

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT YANG DIMEDIASI STRES PEKERJAAN

(Studi pada PT. BestProfit Futures Di Kota Malang)

Simson Umbu Galu Adung¹, Wahyu Wulandari², Mulyono³

^{1,2,3}Universitas Widyagama Malang

Jl. Borobudur No.35, Mojolangu, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur

Email Correspondence: Shimsonadung8@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: September 07, 2023

Revised: October 14, 2023

Accepted: November 01, 2023

Kata Kunci: Sistem Informasi Akuntansi Penggajian, Efektivitas Pengendalian Internal

Keywords: Payroll Accounting Information System, Internal Control Effectiveness

ABSTRAK

Semangat kerja yang tinggi penting dalam kerjasama setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, namun semangat kerja yang rendah maka akan sulit untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang. Pengujian instrumen penelitian dilaksanakan dengan uji validitas dan reliabilitas yang diuraikan melalui tiga kriteria di dalam pengujian instrumen penelitian dengan model SEM-PLS yaitu: convergent validity, discriminant validity dan composite reliability. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres pekerjaan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres pekerjaan dengan burnout pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. Selain itu, burnout juga dapat dimediasi oleh stres pekerjaan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja pada karyawan. Namun, tidak dapat disimpulkan adanya pengaruh antara beban kerja dengan burnout pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.

ABSTRACT

High morale is important in the cooperation of each employee to achieve company goals, but low morale will make it difficult to achieve good work performance. This research is quantitative in nature using saturated sampling techniques. The population in this study amounted to 60 people. Testing of research instruments is carried out by validity and reliability tests which are described through three criteria in testing research instruments with the SEM-PLS model, namely: convergent validity, discriminant validity and composite reliability. Based on the research results obtained, it can be concluded that there is a positive and significant influence between workload and job stress, and there is a positive and significant influence between job stress and burnout on PT.Bestprofit Futures employees in Malang City. In addition, burnout can also be mediated by job stress caused by high workloads on employees. However, it cannot be concluded that there is an influence between workload and burnout on employees of PT.Bestprofit Futures in Malang City.

PENDAHULUAN

Istilah *burnout* pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis pada tahun 1974. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Eviaty & Satiadarma, (2005) menunjukkan bahwa profesi yang menempati urutan pertama dengan risiko tertinggi mengalami *burnout* adalah profesi seseorang di bidang jasa, yaitu sekitar 43 persen. Luthans (2011) menyatakan bahwa penyebab dari timbulnya *burnout* terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Semangat kerja yang tinggi penting dalam kerjasama setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, namun semangat kerja yang rendah maka akan sulit untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Oleh karena itu pentingnya, setiap selalu berusaha untuk memastikan bahwa karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi (Wulandari, 2022).

Burnout yang dialami oleh seseorang akan berdampak langsung pada pekerjaan dan orang-orang di sekitar individu itu sendiri. Dampak *burnout* pada organisasi dapat dilihat dari terjadi peningkatan frekuensi absensi ditempat kerja, berhenti dari pekerjaan, sehingga hal tersebut akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja di dalam suatu organisasi (Harnida, 2015). Akibat dari *burnout* itu sendiri dapat menimbulkan masalah pada ruang lingkup seseorang dan keluarganya.

Pialang adalah individu atau perusahaan yang diberi wewenang untuk membeli dan menjual saham atau bentuk investasi lainnya. Secara garis besar, tanggung jawab pialang adalah menjalankan apa yang diinstruksikan oleh investor terkait kegiatan jual-beli saham. Investor akan menentukan volume dan target harga untuk membeli atau menjual saham. Jika harga saham telah sampai pada angka yang diinginkan investor, pialang akan melakukan instruksi tersebut. Selain itu, pialang juga melakukan.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Menurut (wulandari, 2022). & (Mulyono, 2012) menyatakan sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan kreatifitas mereka pada organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

Beban Kerja

Beban kerja merujuk pada jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang diemban oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya. Menurut Karasek dan Theorell (1990), beban kerja dapat didefinisikan sebagai interaksi antara tingkat kebutuhan mental dan fisik yang diperlukan oleh pekerjaan dengan tingkat kendali yang dimiliki oleh pekerja atas pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat beban kerja, semakin besar tekanan yang dialami oleh pekerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya mengelola beban kerja agar pekerja dapat tetap produktif dan sehat.

Selain itu, beban kerja juga memiliki dampak penting terhadap kesejahteraan individu. Penelitian oleh Siegrist (1996) menemukan adanya hubungan antara beban kerja yang tinggi dan risiko gangguan kesehatan seperti stres, kelelahan, dan bahkan penyakit fisik. Oleh karena itu, memahami beban kerja dan mencari cara untuk menguranginya adalah langkah penting dalam menjaga kesejahteraan pekerja.

Burnout

Burnout adalah kondisi psikologis yang sering terjadi pada individu yang mengalami stres kronis atau tekanan berlebihan dalam lingkungan kerja mereka. Istilah ini pertama kali dikenalkan oleh psikolog Herbert Freudenberger pada tahun 1974 dan sejak itu telah menjadi subjek penelitian yang penting dalam bidang psikologi, manajemen, dan kesehatan.

Burnout dapat memiliki dampak yang serius pada kesejahteraan individu dan produktivitas organisasi. Gejala-gejala burnout dapat mencakup kelelahan kronis, sakit kepala, insomnia, peningkatan ketegangan otot, dan masalah kesehatan mental seperti kecemasan dan depresi.

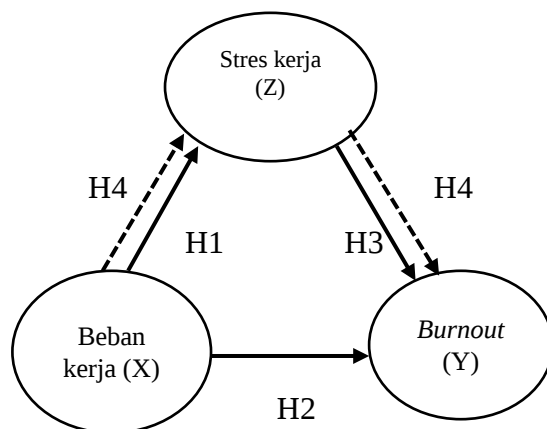
Stres pekerjaan

Stres pekerjaan adalah kondisi psikologis yang timbul ketika individu mengalami tekanan atau beban yang berlebihan dalam konteks pekerjaan mereka. Beberapa konsep dan temuan yang terkait dengan stres pekerjaan telah banyak dibahas dalam literatur ilmiah. Salah satu faktor yang sering kali menjadi penyebab stres pekerjaan adalah tuntutan kerja yang tinggi. Tuntutan ini bisa berupa deadline yang ketat, beban kerja yang berlebihan, atau ekspektasi yang tidak realistis dari atasan. Ketika individu merasa kesulitan untuk memenuhi tuntutan ini, stres pekerjaan dapat muncul.

Selain itu, konflik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga dapat menjadi pemicu stres. Ketidakseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dan waktu untuk keluarga, teman, atau aktivitas lainnya dapat menghasilkan tingkat stres yang tinggi.

Kerangka konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah bentuk kerangka berpikir yang digunakan dalam penelitian untuk menggambarkan hubungan antara teori dan variabel yang menjadi masalah dalam penelitian. Berdasarkan kajian pustaka dan hasil penelitian sebelumnya, kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar 1. sebagai berikut.



Gambar. 1 kerangka konsptual

Pada Gambar 1. kerangka konseptual terlihat bahwa variabel stres kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja, dan dimediasi oleh variabel stres pekerjaan. Sejumlah hasil penelitian menyatakan semakin tinggi beban kerja yang dimiliki seseorang maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan. Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terjadinya *burnout*, sehingga semakin tinggi stres pekerjaan tingkat *burnout* semakin meningkat.

Menurut (mulyono, 2022) stres kerja dapat ditandai dengan 3 hal, yaitu ambiguitas peran, konflik (masalah) peran, dan yang terakhir adalah kelebihan peran. Pada kenyataannya, karyawan di PT Otsuka Indonesia di Kota Malang mendapatkan pekerjaan yang overload, artinya banyak job yang melenceng dari versi seharusnya.

Beban kerja pada stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan, sehingga semakin tinggi beban kerja, maka semakin tinggi tingkat stres kerja. Stres kerja mampu memediasi pengaruh positif beban kerja terhadap *burnout*. Dengan demikian tingkat *burnout* akan semakin meningkat

jika beban kerja semakin tinggi dan stres kerja yang dialami semakin meningkat.

Stres kerja adalah kondisi emosional seseorang yang muncul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu untuk mengatasi tekanan yang dialaminya. Keadaan ini membuat aktivitas sehari-hari para karyawan menjadi sulit, bahkan di tempat kerja. Salah satu penyebab stres kerja yaitu beban kerja yang berlebihan. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan kerja karena adanya ketidakseimbangan, kesenjangan, atau ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. (Wahju Wulandari & mulyono, 2023).

Pengajuan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres pekerjaan pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.
2. Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan burnout pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.
3. Diduga stres pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang
4. Diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout yang dimediasi stres pekerjaan pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan merupakan penelitian kuantitatif, Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data yang berupa angka data tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut. Angka tersebut kemudian dilakukan analisis lebih lanjut. Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT. Bestprofit Futures di kota Malang. Objek penelitian yang peneliti teliti adalah beban kerja dengan stres pekerjaan serta *burnout* sebagai variabel mediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Perusahaan PT. Bestprofit Futures di kota Malang. Peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yang berfokus pada teknik Sampling Jenuh. Dengan jumlah anggota populasinya yang digunakan sebanyak 60 orang

sebagai sampel dengan menggunakan teknik regresi linear berganda dan uji sobel untuk menguji mediasi dalam stres pekerjaan dalam hubungan antara beban kerja dan *burnout*.

Metode yang digunakan dalam pengambilan data yakni kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Arikunto, 2016). Kuesioner yang digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian, dengan metode yang bersifat kuesioner tertutup.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1 Karakteristik Responden

Usia	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
20-30 Tahun	13	21.7
30-40 Tahun	23	38.3
40-50 Tahun	14	23.3
>50 Tahun	10	16.7
Total	60	100.0
Jenis Kelamin	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
Laki-Laki	38	63.3
Perempuan	22	36.7
Total	60	100.0
Pendidikan	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
SMA/Sederajat	1	1.7
Diploma	12	20.0
S1	36	60.0
S2	11	18.3
Total	60	100.0
Masa Bekerja	<i>Frequency</i>	<i>Valid Percent</i>
1 Tahun	7	11.7
1-5 Tahun	16	26.7
5-10 Tahun	27	45.0
10-20 Tahun	3	5.0
>20 Tahun	7	11.7
Total	60	100.0

Su

mber: Data kuesioner Penelitian, 2023

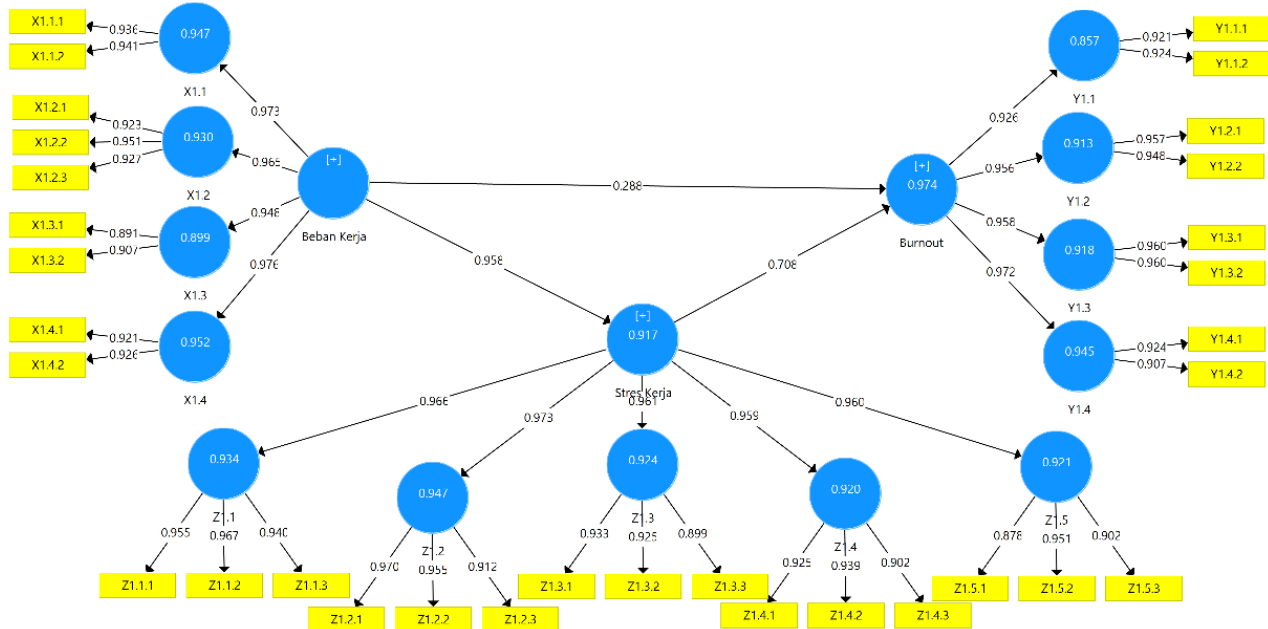
Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dibedakan menjadi empat

kategori usia. Dari 60 data yang digunakan dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 30-40 tahun.

Kategori jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa responden di dominasi oleh karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. dari kategori pendidikan ada empat kategori. bahwa responden di dominasi oleh mereka yang memiliki Pendidikan S1. dan masa kerja dibedakan menjadi lima kategori. diketahui bahwa lama bekerja di dominasi oleh responden yang bekerja selama 5-10 tahun.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *path coefficients* pada *output SmartPLS* di bawah ini. Berikut ini adalah gambaran nilai *outer loading* dalam *outer model* yang dihasilkan setelah menjalankan program *SmartPLS* untuk seluruh indikator



Gambar 1 Gambar Outer Model
Sumber: Data kuesioner Penelitian, 2023

Tabel 2 Validitas & Reliabilitas Konstruk

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
Beban Kerja	0.968	0.968	0.972	0.797
Burnout	0.964	0.965	0.969	0.798
Stres Kerja	0.982	0.983	0.984	0.804

Sumber: Data kuesioner Penelitian, 2023

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0.5 untuk semua konstruk, beban kerja (X) = 0.797, burnout 0.798 (Y) =, dan stres kerja (Z) =0.804. Hal ini berarti semua konstruk memiliki *discriminat validity* yang tinggi. hasil *composite reliability* yang memuaskan yaitu beban kerja (X) =0.972, burnout (Y) =0.969, dan stres kerja (Z) =0.984. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.90. Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha* di mana output SmartPLS Nilai yang disarankan adalah di atas 0.6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0.9.

Tabel 3 R-Square

Variabel Laten Endogen	R Square	Adjusted R Square
Burnout (Y)	0.974	0.973
Stres Kerja (Z)	0.917	0.916

Sumber: Data kuesioner Penelitian, 2023

Pada tabel di atas, terlihat nilai *R-Square* variabel laten endogen stres pekerjaan (Y) yang diperoleh adalah sebesar 0.917 atau 91.7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X) memberikan pengaruh sebesar 0.974 atau 97.4% terhadap burnout (Y), sedangkan sebanyak (1-*R-Square*) 31.6% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, variabel laten endogen stres pekerjaan (Z) yang diperoleh adalah sebesar 0,917 atau 91.7%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja (X) dan burnout (Y) secara bersama-

sama memberikan pengaruh sebesar 0.974 97.4% terhadap stres pekerjaan (Z), sedangkan sebanyak (1-R-Square) 12.2% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Disamping R-Square, pengujian model struktural (inner model) juga dapat dilihat dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\ &= 1 - [(1 - 0.974) \times (1 - 0.917)] \\ &= 0.955 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, nilai Q-Square adalah sebesar 0.955. Hal ini menunjukkan bahwa model struktural yang digunakan sangat baik dalam menjelaskan data yang ada, penelitian ini adalah sebesar 95.5% sedangkan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Oleh karena itu Q-Square yang sangat tinggi menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan variabilitas data secara sangat baik, bahkan hampir sempurna. Namun, seperti yang telah disebutkan sebelumnya, perlu juga dipertimbangkan faktor-faktor lain, seperti realibilitas dan validitas alat ukur yang digunakan, untuk memastikan kualitas keseluruhan model.

Hasil Analisis Jalur (Path Analysis)

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *path coefficients* pada *output SmartPLS* di bawah ini.

Tabel 4 Path Coefficients

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -	0.288	0.276	0.091	3.171	0.002

> <i>Burnout</i>					
Beban Kerja -	0.958	0.958	0.015	64.630	0.000
> Stres Kerja					
Stres Kerja ->	0.708	0.720	0.088	8.043	0.000
<i>Burnout</i>					
Beban Kerja -					
> Stres Kerja	0.678	0.690	0.089	7.625	0.000
-> <i>Burnout</i>					

Sumber: Data kuesioner Penelitian, 2023

Pembahasan

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja.

Beban kerja yang berlebihan dapat meningkatkan tingkat stres kerja seseorang. Pada umumnya, semakin tinggi intensitas dan volume tugas yang harus dilakukan, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berlebihan, yang pada gilirannya dapat mengurangi performa kerja dan memicu masalah kesehatan.

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres pekerjaan pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. Semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres pekerjaan yang mereka alami. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk mengurangi beban kerja yang dialami oleh karyawan agar dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan yang mereka alami, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efektif dan produktif di dalam perusahaan.

Pengaruh beban kerja terhadap *burnout*

Pada pengujian hipotesis tersebut, H0 menyatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. H1 menyatakan bahwa diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. Namun, hasil pengujian menunjukkan bahwa jalur (path) beban kerja (X) -> *burnout* (Y) tidak signifikan, dengan nilai P-Values yang lebih besar dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis nol (H0) diterima dan hipotesis alternatif (H1) ditolak, yang berarti bahwa tidak ada hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan di PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.

Pengaruh stres pekerjaan terhadap *burnout*.

Stres pekerjaan yang kronis dan tidak terkelola dengan baik dapat berkontribusi pada munculnya *burnout*. *Burnout* adalah kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang disebabkan oleh paparan yang berkepanjangan terhadap stres pekerjaan yang tinggi dan tekanan kerja yang terus-menerus. Stres pekerjaan dapat menjadi faktor utama yang menyebabkan seseorang mengalami *burnout*. Ketika seseorang terus-menerus menghadapi tuntutan pekerjaan yang berlebihan, kurangnya kendali atau sumber daya yang memadai, konflik peran, dan ketidakadilan dalam lingkungan kerja, maka tingkat stresnya akan meningkat secara signifikan. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan emosional dan mental yang parah, menjadi ciri khas dari *burnout*.

Perlu ditekankan bahwa jalur (path) pada hipotesis 3 seharusnya sebaliknya, yaitu stres pekerjaan (Z) $\rightarrow$ *burnout* (Y). Sehingga hipotesis 3 seharusnya menyatakan: “Diduga stres pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang”. Namun dari hasil analisis pada tabel 4.4.7 didapatkan bahwa hanya terdapat jalur (path) yang signifikan dari *burnout* (Y) menuju stres pekerjaan (Z), dan tidak terdapat jalur (path) yang signifikan dari stres pekerjaan (Z) menuju *burnout* (Y). Oleh karena itu, tidak dapat memberikan kesimpulan apakah stres pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang.

Pengaruh beban kerja terhadap *burnout* dimediasi stres pekerjaan.

Beban kerja yang berlebihan dapat berkontribusi pada timbulnya stres kerja pada seseorang. Ketika seseorang diberi tugas yang terlalu banyak atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang singkat, hal ini dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Selain itu, beban kerja yang tidak jelas atau tidak terdefinisi dengan baik juga dapat menyebabkan stres kerja, karena karyawan merasa tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari mereka atau bagaimana mereka dinilai.

Hal ini menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak, berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan *burnout* yang dimediasi oleh stres pekerjaan pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat stres pekerjaan yang mereka alami, dan

semakin tinggi kemungkinan untuk mengalami *burnout*. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengambil tindakan untuk mengurangi beban kerja yang dialami karyawan agar dapat mengurangi tingkat stres pekerjaan dan mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka di perusahaan.

Dengan ini menunjukkan pentingnya perusahaan untuk melakukan evaluasi terhadap beban kerja karyawan secara periodik, serta mengambil tindakan untuk mengurangi beban kerja yang berlebihan bagi karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka, serta mencegah terjadinya *burnout* di dalam perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan stres pekerjaan, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres pekerjaan dengan *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang. Selain itu, *burnout* juga dapat dimediasi oleh stres pekerjaan yang disebabkan oleh tingginya beban kerja pada karyawan. Namun, tidak dapat disimpulkan adanya pengaruh antara beban kerja dengan *burnout* pada karyawan PT.Bestprofit Futures di Kota Malang

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat diberikan, yaitu:

1. Manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih kepada beban kerja yang dialami karyawan, terutama dalam hal pemberian tugas dan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan dan minat individu. Hal ini dapat membantu mengurangi stres pekerjaan dan mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan.
2. Perlunya manajemen waktu yang efektif dan pembagian tugas yang adil agar dapat mengurangi beban kerja serta stres pekerjaan yang dialami karyawan.
3. Perusahaan harus memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan melakukan rekreasi yang dapat membantu mengurangi tingkat stres pekerjaan di lingkungan kerja.
4. Perusahaan perlu memberikan pembinaan dan pelatihan tentang cara mengelola stres pekerjaan yang sehat kepada karyawan untuk membantu mengurangi tingkat stres pekerjaan dan mencegah terjadinya *burnout*.

5. Dilakukan evaluasi rutin terhadap beban kerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja dan kesejahteraan mereka, sehingga dapat diambil tindakan yang tepat untuk memperbaiki kondisi lingkungan kerja dan mencegah terjadinya *burnout* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Kunanti, Wahyu Sri, Wahyu Wulandari, and Adya Hermawati. "Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kompetensi Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Liquid Pt Indolakto Di Purwosari)." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 2.1 (2022): 15-26.
- Maharani, Adelia Balqis, Survival Survival, and Mulyono Mulyono. "Pengaruh Tekanan Pekerjaan Terhadap Stress Kerja Yang Dimoderasi Quality Of Work Life." *Widyagama National Conference on Economics and Business (WNCEB)*. Vol. 3. No. 1. 2022.
- Purnama, Anisa Fitriyanti, and Wahyu Wulandari. "The Effect Of Perceived Organizational Support (POS) On Job Stress In Employees Of CV. Skipperwebs With Work Overload As Mediation." *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*. 2023.
- DIANNITA, Catharina Guinda; PERMATASARI, Henny; MULYONO, Sigit. Literature Review: Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Keperawatan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 2022, 13.2: 416-422.
- MULYONO, Mulyono. Pengaruh Kesesuaian Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bagian Administrasi pada Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Malang. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 2012, 1.1: 112029.
- Hariyono, Widodo, Dyah Suryani, and Yanuk Wulandari. "Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta." *Jurna KesMas UAD* 3.3 (2009).
- Maharani, Fatika Kusuma. *Analisis Efek Work From Home Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Pada Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan PT. KAI Daop 6 Yogyakarta)*. Diss. UPN" Veteran" Yogyakarta, 2022.
- Rampengan, Jesi S. V., Paul AT Kawatu, and Budi T. Ratag. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Perasaan Kelelahan Kerja pada Mahasiswa Pendidikan Dokter Spesialis Debah di BLU RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado." *Manado: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi* (2014).
- Yuantari, MG Catur, Budi Widiarnako, and Henna Rya Sunoko. "Tingkat pengetahuan petani dalam menggunakan pestisida (studi kasus di Desa Curut Kecamatan Penawangan

- Kabupaten Grobogan)." *Prosiding Seminar Nasional Pengelolaan Sumberdaya Alam dan Lingkungan*. Vol. 27. 2013.
- Tawale, Efa Novita, Widjajaning Budi, and Gartinia Nurcholis. "Hubungan antara motivasi kerja perawat dengan kecenderungan mengalami burnout pada perawat di RSUD Serui–Papua." *Jurnal Insan* 13.2 (2011): 74-84.
- Lineuwih, I. I., Sariwulan, T., & Fidhayallah, N. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi*, 1(5), 1235-1248.
- INDRAWAN, Yohan; CLAUDIA, Meiske; RIFANI, Ahmad. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 2022, 10.1: 69-84.
- Kusumawati, Putu Meliantha, and I. Gusti Ayu Manuati Dewi. Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. Diss. Udayana University, 2021.
- Lineuwih, Intan Inggis, Tuty Sariwulan, and Nadya Fadillah Fidhyallah. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan." *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan* 3.3 (2022): 879-890.
- DEVINA, GHINA WAHYU. "Hubungan Antara Beban Kerja Dan Burnout Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah X." (2021).
- SUNDARI, Putri Ria Sundari; MERIA, Lista. Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 2022, 3.2: 14-27.
- Lineuwih, I. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Pada Karyawan (Doctoral Dissertation, Universitas Negeri Jakarta).
- Bakker, A.B., & Costa, P.L. (2014). Chronic job burnout and daily functioning: A theoretical analysis. *Burnout Research*, 1(3), 112-119.
- Halbesleben, J.R.B., & Buckley, M.R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859-879.
- Kim, H.I., Kim, J.W., & Lee, H. (2015). The relationship among job demands, job resources, work engagement, burnout, and job performance: Emotional intelligence as a mediator. *Sustainability*, 7(8), 10587-10602.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of*

Occupational Behavior, 2(2), 99-113.

Schaufeli, W.B., & Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.

Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22(1), 18-23.

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). Recovery from job stress: The stressor-detachment model as an integrative framework. *Journal of Organizational Behavior*, 36(S1), S72-S103.

Toppinen-Tanner, S., Ahola, K., Koskinen, A., & Väänänen, A. (2012). Burnout predicts hospitalization for mental and cardiovascular disorders: 10-year prospective results from industrial sector. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 28(2), 162-170.