

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA MELALUI *BURNOUT* DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Natalia Nadapdap¹, Ferry Panjaitan², Hanna Damanik³, Sri Ida Royani Simanjuntak⁴

^{1,2,3,4}Manajemen, Universitas HKBP Nommensen, Indonesia

Email: sri.simanjuntak@uhn.ac.id¹

Received: 11-09-2024

Accepted: 15-09-2024

Published: 16-09-2024

Abstract:

This research aims to determine the influence of workload and work environment through burnout and its impact on employee performance at PT. Medan Honda Retail Vehicle. The sample in this study used a saturated sampling technique for 43 administrative employees. This research uses data analysis using SmartPLS (Partial Least Square) 4.0 software. The research results of the path coefficients test show that workload has a significant effect on employee performance, the work environment has a significant effect on employee performance, the workload has a significant effect on burnout, the work environment has a significant effect on burnout and burnout has a significant effect on employee performance. Based on the indirect effects test, the results show that workload has an indirect effect on employee performance through burnout as an intervening variable and the work environment has an indirect effect on employee performance through burnout as an intervening variable.

Keywords: Workload, Work Environment, Burnout, Employee Performance

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui burnout dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh terhadap 43 karyawan bagian administrasi. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan menggunakan *software SmartPLS (Partial Least Square) 4.0*. Hasil penelitian uji *path coefficients* menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji *indirect effects* diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai *variabel intervening* dan lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai *variabel intervening*.

Kata Kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT Wahanaartha Ritelindo (WARI) merupakan *dealer* resmi sepeda motor Honda, melayani penjualan sepeda motor Honda dan layanan purna jual. Perusahaan ini telah memiliki pengalaman di bisnis sepeda motor lebih dari 45 tahun, selalu memberikan pelayanan prima kepada seluruh konsumennya. Wahana Honda saat ini telah memiliki 34 cabang yang tersebar di Jakarta, Tangerang, Medan, Palembang, Bandung, Yogyakarta, Kupang, Kotamobagu dan Gorontalo. Saat ini *dealer* Wahana Honda tidak hanya melayani penjualan unit, *spare part* dan *service*, tetapi juga menjual aksesoris dan apparel Honda.

Dalam menjual sepeda motor Honda kepada para konsumennya, Wahana Honda bersaing dengan *dealer* lain yang menawarkan pelayanan yang prima. Seperti halnya, kebijakan *no tips*, kepastian *point service* dalam layanan BeST (Berikan Service Terbaik) Layanan *BeST Showroom*.

Secara umum istilah kinerja digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan karyawan. Kinerja bisa diketahui hanya dengan karyawan tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan atau target tertentu yang harus dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Selain itu, adanya tuntutan kerja yang tinggi juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan masih mengerjakan sebagian pekerjaannya diluar jam kerja akibat adanya beban kerja yang berlebih (*overload*) dan pencapaian target yang harus dicapai. Tuntutan kerja yang terus meningkat setiap harinya akan mengakibatkan karyawan merasa kelelahan yang kemudian memberikan hasil kinerja yang kurang maksimal. Karyawan juga mendapatkan masalah karena mengerjakan tugas di area lingkungan kerja yang kurang kondusif sering terdengar konflik antara karyawan bagian *costumer service* dengan nasabah yang dilayani. Hal tersebut membuat karyawan bagian administrasi rawan melakukan kesalahan dalam penginputan dan pengolahan data, padahal mereka dituntut untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dengan baik. Hal tersebut juga membuat karyawan sering mengeluhkan jam pulang kerja yang tidak menentu dan lembur yang hampir setiap minggu. Akibat dari situasi yang terus menerus terjadi, karyawan merasakan beban kerja yang *overload* dan akhirnya mengalami *burnout*, yaitu kelelahan dan kejenuhan secara fisik dan mental. Inilah yang menjadi masalah yang diperoleh peneliti pada karyawan yang bekerja di PT. Wahana Ritel Honda Medan.

Salah satu solusi yang dapat dilakukan untuk memaksimalkan kinerja adalah dengan mengurangi beban kerja yang diterima karyawan. Akibat dari kelebihan beban kerja maka karyawan sering bekerja dengan jam kerja lembur atau jam kerja lebih. Selain faktor beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT. Wahana Ritel Honda Medan seperti kesehatan pegawai, hubungan kerja antar karyawan, dan fasilitas kantor masih kurang adanya perhatian oleh pimpinan yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik (segala bentuk fisik yang ada di sekeliling tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan baik langsung maupun tidak langsung) dan lingkungan kerja non fisik (segala situasi yang terjadi di perusahaan yang memiliki keterkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan sesama karyawan ataupun hubungan dengan bawahan) pada PT. Wahana Ritel Honda Medan menunjukkan adanya kinerja yang rendah karena kurangnya perhatian atasan terhadap karyawan, terhadap lingkungan tempat bekerja dan peralatan kantor yang mendukung pekerjaan karyawan.

Adanya beban kerja berlebihan, lingkungan kerja yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap *burnout* yaitu dimensi kelelahan secara emosional/mental. Misalnya seorang karyawan yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, tentunya akan merasa tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya, merasa tertekan, mudah sensitif, depresi dan lainnya. Hal tersebut dikategorikan dalam kelelahan emosional/mental yang merupakan dimensi dari *burnout*. Lingkungan kerja yang kurang baik juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang tidak nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mengurangi semangat dalam bekerja sehingga kerjanya menjadi menurun.

Burnout merupakan variabel intervening yang dapat menghubungkan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami *burnout* akan menyebabkan kerjanya menurun. Apabila karyawan mengalami kelelahan pasti akan sulit untuk berkonsentrasi dalam bekerja dan tidak mempunyai semangat dalam bekerja. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk mengangkat sebuah penelitian dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja melalui *Burnout* dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan "

Menurut (Mangkunegara & Puspitasari, 2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Narande & Kasmir, 2017) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta ketepatan waktu.

Menurut (Tarigan et al., 2023) beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Beban kerja menurut (Rohman & Ichsan, 2021) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya.

(Fransiska & Tupti, 2020) beban kerja adalah sebuah proses atau kegiatan yang terlalu banyak dan dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang. Hal ini dapat menimbulkan penurunan kinerja karyawan, disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan yang terlalu tinggi, volume kerja yang terlalu banyak dan sebagainya. Intensitas beban kerja yang

terlalu besar dapat menciptakan stres kerja, sebaliknya intensitas beban kerja yang terlalu rendah dapat menimbulkan rasa bosan atau kejenuhan.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah besaran atau tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pekerja dalam jangka waktu tertentu. Jika kemampuan karyawan lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan dan sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaan yang dapat memberikan dampak yang positif ataupun negatif bagi pegawai untuk mencapai hasil yang diharapkan. Menurut (Syafrina & Manik, 2018) lingkungan kerja juga merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan untuk mendongkrak semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja dalam sebuah organisasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam menjamin semua karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja karyawan yang melaksanakan proses pelayanan kepada masyarakat. Lingkungan kerja memusatkan diri pada pencapaian kinerja, jika lingkungan kerjanya tidak memadai tentu dapat menurunkan kinerja dan juga menurunkan semangat kerja karyawan sehingga tujuan organisasi tidak akan tercapai. Manfaat yang diperoleh dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman adalah tentang menciptakan semangat untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat juga meningkatkan produktivitas kerjanya. Kinerja merupakan hal yang bersifat individual, sehingga pihak manajemen mengukur kinerja karyawannya berdasarkan kemampuan masing-masing karyawan.

Burnout digambarkan sebagai sebuah sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak dapat ditangani, yang mana ditandai oleh beberapa hal; penipisan energi atau kelelahan, perasaan negatif atau sinisme terhadap hal terkait pekerjaan, dan penurunan kinerja profesional. *Burnout* juga didefinisikan sebagai kondisi seseorang yang mengalami kelelahan emosional, mental dan seringkali berujung pada kelelahan fisik yang diakibatkan oleh stres yang berkepanjangan (*Psychology Today*, 2019:25). *Burnout* tidak hanya dihadapi oleh mereka yang bekerja berjam-jam untuk menyelesaikan banyak pekerjaan dalam satu waktu, meskipun hal ini juga menjadi salah satu alasan seseorang mengalami *burnout* tetapi, depresi dan sinisme menjadi ciri-ciri *burnout* yang paling sering terjadi, terutama saat seseorang tidak dapat mengontrol diri dalam menghadapi jumlah pekerjaan yang banyak, entah itu pekerjaan rumah atau pekerjaan kantor, atau diminta untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di luar kemampuannya.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan/instansi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana maksimal beban kerja karyawannya dan sejauh

mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Karyawan yang tidak disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja akan berdampak pada beban kerja yang menumpuk, sehingga membutuhkan waktu yang lebih dari waktu kerja normal yang ditentukan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan juga pencapaian perusahaan.

Hasil penelitian (Wijaya, 2021) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada PT.Mayora Indah Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mayora Indah Tbk. Penelitian (Dewi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di Dealer Mahasurya Motor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi manfaat positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arita et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mahkota Motor Cabang Rumbai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout pada karyawan PT. Wahana Ritel Honda Medan

Tingginya beban kerja yang dialami karyawan berdampak pada timbulnya *burnout*. Beban kerja adalah persepsi pekerja mengenai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu baik berupa beban kerja fisik maupun psikologis. Beban kerja yang berlebihan bisa meliputi jam kerja, jumlah nasabah yang harus dilayani, tanggung jawab yang harus dipikul, pekerjaan rutin dan yang bukan rutin, dan pekerjaan administrasi lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Di samping itu, beban kerja yang berlebihan dapat mencakup segi kuantitatif yang berupa jumlah pekerjaan dan kualitatif yaitu tingkat kesulitan pekerjaan tersebut yang harus ditangani. Dengan beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan merasakan adanya ketegangan emosional saat melayani nasabah sehingga dapat mengarahkan perilaku pemberi pelayanan untuk menarik diri secara psikologis dan menghindari diri untuk terlibat dengan nasabah atau lebih dikenal dengan sikap *burnout*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Burnout pada karyawan PT. Wahana Ritel Honda Medan

Lingkungan kerja merupakan tempat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara fisik maupun non fisik. Menciptakan dan memelihara lingkungan kerja karyawan merupakan upaya yang dapat berdampak besar bagi keberlangsungan perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang puas membawa pengaruh positif bagi perusahaan, seperti meningkatkan efisien dan produktivitas.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan ada baiknya untuk mempertimbangkan *burnout*, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan, namun juga di luar pekerjaannya (Rondonuwu et al., 2018).

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Rite Honda Medan

Menurut (SLEMAN & MELYA, n.d.) *burnout* adalah suatu keadaan psikologis yang dapat terjadi ketika seseorang mencoba mencapai suatu tujuan yang tidak realistis dan pada akhirnya kehabisan energi, waktu serta kehilangan gairah untuk mencapai tujuan tersebut. *Burnout* memiliki dampak yang buruk bagi perkembangan karyawan yang sedang menjalani program latihan, karena dengan menurunnya minat maka latihan yang dijalani karyawan tidak berjalan dengan maksimal. Karyawan yang sedang lelah fisik ataupun emosional serta kejenuhan terhadap pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki, karena karyawan tidak bisa memaksimalkan kemampuannya untuk perusahaan dan akan berdampak negatif bagi perusahaan.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada karyawan PT. Wahana Ritel Honda Medan

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, ada baiknya perusahaan mengurangi beban kerja, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk pencapaian tujuan. Dengan mengurangi beban kerja maka karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga terhindar dari *burnout*, kinerja karyawan akan meningkat dan tentunya akan sangat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui *Burnout* pada karyawan PT. Wahana Ritel Honda Medan

Lingkungan kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering terjadi didalam perusahaan yang diakibatkan dengan kurangnya perhatian dari lingkungan organisasi sehingga mempengaruhi kinerja karyawan menurun. Lingkungan kerja perlu dijaga untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan di perusahaan. Perusahaan perlu mengerti dan memahami mengenai kondisi lingkungan kerja yang selalu ditemui oleh karyawan dan bagaimana cara mengantisipasinya.

METODE PENELITIAN (Huruf kapital, Bold, Book Antiqua 12pt)

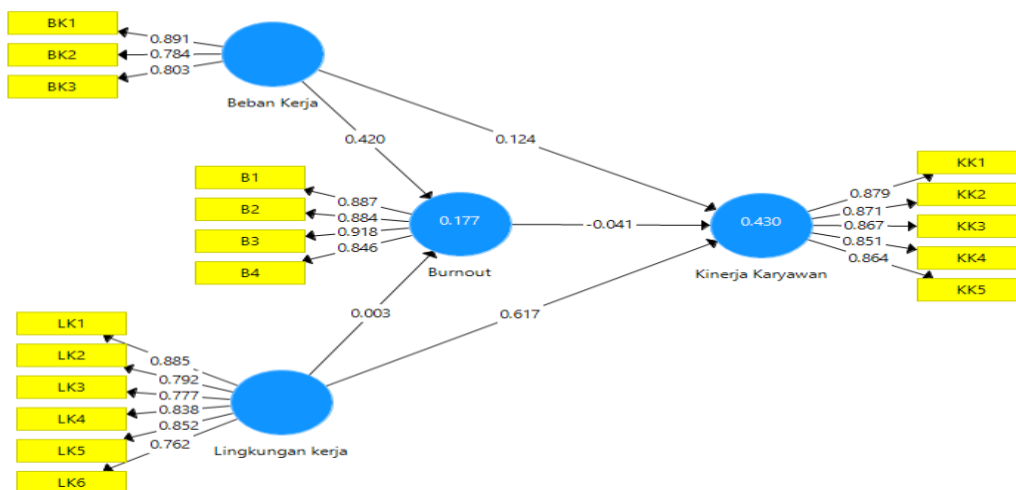
Penelitian ini dilakukan di PT. Wahana Ritel Honda Medan yang berlokasi di Jl. Brigjend Katamso No. 410 A-B Kota Medan, Sumatera Utara. Penelitian ini dimulai pada April 2024 yang diawali dengan pembuatan proposal,

pengumpulan data awal berupa masalah pada objek yang diteliti, melakukan studi kepustakaan, mendesain model penelitian, mengumpulkan data dari kuisisioner dan melakukan uji validitas terhadap kuisisioner yang digunakan, setelah itu menganalisa data dan penyelesaian penulisan hasil penelitian yang diperkirakan selesai pada Juli 2024. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai bagian administrasi PT. Wahana Ritel Honda Medan yang berjumlah 43 pegawai. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampel jenuh yang terdapat di *Non-Probability Sampling*. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari wawancara dan kuisisioner. Penelitian ini menggunakan pendekatan skala likert menurut (Sugiyono, 2019). Data sekunder yang digunakan penulis pada penelitian ini yaitu bersumber dari buku-buku, skripsi, artikel jurnal, dan penggunaan media internet untuk memperoleh informasi, serta data-data lain yang diperlukan. Instrumen yang digunakan dalam melakukan penelitian ini berupa kuisisioner online dengan memanfaatkan teknologi berupa *google form*, karena dengan menggunakan media tersebut hasilnya lebih efisien. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dan analisis data di lakukan dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0*. PLS (*Partial Least Square*) merupakan analisis persamaan struktural berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran ini digunakan untuk uji validitas dan reabilitas. Sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas. PLS (*Partial Least Square*) adalah analisis yang bersifat *soft modeling* karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, yang berarti jumlah sampel dapat kecil (dibawah 100).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model (Model Pengukuran)

Pengujian *outer model* dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruk, untuk mengetahui dapat dilihat pada validitas konvergen dan validitas diskriminan.



Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS

Gambar 1: Hasil Uji Outer dan Inner Model

Berdasarkan gambar di atas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari masing-masing nilai indikator pada setiap variabel adalah memiliki nilai atau hasil pengujian yang menunjukkan hasil yang baik.

Uji *Convergent Validity* (Validitas Konvergen)

Jika nilai *loading factor* lebih besar 0,5 maka dikatakan valid (Ghozali & Dan, 2017).

Tabel 1 Hasil Uji Outer Loading Convergent Validity

	Beban kerja	Burnout	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja	
BK1	0,891				Valid
BK2	0,784				Valid
BK3	0,803				Valid
KK1			0,879		Valid
KK2			0,871		Valid
KK3			0,867		Valid
KK4			0,851		Valid
KK5			0,864		Valid
LK1				0,885	Valid
LK2				0,792	Valid
LK3				0,777	Valid
LK4				0,838	Valid
LK5				0,852	Valid
LK6				0,762	Valid
B4		0,846			Valid
B2		0,884			Valid
B1		0,887			Valid
B3		0,918			Valid

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 1, data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading* di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji *Average Variance Extrated* (AVE)

Untuk persyaratan yang baik, jika AVE masing-masing item pernyataan nilainya lebih besar dari 0,5 (Ghozali & Dan, 2017).

Tabel 2 Hasil Uji Average Variane Extracted (AVE)

Construct Reliability and Validity

*Average Variance
Extracted (AVE)*

Burnout	0,782
Kinerja Karyawan	0,751
Beban Kerja	0,684
Lingkungan Kerja	0,671

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, diketahui bahwa *Average Variance Extracted* (AVE) pada variabel *burnout* memperoleh nilai sebesar 0,782, kinerja karyawan sebesar 0,751, beban kerja sebesar 0,684, lingkungan kerja sebesar 0,671 sehingga menunjukkan nilai lebih besar dari 0,5 sehingga dinyatakan memiliki nilai yang baik.

Uji Discriminant Validity

Discriminant validity adalah tingkat diferensi suatu indikator dalam mengukur konstruk instrumen. Untuk menguji *discriminant validity* dapat dilakukan dengan pemeriksaan *cross loading* yaitu koefisien korelasi indikator terhadap konstruk asosiasi (*cross loading*) dibandingkan dengan koefisien korelasi dengan konstruk lain. Nilai konstruk korelasi indikator harus lebih besar terhadap konstruk asosiasinya daripada konstruk lain. Nilai yang lebih besar tersebut mengindikasikan kecocokan suatu indikator untuk menjelaskan konstruk asosiasinya dibandingkan menjelaskan konstruk-konstruk yang lainnya (Henseler, 2018).

Tabel 3 Hasil Uji Fornell-Larcker Criterion Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion	Beban Kerja	Burnout	Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja
Beban Kerja	0,827			
Burnout	0,420	0,884		
Kinerja karyawan	0,275	0,084	0,866	
Lingkungan Kerja	0,273	0,118	0,646	0,819

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Dari tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *loading* dari masing-masing item indikator terhadap konstraknya lebih besar daripada nilai *cross loading*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki *discriminant validity* yang baik, dimana pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik daripada indikator lainnya.

Uji Composite Reliability

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reabilitas konstruk yang diukur dengan *composite reliability* (CR) dai blok indikator yang mengukur konstruk CR digunakan untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* > 0,6. Menurut (Hair Jr et al., 2021) koefisien *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima. Namun, untuk menguji konsistensi internal tidak mutlak untuk dilakukan jika validitas konstruk telah terpenuhi, karena konstruk yang valid adalah yang reliabel, sebaliknya konstruk yang reliabel belum tentu valid (Cooper et al., 2018).

Tabel 4 Hasil Uji Composite Reliability

	<i>Composite Reliability</i>
Beban Kerja	0,866
Lingkungan Kerja	0,924
<i>Burnout</i>	0,935
Kinerja Karyawan	0,938

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 4 di atas, bahwa Hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji *Inner Model* (Model Struktural)

1. Uji *R-Square* (R^2)

Hasil R^2 pada penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 5 Hasil Uji *R-Square* (R^2)

	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
<i>Burnout</i>	0,177	0,136
Kinerja karyawan	0,430	0,386

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel 5 di atas, dapat diketahui hasil *R-Square* sebagai berikut: Nilai *R-Square* pada variabel kinerja sebesar 0,430 ini memiliki arti bahwa variabilitas konstruk kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabilitas konstruk beban kerja dan lingkungan kerja sebesar 43% sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain di luar yang diteliti.

2. Uji *Q-Square* (Q^2)

Tabel 6 Hasil Uji *Q-Square* (Q^2)

Total	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Beban Kerja	129,000	129,458	0,204
<i>Burnout</i>	172,000	154,059	0,450
Kinerja Karyawan	215,000	150,882	
Lingkungan Kerja	258,000	258,000	

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil uji *Q-Square* pada tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa nilai *Q-Square* pada variabel beban kerja sebesar 0,204 sedangkan *burnot* sebesar 0,640 > 0,35. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Q-Square* menunjukkan nilai yang lebih baik.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coeficient* pada pengujian *inner model*. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai (*P-values*) <0,05 (α 5%) maka dapat dinyatakan signifikan. Jika nilai (*P-values*) >0,05 (α 5%) maka dapat dinyatakan tidak signifikan (Ghozali & Dan, 2017).

Tabel 7 Hasil Uji *Path Coefficients*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban kerja -> Burnout	0,420	0,612	0,123	5,093	0,002
Beban kerja -> Kinerja karyawan	0,124	0,143	0,134	2,929	0,016
Burnout -> Kinerja karyawan	-0,041	0,036	0,108	4,965	0,022
Lingkungan kerja -> Burnout	0,003	0,003	0,194	3,017	0,013
Lingkungan kerja -> Kinerja karyawan	0,617	0,614	0,121	5,095	0,000

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat lima hipotesis yang diuji. Berdasarkan hasil hipotesis ini yang diduga beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hipotesis ini yang diduga *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan hipotesis ini yang diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*, berdasarkan hipotesis ini yang diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8 Hasil Uji Indirect Effect

Mean, STDEV, T-Values, P-Values					
	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja -> Burnout -> Kinerja Karyawan	0,393	0,404	0,089	4,392	0,000
Lingkungan Kerja -> Burnout -> Kinerja Karyawan	0,130	0,133	0,037	3,461	0,000

Sumber: Hasil Data Diolah SmartPLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian *direct effect path coefficients* (secara langsung) bahwa terdapat lima hasil pengujian dengan memiliki lima hipotesis yang diterima dan berdasarkan hasil uji *indirect effect path coefficient* (secara tidak langsung) menunjukkan bahwa terdapat dua hipotesis yang diuji dan berdasarkan hasil uji statistik masing-masing hipotesis tersebut diterima. Menariknya pada hasil uji hipotesis *indirect effect* menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* dengan nilai sebesar $4,392 > 1,96$.

Pembahasan

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji *path coefficients* menunjukkan nilai *t-statistic* $2,929 > 1,96$ dan *p-values* $0,016 < 0,05$ artinya adalah hipotesis diterima. Hasil penelitian (Wijaya, 2021) mengemukakan penelitian dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan pada

PT.Mayora Indah Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.Mayora Indah Tbk. Penelitian (Dewi et al., 2023) juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan di Dealer Mahasurya Motor.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji *path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 5,095 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis pada penelitian ini diterima. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arita et al., 2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Mahkota Motor Cabang Rumbai.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah *beban kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Output path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* yang terikat dengan hubungan antara *beban kerja* dan *burnout* adalah 5,093. Angka ini jelas melebihi nilai kritis yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu 1,96, menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut kuat secara statistik. Selain itu, nilai *p values* yang dihasilkan adalah 0,002 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis ini, dapat disimpulkan hipotesis pada penelitian ini diterima. Oleh karena itu, *beban kerja* memiliki pengaruh yang besar terhadap *burnout* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Atmaja & Suana, 2018) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil pengujian pada penelitian ini bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dari hasil *output path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* adalah 3,017 < 1,96 . Selain itu, nilai *p-values* yang dihasilkan adalah 0,013 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa ada bukti statistik yang cukup kuat mendukung hubungan antara lingkungan kerja dan *burnout* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ardhiyanti, 2022) dimana diperoleh kolerasi antara lingkungan kerja dengan *burnout* skornya $rxly = 0,349$ dengan signifikansi = 0,000 ($p > 0,01$), artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan *burnout* karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada penelitian ini adalah *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil *output path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* 4,965 > 1,96 dengan *p-values* 0,022 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dan kinerja karyawan bersifat signifikan secara statistik. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis ini, hipotesis kelima pada penelitian ini diterima. Hal ini didukung oleh penelitian

yang dilakukan (Komalasari & Erawan, 2021) menunjukkan *burnout* dengan nilai regresi $0,000 < 0,05$ yang berarti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Motor Mandiri.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. *Output path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* $4,392 > 1,96$ dengan *p-values* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis statistik, hipotesis keenam diterima. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan ada baiknya untuk menyesuaikan beban kerja, karena ini sangat penting bagi perusahaan untuk menyadari bahwa karyawan tidak hanya menghadapi peran serta masalah dalam pekerjaan namun juga diluar pekerjaan (Rondonuwu et al., 2018).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan (Putri & Laily, 2022) bahwa berdasarkan uji sobel diperoleh hasil *burnout* merupakan variabel yang dapat memediasi masing-masing dari variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Showroom Suzuki Yogyakarta.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Burnout* Sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Hasil *output path coefficients* menunjukkan bahwa nilai *t-statistic* $3,461 > 1,96$ dengan *p-values* $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, berdasarkan hasil analisis statistik, maka hipotesis ketujuh diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Pratama & Nugroho, 2022) yang memberikan hasil bahwa *burnout* dapat memediasi secara positif dan signifiukan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembuktian ketujuh hipotesis dalam penelitian ini yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja melalui *Burnout* dan dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan" dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan, Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan, Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan., Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan, *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Ritel Honda Medan, Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan, Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening* pada PT. Wahana Ritel Honda Medan.

Saran

Bedasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka terdapat beberapa saran yang dapat peneliti berikan. Adapun saran tersebut sebagai berikut.

a) Beban kerja

Bedasarkan hasil penelitian ternyata indikator penggunaan waktu kerja yang menunjukkan adanya masalah, maka perusahaan perlu mengurangi beban kerja karyawan dan menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas serta kemampuan karyawan. Contohnya pemberian pekerjaan sesuai *job description* sehingga hasil kinerjanya maksimal dan selesai tepat waktu.

b) Lingkungan Kerja

Bedasarkan hasil penelitian ternyata lingkungan non fisik yang menunjukkan adanya masalah, sehingga perlu dilaksanakan hal-hal yang membuat hubungan antara sesama karyawan semakin baik. Contohnya melaksanakan kegiatan *gathering*, *breafing*, makan siang bersama, liburan bersama, merayakan moment berharga karyawan dan atasan seperti perayaan ulang tahun dan lainnya.

c) *Burnout*

Bedasarkan hasil penelitian ternyata indikator rendahnya penghargaan diri yang menunjukkan adanya masalah, dengan demikian maka perusahaan perlu melakukan pelatihan-pelatihan supaya karyawan dapat mengatasi *burnout* yang dialaminya, dapat juga dilakukan dengan melaksanakan kegiatan-kegiatan pengembangan diri sehingga karyawan dapat mengatasi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan maupun masalah diluar pekerjaan.

d) Penelitian ini menggunakan variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *burnout* sebagai variabel *intervening*. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan dan mampu mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan CB-SEM (*Covariance Based - Structural Equation Modeling*) untuk mengkonfirmasi teori.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardhiyanti, S. M. (2022). *HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP BURNOUT PADA KARYAWAN PT TRIANGLE MOTORINDO SEMARANG*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Arita, S., Bakaruddin, B., & Fikri, K. (2023). Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mahkota Motor Cabang Rumbai. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi, Bisnis & Akuntansi*, 3, 518–527.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap burnout dengan role stress sebagai variabel mediasi pada karyawan rumours restaurant*. Udayana University.
- Cooper, D. R., Schindler, P. S., & Sharma, J. K. (2018). *Business research methods, 12/E (SIE)*. McGraw-Hill Education.
- Dewi, K. T. S., Purwantara, I. K. G. T., & Luna, L. D. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Kerja Terhadap Turnover Karyawan di Dealer Mahasurya Motor. *Artha Satya Dharma*, 16(2).
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I., & Dan, S. E. M. T. K. (2017). *Spss. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer Nature.
- Henseler, J. (2018). Partial least squares path modeling: Quo vadis? *Quality & Quantity*, 52(1), 1–8.
- Komalasari, D., & Erawan, E. R. (2021). *ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NAFRIYA ABADI MOTOR INDRAMAYU*. Universitas Pasundan Bandung.
- Mangkunegara, A. A. A. P., & Puspitasari, M. (2015). Kecerdasan emosi guru, stres kerja, dan kinerja guru SMA. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 45(2).
- Narande, A. A. G., & Kasmir, K. (2017). Peran Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Kinerja Aparatur. *Manajerial*, 9(1), 1–10.
- Pratama, F. A., & Nugroho, S. P. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Burnout, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Boyolali*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Putri, J. D. U. K., & Laily, N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi: Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rondonuwu, F. A., Rumawas, W., & Asaloei, S. (2018). Pengaruh work-life balance terhadap kepuasan kerja karyawan pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(2), 30–39.
- SLEMAN, A. R. D. I. K., & MELYA, E. A. Y. U. (n.d.). *PENGARUH MOTIVASI BERPRESTASI TERHADAP BURNOUT PADA*.
- Sugiyono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Syafrina, N., & Manik, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri. *Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*, 3(2), 181–191.
- Tarigan, B. A., Rahmani, S., Hidayat, R., Sultan, T., Vanchapo, A. R., & Setiono, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Mandiri Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(2), 11142–11148.
- Wijaya, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT. Mayora Indah Tbk (Div. HRD). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).