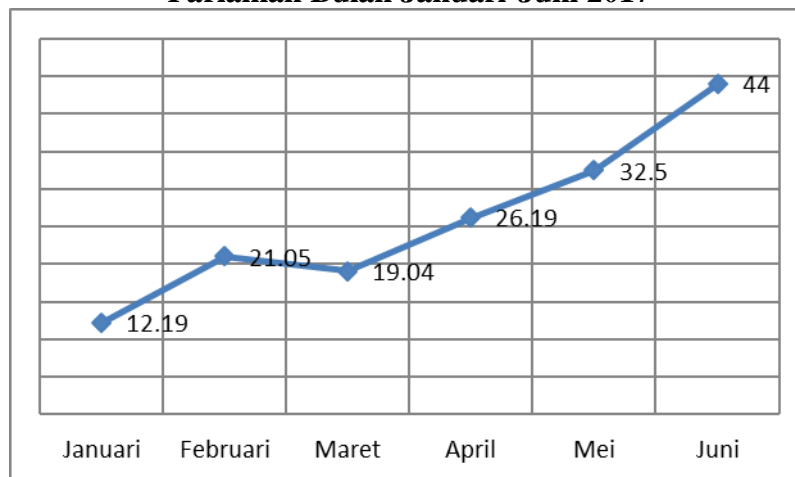
Salah satu instansi yang dikelola oleh pemerintah adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM). Lembaga ini memiliki perwakilan pada setiap kota madya dan kabupaten di seluruh Indonesia. Salah satu perwakilan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terdapat di Kabupaten Padang Pariaman. Lembaga tersebut bertugas mengelola dan menyaring sumber daya manusia yang

ditempatkan pada berbagai instansi yang dikelola oleh pemerintah daerah. Begitu besarnya tanggung jawab dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia mendorong pemerintah menempatkan pegawai kualitas terbaik.

Baiknya kualitas kompetensi pegawai yang diterima tidak sejalan dengan sikap kerja yang ditunjukkan oleh sejumlah pegawai. Menurut Irawan (2017) salah institusi yang dikelola oleh pemerintah daerah dan memiliki masalah yang

berhubungan dengan sikap kerja adalah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), fenomena tersebut dibuktikan dengan terus meningkatnya jumlah absensi pegawai yang bekerja di lembaga tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia diketahui perkembangan absensi pegawai terlihat pada Grafik 1 dibawah ini:

Grafik 1
Persentase Rekap Absensi BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Bulan Januari-Juni 2017



Sumber : Kantor BKPSDM Padang Pariaman Tahun (2017)

Pada grafik terlihat total absensi bulanan pegawai BKPSDM Padang Pariaman, diketahui pada bulan Januari persentase absensi pegawai adalah 12.19%, mengalami peningkatan di bulan Februari menjadi 21.05%. setelah sempat kembali menurun pada bulan Maret 2017 menjadi 19,04%. Tingkat absensi kembali mengalami peningkatan yang signifikan dengan jumlah persentase tertinggi terjadi di bulan Juni yaitu berjumlah 44% dari jumlah seluruh pegawai BKPSDM. Jika diamati dari grafik terlihat tingkat absensi pegawai di BKPSDM Padang Pariaman terus mengalami peningkatan, jika terus dibiarkan maka reputasi instansi akan semakin negatif dalam pandangan masyarakat. Beban kerja yang berat akan menciptakan kelelahan dan kebosanan yang mendorong tingginya tingkat absensi pegawai khususnya di institusi yang dikelola pemerintah.

Beratnya beban kerja terjadi ketika pimpinan mengharuskan pegawai untuk menyelesaikan sejumlah laporan yang sifatnya mendesak seperti pencatatan administrasi kepegawai di Kabupaten Padang Pariaman, penyusunan anggaran tahunan, penyusunan penggunaan anggaran, pembuatan ska, kepegawaian di Kabupaten Padang Pariaman, atau tanggung jawab lainnya. Tugas yang muncul secara tiba tiba dan sifatnya mendesak mendorong pegawai untuk lebih banyak menghabiskan waktu di kantor dan kurang waktu bersantai atau pun waktu untuk keluarga. Keadaan tersebut menciptakan rasa bosan dan jenuh yang mendorong munculnya *burnout*, dimana salah satu ciri pegawai yang mengalami *burnout* mereka akan cenderung menghindari pekerjaan akibatnya tingkat keterlambatan dan absensi menjadi meningkat.

Fenomena tersebut menunjukkan mulai adanya indikasi perilaku *burnout* didalam diri sebagian besar pegawai BKPSDM Padang Pariaman. Menurut Aamodt, (2010) individu yang mengalami *burnout* pada umumnya memiliki tingkat depresi yang tinggi, kelelahan yang luar biasa sehingga mendorong meningkatnya absensi karyawan. Selain itu munculnya *burnout* dapat terlihat dari adanya rasa bosan dan menurunnya tingkat percaya diri pegawai. *Burnout* muncul karena jam kerja yang panjang, waktu bersantai yang relatif sedikit hingga tekan kerja yang tinggi. *Burnout* akan mendorong pegawai untuk berusaha menghindari pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka, sehingga akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai, salah satunya munculnya keterlambatan pada sejumlah pegawai serta tingginya tingkat absensi pegawai (Rivai dan Sagala, 2009:241)

Menurut Gibson et al (2009:205). *Burnout* merupakan proses psikologis yang dirasakan oleh karyawan yang muncul akibat kelelahan dalam bekerja (emotional exhaustion) dan mendorong terjadinya *stress* sehingga menciptakan rasa bosan dan jenuh dalam diri individu yang bekerja. *Burnout* akan mengakibatkan perilaku negatif dari pegawai, seperti banyak melakukan kesalahan pada saat bekerja, sengaja terlambat datang, dan cepat untuk pulang hingga tingginya tingkat absensi. *Burnout* merupakan salah satu perilaku yang tidak dapat dihindari dalam bekerja akan tetapi perilaku tersebut dapat diminimalisasikan.

Menurut Prijayanti (2015) beban kerja (*workload*) akan mempengaruhi terjadinya *burnout*. Beban kerja merupakan besarnya tanggung jawab yang diberikan. Tanggung jawab yang diterima disertai dengan tekanan dan risiko yang muncul ketika beban kerja yang diberikan tidak dapat dilaksanakan secara optimal. Ketika beban kerja terlalu tinggi maka waktu yang dibutuhkan dalam bekerja akan semakin panjang, mengurangi waktu bersantai atau istirahat sehingga mendorong munculnya rasa jenuh dan bosan yang merupakan tanda tanda perilaku terjadinya *burnout* dalam diri pegawai.

Menurut Trisnu dan Suwanda (2017) mengungkapkan bahwa meningkatnya *burnout* yang dirasakan karyawan dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh stres. Stres akan menciptakan tekanan mental dan emotional yang tinggi sehingga menciptakan kelelahan fisik atau emosional. Tingginya tekanan akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih santai dan menghindari pekerjaan, akibatnya keterlambatan dan absensi karyawan menjadi meningkat. Oleh sebab itu peneliti menduga bahwa stres berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Disamping beban kerja, dan stres kerja terjadinya *burnout* dalam diri karyawan dapat dipengaruhi oleh *perceived fairness*. Menurut Herda dan Levelle (2012) *perceive fairness* sebagai persepsi karyawan tentang seberapa adil perusahaan memperlakukan diri mereka. Ketika perusahaan mampu memberikan keadilan yang sesuai dengan harapan karyawan maka *burnout* akan kecil kemungkinan terjadinya dalam diri karyawan dan sebaliknya ketika nilai *perceived fairness* yang dirasakan sangat lemah maka rasa bosan dan jenuh dalam bekerja akan muncul sekaligus menunjukkan terjadi *burnout* dalam diri karyawan.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Beban Kerja (*Workload*) Terhadap *Burnout*

Beban kerja (*workload*) merupakan besarnya tanggung yang diterima karyawan dalam bekerja. Semakin tinggi beban kerja akan membuat karyawan atau pun pegawai akan kesulitan dalam menghadapimua. Ketika karyawan tidak mampu untuk menyelesaikan tugas dengan baik maka tekanan psikologis akan muncul yang terlihat dari perilaku yang dimiliki pegawai dalam bekerja, seperti mudah emosi, terlihat sendu, risau dan gelisah, seluruh gejala tersebut menunjukkan adanya kelelahan psikologis yang dirasakan karyawan atau karyawan tersebut mengalami *burnout*. Jadi peneliti menduga bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhoni dkk (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil yang

diperoleh menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kelelahan emosional atau *burnout*. Beban kerja yang terlalu berat menciptakan tekanan, dan kekhawatiran dalam diri karyawan yang memicu terjadinya kelelahan emosional atau *burnout* dalam diri karyawan.

Prijayanti (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang dimiliki karyawan akan mendorong semakin menguatnya tekanan yang dirasakan karyawan dalam bekerja, sehingga mendorong munculnya tekanan kerja yang kuat dan menciptakan kelelahan emosional yang dirasakan karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian ringkas hasil penelitian terdahulu maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₁: Beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout pada pegawai Badan Kepegawaian

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Menurut Robbins dan Judge (2012:595) stres adalah kondisi dinamis yang terjadi pada individu yang bekerja ketika diharapkan dengan suatu peluang, permintaan atau sumber daya yang terkait dengan apa yang dilakukan individu yang memberikan hasil yang tidak pasti atau penting. Stres dapat terjadi pada setiap individu yang bekerja. Stres juga dapat muncul akibat tekanan psikologis yang terjadi karena sebuah kondisi yang tidak menyenangkan atau lebih disebabkan oleh tekanan lingkungan. Ketika individu yang mengalami *stress* masih tidak dapat mengendalikan emosional dan situasi kerja maka *stress* akan memicu terjadinya kelelahan psikologis atau disebut dengan *burnout*. Munculnya stres kerja terjadi akibat adanya rutinitas yang bersifat monoton, beban kerja yang terlalu tinggi, tekanan yang besar hingga ketidakmampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan, akibat memicu tekanan secara psikologis dan mental yang ditandai dengan meningkat tensi emosional, selalu terburu buru, tidak mengenal waktu istirahat hingga menurunnya daya tahan tubuh dalam bekerja.

Gejala tersebut menunjukkan terjadi stres dalam diri individu yang bekerja. Meningkatnya kadar stres mendorong karyawan yang mengalaminya cepat merasa lelah dan jenuh. Jadi dapat disimpulkan bahwa *stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Otero et al (2012) menemukan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan dalam bekerja. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan semakin tinggi tingkat stres yang terjadi dalam diri karyawan akan mendorong semakin meningkatnya *burnout* kerja karyawan. Meningkatnya kadar stres yang dimiliki karyawan ketika beban kerja yang diberikan atasan terlalu tinggi, beratnya beban kerja juga di iringi oleh tekanan dari atasan. Keterbatasan kemampuan karyawan mendorong mereka sangat kesulitan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab tersebut sehingga menciptakan tekanan secara mental dan psikologis atau disebut dengan stres. Munculnya gejala stres terlihat dari perilaku karyawan seperti selalu terburu buru dalam bekerja, berkurang nafsu makan, mulai susah tidur, meningkatnya emosional hingga berkurangnya daya tahan tubuh yang dimiliki karyawan.

Hayes dan Weathington (2007) menemukan bahwa kadar *stress* yang dimiliki seorang individu yang bekerja mendorong meningkatnya *burnout* dalam diri individu. Stres yang berlebihan yang terjadi akibat ketidakmampuan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Besarnya tekanan dalam bekerja mendorong meningkatnya tingkat emosional pegawai dalam bekerja sehingga mendorong meningkatnya kelelahan emosional dalam pegawai. Stres kerja muncul ketika rutinitas yang dilakukan telah menciptakan tekanan secara emosional, mental atau pun psikologis. Stres terjadi karena adanya bidang pekerjaan yang tidak dapat dihadapi atau diselesaikan dengan baik oleh karyawan. Banyaknya beban kerja, panjang jam kerja hingga tekanan dari atasan menjadi pemicu terjadinya stres. Munculnya stres dalam bekerja membuat karyawan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja yang mendorong munculnya kejenuhan

atau disebut dengan *burnout*. Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa stress berpengaruh positif terhadap *burnout*. Sesuai dengan landasan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu maka diajukan beberapa hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₂: Stres kerja berpengaruh positif terhadap burnout pada pegawai.

Pengaruh Perceived Fairness Terhadap Burnout

Menurut Luthan (2011:172) *perceived fairness* berhubungan dengan konsep keadilan yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Nilai keadilan dalam organisasi berhubungan dengan konsep keadilan secara prosedural, keadilan secara distributif dan keadilan secara transaksional. Secara distributif konsep keadilan berhubungan dengan distribusi jabatan dan wewenang yang diperoleh seorang individu dalam bekerja sedangkan secara prosedural keadilan (*fairness*) merupakan proses yang dilalui oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.

Perasaan adil yang dirasakan akan menciptakan semangat, kenyamanan, persaingan yang sehat dan nilai nilai optimisme dalam diri karyawan dalam bekerja. Berdasarkan uraian ringkas tersebut peneliti menyimpulkan bahwa *perceived fairness* berpengaruh negatif terhadap *burnout* yang dirasakan karyawan.

Hasil penelitian Sani (2017) menemukan bahwa *perceived fairness* berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai badan pemeriksa keuangan Republik Indonesia. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi keadilan yang dirasakan pegawai akan semakin menurunkan *burnout*. Keadilan yang dirasakan akan menciptakan rasa nyaman, dan persaingan yang sehat dalam bekerja, selain itu tingginya nilai keadilan yang dirasakan akan mendorong pegawai semakin bersemangat dan termotivasi sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya *burnout* dalam diri pegawai selama bekerja.

Penelitian Weber et al (2017) menemukan bahwa *perceived fairness* berpengaruh negatif

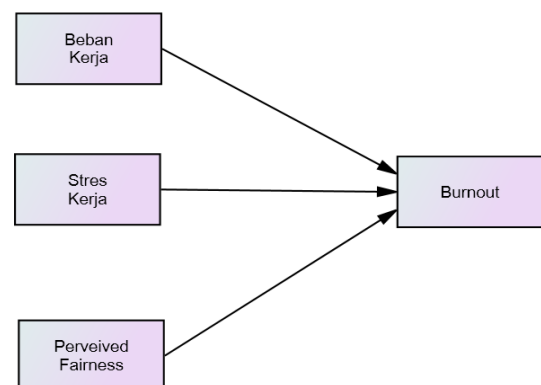
terhadap *burnout*. Semakin tinggi persepsi yang diberikan karyawan atas nilai nilai keadilan yang dirasakannya dalam bekerja akan mendorong menurunnya kemungkinan karyawan merasakan *burnout* dalam bekerja. Perlakuan yang adil selama bekerja akan mendorong semangat, motivasi hingga etos kerja yang tinggi dalam diri karyawan dan menghindari karyawan dari rasa pesimis sebagai salah satu citi terjadinya *burnout* dalam diri karyawan. Berdasarkan uraian ringkas yang telah dijelaskan tersebut maka diajukan sebuah hipotesis yang akan dibuktikan yaitu:

H₃ Perceived fairness berpengaruh negatif terhadap burnout pegawai

Model Kerangka Konseptual

Sesuai dengan landasan teori dan sejumlah hasil penelitian terdahulu peneliti dapat menyusun sebuah model kerangka konseptual yang akan dipedomani dalam tahapan pengolahan data dalam penelitian ini yaitu:

Gambar 1
Model Kerangka Konseptual



Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BKPSDM (Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia) Kabupaten Padang Pariaman yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan sampel yang digunakan sensus artinya dalam hal ini peneliti mencoba melakukan observasi secara langsung kelapangan untuk memperoleh informasi dari seluruh responden yang menjadi target sampel.

Definisi Operasional Variabel

Burnout

Burnout menunjukkan seberapa besar kelelahan emosional dan psikologis yang terjadi dalam diri pegawai khususnya di lingkungan Kantor BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman Pada penelitian ini dalam mengukur seberapa besar burnout digunakan kuesioner dengan mengadopsi indikator dari Maslach (1982) dalam Mas'ud (2004) yang meliputi perilaku emosional, kurangnya kepercayaan diri dan melemahnya semangat kerja.

Individu yang mengalami burnout akan memiliki perilaku yang emosional, seperti mudah tersinggung, terburu buru dan terlihat gelisah dalam bekerja. Kurangnya percaya diri merupakan salah satu gejala burnout yang terjadi karena individu yang bekerja sudah kehilangan konsentrasi akibat adanya kebosanan sebagai dampak jam kerja yang panjang sedangkan melemahnya semangat kerja menunjukkan adanya pegawai yang cenderung menunda-nunda pelaksanaan penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut terjadi akibat rasa jenuh dan bosan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan relatif panjang.

Beban Kerja

Beban kerja menunjukkan seberapa besar tanggung jawab kerja yang diberikan atasan kepada bawahan. Dalam mengukur seberapa besar beban kerja pegawai Kantor BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman digunakan kuesioner dengan indikator yang diadopsi dari Rizzo (1978) dalam Mas'ud (2004) yaitu jam kerja, risiko pekerjaan dan tanggung jawab dalam bekerja.

Stres Kerja

Stres kerja menunjukkan seberapa kuat tekanan yang dirasakan pegawai dalam bekerja. Tekanan tersebut muncul ketika tanggung jawab pekerjaan yang dilaksanakan terlalu berat, sehingga pegawai merasa kewalahan untuk menyelesaikannya. Dalam mengukur seberapa berat stres kerja yang dirasakan pegawai BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman digunakan kuesioner dengan mengadopsi indikator dari Jason One (1997) dalam Mas'ud (2004:251) yaitu labilitas emosional dan skala kesan stres.

Perceived Fairness

Perceived fairness seberapa kuat nilai keadilan yang dirasakan pegawai kantor BKPSDM Kabupaten Padang Pariaman. Dalam mengukur *perceived fairness* digunakan kuesioner dengan mengadopsi indikator dari Messer dan White (2006) yaitu keadilan dalam pemberian *reward*, wewenang, keterlibatan kerja dan keadilan pada diri sendiri. Keadilan dalam pemberian *reward* berhubungan dengan kesesuaian pemberian *reward* pada masing masing tingkatan level jabatan pegawai.

Analisis Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dan reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa masing masing item pernyataan yang digunakan untuk mendukung masing-masing variabel memiliki ketepatan dan kehandalan yang tinggi, sehingga tingkat akurasi data yang digunakan dalam tahapan pengolahan statistik menjadi lebih baik. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan terlihat pada Tabel 1 dibawah ini:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Pengujian Instrumen Data

Variabel	Jlh Item	Jlh Dimensi	Jlh Item Valid	Min - Max	Rata Rata Factor loading	CR
<i>Burnout</i>	18	3	16	0.650 – 0.855	0.753	0.922
Beban Kerja	3	1	3	0.917 – 0.940	0.925	0.914
Stres Kerja	22	2	22	0.720 – 0.866	0.804	0.902
<i>Perceived fairness</i>	6	4	5	0.834 – 0.887	0.857	0.905

Sumber: Olahan Data SPSS (2019)

Sesuai dengan hasil pengujian instrument diketahui bahwa variabel *burnout* didukung oleh

18 item pernyataan. Setiap item pernyataan menyebar dalam 3 dimensi pendukung. Setelah

dilakukan pengujian validitas 16 item pernyataan yang mendukung variabel *burnout* dinyatakan valid. Nilai *factor loading* yang terbentuk berada antara 0.650 sampai dengan 0.855. Masing-masing item pernyataan yang valid telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0.50. Dalam tahapan pengujian validitas terlihat dua item pernyataan di eliminasi yaitu item pernyataan nomor 11 dan 12. Masing masing item pernyataan tersebut mengalami ambiguitas. Hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.922. Nilai *Construct Reliability (CR)* yang dihasilkan diatas 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* telah didukung oleh item pernyataan yang valid dan handal sehingga dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Sesuai dengan proses pengolahan data yang telah dilakukan diketahui beban kerja hanya didukung oleh tiga item pernyataan. Seluruh item pernyataan dinyatakan valid karena memiliki *factor loading* diatas 0.50. Rata rata nilai *factor loading* yang dihasilkan adalah sebesar 0.925. Masing masing item pernyataan yang valid digunakan kedalam tahapan pengujian reliabilitas. Hasil pengujian diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.914. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan berada diatas 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja dinyatakan valid dan handal.

Pada tahapan pengujian instrument penelitian diketahui bahwa variabel stres kerja didukung oleh 22 item pernyataan yang tersebar dalam dua dimensi stres. Setelah dilakukan

pengujian validitas seluruh item pernyataan yang mendukung stres dinyatakan valid dengan nilai *factor loading* berada antara 0.720 sampai dengan 0.866. Masing masing item pernyataan telah memiliki *factor loading* diatas atau sama dengan 0.50. Hasil pengujian juga diperoleh nilai koefisien reliabilitas sebesar 0.902 nilai tersebut telah berada diatas *cut off* yaitu 0,70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres telah didukung oleh item pernyataan yang valid dan handal sehingga dapat terus digunakan kedalam tahapan pengolahan data lebih lanjut.

Pada tahapan pengujian validitas dan reliabilitas juga terlihat bahwa variabel *perceived fairness* didukung oleh lima item pernyataan yang valid. Hasil pengujian menunjukkan empat item pernyataan dinyatakan valid. Masing masing item pernyataan yang valid telah memiliki *factor loading* diatas 0.50. Dalam tahapan pengujian validitas satu item pernyataan di eliminasi karena mengalami ambiguitas yaitu pernyataan nomor 4. Pada tahapan pengujian reliabilitas juga diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.905. Nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan berada diatas 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *perceived fairness* telah didukung oleh item pernyataan yang valid dan handal.

Hasil Pengujian Normalitas

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Normalitas Residual

Keterangan	Asymp Sig (2-Tailed)	Alpha	Kesimpulan
ARESID	0.315	0.05	Normal

Sumber: Olahan Data SPSS (2019)

Sesuai dengan hasil pengujian yang telah dilakukan terlihat nilai *asympt sig (2-tailed)* variabel ARESID adalah sebesar 0.315. Nilai yang diperoleh berada diatas tingkat kesalahan 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang

digunakan dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan rumusan masalah dan hipotesis penelitian, secara umum penelitian ini

bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja dan *perceived fairness* terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Berdasarkan hasil pengolahan data

yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 3:

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Sig	Alpha	Kesimpulan
Constanta	27.989	-	-	-
Beban Kerja	3.191	0.000	0.05	Signifikan
Stres Kerja	0.017	0.851	0.05	Tidak Signifikan
<i>Perceived fairness</i>	0.299	0.281	0.05	Tidak Signifikan

Sumber: Olahan Data SPSS (2019)

Pada Tabel 3 diketahui bahwa masing-masing variabel penelitian memiliki koefisien yang dapat dibuat kedalam sebuah model persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = 27.989 + 3.191X_1 + 0.017X_2 + 0.299X_3$$

Berdasarkan persamaan regresi yang terbentuk diketahui bahwa beban kerja memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 3.191. Nilai koefisien yang diperoleh dibuktikan secara nyata dengan nilai sig 0.000. Tahapan pengujian statistik dilakukan dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig 0.000 berada dibawah 0,05 maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Hasil yang diperoleh sesuai dengan hasil penelitian Ramadhoni dkk (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil yang diperoleh menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kelelahan emosional atau *burnout*.

Beban kerja yang terlalu berat menciptakan tekanan, dan kekhawatiran dalam diri karyawan yang memicu terjadinya kelalahan emosional atau *burnout* dalam diri karyawan. Prijayanti (2015) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel stres kerja diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.017. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.851. Proses pengolahan data dilaksanakan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.851 jauh berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa stres kerja bukanlah variabel yang mempengaruhi perubahan *burnout* dalam diri pegawai khususnya di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman. Keadaan tersebut terjadi karena setiap pegawai menyadari bahwa stres tidak dapat dihindari dalam bekerja, sehingga mereka harus siap menghadapinya. Stres merupakan kondisi yang umum dalam bekerja, tanpa stres kerja sebuah pekerjaan akan menjadi monoton dan membosankan, mengingat stres kerja yang

diciptakan melalui tugas atau tanggung jawab akan membuat pekerjaan lebih menantang, oleh sebab itu stres kerja dalam penelitian ini bukan variabel yang mempengaruhi terjadinya *burnout* didalam bekerja.

Sesuai dengan tahapan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan variabel *perceived fairness* juga diketahui nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.299. Nilai koefisien dibuktikan secara statistik melalui sig sebesar 0.281. Proses pengolahan data dilaksanakan dengan menggunakan tingkat kesalahan sebesar 0,05. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0.281 jauh berada diatas tingkat kesalahan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *perceived fairness* tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa persepsi keadilan yang dirasakan dalam bekerja bukan variabel yang mengakibatkan terjadinya *burnout* dalam diri pegawai. Keadaan tersebut terjadi karena pegawai BKPSDM berstatus pegawai negeri, dimana standar gaji atau kompensasi yang dimiliki pegawai negeri sipil telah ditentukan berdasarkan golongan dan undang undang, sehingga hal tersebut tidak dapat dibantah atau dirubah, dan setiap pegawai harus bersedia menerima tanpa adanya intervensi dari atasan. Akibatnya persepsi pada nilai keadilan khususnya keadilan distributif, prosedural atau pun interaksional tidak lagi mempengaruhi terjadinya *burnout* dalam bekerja khususnya pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Kesimpulan

Berdasarkan kepada analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.
2. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.
3. *Perceived fairness* tidak berpengaruh terhadap *burnout* yang dirasakan pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Padang Pariaman.

Implikasi

Sesuai dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis maka dapat dibuat beberapa implikasi penting yang dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan yaitu:

1. Bagi instansi diharapkan dapat memberikan suasana kerja yang nyaman, penuh rasa kekeluargaan, dan harmonis, sehingga beban kerja yang tinggi tidak mempengaruhi psikologis pegawai, serta mampu mengurangi stres kerja, dan *burnout* yang dirasakan pegawai.
2. Bagi instansi juga diharapkan memberikan tugas yang sesuai dengan porsi, kompetensi pendidikan dan pengalaman yang dimiliki masing masing pegawai agar mereka mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik sesuai dengan waktu yang dibebankan. Kesesuaian kompetensi, dan pengalaman kerja dengan tugas akan mengurangi rasa jenuh, bosan atau stres dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Keterbatasan Penelitian dan Saran

Sesuai dengan kesimpulan penelitian peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki kelemahan akibatnya adanya keterbatasan yang peneliti rasakan yaitu:

1. Tidak beragamnya masa kerja yang dimiliki masing masing pegawai yang menjadi responden sehingga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh khususnya dalam menentukan standar *burnout*. Oleh sebab itu dimasa mendatang diharapkan bagi peneliti untuk menyamakan karakteristik sampel agar hasil yang diperoleh nantinya menjadi lebih baik dari yang diperoleh saat ini.
2. Jumlah atau ukuran sampel yang relatif kecil juga mempengaruhi hasil penelitian yang diperoleh, dengan demikian diharapkan bagi peneliti dimasa mendatang untuk memperbesar ukuran sampel yang digunakan sehingga dapat mendorong meningkatnya ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga dapat mempengaruhi *burnout* pada pegawai dalam bekerja, dimana variabel tersebut belum digunakan pada penelitian ini, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, *organizational citizenship behavior* dan berbagai variabel lainnya. Oleh sebab itu diharapkan bagi peneliti dimasa mendatang untuk menambahkan minimal satu variabel baru yang juga secara teori mempengaruhi terjadinya *burnout* dalam bekerja. Saran tersebut penting untuk meningkatkan ketepatan dan akurasi hasil penelitian yang diperoleh dimasa mendatang.

Daftar Pustaka

Aamodt, M.G. (2010). *Industrial/organization psychology: An applied approach sixth edition*. California: Wadsworth Cengage Learning.

Abbas, Roger, dan Asadullah. 2012. "Impact of organizational Role stressors On Faculty Stress and Burnout ". Author Manuscript, published in 4ème colloque international (ISEOR - AOM), Lyon : France.

Dhania Ramadani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.

Fogarty, T.J., Singh, J., Rhoads, G.K. and Moore, R.K. (2000) 'Antecedents and Consequences of *Bournout* in ccounting: Beyond the Role Stress Model', *Behavioral Research in Accounting*, 12: 31–67

Gibson L James, John M Ivancevic, James H Donnelly dan Robert Konopaske. 2009 *Organizations Behavior Structure and Processes*. McGraw-Hill, Irwin.

Gujarati Damodar. 2003. *Basic of Econometrica*. Mc Graw-Hill, Irwin.

Hair F Joseph, William C Black, dan Barry J Babin. 2010. *Multivariate Data Analysis*. McGraw-Hill, Irwin.

Heyes T Celeb dan Bart L Weathington. 2007. Optimism, Stress, Life Satisfaction and Job *Burnout* in Restaurant Managers. *The Journal of Psychology* Volume 7 Number 6. Page 565 – 579

Herda N David dan Levelle J James. 2012. The Auditor Audit Fitm Relationship Its Effect on *Burnout* and Turnover Intentions. *Accounting Harizon* Volume 26 No 4 Tahun 2012

Irawan Rahmah. 2017. *Birokrasi dan Kinerja Sektor Publik di Indonesia*. www.padang-ekspres.com

Jones, III, Norman, Wier. 2010. "Healthy Lifestyle as a Coping Mechanism for Role Stress in Public Accounting Association", *Behavioral Research in Accounting*, Vol. 22 No. 1

Lysaght, Robert J. et al. 1989. Operator Workload: Comprehensive Review and Evaluation of Operator Workload Methodologies. *Pennsylvania: Analytics Inc*

Luthant Fred. 2011. *Basic of Organizational Behaviour* 12 Editions. Printice-hall. Person.

Messer, Belinda A. E., dan White, Fiona A.. 2006. Employees' Mood, *Pe journal of Business and Psychology*. Vol. 21. No. 1. pp. 65-82. rceptions of Fairness, and Organizational Citizenship BehaviorJ

Mas,ud Fuad 2004. *Survey Diagnosis Organisasi Konsep dan Aplikasi*, Andi, Semarang.

- Montgomery J Anthony, Panagopolus Efharis dan Martiin de Wildt dan Elis Meenks. 2005. Work-Family Interference Emotion Labor and *Burnout*. *Journal of Managerial Psychology Vol 21 No 1 Tahun 2006*.
- Murtiasri dan Ghozali. 2006 “*Anteseden dan Konsekuensi Bournout Pada Auditor: Pengembangan Terhadap Role Stress Model*”, Simposium Nasional Akuntansi 9 Padang, Politeknik Negeri Semarang dan Universitas Diponegoro.
- Otero Jose Manuel, Lopez, Estibaliz Viladerfrancos, Christina Castro dan Maria Jose Santiago. Stress, Positive Personal Variable and *Burnout* A Path Annalistic Approach. *European Journal Education Psychology Vol 7 Number 2 Page 95 – 106*
- Prijayanti Isnia. 2015. Pengaruh Beban Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Karyawan PT X. *E-Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, Jakarta*.
- Ramadhoni Mardon. 2015. Faktor Faktor yang Mempengaruhi *Burnout* Pada Pegawai Bank Pemerintah di Kota Jember. *E-Journal Universitas Widyatama, Jakarta*.
- Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan *Burnout* Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikogi Terapan*, 1(2), 260-272.
- Robbins Steven P dan Judge. 2012. *Organizational of Bahvior*. 10th Edition, McGraw-Hill, Irwin.
- Sani Ivan Ardian. 2016. Faktor Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh *Perceived fairness* Terhadap *Burnout* Turnover Intention dan Job Satisfaction Auditor (Studi Pada Auditor Badan Antariksa Keuangan Republik Indonesia). *Jurnal Berskala Akuntansi dan Keuangan Indonesia 2 Hal 1 – 19*
- Sekaran Uma. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Edisi IX*. Erlangga, Jakarta.