

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BMT EL-MUNAWAR MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi (SE) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh:
SUCI FITRIA
NPM: 1401280024



**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

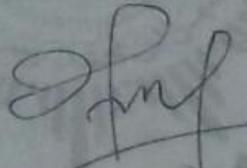
Skripsi ini disusun oleh:

NAMA : SUCI FITRIA
NPM : 1401280024
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BMT EL-
MUNAWAR MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 20 Februari 2018

Pembimbing Skripsi



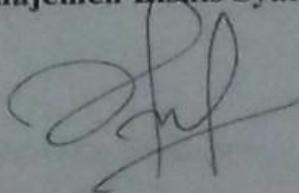
Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Diketahui/ Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi

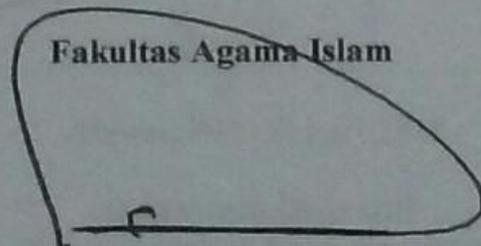
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

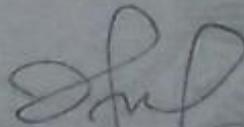
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Telah selesai diberikan bimbingan dan penelitian skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh

NAMA : SUCI FITRIA
NPM : 1401280024
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN BISNIS SYARIAH
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA BMT EL-
MUNAWAR MEDAN

Medan, 20 Februari 2018

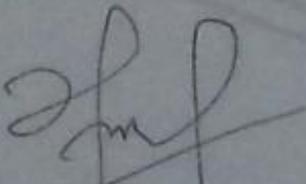
Pembimbing Skripsi



Isra Hayati, S.Pd, M.Si
Diketahui/ Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi

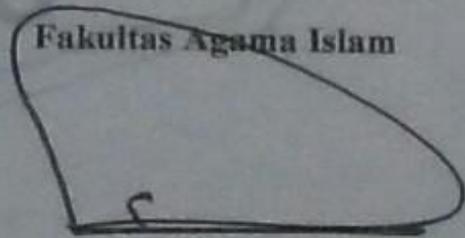
Manajemen Bisnis Syariah



Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Dekan

Fakultas Agama Islam



Dr. Muhammad Qorib, M.A

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

NAMA MAHASISWA : Suci Fitria
NPM : 1401280024
PROGRAM STUDI : Manajemen & Bisnis Syariah
HARI , TANGGAL : Jum'at, 16 Maret 2018
WAKTU : 08.00 WIB s/d Selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Sri Sudiarti, MA
PENGUJI II : Dahrani, SE, M.Si

PANITIA PENGUJI

Ketua

Dr. Muhammad Qorib, MA

Sekretaris



Zailani, S.Pd.I, MA

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Suci Fitria
NMP : 1401280024
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Tempat/ Tgl Lahir : Simangalam/ 20 Februari 1996
Pekerjaan : Mahasiswi FAI UMSU
Alamat : Jl. Jadi Mulya, Kecamatan Torgamba, Kelurahan Sei Meranti

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul "Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT EL-Munawar Medan".

Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan di dalamnya, maka kesalahan dan kekeliruan tersebut sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan sesungguhnya, saya ucapkan terima kasih.

Medan, 20 Februari 2018

Membuat Pernyataan


KETERANGAN
STAMPEL
043AEF629346412
6000
RUPIAH
Suci Fitria

ABSTRAK

Suci Fitria, NPM. 1401280024. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dari Segi Kemampuan 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 ditujukan 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.

Kata kunci: *Burnout*, Kinerja dan Motivasi

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Taufik dan Hidayat-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua.

Skripsi ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas dan syarat-syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata-1 Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, serta memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan kerendahan hati sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun guna menyempurnakan skripsi ini dari semua pihak. Sejak awal sampai akhir selesainya skripsi ini, penulis telah banyak menerima bimbingan dan bantuan berupa moril maupun materil dari berbagai pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu. Pada kesempatan ini juga penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Kepada Ayahanda tercinta Ahmad Syafi'i dan Ibunda tersayang Siti Rodiah yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan serta nasehat kepada ananda ini dalam bentuk materi maupun non materi dan tidak pernah lupa untuk selalu memberikan semangat dan harapan sehingga penulis termotivasi untuk menggapai segala cita-cita terutama dalam menjalankan kuliah dengan baik dan dapat memperoleh hasil yang terbaik.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Muhammad Qorib, MA selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Zailani S.Pd.I, MA selaku wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Munawir Pasaribu S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku dosen pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis demi terselesainya skripsi ini.
7. Ibu Khairunnisa, MM selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Nurrahmah Amini, S.Ag, M.Ag selaku dosen Pembimbing Akademik Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yang telah membimbing penulis selama perkuliahan.

9. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis selama masa studi.
10. Terimakasih kepada adinda tersayang Siti Jubaidah, Ahmad Al-Maqhrobi, Dara Umaina, Indah Melati yang telah memberikan semangat dan dukungannya sehingga penulis lebih bersemangat dalam penyusunan skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah Angkatan 2014 beserta adik kelas Manajemen Bisnis Syariah yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua pihak, baik yang terlibat langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu. Namun tidak mengurangi rasa hormat, penulis hanya bisa mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dan dukungan. Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan dan keikhlasan yang telah diberikan kepada penulis.

Medan, Maret 2018

Suci Fitria
140128002

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR.....	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Rumusan Masalah	5
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Kajian Teori	7
1. <i>Burnout</i>	7
a. Pengertian <i>Burnout</i>	7
b. Dasar Hukum <i>Burnout</i>	7
c. Karakteristik <i>Burnout</i>	8
d. Aspek-Aspek <i>Burnout</i>	9
e. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Burnout</i>	11
f. Indikator <i>Burnout</i>	14
2. Kinerja Karyawan	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Dasar Hukum Kinerja	16
c. Karakteristik Kinerja Karyawan	16
d. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ...	17
e. Indikator Kinerja	19

B. Penelitian Terdahulu	21
C. Kerangka Berfikir.....	23
D. Hipotesis Penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
A. Pendekatan Penelitian	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	25
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Sumber Data.....	27
E. Populasi dan Sampel	27
F. Teknik dan Pengumpulan Data	28
G. Teknik Analisis Data.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Hasil Penelitian	35
B. Pembahasan	50
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	53
A. Kesimpulan	53
B. Saran	53

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu	21
Tabel III.1 Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian	26
Tabel III.2 Kisi-Kisi Angket	28
Tabel III.3 Skala Likert	29
Tabel IV.1 Skala Likert.....	35
Tabel IV.2 Jenis Kelamin.....	36
Tabel IV.3 Usia	36
Tabel IV.4 Pendidikan Akhir	37
Tabel IV.5 Masa Kerja.....	37
Tabel IV.6 Skor Variabel <i>Burnout</i>	38
Tabel IV.7 Skor Variabel Kinerja Karyawan.....	40
Tabel IV.8 Hasil Uji Validitas <i>Burnout</i>	43
Tabel IV.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	43
Tabel IV.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X & Y	44
Tabel IV.11 Uji Autokorelasi.....	47
Tabel IV.12 Regresi Linear Sederhana	48
Tabel IV.13 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan.....	49
Tabel IV.14 Uji Determinasi.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Berfikir Penelitian	23
Gambar IV.1 Uji Normalitas	45
Gambar IV.2 Heterokedastisitas	46

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

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

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 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

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.

⁴ Puspa 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.

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

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

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

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. 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: 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

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

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.

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 tuntutan 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. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kemampuan kerja karyawan kurang maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Motivasi kerja karyawan menurun dalam melaksanakan pekerjaannya.

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.

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

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka penulis membatasi masalah penelitian mengenai pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dari segi kemampuan pada BMT El-Munawar Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan dari segi kemampuan pada BMT El-Munawar Medan.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan lingkup masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dari segi kemampuan pada BMT El-Munawar Medan.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan penelitian di atas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memiliki manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai penambahan wawasan pengetahuan bagi peneliti tentang *burnout* terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan.
2. Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai *burnout* pada karyawan dalam kaitannya dengan kemampuan dan motivasi kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Sebagai alat untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga peneliti dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh lembaga/ yayasan/ perusahaan, seperti masalah *burnout* kerja yang terjadi pada BMT El-

Munawar dan efeknya terhadap kinerja karyawan BMT El-Munawar Medan.

2. Bagi Dunia Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya, terutama dalam masalah *burnout* terhadap kerja karyawan.

3. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran dan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi BMT El-Munawar Medan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

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* 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 ketidak seimbangan 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. Dasar Hukum *Burnout*

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

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 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. Aspek-aspek *Burnout*

Burnout biasanya terjadi karena adanya ketidak sesuaian antara pekerjaan dengan pekerja. Ketika adanya perbedaan yang sangat besar antara individu yang

bekerja dengan pekerjaannya akan mempengaruhi performansi kerja. Ada beberapa aspek-aspek pada *burnout*, yang diantaranya adalah sebagai berikut:¹⁷

1. Kelebihan Beban

Kelebihan beban kemungkinan terjadi akibat ketidak sesuaian antara pekerja dengan pekerjaannya. Pekerja terlalu banyak melakukan pekerjaan dengan waktu yang sedikit. Kelebihan beban terjadi karena pekerjaan yang dikerjakan melebihi kapasitas kemampuan manusia yang memiliki keterbatasan. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya kualitas pekerja, hubungan yang tidak sehat di lingkungan pekerjaan, menurunkan kreativitas pekerja, dan menyebabkan *burnout*.

2. Kurangnya Kontrol Kerja

Setiap individu ingin memiliki kesempatan dalam membuat pilihan, keputusan, serta menggunakan kemampuannya untuk berpikir, menyelesaikan masalah, dan meraih prestasi. Namun, adanya aturan terkadang membuat pekerja memiliki ruang yang terbatas dalam berinovasi serta merasa kurang memiliki tanggung jawab dengan hasil yang mereka dapat karena adanya kontrol yang terlalu ketat dari atasan.

3. Kurangnya Apresiasi

Kurangnya apresiasi dari lingkungan kerja membuat pekerja merasa tidak bernilai. Apresiasi bukan hanya dilihat dari pemberian bonus (uang), tetapi hubungan yang terjalin baik antara sesama pekerja dan pekerja dengan atasan turut memberikan dampak pada pekerja. Adanya apresiasi yang diberikan akan meningkatkan afeksi positif dari pekerja yang juga merupakan nilai penting dalam menunjukkan bahwa seseorang sudah bekerja dengan baik.

4. Kurangnya Komunikasi

Pekerja yang kurang rasa memiliki terhadap lingkungan kerjanya (komunitas) akan menyebabkan kurangnya rasa keterikatan positif pada tempat kerja. Seseorang akan bekerja dengan maksimal ketika memiliki

¹⁷Nikki 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.

kenyamanan, kebahagiaan yang terjalin dengan rasa saling menghargai, tetapi terkadang lingkungan kerja melakukan sebaliknya. Adanya kesenjangan baik antar sesama pekerja maupun dengan atasan, sibuk dengan pekerjaan sendiri menyebabkan hilangnya *social contact* pada lingkungan kerja. Hubungan yang baik seperti sharing, bersenda gurau bersama diperlukan untuk menjalin ikatan yang kuat dengan rekan kerja. Hubungan yang tidak baik membuat suasana pada lingkungan kerja akan tidak nyaman. Hal tersebut membuat dukungan sosial menjadi tidak baik dan kurangnya rasa saling membantu antar rekan kerja.

5. Perlakuan Tidak Adil

Perasaan diperlakukan tidak adil menjadi salah satu faktor terjadinya *burnout*. Perlakuan tidak adil akan menyebabkan menurunnya tingkat kepercayaan pekerja pada perusahaan. Perlakuan tidak adil cenderung melanda pekerja saat masa promosi kerja, atau ketika pekerja disalahkan ketika mereka tidak melakukan kesalahan.

6. Menghadapi Nilai Konflik

Pekerjaan dapat membuat pekerja melakukan sesuatu yang tidak sesuai dengan nilai mereka. Pada umumnya, individu akan melakukan usaha yang terbaik ketika melakukan suatu pekerjaan yang sesuai dengan nilai, kepercayaan, konsistensi dan harga diri yang mereka miliki. Seperti seorang sales terkadang harus berbohong agar produk yang ditawarkan bisa terjual. Hal tersebut yang dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja seseorang karena tidak sesuai dengan nilai yang mereka miliki.

e. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor-faktor penyebab *burnout* menjadi dua, yaitu:¹⁸

1. Eksternal (lingkungan kerja)

1) Berhadapan dengan publik

¹⁸Dissy Viana Andani Putri, "Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* pada Perawat, (Skripsi Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014), h. 16.

Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik akan sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut membutuhkan banyak energi untuk bersabar dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul saat melayani pelanggan. Dalam melayani publik seorang pekerja juga harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik yang tidak jelas, serta harus menunjukkan keahlian sosial yang sesuai tanpa menghiraukan perasaan dirinya sendiri.

2) Konflik peran

Ada dua tipe konflik peran yang mempengaruhi terjadinya *burnout*. Yang pertama konflik antara individu dengan pekerjaan, yaitu ketidakcocokan individu dengan pekerjaannya. Kedua konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaan.

3) Peran yang ambigu

Ambiguitas peran dapat didefinisikan sebagai ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan atau tanggung jawab. Ambiguitas peran telah diidentifikasi sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap kelelahan.

4) Beban kerja yang berlebihan

Terlalu lamanya jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus diterima, terlalu banyak tugas yang harus dikerjakan telah diidentifikasi menjadi penyebab terjadinya *burnout*. Stres akan meningkat ketika seseorang gelisah dengan tenggat waktu pekerjaannya. Stres yang terus meningkat dan dibiarkan akan memicu timbulnya *burnout*.

2. Personal (pribadi)

1) Perfeksionis

Seorang yang perfeksionis selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Namun, kebutuhan untuk selalu sempurna membuat seseorang memikirkan ekspektasi yang tidak realistis. Hal tersebut akan menghasilkan frustrasi yang akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

2) Kurangnya dukungan

Berkurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga, dan teman dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* pada seseorang. Seseorang yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami *burnout*. Sebaliknya seseorang yang memiliki banyak sumber dukungan sosial, akan mempunyai banyak kesempatan untuk mendapatkan dukungan dari sekelilingnya, sehingga akan mengurangi kemungkinan munculnya *burnout*.

3) Faktor demografis

1) Jenis kelamin

Peran gender umumnya menjadi faktor penentu stres dalam pekerjaan. Ketika laki-laki maupun perempuan bekerja dalam profesi yang dianggap bersifat feminin atau maskulin, pekerja dapat mengalami tekanan untuk menyesuaikan diri.

Jenis kelamin dapat mempengaruhi cara seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. Hal tersebut terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas dan berani sedangkan wanita diajarkan untuk selalu penuh kelembutan dan kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang harus memaksa mereka untuk menyesuaikan diri untuk bersifat maskulin atau feminin menyebabkan mereka mengalami tekanan. Pekerja yang tidak bisa mengatasi tekanan tersebut rentan terkena *burnout*.

2) Usia

Seseorang yang berusia muda memiliki kemungkinan *burnout* yang lebih besar dari pada orang yang berusia lebih tua. Lamanya seseorang bekerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kemungkinan munculnya *burnout*. Seseorang yang memiliki sedikit pengalaman kerja lebih rentan terhadap *burnout*, tetapi usia seseorang menjadi faktor yang lebih penting dibandingkan dengan senioritas di tempat kerja.

Hal tersebut menggambarkan bahwa pengalaman hidup yang banyak akan membuat seseorang memiliki kemampuan yang lebih untuk mengatasi tekanan-tekanan yang menyebabkan *burnout*.

3) Pendidikan

Seseorang dengan empat tahun kuliah (sarjana) merupakan yang paling beresiko untuk *burnout*. Mereka yang berpendidikan di bawah sarjana memiliki resiko terkena *burnout* lebih sedikit.

f. Indikator *Burnout*

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi.¹⁹

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

¹⁹Muchlisin Riadi, *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*, didapat dari <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> [home page on-line]: Internet (diakses tanggal 27 November 2017).

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 tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.²⁰

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.²¹

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.²²

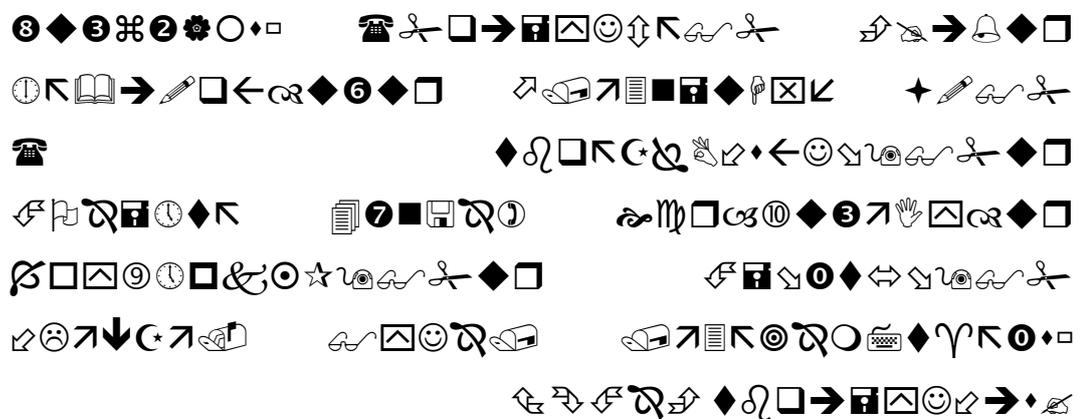
²⁰Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 182.

²¹Noor dan Juliansyah, *Penelitian Ilmu Manajemen*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2013), h. 270.

²²Moehariono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), h. 195.

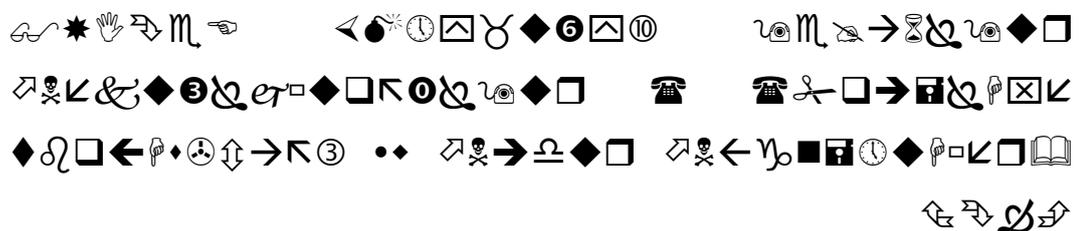
Dari definisi-definisi tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama. Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh karyawan dalam periode waktu tertentu dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Ayat Al-Qur'an Tentang Kinerja



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 diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.²³

(QS. At-Taubah [9]: 105)



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.²⁴

²³ Q.S. At-Taubah: 105

²⁴ Q.S. Al-Ahqaf: 19

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

c. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:²⁵

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. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan hal-hal yang menjadi penentu kinerja berlangsung secara optimal atau tidak. Pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yaitu:²⁶

1. Kemampuan dan keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

²⁵Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002), h. 68.

²⁶Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016), h. 189.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh sungguh.

e. 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:²⁷

1. Kualitas kerja

²⁷Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009), h. 75.

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:²⁸

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

Berdasarkan beberapa indikator di atas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang

²⁸ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), h. 86.

karyawan, jangka waktu yang seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi. Dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang *burnout* yang sudah pernah dilakukan sebelumnya terdapat pada tabel 2.1.

Tabel II.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nyoman Adinda Adnyaswari dan Gusti Ayu Dewi Adnyani	Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah.	Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial dan <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Perawat yang dimana hasilnya adalah dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka kinerja perawat RSUP Sanglah Denpasar akan mengalami peningkatan. Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap <i>burnout</i> perawat RSUP Sanglah Denpasar. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin baik <i>burnout</i>

				perawat RSUP Sanglah Denpasar. ²⁹
2	Nikki Rasuna Katarini	Pengaruh <i>Burnout</i> pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel.	<i>Burnout</i> pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui <i>Burnout</i> pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik yang dimana hasilnya adalah ada hubungan positif antara motivasi intrinsik dengan <i>burnout</i> pada karyawan di PT. Krakatau Steel. ³⁰
3	Andie Kamarus Zaman	Analisis Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang	Analisis Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Kualitas Pelayanan	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Kualitas Pelayanan yang dimana hasilnya adalah Ada hubungan antara kondisi <i>burnout</i> dengan pemberian kualitas pelayanan pada rumah sakit. ³¹
4	Inra Risma Trisnawaty Butar-Butar	Analisis Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential	Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Prestasi Kerja	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan antara <i>Burnout</i> dengan Prestasi Kerja yang dimana hasilnya adalah Berdasarkan kategorisasi <i>burnout</i> dan prestasi kerja, secara umum agen di Prudential Medan yang menjadi subjek

²⁹Nyoman Adinda Adnyaswari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah", dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017.

³⁰Nikki 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)

³¹Andie Kamarus Zaman, "Hubungan Antara *Burnout* Dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang", (Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2007)

				penelitian memiliki tingkat burnout yang rendah dan sedang, dan prestasi kerja dalam kategori sedang. ³²
5	Dissy Viana Andani Putri	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> pada Perawat	Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i>	Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap <i>Burnout</i> yang dimana hasilnya adalah variabel dukungan sosial memiliki pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi burnout. ³³

Penelitian di atas terdapat perbedaan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu bahwa secara umum penelitian terdahulu menggunakan dua variabel atau lebih dan tidak secara khusus mengkaji tentang konsep dalam islam. Sedangkan penelitian yang penulis lakukan menggunakan satu variabel independen dan lebih khusus mengkaji tentang *burnout*.

C. Kerangka Berfikir

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen yaitu *burnout* dan variabel dependen kinerja karyawan. Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan adanya pengaruh variabel *burnout* terhadap variabel kinerja karyawan. Kerangka penelitian tersebut dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar II.1
Kerangka Berfikir Penelitian

³²Inra 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)

³³Dissy Viana Andani Putri, "Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Perawat", (Skripsi Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, 2014)

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pada perumusan masalah penelitian. Adapun hipotesis dalam penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:³⁴

Ha : “*Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BMT El-Munawar Medan”.

³⁴Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 45.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. 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.³⁵

Pendekatan penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positiv, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Metode ini disebut dengan metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.³⁶

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Lokasi yang diambil sebagai objek penelitian penulis adalah BMT El-Munawar Medan.

2. waktu penelitian

Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2017 sampai bulan Maret 2018 pada BMT El-Munawar Medan yang digambarkan pada tabel 3.1 berikut:

³⁵Azuar Juliandi dan Irfan, *Metode Penelitian*, (Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013), h. 90.

³⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.13.

Tabel III.1
Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
		Okt'17				Nov'17				Des'17				Jan'17				Feb'17				Mar'17			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■	■																					
2	Penyusunan Proposal				■	■	■																		
3	Bimbingan Proposal							■	■	■	■	■													
4	Seminar Proposal													■											
5	Pengumpulan Data														■	■									
6	Penulisan Skripsi															■									
7	Bimbingan Skripsi																■	■	■	■					
8	Sidang Meja Hijau																						■		

C. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel *Burnout* (X)

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

2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan hal penting dalam kesuksesan perusahaan dalam mencapai semua yang menjadi tujuan perusahaan. Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja tiap-tiap individu atas apa yang telah dibebankan perusahaan dan menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

D. Sumber Data

Jenis datanya adalah data ordinal yang diperlukan sebagai data interval. Untuk sumber data berasal dari data primer dan sekunder yang dimana data primer berasal dari responden, sedangkan data sekunder berasal dari buku perpustakaan.

- a) Data Primer yaitu data yang diperoleh dengan melakukan observasi, penyebaran angket yang disebarkan peneliti kepada responden. Dalam hal ini data langsung diperoleh dari karyawan BMT El-Munawar Medan.
- b) Data sekunder yaitu data yang diperoleh peneliti dari buku-buku, artikel, internet, majalah dan bahan informasi lainnya yang berkaitan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari buku yang terkait dengan *burnout* dan kinerja karyawan.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.³⁷ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan BMT El-Munawar Medan yang berjumlah 15 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul *representatif* (mewakili).³⁸ Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *Non probability sampling* dengan jenis *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah

³⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.80.

³⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2012), h.81.

teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 25 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang kecil.³⁹ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang bekerja pada BMT El-Munawar Medan berjumlah 15 orang.

F. Teknik dan Pengumpulan Data

1. Studi Dokumentasi

Dokumen adalah pengumpulan data yang dilakukan dengan mencari informasi berdasarkan arsip-arsip organisasi yang berkaitan dengan penelitian. Seperti struktur organisasi, jumlah karyawan, bidang-bidang kerja dan sejarah organisasi.

2. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/ persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ini dengan menggunakan skala Likert 5 poin.⁴⁰ Sebelum membuat daftar pernyataan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur. Dibawah ini tabel kisi-kisi angket sebagai berikut:

Tabel III.2
Tabel Kisi-Kisi Angket

No	Variabel	Indikator	Nomor Butir Pernyataan
1	<i>Burnout (X)</i>	1. Kelelahan Emosional 2. Kurangnya Aktualisasi Diri	1,2,3 4,5,6,7 8,9,10

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2006), h. 96.

⁴⁰ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006), h. 65.

		3. Depersonalisasi	
2	Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas kerja	1,2
		2. Kuantitas kinerja	3,4
		3. Keandalan kerja	5,6,7
		4. Sikap kerja	8,9,10

Patokan untuk menyusun instrumen yang menggunakan skala Likert memiliki gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dengan jawaban masing-masing sebagai berikut:

Tabel III.3
Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Masing-Masing Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS : Sangat Tidak Setuju	1

G. Teknik Analisis Data

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.

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.⁴¹ Uji validitas item atau butirakan digunakan Uji Korelasi *Person Product Moment*.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- r : koefisien korelasi *Product Moment*
- X : nilai dari item (pernyataan)
- Y : nilai dari total item
- N : banyaknya responden atau sample penelitian.⁴²

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah :

- a) Apabila r hitung > r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- b) Apabila r hitung < r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliabel hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok

⁴¹Azuar juliandi, Irfan dan Safrinal manurung, *Metode Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), hal. 76.

⁴²*Ibid*, h.77.

subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah.⁴³ Cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas angket adalah dengan menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha* yaitu.⁴⁴

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - r)r}$$

Dimana:

α : koefisien *Cronbach Alpha*

k : jumlah item valid

r : rata-rata korelasi antara item

1 : konstanta

Pengujian reliabilitas terhadap seluruh item atau pernyataan pada penelitian ini menggunakan rumus Koefisien *Cronbach Alpha*. Nilai *Cronbach Alpha* pada penelitian ini akan digunakan nilai 0,6 dengan asumsi bahwa daftar pernyataan yang diuji akan dikatakan reliabel bila nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.⁴⁵

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal atau mendekati normal.⁴⁶ Mendeteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik *normal P-P Plot*. Adapun pengambilan keputusan didasarkan kepada :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

⁴³*Ibid, h.80.*

⁴⁴Saifuddin azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar , 2003), hal. 35.

⁴⁵Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS, Edisi kedua*. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001), hal. 140.

⁴⁶*Ibid, h.153.*

- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot. Dasar analisis:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Autokorelasi

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan pada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

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 negatif

3. Uji Regresi sederhana

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Analisis ini bertujuan untuk

memprediksikan nilai dari variabel terikat apabila nilai variabel bebas mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat apakah positif atau negative.

Rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel Kinerja Karyawan

X = Variabel *Burnout*

A = Konstanta (nilai Y apabila X=0)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Signifikan artinya berarti atau berpengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi (dapat digeneralisasikan).

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial t hitung (Uji t)

Uji t dipergunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yakni yaitu untuk menguji apakah variabel (X) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

t : nilai t hitung

r : koefisien korelasi

n : jumlah data pengamatan

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.

b. Uji Determinasi

Uji R^2 atau uji determinasi merupakan ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi, atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekat garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat (Y) dapat diterangkan dengan variabel bebas (X). Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y secara keseluruhan tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila $R^2 = 1$, artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X. Dengan kata lain bila $R^2 = 1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai antara 0 dan 1.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket dimana variabel yang menjadi (X) adalah *burnout* didalamnya terdapat 10 butir pernyataan dan variabel (Y) adalah kinerja karyawan didalamnya juga terdapat 10 butir pernyataan. Angket disebarakan kepada 15 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan menggunakan Skala Likert dengan 5 opsi sebagai berikut:

**Tabel IV.1
Skala Likert**

Alternatif Jawaban	Skor Masing-Masing Jawaban
SS : Sangat Setuju	5
S : Setuju	4
N : Netral	3
TS : Tidak Setuju	2
STS: Sangat Tidak Setuju	1

Ketentuan Skala Likert berlaku didalam menghitung variabel *burnout* (X), kinerja karyawan (Y).

Deskripsi data terdiri dari:

a. Karakteristik Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan BMT El-Munawar Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik yaitu:

a) Jenis Kelamin

Tingkat persentase identitas responden dilihat dari jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.2
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	4	26,7%
Perempuan	11	73,3%
Total	15	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel responden jenis kelamin menunjukkan dari 15 sampel penelitian, yang lebih mendominasi adalah jenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang atau sebesar 73,3%, sedangkan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 4 orang atau sebesar 26,7% dengan kata lain responden yang berjenis kelamin perempuan lebih banyak jika dibandingkan dari responden laki-laki yang terdapat pada BMT El-Munawar Medan.

b) Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 15 responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV.3
Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
Kurang dari 21 Tahun	0	0
21-30 Tahun	13	86,7%
31-40 Tahun	2	13,3%
41-50 Tahun	0	0
Lebih dari 50 Tahun	0	0
Total	15	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas, diketahui mayoritas usia responden yaitu pada kelompok 21-30 tahun yaitu sebanyak 13 orang dengan persentase 86,7%, untuk kelompok usia 31-40 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 13,3%, tahun. Dengan

kata lain responden kelompok usia 21-30 tahun yaitu sebesar 13 orang dengan persentase 86,7%, lebih banyak jika dibandingkan dari responden kelompok 31-40 tahun yang terdapat pada BMT El-Munawar Medan.

c) **Tingkat Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.4
Berdasarkan Pendidikan Akhir

Pendidikan Akhir	Jumlah	Persentase (%)
SD	0	0
SMA	0	0
SMP	0	0
SARJANA	15	100%
Total	15	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan data tabel diatas pada pendidikan terakhir responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini diketahui responden berpendidikan S1 sebanyak 15 orang dengan persentase 100%.

d) **Masa Kerja**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan tingkat pendidikan dari 15 responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1 Tahun Kebawah	0	0
1-3 Tahun	11	73,3%
3-5 Tahun	2	13,3%
Di atas 5 Tahun	2	13,3%
Total	15	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Dari tabel diatas, diketahui mayoritas masa kerja responden yaitu pada kelompok 1-3 tahun yaitu sebanyak 11 orang dengan persentase 73,3%, untuk kelompok 3-5 tahun yaitu sebanyak 2 orang dengan persentase 13,3%, tahun dan

untuk kelompok di atas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 13,3%. Dengan kata lain responden kelompok 1-3 tahun yaitu sebesar 11 orang dengan persentase 73,3%, lebih banyak jika dibandingkan dari responden kelompok 3-5 tahun dan di atas 50 tahun yang terdapat pada BMT El-Munawar Medan.

2. Deskripsi Variabel Penelitian

Berikut ini penulis menyajikan tabel Frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebar. Diantaranya dapat dikemukakan sebagai berikut:

a. Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel *Burnout* (X).

Tingkat persentase jawaban responden pada variabel *burnout* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.6
Skor Variabel *Burnout* (X)

Alternatif Jawaban												
No Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	6,7%	1	6,7%	0	0	8	53,3%	5	33,3%	15	100%
2	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	15	100%
3	1	6,7%	1	6,7%	0	0	8	53,3%	5	33,3%	15	100%
4	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	15	100%
5	0	0	1	6,7%	2	13,3%	3	20,0%	9	60,0%	15	100%
6	1	6,7%	0	0	1	6,7%	5	33,3%	8	53,3%	15	100%
7	0	0	1	6,7%	2	13,3%	3	20,0%	9	60,0%	15	100%
8	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	15	100%
9	1	6,7%	0	0	1	6,7%	6	40,0%	7	46,7%	15	100%
10	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	15	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan lebih mengutamakan perasaan tersingkirkan dari tim kerja, sehingga tidak ada

kenyamanan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3% yaitu sejumlah 8 orang.

- 2) Jawaban responden tentang ketika melaksanakan pekerjaan kurang kepercayaan satu sama lain dengan tim kerja dalam menerima informasi kerja, sehingga tidak ada keterbukaan komunikasi dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 3) Jawaban responden tentang menjalani pekerjaan dengan hal yang sama mengakibatkan kebosanan dan malas, sehingga tidak ada semangat dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3% yaitu sejumlah 8 orang.
- 4) Jawaban responden tentang saya merasa disalahkan atas masalah kerja yang terjadi, sehingga pekerjaan menjadi beban kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 5) Jawaban responden tentang perusahaan tidak memberikan reward pada saat pekerjaan yang saya lakukan telah mencapai target pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 9 orang.
- 6) Jawaban responden tentang menghadapi pekerjaan yang monoton dan tidak ada tantangan yang berarti dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan menjadi rendah, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3% yaitu sejumlah 8 orang.
- 7) Jawaban responden tentang ketidakpercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dikarenakan memiliki keyakinan lemah terhadap kemampuan diri, sehingga sering gagal dalam menyempurnakan tugas dan tanggung jawab menjadi tidak optimal, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 9 orang.
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu memberikan pendapat mengenai masalah yang terjadi dalam kerja, tetapi tidak pernah direspon oleh tim kerja, sehingga membuat saya acuh tak acuh dengan kondisi lingkungan

kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.

- 9) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan rutinitas, tanpa memperdulikan keadaan tim kerja lain, membentuk saya menjadi karakter yang masa bodoh dengan lingkungan kantor, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 10) Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan yang tidak memberikan imbalan merasa seperti robot hanya menguras energi dan emosi, sehingga saya merasa tidak ikhlas dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.

b. Deskripsi Hasil Analisis Presentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y).

Tingkat persentase jawaban responden pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Item	STS		TS		N		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	1	6,7%	1	6,7%	0	0	8	53,3%	5	33,3%	1	100%
2	0	0	1	6,7%	1	6,7%	6	40,0%	7	46,7%	1	100%
3	2	13,3%	0	0	1	6,7%	8	53,3%	4	26,7%	1	100%
4	0	0	1	6,7%	2	13,3%	6	40,0%	6	40,0%	1	100%
5	0	0	1	6,7%	3	20,0%	3	20,0%	8	53,3%	1	100%
6	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	1	100%
7	0	0	1	6,7%	1	6,7%	4	26,7%	9	60,0%	1	100%

				%				%		%	5	%
8	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	1	100%
9	1	6,7%	0	0	0	0	7	46,7%	7	46,7%	1	100%
10	1	6,7%	0	0	2	13,3%	5	33,3%	7	46,7%	1	100%

Sumber: Data diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas maka data diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang setiap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan, selalu dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan amanah pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3% yaitu sejumlah 8 orang.
- 2) Jawaban responden tentang pekerjaan dilakukan sesuai dengan bidang keahlian karyawan, sehingga pekerjaan dilaksanakan dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 3) Jawaban responden tentang menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal, sehingga pekerjaan yang dilakukan sudah mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 53,3% yaitu sejumlah 8 orang.
- 4) Jawaban responden tentang mampu mendorong produktifitas kerja untuk berkolaborasi, berkomunikasi, bersinergi, berkoordinasi dan fokus pada pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 40,0% yaitu sejumlah 6 orang.
- 5) Jawaban responden tentang memiliki keterampilan untuk menjalin kerjasama dengan kolega perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 53,3% sejumlah 8 orang.
- 6) Jawaban responden tentang saya memiliki kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 7) Jawaban responden tentang saya memiliki prinsip dalam bekerja, sehingga untuk membentuk integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola

perusahaan menjadi lebih baik, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 60,0% yaitu sejumlah 9 orang.

- 8) Jawaban responden tentang menjalankan disiplin dalam bekerja, sehingga mampu membentuk motivasi kerja yang tinggi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 9) Jawaban responden tentang perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik, berupa: fasilitas kerja yang lengkap, suasana kerja yang baik, keamanan dan keselamatan kerja, sehingga selalu merasa nyaman dan optimis dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.
- 10) Jawaban responden tentang kemampuan dalam menjalin kerjasama dalam team work perusahaan menjadi prinsip pekerjaan yang saya pedomani, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 46,7% yaitu sejumlah 7 orang.

3. Analisis Data

a Pengujian Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.⁴⁷ Uji validitas item atau butirakan digunakan Uji Korelasi *Person Product Moment*.

Dalam uji ini, setiap item akan diuji realisasinya dengan skor total variabel tersebut. Rumus yang digunakan untuk uji validitas berdasarkan Rumus Koefisien *Product Moment*, yaitu:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan

- r : koefisien korelasi *Product Moment*
 X : nilai dari item (pernyataan)

⁴⁷Azuar juliandi, Irfan dan Safrinal manurung, *Metode Penelitian Bisnis*, (Medan: UMSU PRESS, 2015), hal. 76.

Y : nilai dari total item

N : banyaknya responden atau sample penelitian.⁴⁸

Perhitungan ini akan dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (*Statistical Package For Social Science*). Untuk menentukan valid atau tidaknya suatu data maka akan dibandingkan nilai r hitung (*Corrected Item Total Corelation*) dengan nilai r tabel. Kriteria penilaian uji validitas, adalah:

- a) Apabila r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut valid.
- b) Apabila r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka dapat dikatakan item angket tersebut tidak valid.

Tabel uji validitas *burnout* dapat dilihat pada tabel berikut ini:

a) Uji Validitas *Burnout*

Untuk mengetahui tingkat validitas pada variabel *burnout* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.8
Hasil Uji Validitas *Burnout*

Item	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
X1	0.880 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X2	0.930 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X3	0.880 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X4	0.930 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X5	0.793 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X6	0.903 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X7	0.793 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X8	0.930 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X9	0.867 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
X10	0.930 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

b) Uji Validitas Kinerja karyawan

Untuk mengetahui tingkat validitas pada variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

⁴⁸*Ibid*, h.77.

Tabel IV.9
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Item	R-hitung	R-tabel	Probabilitas	Keterangan
Y1	0.859 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y2	0.850 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y3	0.873 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y4	0.855 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y5	0.815 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y6	0.802 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y7	0.747 (positif)	0,514	0,001<0,05	Valid
Y8	0.943 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid
Y9	0.781 (positif)	0,514	0,001<0,05	Valid
Y10	0.943 (positif)	0,514	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (*burnout*, kinerja karyawan) ternyata menunjukkan status valid. Selanjutnya butir instrumen yang valid diatas diuji realibilitasnya dengan menggunakan pengujian realibilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*.

b. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji *reliabilitas*. Pengujian *reliabilitas* dilakukan dengan *koefisienalpha* (α) dari *Crobbach*.

Dengan Kriteria:

- a) Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).
- b) Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya).

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

Tabel IV.10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel X & Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
<i>Burnout</i> (X)	0,969>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,955>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

Menunjukkan bahwa kedua instrument penelitian pada penelitian ini telah memenuhi unsur realibilitas penelitian ini. Maka dengan demikian instrument memiliki reliabilitas yang baik, atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

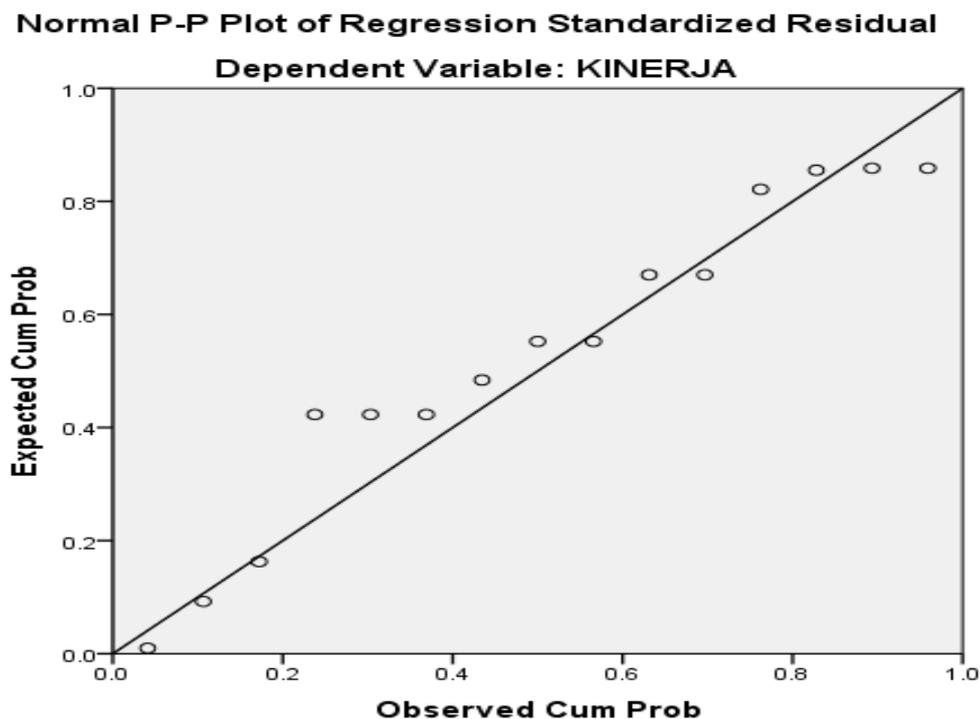
4. Uji Asumsi Klasik

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.



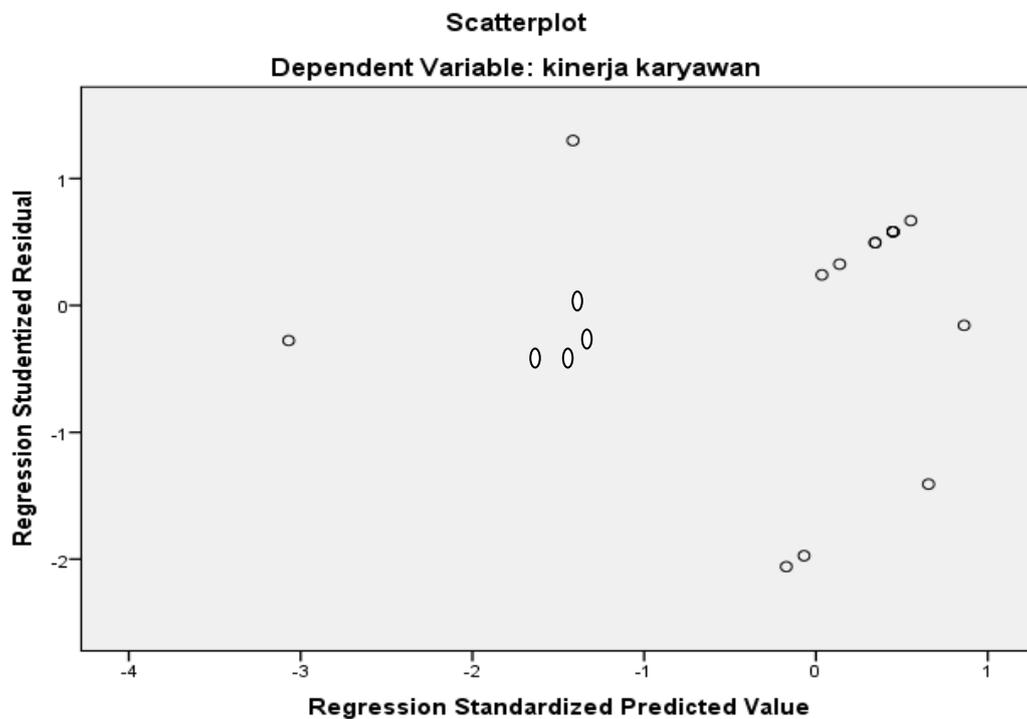
Gambar IV.1
Uji Normalitas

Gambar IV-1 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 IV.2
Heterokedastisitas

Gambar diatas 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.

Tabel IV.11
Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.995 ^a	.989	.988	.97211	.989	1174.019	1	13	.000	1.592

a. Predictors: (Constant), burnout

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

Pada tabel di atas terlihat bahwa 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).

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

5. Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah hubungan yang terbangun positif atau hubungan negatif. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier sederhana dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel IV.12
Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(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

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (*Burnout*) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier sederhana di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika *burnout* diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai sebesar 3,083.
- 2) Jika *burnout* dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,921 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

6. 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 IV.13
Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(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. $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menunjukkan hipotesis nol (H_0) 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 tabel di bawah ini:

Tabel 1V.14
Uji Determinasi

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.995 ^a	.989	.988	.97211	.989	1174.019	1	13	.000	1.592

a. Predictors: (Constant), burnout

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS.21

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

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

B. Pembahasan

Dari pembahasan di atas terlihat bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Agar lebih rinci hasil analisis dari pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Deskripsi Data

Data penelitian ini, penulis menggunakan data dalam bentuk angket. Menggunakan 15 karyawan sebagai responden dengan berjenis kelamin perempuan sebesar 73,3% dan berjenis kelamin laki-laki 26,7%, berdasarkan usia 21-30 tahun sebesar 86,7% dan usia 31-40 tahun sebesar 13,3%, berdasarkan masa kerja 1-3 tahun sebesar 73,3%, masa kerja 3-5 tahun sebesar 13,3% dan masa kerja di atas 5 tahun 13,3%, berdasarkan pendidikan terakhir sarjana sebesar 100%.

Dari hasil penelitian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa 15 karyawan dengan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebesar 73,3%, mayoritas berdasarkan usia 21-30 tahun sebesar 86,7%, mayoritas berdasarkan masa kerja 1-3 tahun sebesar 73,3%, mayoritas berdasarkan pendidikan terakhir sarjana sebesar 100%.

2. Kualitas Data

Masing-masing pernyataan dari setiap variabel adalah Valid. Maka instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel adalah instrument yang tepat atau benar. Dan dari hasil uji reabilitas diketahui bahwa nilai koefisien dengan interpretasi reliabel diatas 0,6 ini menunjukkan bahwa data tersebut memiliki reliabel yang baik.

3. Pengaruh *Burnout* (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

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..⁴⁹ Para peneliti mengkaitkan *burnout* dengan beragam masalah kesehatan mental dan fisik, keburukan rumah tangga dan hubungan sosial meningkatnya pergantian dan ketidakhadiran.⁵⁰ Kejenuhan kerja (*Burnout*) merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum. Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, absen, dan sakit.⁵¹

Karyawan yang mengalami *burnout* dengan pekerjaannya akan mengakibatkan karyawan merasa tertekan dan kelelahan saat menghadapi pekerjaannya, dikarenakan pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kemampuannya, selain itu adanya tuntutan 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.⁵² 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.⁵³

Hal ini didukung oleh terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara variabel X (*burnout*) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), hal ini dilihat dari signifikansi nilai t hitung $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $34,264 > t$ tabel 2,160,

⁴⁹Yeni dan Idah Niswati, "Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales", Vol. 5, No. 2, 2012, h. 34.

⁵⁰ 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.

⁵¹Puspa 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.

⁵²Dian 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.

⁵³ Yeni Indah Niswati, "Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi dalam Bekerja Pada Sales", vol. 5, No. 2, 2012, h. 35.

menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf signifikan 0,05.

BAB V

PENUTUP

A. 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.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis membuat saran-saran sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, pimpinan perusahaan hendaknya meminimalisir *burnout* agar kinerja karyawan dapat meningkat.
2. BMT El-Munawar Medan menyesuaikan antara beban kerja karyawan dengan kemampuan kerja karyawan sehingga tidak terjadi *burnout* pada karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan tahun penelitian dalam rentang waktu yang lebih panjang, penambahan jumlah sampel, karakteristik industri yang akan dijadikan sampel serta menggunakan model-model prediksi lainnya yang ada, agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Adnyaswari, N. A. "Pengaruh Dukungan Sosial dan *Burnout* Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP SANGLAH". dalam *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2017.
- Andarika, Rita. "*Burnout* pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial". dalam *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, 2004.
- Azwar, Saifuddin. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Butar-Butar, I. R. T. "Hubungan Antara *Burnout* Dengan Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi Medan". *Skripsi Sarjana Psikologi Universitas HKBP Nommensen*, 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS. Edisi kedua*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2001
- Juliandi, Azuar & Irfan. *Metode Penelitian*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis, 2013.
- Juliandi, Azuar & dkk. *Metode Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU PRESS, 2015.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2016.
- Katarin, N. R. "*Burnout* Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT. Krakatau Steel". *Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Sebelas Maret Surakarta*, 2011.
- Maharani, P. A. & Triyoga, Akde. "Kejenuhan Kerja (*Bournot*) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian asuhan Keperawatan". dalam *Jurnal STIKES*, Vol. 5, No. 2. 2012.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Re: Rosdakarya, 2002.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Moehariono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

- Noor & Juliansyah. *Penelitian Ilmu Manajemen*. Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2013.
- Prasetyo, Bambang & Jannah, L. M. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Grafindo Persada, 2006.
- Putri, D. V. A. “Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap *Burnout* Pada Perawat”. *Skripsi Sarjana Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro*, 2014.
- Riadi, Muchlisin. *Burnout (Kelelahan Kerja); Indikator, Faktor & Gejalanya*, didapat dari <http://www.kajianpustaka.com/2016/02/burnout-kelelahan-kerja-indikator.html> [home page on-line]: Internet diakses tanggal 27 November 2017.
- Sani, Achamd. “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*.
- 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.
- Utari, Dian. “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan”. *Skripsi Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 2017.
- Wirawan. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Yeni dan Niswati, Idah. “Pengaruh *Burnout* Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja pada Sales” Vol. 5, No. 2, 2012.
- Zaman, A. K. “Hubungan Antara *Burnout* Dengan Kualitas Pelayanan Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Tangerang”. *Skripsi Sarjana Psikologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*, 2007.

