



## Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Outsource* PT Mayoka Indonesia Bekasi

Hana Evy Cornelia Hutasoit<sup>1</sup>, Hawignyo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Singaperbangsa Karawang

### Abstract

Received: 23 Oktober 2023

Revised: 30 Oktober 2023

Accepted: 06 Oktober 2023

*Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh burnout dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan outsource PT Mayoka Indonesia. penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Alat analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan software SPSS25. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 159 responden. Hasil penelitian Menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai thitung  $-4,517 > 1,557$ . Hal ini artinya  $H_0$  ditolak bahwa burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan  $t\text{-hitung } 5,980 > 1,557$  mendukung hipotesis nol tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, mendukung penerimaan  $H_1$  dan penolakan  $H_0$ . Secara keseluruhan, burnout dan motivasi kerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan pada karyawan outsource PT Mayoka Indonesia. Hasil simultan yang ditunjukkan pada tabel 4.28, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak mungkin benar karena  $(0,000) < (0,05)$  dan  $(31,126) > (3,05)$ .*

### Keywords:

*burnout, motivasi kerja, kinerja*

(\*) Corresponding Author:

[Hana.evy19104@student.unsika.ac.id](mailto:Hana.evy19104@student.unsika.ac.id)

**How to Cite:** Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. <https://doi.org/10.5281/zenodo.10117810>.

## PENDAHULUAN

Tidak diragukan lagi perlu untuk memaksimalkan manajemen dan akses ke sumber daya manusia di dalam bisnis. Selain itu, usaha yang bergerak di bidang pengolahan sumber daya manusia atau dikenal juga dengan pelatihan sumber daya manusia akan menjaga kinerja karyawan yang merupakan salah satu cara agar karyawan tetap termotivasi dalam bekerja. Pemimpin dan karyawan akan bekerja sama untuk bekerja sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang ditugaskan kepadanya. Oleh karena itu, berhasil tidaknya suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya.

Motivasi merupakan salah satu unsur yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Dibandingkan dengan orang yang hanya melakukan tugas di luar kewajiban, mereka yang memiliki motivasi tinggi cenderung menyelesaikannya dengan cara yang lebih efisien. Hanya 8% pekerja di Indonesia yang benar-benar memiliki tingkat keterikatan yang tinggi, menurut jajak pendapat tentang motivasi karyawan yang dilakukan oleh organisasi riset internasional terhadap 73 responden dari 141 negara di seluruh dunia, termasuk Indonesia (Miftahul Jannah, 2021). Sisanya 92% pekerja hanya melakukan tugas-tugasnya sebagai bagian dari rutinitas, seperti berangkat, menyelesaikan tugas, pulang, dan mengumpulkan gaji

mereka di akhir bulan. Mereka tidak memiliki komitmen yang kuat dan antusiasme untuk pekerjaan mereka. Hanya sekitar 13% orang di seluruh dunia yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi dengan pekerjaan mereka, dan pengaruhnya hampir sama. Sayangnya, sebagian besar pekerja di Indonesia dan di seluruh dunia tidak memiliki semangat yang kuat untuk bekerja.

Setiap orang pasti mengalami kekurangan motivasi saat melakukan pekerjaan yang terus menerus dan berulang-ulang agar pekerja mengalami burnout atau disebut juga dengan *burnout*. Kita bisa bosan melakukan tugas yang sama berulang kali tanpa alasan khusus untuk melakukannya, dan ini akan menyebabkan kita kehilangan antusiasme pribadi kita terhadap pekerjaan kita. Konsep *burnout* relatif baru di tempat kerja.

Menurut WHO (World Health Organization), *burnout* merupakan fenomena kelelahan kerja dan tergolong penyakit internasional terbaru pada tahun (Akbar & Soetjningsih, 2023) dimana *burnout* digambarkan sebagai sindrom stres kronis yang disebabkan oleh pekerjaan yang belum berhasil dikelola. dan *burnout* memiliki tiga unsur: merasa lelah, terasing dari pekerjaan, dan kinerja yang buruk di tempat kerja. Ini menunjukkan bahwa kelelahan sering memperlambat kinerja karyawan, yang berbahaya bagi bisnis. Kejenuhan sering terjadi di tempat kerja karena keteraturan dan tekanan harian yang berat.

Penelitian dilakukan di PT Mayoka Indonesia Bekasi. PT Mayoka Indonesia adalah perusahaan *outsourcing* yang bergerak di bidang pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia untuk perekrutan tenaga kerja seperti operator, pengemudi, staf administrasi, dan unit *personel* keamanan (penjaga).

PT Mayoka Indonesia menciptakan hal-hal seperti manajemen dan pasokan tenaga kerja. Kinerja karyawan adalah masalah yang diakui PT Mayoka Indonesia, yang masih ditangani perusahaan hingga saat ini. Volume keluhan pelanggan tentang kinerja bisnis mengungkapkan hal ini. Sebelum menerjunkan SDM ke lapangan, PT Mayoka Indonesia yang menyediakan jasa tenaga kerja akan melakukan pelatihan (*MI Basic Training*), pendampingan, dan evaluasi kinerja. Meski sudah ada pelatihan dan pendampingan, namun situasi di lapangan masih belum ideal.

Berdasarkan temuan survei, terdapat beberapa fenomena yang mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan PT Mayoka Indonesia *Outsource*, antara lain masih adanya beberapa karyawan yang berada di bawah tekanan untuk mencapai tujuan, yang membuat mereka lelah bekerja dan menyebabkan rekan kerja mereka menjadi sinis. dan egois, serta masalah yang dihadapi karyawan baik di dalam maupun di luar perusahaan. Selain itu, banyak pekerja tiba-tiba berhenti dari pekerjaannya atau mengundurkan diri tanpa sebab. Kemudian, kejenuhan mulai berkembang di kalangan pekerja, yang mengakibatkan hilangnya motivasi.

## LITERATUR TINJAUAN

### *Burnout*

Menurut WHO ICD-11,2019, *burnout* adalah suatu kondisi yang disebabkan oleh stres kerja yang terus-menerus dan tak henti-hentinya dan ditandai dengan berbagai gejala, termasuk energi rendah atau kelelahan, emosi pesimisme

atau sinisme tentang masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, dan berkurangnya kinerja profesional.

*Burnout* adalah gangguan psikologis dimana seseorang mengalami kelelahan fisik dan kebosanan sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan pekerjaan, menurut Alaya Pines dan Eliot Aronso dalam (Christiana, 2020). *Burnout* adalah reaksi terhadap kondisi yang melelahkan secara fisik dan kognitif, selain kelelahan emosional, karena ketiganya terkait jika stres dirasakan dalam waktu lama dalam skenario yang membutuhkan keterlibatan *emosional* yang kuat.

Menurut (Maslach & Leiter, 2015) *burnout* mempunyai dimensi dan indikator yaitu:

1. Kelelahan di dalam. Ketika seseorang mengalami kelelahan emosional, mereka akan merasa seolah-olah vitalitas mereka telah dilemahkan dan ada "kekosongan" yang tidak dapat mereka atasi. Kelelahan emosional memiliki tanda yaitu merasa lelah dan lelah dalam bekerja. dapat dinilai dari seberapa sering Anda merasa emosional dan lelah di tempat kerja.
2. Kehilangan Personalisasi Sementara depersonalisasi mencakup tanda-tanda, seperti munculnya sentimen sinis dan tidak peduli terhadap orang lain, proses mencapai keseimbangan antara persyaratan kerja dan kemampuan pribadi. Ini bermanifestasi sebagai sudut pandang pesimis terhadap mereka yang melakukan tugas terkait pekerjaan serta kecenderungan untuk mundur dan membatasi keterlibatan dalam pekerjaan. Pasien yang menunjukkan perilaku ini melakukannya dalam upaya melindungi diri dari kekecewaan karena mereka percaya bahwa dengan bertindak seperti itu, mereka akan aman dan bebas dari risiko di tempat kerja. dapat dinilai dengan menggunakan tanda-tanda persalinan yang tidak berguna.
3. Mengurangi Pencapaian Kesuksesan Individu Sedangkan sentimen ketidakpuasan terhadap diri sendiri, pekerjaan, bahkan kehidupan seseorang merupakan tanda menurunnya kesuksesan pribadi. Rasa bersalah karena menyakiti orang lain yang dekat dengan mereka adalah alasan utama penurunan pencapaian pribadi. Biasanya, indikator pengukur digunakan untuk mengukur tingkat ketidakpuasan diri seseorang.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi menurut Hafidzi dkk (2019: 52) adalah suplai daya penggerak yang menimbulkan kegairahan terhadap pekerjaan seseorang sehingga mampu bekerja secara kolaboratif, efektif, dan jujur dengan segala upayanya untuk memperoleh pemenuhan. Faktor utama yang memotivasi seseorang untuk bekerja adalah motivasi. adalah keadaan atau kekuatan yang memotivasi pekerja yang diarahkan atau diorientasikan untuk mencapai tujuan organisasi, menurut Uhing (2019: 363).

Menurut Afandi (2018:29) Dimensi dan indikator motivasi kerja diantaranya yaitu:

1. Balas Jasa

Segala sesuatu yang diberikan kepada pekerja sebagai pembayaran untuk aktivitas terkait pekerjaan mereka, termasuk hadiah, bonus, dan promosi pekerjaan, datang dalam bentuk produk, layanan, atau uang.

## 2. Kondisi Kerja

Kondisi atau kondisi tempat kerja suatu perusahaan yang berfungsi sebagai lokasi pekerjaan bagi mereka yang bekerja di sana. Lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih merupakan contoh kondisi kerja yang baik yang memungkinkan karyawan melakukan tugasnya sesuai kebutuhan.

## 3. Fasilitas Kerja

Segala sesuatu di perusahaan yang digunakan dan dinikmati oleh pekerja, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaannya maupun untuk efisiensi pelaksanaan pekerjaannya, seperti: Sarana dan prasarana yang memadai.

## 4. Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau dicari oleh semua karyawan. Karena orang-orang ini berbeda satu sama lain dalam hal-hal seperti: Hasil kerja maksimal, Pencapaian tugas yang ditargetkan, ukurannya tidak sama untuk semua orang.

## 5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang dibuat oleh atasan yang menunjukkan apakah pekerja telah mengadopsi insentif yang diberikan, seperti: Pujian atas prestasi karyawan, Evaluasi kinerja karyawan.

## **Kinerja Karyawan**

Menurut Edison dkk (2018: 188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama waktu periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Edison dkk (2018:193) terdapat beberapa dimensi kinerja yaitu:

### 1. Target.

indikator jumlah tenaga kerja yang diselesaikan, barang yang diselesaikan, atau pendapatan yang dihasilkan.

### 2. Kualitas.

Ini adalah faktor penting karena kualitas keluaran merupakan kekuatan pendorong dalam mempertahankan kebahagiaan klien.

### 3. Waktu penyelesaian.

Pekerjaan akan selesai dan/atau dikirim sesuai jadwal. Uang yang dibutuhkan untuk mengembangkan kepercayaan konsumen adalah ini. Istilah "pelanggan" seperti yang digunakan di sini juga mengacu pada layanan yang disediakan secara internal oleh bisnis atau organisasi.

### 4. Taat asas.

Itu harus diselesaikan dengan cara yang etis, terbuka, dan akuntabel selain memenuhi tujuan dan memberikan kualitas tepat waktu.

## **HIPOTESIS**

H1: *Burnout* berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Mayoka Indonesia Bekasi.

H2: Motivasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada karyawan *outsorce* PT Mayoka Indonesia Bekasi.

H3: *Burnout* dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan *outsourc*e PT Mayoka Indonesia Bekasi.

**METODE**

Solusi untuk masalah disebut metode. Dalam hal ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survei, yang menggunakan serangkaian pertanyaan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Gagasan metodologi penelitian menurut Sugiyono (2018:1) adalah teknik penelitian merupakan sarana ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan aplikasi tertentu.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Analisis Regresi Linier Berganda**

Karena penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel, maka analisis regresi linier berganda digunakan sebagai metode analisis statistik untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,933	2,941		8,137	,00
	<i>Burnout</i>	-,397	,088	-,307	-4,517	,00
	Motivasi	,481	,080	,407	5,980	,00

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh persamaan linear berganda sebagai berikut:  $Y = 23,933 - 0,397X_1 + 0,481X_2 + e$ . Koefisien persamaan regresi linear berganda diatas dapat diartikan koefisien regresi untuk konstan sebesar 23,933 Menunjukkan bahwa jika variabel *burnout* bernilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan. Dan variabel motivasi kerja bernilai  $0,000 < 0,05$  yang berarti signifikan.

**UJI ASUMSI KLASIK**

**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardiz ed Residual
N		159
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,14789395
Most Extreme Differences	Absolute	,042
	Positive	,042
	Negative	-,031
Test Statistic		,042
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

0,200 dari persyaratan uji seperti yang terlihat pada , menunjukkan bahwa data

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas

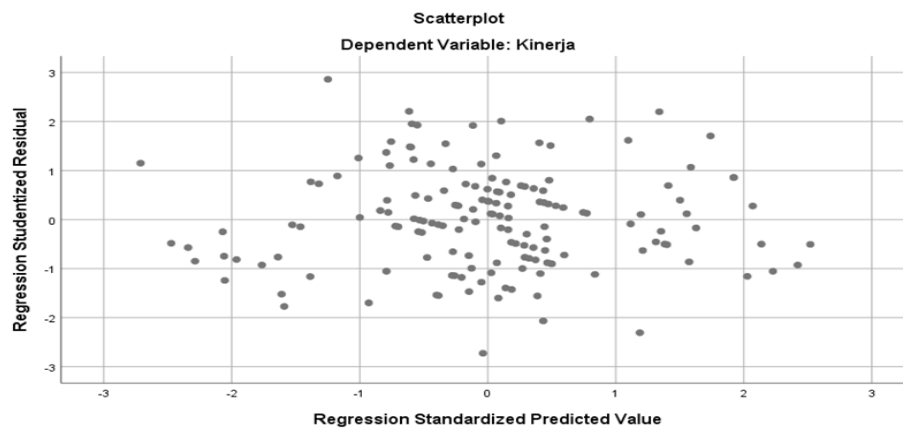
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	23,933	2,941		8,137	,000		
	Burnout	-,397	,088	-,307	-4,517	,000	,990	1,010
	Motivasi	,481	,080	,407	5,980	,000	,990	1,010

a. Dependent Variable: Kinerja

VIF: Kurangnya multikolinearitas ditunjukkan oleh skor VIF kurang dari 10,00.

### Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah nol pada sumbu Y, dan tidak ada pola yang terlihat dalam model persamaan regresi; Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan dilihat dari variabel yang mempengaruhinya, yaitu *burnout* dan motivasi kerja.

### HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

#### Uji Parsial ( Uji t)

Uji t dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai dua nilai rata-rata dengan standar error dari perbedaan rata-rata dua sampel (Ghozali,2013:98).

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,933	2,941		8,137	,000
	Burnout	-,397	,088	-,307	-4,517	,000

asi	Motiv	,481	,080	,407	5,980	,000
-----	-------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Pengaruh *burnout* (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  dan nilai thitung -4,517 > 1,557. Hal ini artinya  $H_0$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$ . Disimpulkan bahwa pengaruh *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan *outsourc* pada PT Mayoka Indonesia Bekasi.

2. Pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Tingkat signifikansi 0,000 0,05 dan t-hitung 5,980 > 1,557 mendukung hipotesis nol tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja, mendukung penerimaan  $H_1$  dan penolakan  $H_0$ . Di PT Mayoka Indonesia Bekasi, kami sampai pada kesimpulan bahwa moral dan antusiasme pekerja *outsourcing* sama-sama berkontribusi terhadap produktivitas mereka.

**Uji Parsial ( Uji F )**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1084,789	2	542,394	31,126	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2718,394	156	17,426		
	Total	3803,182	158			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Burnout

Dengan menggunakan hasil uji impak simultan yang ditunjukkan pada tabel 4.28, dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  tidak mungkin benar karena (0,000) (0,05) dan (31,126) (f tabel) > (3,05). Ini berarti bahwa kelelahan dan motivasi kerja memiliki dampak besar pada produktivitas.

**Koefisien Determinasi**

**Model Summary**

Model	M	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 <sup>a</sup>	,285	,276	4,17440

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Burnout

Nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah 0,276 berdasarkan data pada model Summary yang ditampilkan di bagian atas. Hal ini menunjukkan bahwa faktor kelelahan dan motivasi kerja menyumbang 27,6% dari varian kinerja karyawan. Sedangkan 0,724% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diperhitungkan dalam analisis kami.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, peneliti menyimpulkan hal-hal berikut:

1. Variabel *Burnout* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y) pada karyawan *outsourc*e PT Mayoka Indonesia Bekasi
2. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada karyawan *outsourc*e PT Mayoka Indonesia Bekasi.
3. Kemudian secara bersamaan, *Burnout* (X1) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Jannah, M., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Vinilon Building) Skripsi Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Oleh*
- Akbar, M. T., & Soetjiningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja Dan Atasan Dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin Of Counseling And Psychotherapy*, 4(3).  
<https://doi.org/10.51214/Bocp.V4i3.436>
- World Health Organization. (2019). Burn-Out An “Occupational Phenomenon”: International Classification Of Diseases. Retrieved From: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Maslach, C., & Leiter, M. (2015). “Its Time To Take Action On Burnout”. *Burnout Research Article 2*. Doi: 10.1016/J.Burn.2015.05.002
- Cristi Yosepine. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mega Central Finance Di Kota Batam Skripsi*.
- Hafidzi Achmad Hasan, Risky Nur Adha Dan Nurul Qomariah. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1) ([http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian\\_ipteks/article/view/2109/1736](http://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/penelitian_ipteks/article/view/2109/1736), 01 Januari 2019).
- Uhing Yantje, Ratu Andrey R.H Dan Adolfina. 2019. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Dimanado. *Jurnal Emba*, 7(1) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22376/22058>, 1 Januari 2019).
- Afandi, P., 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator. Zanafa Publishing. Riau.
- Edison, Emron, Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta Bandung

Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss* .  
Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.