

Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan melalui *Burnout*

Fadel M Falin Rafi*, Sri Suwarsi

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

fadel.falin@gmail.com, dr.srisuwarsi@gmail.com

Abstract. Employees at PT. Putra Rhodas Mandiri have high work demands, as a result of the ongoing situation, employees feel overloaded workloads and eventually experience productivity problems that cause employees to experience burnout, which is physical and mental fatigue and boredom. This study analyzes the effect of workload on employee productivity through burnout at PT. Putra Rhodas Mandiri. High workload causes burnout, which is physical and mental fatigue, which has an impact on productivity. With quantitative methods with descriptive and verification analysis, the results show the direct effect of workload on productivity is -0.112, while the indirect effect through burnout is 0.0168, indicating that burnout significantly mediates the effect of workload. The main factors that affect productivity through burnout are short deadlines, target pressure, and lack of rest time. Recommendations for companies include the arrangement of a balanced workload, improving health facilities, burnout prevention programs, a conducive work environment, and periodic workload evaluation.

Keywords: *Workload, Productivity, Burnout.*

Abstrak. Karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri memiliki tuntutan kerja yang tinggi, akibat dari situasi yang terus menerus terjadi, karyawan merasakan beban kerja yang overload dan akhirnya mengalami masalah produktivitas yang menyebabkan karyawannya mengalami burnout, yaitu kelelahan dan kejenuhan secara fisik dan mental. Penelitian ini menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas karyawan melalui burnout di PT. Putra Rhodas Mandiri. Beban kerja yang tinggi menyebabkan burnout, yaitu kelelahan fisik dan mental, yang berdampak pada produktivitas. Dengan metode kuantitatif dengan analisis deskriptif dan verifikatif, hasil menunjukkan pengaruh langsung beban kerja terhadap produktivitas adalah -0,112, sementara pengaruh tidak langsung melalui burnout adalah 0,0168, menunjukkan bahwa burnout memediasi pengaruh beban kerja secara signifikan. Faktor utama yang memengaruhi produktivitas melalui burnout adalah tenggat waktu yang singkat, tekanan target, dan kurangnya waktu istirahat. Rekomendasi untuk perusahaan mencakup penyusunan beban kerja yang seimbang, peningkatan fasilitas kesehatan, program pencegahan burnout, lingkungan kerja yang kondusif, serta evaluasi beban kerja secara berkala.

Kata Kunci: *Beban Kerja, Produktivitas, Burnout.*

A. Pendahuluan

Perusahaan manufaktur berperan sebagai pendorong utama perekonomian Indonesia melalui proses produksi yang mengubah bahan baku menjadi barang jadi dengan memanfaatkan mesin, peralatan, dan tenaga kerja. Persaingan yang semakin ketat di sektor ini menuntut perusahaan untuk memiliki keunggulan kompetitif dan meningkatkan produktivitas, terutama melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Produktivitas karyawan dipengaruhi oleh efektivitas, efisiensi, serta manajemen yang menciptakan sistem kerja yang optimal, lingkungan kerja yang kondusif, dan pembagian tugas yang sesuai. Namun, berbagai faktor seperti burnout, beban kerja yang tidak seimbang, atau ketidakhadiran karyawan dapat menghambat produktivitas dan menurunkan pencapaian target Perusahaan.

PT. Putra Rhodas Mandiri, sebagai perusahaan di bidang instalasi pipa sanitary, logam, dan konstruksi, mengalami tantangan serupa dalam mencapai produktivitas kerja. Berdasarkan data proyek, waktu pengerjaan tiang PJU (Penerangan Jalan Umum) 7 dan 8 meter masing-masing melebihi target hingga dua hari. Selain itu, tingkat kehadiran karyawan menunjukkan rata-rata ketidakhadiran tanpa keterangan sebesar 22,32%, yang berpotensi menurunkan produktivitas. Untuk mengatasi masalah ini, perusahaan perlu meningkatkan manajemen sumber daya manusia, memastikan beban kerja yang proporsional, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memenuhi target dengan lebih efektif dan efisien.

Setiap perusahaan menginginkan karyawannya memiliki produktivitas maksimal, namun beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan hasil kerja karena keterbatasan waktu untuk menyelesaikan tugas. Beban kerja yang tidak seimbang, jika terus berlangsung, dapat menyebabkan burnout, yaitu kelelahan fisik dan mental akibat stres yang berkepanjangan. Dampaknya terlihat pada penurunan prestasi kerja, pelanggaran di tempat kerja, hingga produktivitas yang terganggu. Di PT Putra Rhodas Mandiri Kabupaten Sukabumi, tingginya tuntutan kerja memaksa karyawan menyelesaikan tugas di luar jam kerja, sehingga memicu beban kerja berlebih dan burnout, yang menjadi tantangan utama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Beban kerja didefinisikan oleh Suci R. Mar'ih (2017:22) sebagai sejumlah besar pekerjaan yang harus diselesaikan, seperti jam kerja yang panjang, tekanan yang besar untuk menyelesaikan tugas, atau tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan. Kualitas beban kerja seorang pekerja ditentukan oleh kapasitasnya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, menurut Suci R. Ma'rih (2017:23). Jeky, Sofia, dan Wehelmina (2018:21) mengutip Sunarso. Beban kerja adalah sekelompok tugas yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan atau unit organisasi dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menjelaskan bahwa beban kerja yang merupakan hasil volume kerja dan standar waktu adalah jumlah pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh suatu unit organisasi atau jabatan.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2017:100), Produktivitas di tempat kerja adalah pola pikir. Pola pikir yang terus berusaha menemukan cara untuk meningkatkan hal-hal yang sudah ada. Keyakinan bahwa seseorang dapat menyelesaikan tugas dengan lebih baik hari ini dibandingkan dengan kemarin, dan lebih baik lagi esok hari dibandingkan dengan hari ini. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Busro (2018:340), "produktifitas adalah Perbandingan masukan (input) dan keluaran (hasil) disebut produktivitas". Efisiensi (waktu, material- tenaga kerja) dan sistem kerja, metode produksi, dan keterampilan pekerja akan meningkat seiring dengan produktivitas. Menurut Kussrianto dalam Sutrisno (2017:102), menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio keterlibatan tenaga kerja terhadap hasil yang dicapai per unit waktu.

Kelelahan merupakan tanda kelelahan, yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan yang sering dialami oleh orang-orang yang bekerja di lingkungan yang mengharuskan banyak orang untuk memenuhi kebutuhannya. (Billah & Wahyuati, 2022). Burnout adalah perubahan psikologis dalam perilaku dan sikap yang muncul dalam bentuk sikap apatis terhadap lingkungan, ketidakberdayaan, keputusasaan, penarikan diri dari pekerjaan, dan terjebak dalam kesedihan mendalam yang membuat Anda merasa lelah dan tidak berdaya sepanjang waktu. (Mu'arif & Setiawati, 2021).

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka pada penelitian ini, yaitu

1. Bagaimana beban kerja karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
2. Bagaimana tingkat burnout karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
3. Bagaimana tingkat produktivitas karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri?
4. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktifitas kerja karyawan?
5. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui burnout?

Selanjutnya Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data yang komprehensif dan menawarkan dukungan empiris terkait pangaruh beban kerja terhdap produktivitas kerja karawan dan burnout sebagai variable intervening. Penelitian ini dilakukan guna mencapai tujuan, dengan memperhatikan latar belakang informasi dan rumusan masalah yang telah ada, dianatar lain seperti

1. Untuk menganalisis beban kerja pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
2. Untuk menganalisis tingkat burnout pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
3. Untuk menganalisis tingkat produktivitas karyawan pada PT. Putra Rhodas Mandiri.
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhdap produktifitas kerja karyawan.
5. Agar dapat menganalisis pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui burnout.

B. Metode

Penelitian ini menggunakan metode teknik analisis deskriptif dan verifikativ dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan teknik pengambilan sampel yaitu strategi total sampling, di mana metode samplingnya sama dengan populasi, digunakan untuk menentukan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Sampel penelitian adalah populasi yang jumlahnya lebih kecil dari 100 persen dari keseluruhan populasi, untuk menggunakan seluruh 37 orang karyawan PT Putra Rhodas Mandiri sebagai sampel.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Signifikansi (uji Statistik t)

Tabel 1. Hasil uji statistik t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.968	6.082		.817	.420		
	Beban Kerja	.853	.176	.641	4.844	.000	.987	1.013
	Produktivitas	-.014	.122	-.015	-.111	.912	.987	1.013

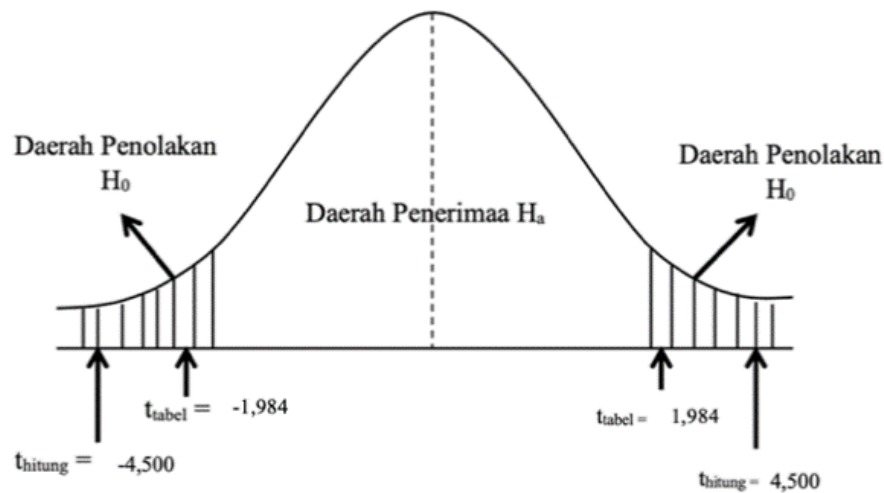
a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 26, 2024

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa :

1. Beban Kerja

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikasi $0,000 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja berpengaruh terhadap variable burnout

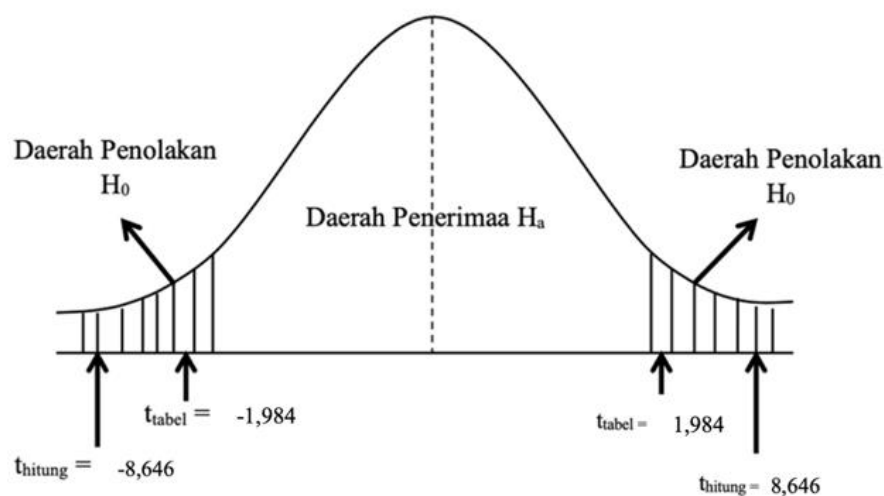


Gambar 1. Kurva hipotesis Beban Kerja

Berdasarkan nilai t dapat diketahui bahwa variable beban kerja memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ $4,844 > 1,984$. Arsir pada gambar kurva diatas merupakan daerah H_0 yang ditolak di kedua sisi sedangkan bagian tengah merupakan H_a yang diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable beban kerja berpengaruh terhadap *burnout*.

2. Produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,912 > 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variable produktivitas kerja karyawan berpengaruh terhadap variable *burnout*.



Gambar 2. Kurva Hipotesis Produktivitas kerja Karyawan

Berdasarkan nilai t dapat diketahui variable produktivitas kerja karyawan memiliki $t_{hitung} > t_{tabel}$ dikarenakan $-1,111 < 1,984$. Arsir pada gambar kurva di atas merupakan daerah H_0 yang ditolak di kedua sisi sedangkan bagian tengah merupakan H_a yang diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variable Produktivitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variable *burnout*.

Hasil Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**Tabel 2.** Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.459	4.697		8.826	.000
	Beban Kerja	-.162	.243	-.112	-.667	.509

a. Dependent Variable: Produktivitas

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig pada variabel Beban Kerja sebesar 0,509 (> 0,05) maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas. (H1 Tidak Diterima)

Tabel 3. Hasil uji koefesien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.112 ^a	.013	-.016	3.78736

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.013 maka memiliki arti bahwa nilai pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan sebesar 1,3%. Sedangkan nilai E1 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut : $\sqrt{1 - 0,013} = 0,987$.

Tabel 4. Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui burnout

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.968	6.082		.817	.420
	Beban Kerja	.853	.176	.641	4.844	.000
	Produktivita s	-.014	.122	-.015	-.111	.912

a. Dependent Variable: Burnout

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig pada variabel Beban Kerja sebesar 0,000 (< 0,05) maka dapat disimpulkan variabel Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Burnout dan dapat dilihat bahwa nilai Sig pada variabel Produktivitas sebesar 0,912 (> 0,05) maka dapat disimpulkan variabel Produktivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Burnout

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of th Estimate
1	.642 ^a	.413	.378	2.73045
a. Predictors: (Constant), Produktivitas, Beban Kerja				

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0.413 maka memiliki arti bahwa nilai pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Produktivitas kerja melalui Burnout sebesar 41,3%. Sedangkan nilai E2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut : $\sqrt{1 - 0,413} = 0,587$.

Analisis dan Pembahasan

Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas diketahui pengaruh langsung yang diberikan Beban Kerja terhadap Produktivitas sebesar - 0,112. Sedangkan pengaruh tidak langsung Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas melalui Burnout adalah antara lain beta (Beban Kerja terhadap Produktivitas) dengan nilai beta (Produktivitas kerja terhadap Burnout) yaitu : $- 0,112 \times (- 0,15) = 0,0168$.

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui Pengaruh langsung sebesar - 0,112 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,0168 maka memiliki arti bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsung, hal ini berkesimpulan bahwa secara tidak langsung Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas berpengaruh secara signifikan melalui Burnout (H2 Diterima).

D. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan melalui burnout sebagai variabel intervening di PT. Putra Rhodas Mandiri. Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Beban Kerja: Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan produktivitas karyawan karena menyebabkan burnout, yang mencakup kelelahan fisik, emosional, dan mental. Beban kerja yang ideal seharusnya disesuaikan dengan kapasitas karyawan.
2. Produktivitas Kerja: Produktivitas kerja karyawan dapat menurun jika karyawan mengalami burnout akibat beban kerja yang berlebihan. Produktivitas karyawan yang optimal dapat dicapai ketika beban kerja yang diberikan sesuai dengan kapasitas mereka, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif.
3. Burnout: Burnout terbukti berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara beban kerja dan produktivitas kerja. Karyawan yang mengalami burnout lebih cenderung mengalami penurunan produktivitas.
4. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas diketahui pengaruh langsung yang diberikan Beban Kerja terhadap Produktivitas sebesar - 0,112, menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variable beban kerja dan variable produktivitas
5. Secara keseluruhan, penelitian ini mengonfirmasi bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, burnout, dan produktivitas kerja karyawan. Beban kerja yang berlebihan meningkatkan risiko burnout, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas karyawan.

Ucapan Terimakasih

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyusun penelitian ini, khususnya kepada:

1. Terimakasih kepada orang tua yang telah mendidik saya dari kecil sehingga saat ini, kepada kakak dan teman saya yang selalu memberikan dukungan.
2. Ibu Dr. Sri Suwarsi ,SE., M.Si., CGA selaku dosen pembimbing utama yang telah meluangkan waktu serta memberikan arahan, nasihat, dan motivasi kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Teman – teman seperjuangan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih atas support dan saling membantu dalam satu hal lainnya.

Daftar Pustaka

- Aldiassajjad, M. F., & Sri Suwarsi. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Job Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dalam Issue Covid 19 pada PT. X. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 51–57. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i1.166>
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Pangan Jaya. *JRBI*, 2, 181–198.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Mu'arif, A., & Setiawati, C. I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Non-Fisik Dan Burnout Terhadap Kinerja Pekerja dan Pemilik Bisnis UMKM Di Kota Jambi.
- Permendagri No. 12 Tahun 2008. Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja. Diakses dari: kemendagri.go.id.
- Suci, R. M. Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1).
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2023). Mental Health in the Workplace. In *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* (Vol. 10). <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050527>
- Maudi Sari Mawardi, Susilo Setiyawan, & Rizka Estisia Pratiwi. (2023). Analisis Harga Wajar Saham dengan Dividend Discount Model pada Perusahaan Sektor Keuangan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 86–92. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2874>
- Mellysah, & Nurdin. (2022). Pengaruh Kontrol Diri Pengetahuan Keuangan dan Sikap Keuangan terhadap Perilaku Manajemen Keuangan pada Generasi Milenial. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 116–120. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v1i2.541>
- Risma Sukmawati, & Cecep Hermana. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51–56. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v4i1.4019>

Septian Putra Setiawan, Rusman Frendika, & Indra Fajar Alamsyah. (2023). Pengaruh Self-Efficacy dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 19–24. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i1.2028>