

**PENGARUH FAKTOR *JOB DEMAND* TERHADAP KINERJA DENGAN  
*BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN  
BAGIAN PRODUKSI PT.TRIPIILAR BETONMAS SALATIGA**

Oleh  
**Yanuar Surya Putra**  
Dosen Tetap STIE AMA Salatiga

**Hari Mulyadi**  
Mahasiswa STIE AMA Salatiga

***Abstract***

*Every Organization and company will always work hard to increase employee performance to achieve organization goals that have been set. In other words the succeed of an organization depends on employee's performance, the more efficient and effective employee's performance will make organization goals more achieveble. There are various variables that influence employee's performance. Some of those variables are job demand.*

*Job demand describe the portion or "burden" that have to be carried or finish by the employee and sometimes also drive a psychological stressor toward employee. This research is try to measure how strong job demand influence employee's performance and using burnout as moderating variable. Burnout can be defined as the highest level of stress that can cause illnes wheter is physically or mentaly.*

*The object of this research is employee in production departement PT. Tripilar Betonmas Salatiga, and the result show that job demand is having a significant influence towards employee's performance by using burnout as moderating variables.*

Keywords : Job Demand, Burnout, Employee's performance

**A. PENDAHULUAN**

**1. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawan. Pernyataan ini dirumuskan oleh oleh Randall (1991) bahwa kerja yang dilakukan karyawan merupakan suatu investasi.. Hal ini disebabkan karyawan dituntut untuk memberikan waktu, tenaga dan usahanya untuk memperoleh apa yang mereka inginkan, misalnya keuntungan ekonomi, *fellowship* dan juga status sosial.

Dalam rangka pencapaian tujuan organisasi, perusahaan haruslah mempunyai *competitive advantage* yang baik. Wijono (2005) mengemukakan

bahwa terdapat beberapa faktor sumber daya perusahaan yang bisa digunakan dalam pencapaian competitive advantage, yaitu : sumber daya fisik , sumber daya organisasi, dan juga sumber daya manusia.

Tidak dapat dipungkiri dalam setiap organisasi atau perusahaan hampir selalu ditemukan satu atau bahkan lebih karyawan yang mengalami stress kerja sehingga memungkinkan karyawan tersebut tidak bisa mempunyai kinerja yang baik dan tentu saja hal ini bisa mengancam kinerja organisasi (Majalah Human Capital, 2006). Lebih lanjut, terdapat 24 publikasi hasil studi yang meneliti bagaimana karyawan dalam tim atau grup berinteraksi dan secara khusus tentang bagaimana memiliki anggota yang buruk bisa mengganggu kemajuan tim. Menurut Mitchell (2006), kebanyakan organisasi tidak memiliki cara yang efektif untuk menyelesaikan masalah. Anggapan yang timbul kemudian adalah bahwa stress kerja individu bisa menjadikan masalah bagi organisasi.

Stress kerja oleh para ahli perilaku organisasi, telah dinyatakan sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan output organisasi. Stress kerja tidak dapat hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri. Banyak studi yang menghubungkan stress kerja dengan berbagai hal, misalnya stress kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidakhadiran, dan sering juga dihubungkan dengan kinerja

Stress akan menjadi masalah bagi karyawan dan organisasi jika sudah mengarah kepada timbulnya burnout. *Burnout* merupakan kelelahan karyawan secara psikis dan fisik yang disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Pada kondisi ini karyawan akan mengalami gangguan kesehatan secara fisik maupun secara psikis sehingga dapat mempengaruhi kinerja dalam pekerjaan. Timbulnya kondisi *burnout* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah *job demand* atau tuntutan tugas. Tuntutan tugas yang berlebih diyakini dapat menimbulkan burnout bagi karyawan. Fox dalam Love, Irani, dan Standing ( 2007 ) mengatakan bahwa tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan atau disebut sebagai *psychological stressor*. Tekanan untuk menghadapi kekeliruan atau tuntutan untuk menyelesaikan

tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang terlalu banyak menuntut, rekan kerja yang tidak menyenangkan merupakan beberapa contoh dari tuntutan kerja yang dapat menjadi *psychological stressor*.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini akan mengkaji pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga dengan menggunakan variabel *burnout* sebagai variabel moderating. Perusahaan ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi asbes. Sampai dengan tahun 2009 PT. Tripilar Betonmas Salatiga mempekerjakan 350 orang karyawan. Asisten Manager Human Resources Management PT. Tripilar Betonmas Salatiga mengungkapkan bahwa karyawan bagian produksi di perusahaan ini memiliki masalah kinerja sehingga, walaupun target produksi tiap *shift* dapat tercapai namun seringkali terjadi kelalaian karyawan sehingga banyak produk yang cacat. Gibson (2003) menjelaskan bahwa variabel moderating merupakan kondisi atau karakteristik yang mempengaruhi antara dua variabel yang ada. Efek yang ditimbulkan dari variabel moderating ini dapat menguatkan ataupun melemahkan hubungan yang ada.

## **2. Perumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat dirumuskan yang menjadi masalah penelitian adalah sebagai berikut : Bagaimana pengaruh faktor *job demand* terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan *burnout* sebagai variabel moderating ?

## **3. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

a. Tujuan dari penelitian ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor *job demand* terhadap kinerja karyawan bagian produksi dengan *burnout* sebagai variabel moderating.

b. Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis : Menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai materi Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan stress, *burnout*, dan peningkatan kinerja karyawan
2. Bagi PT. Tripilar Betonmas Salatiga memberikan gambaran dan informasi mengenai kondisi fisik dan psikis dari karyawan bagian produksi, khususnya

untuk memberikan masukan tentang bagaimana supaya *burnout* tidak terjadi di kalangan karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. *Job Demand***

Kartono (1994:146) mengungkapkan bahwa kerja itu merupakan aktivitas dasar, dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia. Seperti bermain bagi kanak-kanak, maka kerja selaku aktivitas sosial bisa memberikan kesenangan dan arti tersendiri bagi kehidupan orang dewasa. Dalam pekerjaan tersebut individu dihadapkan pada berbagai tuntutan tugas atau pekerjaan yang harus diselesaikan atau sering disebut sebagai *job demand*. *Job demand* didefinisikan sebagai tuntutan pekerjaan yang menjadi pemicu terjadinya kelelahan secara psikologis (*psychological stressor*), misalnya seperti : bekerja secara non stop dalam jam kerja yang lama, beban pekerjaan yang terlalu banyak dan terbatasnya waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, dan adanya konflik pada tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan ( Love, Irani, Standing; 2007 ).

Penelitian sebelumnya oleh Gana, Lourel, Abdelloui, dan Chevaleyre ( 2008 ) mengungkapkan bahwa *job demand* adalah elemen – elemen fisikal, sosial, dan organisasional dalam aktivitas pekerjaan yang mempengaruhi kesehatan psikologis dari karyawan. Fox dalam Love *et al* (2007) mengatakan bahwa tuntutan tugas dan lingkungan kerja selain dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan atau disebut sebagai *psychological stressor*, disamping itu timbulnya konflik personal yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan juga dianggap sebagai variabel dari *job demand*. Sementara Robbins (2006:798) mengungkapkan bahwa tuntutan tugas (*job demand*) merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberi tekanan pada orang jika tuntutan tugas kecepataannya dirasakan berlebihan dan dapat meningkatkan kecemasan dan stress. Pada dasarnya seseorang akan merasa tidak terbebani dengan tugasnya apabila memperoleh kenyamanan dan dapat bersinergi dengan lingkungannya. Tuntutan tugas akan dibentuk oleh karakter tugas yang bersangkutan misalnya: tingkat kesulitan, kondisi kerja, persyaratan kerja, tingkat ketrampilan. Gibson *et al* (1996:344) mengungkapkan bahwa beban

kerja yang sangat berubah-ubah menyebabkan stress kerja. Nampak jelas sekali bahwa tuntutan tugas yang beraneka ragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta *skill* yang dimiliki oleh karyawan akan berdampak pada stress kerja yang bersangkutan. Sauter, Murphy dan Hurrell dalam Kelloway (2008) mengungkapkan beberapa faktor dari *job demand* yang mempengaruhi perilaku karyawan dalam perusahaan, faktor – faktor tersebut antara lain :

1. *Work Scheduling*

*Work Scheduling* merupakan waktu yang ditetapkan oleh perusahaan bagi karyawan untuk menyelesaikan tuntutan tugasnya, dan untuk jenis pekerjaan tertentu *work scheduling* juga berkaitan dengan rotasi karyawan pada jadwal *shift* kerjanya.

2. *Work load dan work pace*

*Work load* dan *Work pace* adalah jumlah absolut dari beban kerja dan kecepatan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan ( Day dan Jreige, 2002 ). Day dan Jreige juga mengungkapkan bahwa *work load* dan *work pace* merupakan hal yang mempengaruhi perilaku karyawan dan kesehatan mental karyawan.

3. *Job Content*

Sauter (1990) mengungkapkan bahwa *job content* adalah intensitas, muatan, dan siklus pekerjaan yang membutuhkan *skill* dan kreativitas karyawan. Lebih lanjut Sauter juga menyatakan bahwa *job content* yang terlalu ringan dan juga terlalu berat akan mempengaruhi perilaku karyawan.

4. *Job Control*

*Job control* adalah otoritas yang dimiliki oleh karyawan untuk mengendalikan dan melakukan pengambilan keputusan dalam pekerjaannya dengan menggunakan *skill* yang dimiliki Love et al ( 2007 ). Fox et al (1993) menyatakan bahwa *job control* bagi karyawan dapat meliputi : kebebasan untuk melakukan pekerjaannya sesuai dengan *job description*, menentukan waktu istirahat, melakukan pengambilan keputusan. Lebih lanjut Fox et al ( 1993 ) mengungkapkan bahwa *job control* memiliki pengaruh terhadap kesehatan psikologis karyawan, karena karyawan yang memiliki *job control* yang tinggi dapat menurunkan tingkat tekanan pekerjaan yang tinggi,

sementara karyawan yang memiliki *job control* yang rendah cenderung tidak memiliki kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memicu timbulnya stress.

## 2. *Burnout*

*Burnout* adalah kondisi terperas habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya hal itu disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Kekurangjelasan hak dan tanggung jawab kerja serta konflik peran (misalnya tuntutan kerja tidak konsisten dengan nilai-nilai yang diyakini) dapat berkontribusi. Terlebih bila ada beban berlebih, tuntutan kerja yang berat tanpa ada penghargaan atau capaian yang dirasa memadai. Sedikitnya dukungan sosial di dalam lembaga maupun dari luar lembaga serta kesulitan untuk mengambil keputusan mandiri juga dapat menjadi penyebab. Salah satu persoalan yang muncul berkaitan dengan diri individu di dalam menghadapi tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan persaingan yang keras di tempat kerja karyawan itu adalah stres. Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal.

Stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan mengakibatkan individu yang bersangkutan menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental. Keadaan seperti ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental dan emosional yang terjadi karena stres diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi (Leatz & Stolar, dikutip Rosyid & Farhati, 1996). Salah satu faktor munculnya *burnout* pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis

yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dalam diri karyawan. Oleh sebab itu perusahaan harus sedapat mungkin menciptakan suatu lingkungan kerja psikologis yang baik sehingga memunculkan rasa kesetiakawanan, rasa aman, rasa diterima dan dihargai serta perasaan berhasil pada diri karyawan. Menurut La Felleste (dikutip Sumaryani, 1997) mengatakan bahwa lingkungan kerja psikologis tidak nampak tetapi nyata ada dan akan dirasakan oleh seseorang bila memasuki lingkungan kerja suatu organisasi. Untuk mengetahui keadaan tersebut dapat diketahui melalui persepsi individu terhadap lingkungan kerja psikologisnya.

Karyawan yang mempunyai penilaian yang positif terhadap lingkungan kerja psikologisnya berarti karyawan merasa bahwa lingkungan kerja psikologisnya baik, sehingga menimbulkan semangat kerja yang tinggi dan akan menghambat lajunya tingkat *burnout* pada karyawan. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dikutip Rosyid, 1996,) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat.

Dari pengertian tentang *burnout* oleh beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. *Burnout* mempunyai lima dimensi utama, yaitu:

1. Kelelahan fisik, ditandai dengan serangan sakit kepala, mual, susah tidur, kurangnya nafsu makan, dan individu merasakan adanya anggota badan yang sakit;
2. Kelelahan emosional, ditandai dengan depresi, merasa terperangkap di dalam pekerjaannya, mudah marah, dan cepat tersinggung;
3. Kelelahan mental, ditandai dengan bersikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan, maupun organisasi;

4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, ditandai dengan individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja sendiri, dan merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya maupun orang lain.
5. Depersonalisasi, ditandai dengan menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang di sekitarnya. Kelima dimensi inilah yang diperlakukan sebagai aspek-aspek untuk menyusun angket dalam mengungkap *burnout*.

Selanjutnya, ada dua faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

1. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan
2. Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, dan karakteristik kepribadian.

### 3. Kinerja Karyawan

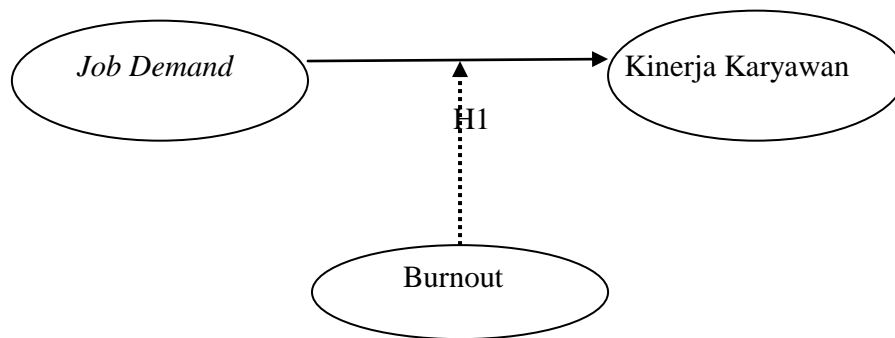
Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67). Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *out come* yang dihasilkan dari fungsi karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu (Sulistiyani dan Rosidah, 2003:223). Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat (Davis dalam Mangkunegara, 2005:67) yang merumuskan bahwa:

- a.  $Human\ Performance = Ability + Motivation$
- b.  $Motivation = Attitude + Situation$
- c.  $Ability = Knowledge + Skill$



Sasaran kinerja yang menetapkan adalah individual secara spesifik, dalam bidang proyek, proses, kegiatan rutin dan inti yang akan menjadi tanggung jawab karyawan. Sedangkan menurut (Ruky, 2201:149), sasaran kinerja dapat ditetapkan sebagai berikut, pimpinan unit yang bersangkutan dengan kesempatan bawahannya yaitu para pimpinan sub-unit, menyatakan bahwa sasaran yang harus mereka capai dalam kurun waktu tahun ini misalnya adalah sasaran bersama dan menjadi sasaran-sasaran kecil bagi tiap bagian dari unit tersebut. Sasaran kinerja adalah kinerja karyawan, sehingga diperoleh informasi yang akurat tentang kinerja tersebut, apakah memuaskan atau tidak. Unit-unit di tingkat bawah mungkin telah menjadi sasaran yang mereka tetapkan, dan sebaliknya mereka yang ada di puncak mungkin belum memenuhi sasaran.

#### 4. Kerangka Teoritis



Gambar 1. Kerangka Teoritis

#### 5. Hipotesis

Ho : Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan.

H1 : Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan.

### C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif karena berusaha menjelaskan hubungan antara variabel – variabel melalui pengujian hipotesis, sedangkan data yang digunakan secara umum

berupa angka-angka yang dihitung melalui uji statistik. Sebagaimana dijelaskan oleh Singarimbun dan Effendi (1995), bahwa penelitian *explanatory* menjelaskan hubungan antara variabel dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

## **1. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan jenis data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui perantara. Data primer secara khusus dikumpulkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang akan di isi oleh karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga sebagai responden. Menurut Sugiyono (2007) butir pertanyaan dalam kuesioner yang berbentuk skala Likert dapat menggunakan pilihan jawaban sebagai berikut :

Sangat setuju	: 5
Setuju	: 4
Netral	: 3
Tidak setuju	: 2
Sangat tidak setuju	: 1

Adapun data pendukung yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan diskusi dengan asisten manajer HRD PT. Tripilar Betonmas Salatiga Selain itu penelitian ini juga menggunakan data sekunder, yaitu data yang telah disediakan oleh pihak lain,yang dalam hal ini adalah pihak perusahaan berupa data jumlah karyawan PT. Tripilar Betonmas Salatiga.

## **2. Populasi dan Sampel**

### **a. Populasi**

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tripilar Betonmas Salatiga yang berjumlah 191 orang (data sekunder perusahaan, Juni 2010).

### **b. Sampel**

Sampel merupakan sebagian dari elemen – elemen populasi yang dipilih untuk penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan bagian produksi di PT. Tripilar Betonmas Salatiga. Pemilihan sampel

bersifat acak dimana setiap elemen populasi memiliki kesempatan yang sama terpilih sebagai sampel. Ukuran sampel sebagaimana dalam metode – metode statistik lainnya menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan sampling (Ferdinand, 2002 : 47). Penelitian ini menggunakan rumus Slovin sebagai penentu ukuran sampel dari suatu populasi (Husein,1999)

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = prosentase kelonggaran, ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir 10%

Jadi :

$$n = \frac{191}{1 + 191(0,1^2)}$$

n = 65,64 ( dibulatkan menjadi 66 )

Sedangkan metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Probability Sampling* dengan teknik *Stratified Random Sampling*, dimana setiap anggota populasi dibagi dalam beberapa kelompok, kemudian sampel dari masing – masing kelompok tersebut diambil secara proporsional.

**Tabel 1**  
**Jumlah sampel yang diambil**

No	Bagian	Jumlah karyawan	Sampel yang diambil
1	<i>Hand Moulding</i>	24	8
2	<i>Finishing Line</i>	23	8
3	<i>Carpenter</i>	6	2
4	<i>Hard Waste Grinde</i>	6	2
5	<i>Cutting</i>	4	2
6	<i>Mixer I</i>	9	3

7	<i>Forming Drum</i>	9	3
8	Pencetak I	9	3
9	Mesin Pelepas I	9	3
10	Pencetak II	9	3
11	<i>Mixer II</i>	9	3
12	<i>Forklift</i>	9	3
13	<i>Kollergang</i>	9	3
14	Mixer Kertas	9	3
15	<i>Cone Tower</i>	9	3
16	Mesin Pelepas II	9	3
17	<i>Silica</i>	2	2
18	QC (Checker Pelepas)	9	3
19	<i>Mechanic Shift</i>	9	3
20	<i>Electric Shift</i>	9	3
	Total Populasi / Sampel	191	66

( Sumber : Data sekunder yang diolah, Juni 2010 )

### c. Variabel Penelitian dan Pengukuran

Variabel – variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Variabel bebas ( independent variables ) : *Job demand*
2. Variabel terikat ( dependent variable ) : Kinerja karyawan
3. Variabel moderating : *Burnout*

Berikut ini dipaparkan mengenai pengukuran terhadap variabel – variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran pada penelitian ini menggunakan skala likert dengan range 1-5. Definisi yang ada ditujukan untuk memperoleh pengertian yang jelas mengenai variabel – variabel yang dipakai dalam penelitian ini serta menghindari salah pengertian dan penafsiran.

### d. Teknik Analisis

#### 1. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat kemampuan suatu instrument untuk mengungkapkan apakah penelitian yang dilakukan untuk mengungkapkan

apakah penelitian yang dilakukan benar – benar akurat, sehingga *instrument* tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur (Supramono, 2005). Menurut Ihalauw (2004), indikator empirik yang valid akan sekaligus juga reliabel. Sebaliknya indikator empirik yang reliabel belum tentu valid, mengingat kemungkinan terjadinya kesalahan sistematis. Salah satu teknik pengujian validitas sekaligus reliabilitas adalah *corrected item to total correlation coefficient*.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen penelitian untuk dapat mengukur suatu variabel secara berulang kali dan mampu menghasilkan informasi atau data yang sama atau sedikit sekali bervariasi. Dengan kata lain instrument tersebut mampu menunjukkan keakuratan, kestabilan dan konsistensi dalam menghasilkan data dari variabel yang diukur (Arikunto, 2002). Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. (Sekaran, 2003). Adapun formulanya adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right)$$

dengan keterangan :

- $\alpha$  = koefisien reliabilitas alpha
- $k$  = jumlah butir instrumen
- $V_i$  = varians butir
- $V_t$  = varians skor total

### 3. Uji Regresi dengan moderasi

Teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk regresi bertingkat, karena dilakukan secara bertahap. Persamaan yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X + b_2Z + b_3X_1Z + e$$

dengan keterangan :

a	= konstanta
b <sub>i</sub>	= koefisien regresi
X	= <i>job demand</i>
Z	= <i>burnout</i>
Y	= kinerja karyawan
e	= kesalahan ( <i>error</i> )

### 4. Uji Hipotesis menggunakan uji t

Uji t dimaksudkan untuk melihat apakah secara parsial, variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel tidak bebas, dengan asumsi variabel bebas lainnya dianggap konstan. Uji t pada penelitian ini digunakan untuk menguji tingkatan signifikansi pengaruh variabel bebas (X), yaitu *job demand* dan *burnout*, berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) atau kinerja karyawan. Dengan hipotesis :

Ho : Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan tidak dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan.

H1 : Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan.

### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui prosentase perubahan variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Pada intinya koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen.

## D. ANALISIS DATA

### 1. Deskripsi Responden

Pada bagian ini akan diuraikan karakteristik responden berdasarkan usia dan tingkat pendidikan, sebagai gambaran mengenai responden yang diambil dalam penelitian ini. Untuk jenis kelamin dari responden semuanya berjenis kelamin laki – laki.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden berdasarkan usia**

Usia	Jumlah	Prosentase
18 - 28	21	31,82%
29 - 39	34	51,51%
40 - 50	11	16,67%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (Agustus, 2010)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden sebagian besar berusia antara 29-39 tahun dengan prosentase 51,51%, kemudian diikuti oleh karyawan berusia 18-28 dengan prosentase 31,82%, dan karyawan berusia 40-50 tahun dengan prosentase 16,67%.

**Tabel 2**  
**Karakteristik Responden berdasarkan tingkat pendidikan**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
SMP	12	18,19%
SMA/SMK	48	72,73%
Sarjana	6	9,08%
Total	66	100%

Sumber: Data Primer yang diolah (Agustus, 2010)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden sebagian besar lulusan SMA/SMK dengan prosentase 72,73%,

sedangkan responden dengan tingkat pendidikan SMP memiliki prosentase 18,19%, dan responden tingkat pendidikan Sarjana sebesar 9,08%.

## 2. Uji Validitas

Teknik pengujian validitas yang digunakan adalah *corrected item to total correlation coefficient* dengan *Pearson correlation*. Jika koefisien korelasi setiap *item* pertanyaan lebih dari 0,2 maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan tersebut valid, sebaliknya jika nilai koefisien korelasinya < dari 0,2 maka dapat dinyatakan bahwa pertanyaan tersebut tidak valid

**Tabel 3**  
**Validitas Variabel Job Demand**

<i>Item</i> pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,509	Valid
2	0,320	Valid
3	0,390	Valid
4	0,394	Valid
5	0,276	Valid
6	0,351	Valid
7	0,227	Valid
8	0,279	Valid
9	0,375	Valid
10	0,463	Valid
11	0,284	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (Agustus, 2010)

**Tabel 4**  
**Validitas Variabel Burnout**

<i>Item</i> pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,277	Valid
2	0,202	Valid
3	0,495	Valid
4	0,444	Valid
5	0,323	Valid
6	0,440	Valid
7	0,283	Valid
8	0,406	Valid
9	0,286	Valid
10	0,241	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah (Agustus, 2010)



**Tabel 5**  
**Validitas Variabel Kinerja**

Item pertanyaan	Koefisien Korelasi	Keterangan
1	0,388	Valid
2	0,383	Valid
3	0,336	Valid
4	0,242	Valid
5	0,493	Valid
6	0,429	Valid
7	0,202	Valid
8	0,024	Tidak valid

Sumber: Data Primer yang diolah (Agustus, 2010)

### 3. Uji Reliabilitas

Teknik pengujian reliabilitas menggunakan koefisien *alpha cronbach* dengan taraf nyata 5%, Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis atau jika nilai *alpha cronbach* lebih besar daripada 0,6 maka item tersebut dinyatakan reliabel. Koefisien *alpha* kurang dari 0,6 menunjukkan reliabilitas yang buruk, angka sekitar 0,7 menunjukkan reliabilitas dapat diterima dan angka di atas 0,8 menunjukkan reliabilitas yang baik. (Sekaran, 2003).

**Tabel 6**  
**Uji Reliabilitas Variabel Job Demand**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	12

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Burnout**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.694	.508	11

**Tabel 7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Kinerja**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	66	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	66	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.620	9

Dari ketiga Variabel tersebut menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha's* nya > dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan instrumen yang digunakan untuk mengukur ketiga variabel tersebut reliabel.

#### 4. Uji Regresi dengan Moderasi

Hasil analisis analisis regresi dengan menggunakan Uji interaksi menunjukkan hasil sebagai berikut :

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Regresi dengan Moderasi**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	83.201	35.705		2.330	.023
	Total(JD)	-1.575	.949	-2.035	-1.659	.002
	Totalz(B)	-1.616	1.157	-2.617	-1.396	.048
	moderate	.046	.031	3.440	1.486	.042

a. Dependent Variable: totally

Persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 83,201 - 1,575X1 - 1,616Z - 0,46X1Z$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat dirumuskan bahwa :

1. Tanpa adanya variabel *Job Demand* dan *Burnout* koefisien kinerja karyawan besarnya adalah 83,201.
2. Variabel *Job Demand* memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja karyawan, yaitu jika variabel *Job Demand* naik satu satuan maka Kinerja karyawan akan turun sebesar 1,575 satuan.
3. Variabel *Burnout* memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja karyawan, yaitu jika variabel *Burnout* naik satu satuan maka Kinerja karyawan akan turun sebesar 1,616 satuan.
4. Nilai Sig. Dari interaksi antara *Job demand* dengan *Burnout* sebesar 0,042 yang berarti  $<$  dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan ada interaksi yang signifikan antara *Job Demand* dengan *Burnout*, atau dengan kata lain *Burnout* merupakan variabel moderasi.

## 5. Uji t

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Sig. untuk variabel *Job Demand* sebesar  $0,02 < 0,05$  sedangkan untuk variabel *Burnout* sebesar  $0,048 < 0,05$  dan interaksi antara kedua variabel tersebut sebesar  $0,042 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan” diterima. Hipotesis tersebut dapat juga diartikan bahwa pengaruh negatif *job demand* terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi atau diperkuat oleh variabel *burnout* sehingga jika tingkat *job demand* bertambah dan terjadi *burnout* (tingkat *burnout* pada karyawan bertambah) akan semakin menurunkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

## 6. Uji F

Tabel uji F dapat dilihat sebagai berikut :

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	22.193	3	7.398	2.345	.002 <sup>a</sup>
	Residual	195.625	62	3.155		
	Total	217.818	65			

a. Predictors: (Constant), moderate, total, totalz

b. Dependent Variable: totaly

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai sig.  $0,002 < 0,005$  sehingga dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel *job demand* dan *burnout* berpengaruh terhadap variabel kinerja.

## 7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *job demand* dan variabel *burnout*

**Tabel 8**  
**Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.319 <sup>a</sup>	.202	.158	1.776

a. Predictors: (Constant), moderate, total, totalz

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien determinasinya adalah sebesar 15,8% artinya sebesar 15,8% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *job demand* dan variabel *burnout*, sedangkan 84,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil analisis yang telah diuraikan diatas maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Tanpa adanya variabel *Job Demand* dan *Burnout* koefisien kinerja karyawan besarnya adalah 83,201. Variabel *Job Demand* memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja karyawan, yaitu jika variabel *Job Demand* naik satu satuan maka Kinerja karyawan akan turun sebesar 1,575 satuan. Variabel *Burnout* memiliki pengaruh yang negatif terhadap Kinerja karyawan, yaitu jika variabel *Burnout* naik satu satuan maka Kinerja karyawan akan turun sebesar 1,616 satuan.
2. Nilai Sig. Dari interaksi antara *Job demand* dengan *Burnout* sebesar 0,042 yang berarti  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan ada interaksi yang signifikan antara *Job Demand* dengan *Burnout*, atau dengan kata lain *Burnout* merupakan variabel moderasi.
3. Nilai Sig. untuk uji t variabel *Job Demand* sebesar  $0,02 < 0,05$  sedangkan untuk variabel *Burnout* sebesar  $0,048 < 0,05$  dan interaksi

antara kedua variabel tersebut sebesar  $0,042 < 0,05$ . Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, atau dengan kata lain hipotesis yang menyatakan bahwa “Pengaruh *job demand* terhadap kinerja karyawan dimoderasi oleh tingkat *burnout* pada karyawan” diterima. Hipotesis tersebut dapat juga diartikan bahwa pengaruh negatif *job demand* terhadap kinerja karyawan dapat dimoderasi atau diperkuat oleh variabel *burnout* sehingga jika tingkat *job demand* bertambah dan terjadi *burnout* (tingkat *burnout* pada karyawan bertambah) akan semakin menurunkan kinerja karyawan perusahaan tersebut.

4. nilai sig. untuk uji F  $0,002 < 0,005$  sehingga dapat diartikan bahwa secara bersama-sama variabel *job demand* dan *burnout* berpengaruh terhadap variabel kinerja.
5. Koefisien determinasi dari hasil analisis adalah sebesar 15,8% artinya sebesar 15,8% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variabel *job demand* dan variabel *burnout*, sedangkan 84,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Adapun saran yang sekiranya dapat diterima oleh PT. Tripilar Betonmas Salatiga adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan harus memperhatikan faktor – faktor yang dapat menjadi pemicu terjadinya *burnout* pada karyawan karena dengan terjadinya *burnout* maka akan semakin menurunkan kinerja karyawan perusahaan. Jika *burnout* sudah berada pada level yang mengkhawatirkan perusahaan perlu merumuskan strategi untuk bisa mengantisipasi atau menurunkan terjadinya *burnout* di kalangan karyawan perusahaan.
2. Perusahaan harus menemukan cara atau strategi untuk bisa meningkatkan kinerja karyawan.
3. Perusahaan diharapkan mampu mendorong karyawan untuk bisa memenuhi *job demand*-nya tanpa menurunkan kinerja dari karyawan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S (2002) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Gibson, J.L.( 2003). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. McGraw Hill.Inc United State of America.
- Hurrell, J.J., Murphy, L.R., Sauter, S.L. & Cooper, C.L. (1998). *Occupational Stress. Issues and Developments in Research*. London: Taylor and Francis Ltd.
- Jones, G.R (2004) *Organizational Theory, Design, and Change*. New Jersey: Pearson Education.
- Kartono, Kartini. (1994). *Psikologi Sosial untuk Manajemen, Perusahaan dan Industri*. Penerbit Rajawali, Jakarta.
- Kreitner, R. & Kinicki, A. (1995). *Organizational Behavior*. Richard Irwin Inc.
- Love, Peter E.D, Zahir irani dan Craig Standing ( 2007 ). *Influence of Job Demands, Job Control and Social Support on Information Systems Professionals' Psychological Well-Being*. International Journal of Manpower, Vol. 28, No. 6.
- Robbins, S. (1996). *Organizational Behaviour; Concept, Controversies and Application*. Prentice Hall, Inc. New Jersey
- Singarimbun & Effendi, (1995). *Metode Penelitian Survei*. LP3S, Jakarta
- Sugiyono.(2007). *Metode Penelitian Administrasi*. CV Alfabeta. Bandung.