

Hubungan Beban Kerja dengan *Burnout* pada Pegawai Perusahaan Startup

The Relationship between Workload and Burnout in Startup Company Employees

Dwi Anindya Anandani

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: dwi.19105@mhs.unesa.ac.id

Diana Rahmasari

Program Studi Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya

Email: dianarahmasari@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan *burnout* pada pegawai perusahaan X.com. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional. Subjek yang dipilih dalam penelitian ini adalah pegawai perusahaan *startup* X.com yang berjumlah 59 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala beban kerja dan skala *burnout*. Analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *pearson product moment*. Hasil analisis data menunjukkan hasil nilai koefisiensi sebesar 0,677 ($r=0,677$) dengan taraf signifikan 0,000 ($p<0,05$) yang menunjukkan hubungan antar variabel termasuk dalam kategori kuat. Hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti dapat diterima yaitu beban kerja memiliki korelasi dengan *burnout* pada pegawai perusahaan *startup* dimana 18 pegawai (52,9%) mengalami beban kerja sedang dan 9 pegawai (26,4%) mengalami *burnout* tinggi.

Kata kunci : Beban kerja, *Burnout*, *Startup*

Abstract

This study aims to determine the relationship between workload and burnout for X.com company employees. This research was conducted using a correlational quantitative approach. The subjects selected in this study were 59 employees of the startup company X.com. The instruments used in this study are the workload scale and burnout scale. The data analysis used is pearson product moment correlation analysis. The results of the data analysis showed a coefficient value of 0.677 ($r=0.677$) with a significant level of 0.000 ($p<0.05$) which indicated that the relationship between variables was included in the strong category. The results obtained indicate that the hypothesis proposed by the researcher is acceptable, namely workload has a correlation with burnout among startup company employees where 18 employees (52.9%) experience moderate workload and 9 employees (26.4%) experience high burnout.

Key word : Workload, *Burnout*, *Startup*

Article History

Submitted : 22-06-2023

Final Revised : 26-06-2023



Accepted : 26-06-2023

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license

Copyright © 2022 by Author, Published by Universitas Negeri Surabaya

Perkembangan inovasi industri sudah dimulai sejak revolusi industri pecah pada abad 17. Inovasi semakin terasa sejak internet muncul dan mulai banyak perusahaan berbasis teknologi dan internet, salah satunya muncul bentuk perusahaan baru yang disebut *startup*. Menurut Kiwe (2018) *Startup* mulai muncul pada 1900-2000 ketika krisis ekonomi global pecah. Saat itu, badan usaha kecil yang bergerak di bidang jasa dengan jangkauan pasar yang kecil mulai bermunculan.

Perusahaan *startup* menurut Afdi dan Purwanggono (dalam Hardiansyah & Tricahyono, 2019) merupakan organisasi yang dirancang guna menemukan model bisnis yang tepat dengan tujuan menghasilkan pertumbuhan yang cepat. Sedangkan Blank dan Dorf (dalam Hidayanto & Kartosapoetro, 2020) mengartikan *startup* sebagai perusahaan yang memiliki sifat sementara yang dibentuk untuk mencari model bisnis yang *repeatable* serta *scalable*. Untuk memudahkan klasifikasi, Lee (2013) membuat istilah “*Unicorn*” yang merujuk pada *startup* yang memiliki nilai lebih dari 1 miliar dollar AS. Lebih lanjut menurut Venture (2023) *startup* dengan nilai lebih dari 10 miliar dollar AS disebut *Decacorn* dan *startup* yang memiliki nilai lebih dari 100 miliar dollar AS disebut *Hectocorn*.

Perusahaan *startup* di Indonesia kemunculannya dikaitkan dengan perkembangan teknologi *digital* sehingga perusahaan dengan bentuk *digital* yang didalamnya terdapat *.com* atau *e-* semakin banyak (Shiba, 2022). Indonesia ada di ranking kelima dan menjadi satu-satunya Negara di Asia Tenggara yang memiliki jumlah *startup* terbanyak di dunia. Hal ini didukung data dari *StartupRanking* yang merilis 10 negara dengan jumlah *startup* terbanyak di dunia. Amerika serikat memiliki 76.273, India 16.246, Inggris 6.859, Kanada 3.790, Australia 2.751, Jerman 2.395, Perancis 1.599, Spanyol 1.445 dan Brazil yang memiliki 1.175 *startup* (*StartupRanking*, 2022).

Perusahaan *startup* meskipun masih berbentuk rintisan dan berskala kecil, namun minat anak muda untuk bekerja di perusahaan model ini cukup tinggi. Survei yang dilakukan *World Economic Forum* tahun 2019 sebanyak 33% anak muda memilih bekerja di *startup* dibandingkan perusahaan konvensional yang lain (*katadata.co.id*, 2021). Perusahaan *startup* memiliki karakteristik yang cukup berbeda dengan model perusahaan lainnya. Perbedaan yang membedakan *startup* dengan model perusahaan lain adalah *startup* memiliki pendapatan < \$100.000/tahun, memiliki jumlah pegawai < 20 orang, perusahaan dengan usia < 3 tahun dan masih dalam tahap perkembangan. Umumnya, *startup* beroperasi melalui *website* dan fokus dalam bidang teknologi serta memiliki produk berupa aplikasi berbentuk *digital* (Widodo, 2020).

Thompson (dalam Ramadhanti et al., 2022) mengatakan mahasiswa dan *fresh graduate* tertarik karena *startup* memiliki ciri khas yang tidak dimiliki perusahaan bentuk lain yakni fleksibilitas. Sebanyak 42% dari 88 pegawai survei yang dilakukan *Prosple.com* mengatakan bahwa *startup* memiliki budaya fleksibel yang membuat pegawai merasa nyaman. Fleksibilitas yang dimaksud meliputi aturan berseragam bahkan jam kerja (Ramadhanti et al., 2022). Fleksibilitas yang seharusnya menjadi kelebihan bekerja di *startup* justru menjadi masalah yang sering dikeluhkan pegawai.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan *startup* khususnya di Indonesia adalah terkait sistem kerja yang didalamnya terdapat fleksibilitas. Pendekatan awal dilakukan dengan wawancara pada tiga orang pegawai perusahaan *startup* terkait beban kerja yang dialami dan hasilnya seluruh responden mengatakan bahwa sering mendapat tugas yang harus diselesaikan secara cepat dan tanpa pedoman terkait tugas yang di maksud.

Responden mengeluhkan tentang beban pekerjaan yang diberikan serta dituntut untuk mengerjakan tugas diluar *jobdesc* awal yang diberikan. Ciri khas selanjutnya yang terdapat pada *startup* terkait fleksibilitas adalah jam kerja yang tinggi. Kondisi ini dikonfirmasi peneliti disebabkan tidak adanya jam kerja dan sistem libur akhir pekan yang jelas. Pegawai seringkali dihadapkan dengan situasi mengejar target yang memungkinkan pegawai tetap bekerja di luar jam kerja umumnya.

Fenomena ini menjadi masalah karena model perusahaan *startup* berbeda dengan model perusahaan lainnya yang sudah memiliki tim maupun sistem kerja yang jelas. Hal ini diperkuat oleh penelitian milik Chao (2018 dalam Ramadhanti et al., 2022) sistem kerja perusahaan *startup* dituntut harus selalu adaptif serta *update* dengan hal baru, juga menyesuaikan permintaan pasar. Pola kerja yang seperti ini menuntut pegawai mampu melakukan banyak pekerjaan sekaligus dan satu waktu (*multitasking*) serta bekerja lebih keras untuk memenuhi kebutuhan perusahaan. Tuntutan ini yang kemudian dianggap sebagai beban kerja.

Beban kerja menurut Hart dan Staveland dalam Tarwaka (2011) merupakan suatu yang timbul akibat interaksi antara tuntutan lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan serta persepsi dari pekerja. Sejalan dengan definisi sebelumnya. Munadar (2008) berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu kondisi dari pekerjaan yang memiliki uraian tugas dan harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Menurut Astianto dan Suprihadi (dalam Syamsu et al., 2019) Beban kerja pegawai bisa terjadi dalam 3 kondisi, beban kerja sesuai standar, beban kerja terlalu rendah (*under capacity*) dan beban kerja yang berlebihan (*over capacity*).

Beban kerja yang dibebankan kepada pegawai pada dasarnya harus sesuai dengan peraturan yang berlaku (Jumadi, Soelton dan Nugrahati dalam Syamsu et al., 2019). Pegawai yang mendapatkan beban kerja berlebihan (*workload*) akan mengalami kejenuhan dalam pekerjaan akibat banyaknya tugas serta tanggung jawab yang dibebankan (Jones et al., dalam Sundari & Meria, 2022).

Lingkungan kerja di *startup* yang dinilai cocok sebagai tempat mengembangkan *skill* dan kemampuan sehingga pegawai akhirnya sering merasakan kewalahan dan kelelahan. Kewalahan dan kelelahan secara fisik maupun mental akibat beban kerja yang harus diterima merupakan faktor pemicu stress yang sangat berpotensi menyebabkan *burnout* (Leither dan Maslach, 2005 dalam Sulistyowati & Muazansyah, 2018). Pegawai perusahaan *startup* yang dibebankan beban kerja terus menerus dalam waktu yang cukup berpotensi menyebabkan *burnout*.

Burnout menurut Freudenberger (dalam Luh et al., 2016) diibaratkan sebagai gedung yang habis terbakar dengan berbagai kegiatan di dalamnya dan setelah terbakar, gedung tersebut hanya tampak kerangka luarnya yang sudah hangus saja. Menurut Hariyadi (dalam Sulistyowati & Muazansyah, 2018) mendefinisikan *burnout* sebagai kelelahan yang diakibatkan oleh intensitas kerja yang berlebihan dimana pegawai bekerja terlalu lama serta terlalu banyak sehingga mengabaikan kebutuhannya sebagai pegawai.

Perusahaan *startup* meskipun menawarkan lingkungan serta budaya kerja yang fleksibel dan kondisi ini didukung dengan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti yang menyatakan tetap tertarik bekerja di *startup* meskipun memiliki beban kerja yang tinggi dan potensi mengalami *burnout*. *Burnout* dianggap sebagai salah satu penyebab turunnya performa kerja individu di tempat kerjanya. Hal ini sejalan dengan milik Salyers et al., (2015) mendeskripsikan *burnout* memiliki dampak yang negatif terhadap kualitas pada pekerjaan pegawai.

Variabel beban kerja dan *burnout* telah diteliti sebelumnya dalam beberapa penelitian. Penelitian sebelumnya berfokus pada subjek perawat (Luh et al., 2016),

pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan (Syamsu et al., 2019), hubungan beban kerja dan *burnout* terhadap keinginan mengundurkan diri pada pegawai (Philips, 2020). Penelitian lainnya yang sejenis terkait beban kerja dan *burnout* terhadap guru pendidikan luar biasa dilakukan oleh Thakur (2018). Berbeda dengan penelitian sebelumnya, penelitian ini hanya berfokus pada hubungan beban kerja dan *burnout* dengan subjek pegawai perusahaan *startup*

Berdasarkan teori milik Maslach dan Leither yang menjelaskan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout serta landasan yang sudah dipaparkan diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan beban kerja dengan *burnout* pada pegawai perusahaan *startup*).

Metode

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada perusahaan *startup* dalam kurun waktu April-Mei 2023. Teknik pengambilan sampel yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian adalah teknik *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut (Sugiyono, 2013) teknik sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik menentukan sampel yang terdiri dari semua anggota dari populasi yang sudah ditentukan, ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil atau kurang dari 30 maupun peneliti ingin membuat generalisasi dengan hasil kesalahan yang sangat kecil. Sampel yang peneliti gunakan adalah seluruh populasi perusahaan berjumlah 59 orang.

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) dan wawancara. Wawancara dilakukan untuk studi pendahuluan yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi terkait fenomena. Kuesioner yang disebarkan menggunakan skala yang sudah disusun dan sesuai dengan data yang diteliti yakni dengan skala variabel *burnout* dan skala variabel beban kerja pada pegawai perusahaan *startup*.

Teknik analisis data berguna untuk menjawab masalah yang ada dalam penelitian yakni dengan menunjukkan adanya hubungan antara fenomena yang terdapat pada penelitian serta menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Dalam penelitian ini, pengujian akan dilakukan untuk menganalisis hubungan antara variabel beban kerja dan *burnout* dengan menggunakan bantuan SPSS versi 22.0 *for windows*.

Hasil

Bagian ini merupakan bagian utama paper yang menyajikan temuan penelitian. Pada penelitian kualitatif, bagian hasil memuat data temuan yang terperinci disertai dengan subtopik atau kategori data. Penulis diwajibkan untuk menggunakan kutipan data asli dari subjek untuk mendukung temuan penelitian mereka. Ditulis dengan font Times New Roman 12, dengan spasi sebelum dan sesudah 12 pt, dan rata kanan-kiri.

Dalam penelitian kuantitatif, bagian ini perlu dilengkapi dengan hasil analisis data statistik dan penjelasannya. Tabel, skema atau bagan, gambar, dan grafik dapat digunakan dalam menyajikan hasil penelitian. Tabel, skema atau bagan, gambar, dan grafik perlu diberi nama atau diberi label (diketik dengan Times New Roman font 11, tegak lurus, tidak dicetak tebal) dan harus dideskripsikan atau didiskusikan dalam presentasi. Contohnya dapat dilihat pada Tabel 3

Tabel 1. Deskripsi Penelitian

	<i>N</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>Mean</i>	<i>Std. Deviation</i>
Beban Kerja	34	60,00	80,00	70,647	6,790
<i>Burnout</i>	34	89,00	110,00	99,88	6,914
<i>Valid N</i>	34				

Berdasarkan tabel di atas, variabel beban kerja memiliki minimum 60,00 dan nilai maksimum 80,00 kemudian memiliki nilai rata-rata sebesar 70,647 dan standar deviasi 6,790. Sedangkan untuk variabel *burnout* memiliki nilai minimum 89,00 dan nilai maksimum 110,00 kemudian memiliki nilai rata-rata 99,88 dan standar deviasi sebesar 6,914.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Beban Kerja	0,200	Distribusi data normal
<i>Burnout</i>		

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan kedua variabel beban kerja dan *burnout* memiliki nilai signifikansi $p = 0,200$ ($p > 0,05$). Hasil dari kedua variabel dalam tabel diatas menunjukkan bahwa data dari variabel beban kerja dan *burnout* berdistribusi normal karena memiliki nilai signifikannya lebih dari 0,05 ($p > 0,05$).

Tabel 3. Hasil Uji Linieritas

	Sig.	Keterangan
Beban kerja	.000	Data linier
<i>Burnout</i>	.000	Data linier

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan linearity antara variabel beban kerja dan *burnout* sebesar 0,000. Hasil ini dapat menunjukkan bahwa nilai signifikan dua variabel tersebut kurang dari 0,05 ($p < 0,05$) dan menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* memiliki hubungan yang linier.

Tabel 4. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

		Beban kerja	<i>Burnout</i>
Beban kerja	Pearson correlation	1	.677
	Sig. (2tailed)		.000
	N	34	34
<i>Burnout</i>	Pearson correlation	.677	1

	Sig. (2tailed)	.000	
	N	34	34

*) Signifikan ($p < 0,05$)

Hasil uji analisis korelasi dengan menggunakan *person product moment*, variabel beban kerja dan variabel *burnout* memiliki nilai korelasi sebesar 0,677 ($r=0,677$). Angka korelasi ini dapat diartikan bahwa antara variabel beban kerja dan variabel *burnout* memiliki nilai korelasi yang kuat sesuai dengan tabel skor hasil uji hipotesis ($r=0,677$). Perolehan skor yang memiliki tanda positif dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel beban kerja dan variabel *burnout* adalah searah atau berbanding lurus. Hasil hubungan antar variabel yang berbanding lurus atau searah ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi pula *burnout* yang dialami pegawai *startup* X.com. Sebaliknya, jika beban kerja yang dibebankan kepada pegawai rendah, maka *burnout* yang dialami pegawai *startup* X.com semakin rendah.

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
<i>Burnout</i> *Beban Kerja	.677	.458	.892	.795

Koefisien determinasi adalah variasi variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, didapatkan bahwa hasil koefisien determinasi variabel beban kerja dan variabel *burnout* sebesar 0,458. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel beban kerja mempengaruhi variabel *burnout* sebesar 45,8% dan sebesar 54,2% dipengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan (13pt / Times New Roman)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout* pada pegawai *startup* X.com. Dalam penelitian ini, terdapat hipotesis penelitian yang berbunyi “terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai perusahaan *startup*” yang kemudian diuji menggunakan SPSS versi 22.0 *for windows* korelasi *pearson product moment*. Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 34 pegawai *startup* X.com dengan menggunakan uji hipotesis korelasi *pearson-product moment* mendapatkan hasil signifikansi korelasi sebesar 0,000 ($\text{sig}<0,05$) antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout*. Hasil korelasi ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan yang signifikan sehingga hipotesis yang diajukan peneliti “terdapat hubungan antara beban kerja dan *burnout* pada pegawai perusahaan *startup*” diterima.

Hasil dari uji hipotesis korelasi *pearson-product moment* juga mendapatkan nilai dari koefisien korelasi (r) sebesar 0,677 ($r= 0,677$). Hasil koefisien korelasi yang didapatkan dapat dinyatakan bahwa tingkat hubungan antara beban kerja dengan *burnout* pada pegawai *startup* X.com termasuk dalam kategori kuat. Tanda positif pada koefisien korelasi variabel menunjukkan arah hubungan pada variabel dimana terdapat hubungan yang searah atau positif antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout* yang bisa diartikan bahwa semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dialami oleh pegawai. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah beban kerja yang di bebaskan maka akan semakin rendah *burnout* pada pegawai *startup* X.com

Maslach & Leither (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan psikologis, sinisme dan inefisiensi di tempat kerja. Pegawai yang mengalami *burnout* akan mengalami kelelahan terus menerus baik secara psikologis maupun fisik bahkan inefisiensi di perusahaan. *Burnout* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, salah satunya adalah faktor eksternal yaitu beban kerja (Santoso, 2021). Bentuk beban kerja yang dirasakan pegawai meliputi tugas atau pekerjaan dengan deadline yang mepet serta kebutuhan *stand by* di jam yang tidak tentu mengingat X.com merupakan *startup* yang bergerak dibidang pelatihan dan pengembangan diri. Apabila beban kerja ini terjadi secara terus menerus dan dalam waktu tertentu kemungkinan pegawai akan mengalami *burnout*. Hal ini sesuai dengan penelitian milik Nisrena & Prastika (2022) yang menyatakan bahwa semakin beban kerja yang dimiliki oleh karyawan maka akan sjalan dengan meningkatnya kelalahan kerja yang dirasakan.

Berdasarkan aspek *burnout*, nilai rata-rata dari aspek kelelahan emosional menunjukkan angka 21,5, aspek depersonalisasi/sinisme sebesar 16,5 dan aspek berkurangnya pencapaian sebesar 19,5. Berdasarkan hasil tersebut, aspek depersonalisasi (*depersonalization/cynicism*) memiliki nilai yang paling rendah sebesar 16,5 dibandingkan aspek yang lain sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai *startup* X.com masih memiliki rasa keterikatan dengan tempat kerja. Berdasarkan kondisi yang ada di X.com menunjukkan perilaku yang masih positif dengan rekan kerja dan pekerjaan yang dilakukan, ini dibuktikan dengan pengamatan peneliti selama proses pengambilan data, para pegawai masih menunjukkan kerjasama baik antar individu maupun divisi.

Nilai rata-rata aspek berkurangnya pencapaian (*reduced achievement*) menunjukkan angka sedang sebesar 19,5 sehingga dapat dikatakan bahwa pegawai X.com mengalami penurunan produktifitas kerja serta kesulitan untuk mengendalikan yang diakibatkan oleh beban kerja yang terlalu tinggi. Aspek ini merupakan tahap lanjutan setelah aspek kelelahan emosional yang memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 21,5. Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai *startup* X.com mengalami kelelahan emosional yang dicirikan dengan kelelahan terus menerus, merasa kewalahan mengatasi tekanan pekerjaan serta merasa gelisah. Aspek kelelahan emosional mendapat nilai rata-rata merupakan respon akibat tingginya beban kerja yang dirasakan oleh para pegawai.

Hasil dari nilai rata-rata terkait *burnout* yang dialami pegawai X.com menunjukkan bahwa *burnout* yang diakibatkan beban kerja sesuai dengan teori milik Maslach & Leither (2016) yang menyatakan bahwa salah satu faktor eksternal atau faktor yang berasal dari luar diri pegawai yang dapat menyebabkan *burnout*. Hasil dari data yang sudah dipaparkan sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja memang memiliki hubungan dengan *burnout* yang terjadi pada pegawai perusahaan *startup* X.com sebagaimana didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian milik Adil et al., (2022) memaparkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan terkait beban kerja dan *burnout* dengan presentase sebesar 64%. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil yang didapatkan peneliti yakni rata-rata tertinggi dalam aspek *burnout* yang dialami pegawai adalah aspek kelelahan emosional. Tingginya nilai pada aspek ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai X.com telah berada pada tahap awal *burnout* dan hal ini sesuai dengan teori milik Maslach & Leither (2016) yang menyatakan bahwa aspek-aspek *burnout* bersifat seperti tahapan, itu artinya kelelahan emosional menjadi tahap paling awal yang akan dirasakan pegawai yang mengalami *burnout*. Apabila hal ini terjadi terus-menerus maka dalam waktu tertentu, kelelahan emosional ini dapat berubah menjadi *burnout* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Masduki et al., 2021)

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, aspek beban kerja yang berkontribusi paling tinggi untuk variabel beban kerja dibandingkan aspek yang lainnya adalah aspek beban usaha mental. Nilai rata-rata aspek beban waktu berada di rata-rata sedang dengan

nilai sebesar 19. Nilai rata-rata beban usaha mental memiliki nilai sebesar 29 dan nilai rata-rata untuk aspek beban tekanan psikologis sebesar 13.

Nilai rata-rata untuk aspek beban waktu masuk dalam kategori sedang sebesar 19. Hal ini sesuai dengan kondisi yang ada di *startup* X.com yang memiliki waktu kerja fleksibel dan bisa sistem kantor yang bisa dikerjakan di mana saja. Karena X.com merupakan salah satu *startup* yang bergerak dibidang pelatihan atau *bootcamp* yang kadang dilakukan di luar jam kerja mengingat klien X.com kebanyakan berasal dari usia produktif yang sudah bekerja atau sedang berkuliah yang membuat pegawai harus bekerja di luar jam kerja bahkan di akhir pekan apabila ada permintaan dari klien. *Tracking* kerja yang harus diisi setiap hari dengan jam kerja pegawai terkadang tidak sesuai karena pegawai memiliki potensi untuk lembur apabila *deadline* atau ada permintaan khusus dari klien yang menyebabkan pegawai masih bekerja diluar jam kerja.

Nilai rata-rata dari aspek beban usaha mental memiliki nilai paling tinggi sebesar 29. Hasil ini sesuai dengan kondisi pegawai X.com yang kesulitan fokus ketika bekerja. Hal ini didukung oleh fakta bahwa *startup* memiliki ciri khas sebagai perusahaan yang terkenal dengan fleksibilitas, sehingga pegawai sering kali bingung terkait tugas mendadak yang diberikan. Pegawai juga mengalami kecenderungan penurunan motivasi kerja yang ditandai dengan kurangnya inisiatif dalam melakukan pekerjaan sehingga pegawai hanya melakukan apa yang diinstruksikan saja. Aspek ini menunjukkan nilai yang tinggi bisa disebabkan karena tuntutan perusahaan *startup* yang memang bergerak dibidang pelatihan dan sertifikasi skill sehingga memerlukan fokus dan ketelitian tinggi mengingat pekerjaan dibidang ini berhubungan langsung dengan kalangan profesional dan klien yang cukup banyak disetiap kelas yang dibuka.

Hasil dari aspek beban tekanan psikologis menunjukkan nilai rata-rata terendah sebesar 13. Rata-rata ini sesuai dengan kondisi *startup* X.com yang tidak memberikan tekanan berlebihan kepada pegawai selama menyelesaikan pekerjaan. Sehingga meskipun pekerjaan yang dibebankan banyak dan memiliki *deadline* yang cukup pendek, tetapi perusahaan tidak memberikan tekanan tambahan, misalnya mentoleransi kesalahan kecil yang mungkin dilakukan oleh pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja pada pegawai maka semakin tinggi pula *burnout* yang dirasakan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian milik Luh et al., (2016) yang menyatakan bahwa tingginya beban kerja sangat mempengaruhi *burnout* dan kelelahan yang terjadi terus menerus dalam jangka waktu yang cukup akan berdampak pada kelelahan psikologis yang berakhir dengan *burnout*. Penelitian lain yang mendukung hasil dari penelitian ini adalah milik Hidayat & Sureskiarti (2020) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan serta positif sebesar $p=0,041$ ($p<0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin besar beban kerja dan tugas rutin yang dibebankan maka bisa mengakibatkan *burnout* pada pegawai.

Penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dan variabel *burnout* memiliki hubungan yang kuat dan positif karena pegawai mengalami kelelahan emosional yang diakibatkan oleh beban kerja. Aspek variabel beban kerja yang spesifik memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah aspek beban usaha mental dimana pegawai diharuskan untuk fokus dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Pegawai juga sering kali dibebankan beberapa jobdesc yang secara bersamaan. Misalnya pegawai pada divisi A diharuskan untuk membuat jadwal konsultasi sekaligus menghubungi klien sekaligus sebagai konsultan dari klien. Beban kerja yang tinggi dan terus menerus seperti ini akan menimbulkan kelelahan emosional yang berakibat pada *burnout* yang dialami pegawai.

Faktor lain yang signifikan mempengaruhi *burnout* pada pegawai adalah beban waktu diikuti dengan beban tekanan psikologi. Pada penelitian ini menunjukkan hasil koefisien determinan dari variabel beban kerja dan variabel *burnout* sebanyak 45,8% dan 54,2% lainnya dibentuk oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti usia dan lingkungan kerja.

Menurut Santoso (2021) masih terdapat faktor-faktor lain yang bisa mempengaruhi *burnout* seperti faktor internal meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan serta kepribadian dan faktor eksternal lain meliputi masa kerja, peran konflik, peran ambiguitas dan lingkungan kerja. Penelitian ini hanya berfokus pada beban kerja pegawai sehingga faktor-faktor lainnya dapat diteliti dalam penelitian lebih lanjut mengenai *burnout* selain beban kerja..

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis yang telah dilakukan peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel beban kerja dan variabel *burnout* terdapat hubungan yang signifikan. Hasil ini dapat diartikan bahwa hipotesis peneliti yang berbunyi “terdapat hubungan beban kerja dengan *burnout* pada pegawai perusahaan *startup*” dapat diterima.

Hasil nilai koefisien korelasi (r) menunjukkan nilai sebesar 0,677 ($r=0,677$) yang dapat mengartikan bahwa hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout* memiliki hubungan yang searah, artinya penelitian ini dilakukan untuk menguji teori serta penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan terkait beban kerja yang memiliki hubungan dengan *burnout* pada pegawai. Hasil penelitian ini diartikan semakin tinggi skor beban kerja yang diterima pegawai, maka akan semakin tinggi pula *burnout* yang dialami. Begitu sebaliknya, apabila semakin rendah skor beban kerja yang diterima, maka semakin rendah pula *burnout* yang dialami pegawai *startup* X.com.

Saran

Perusahaan *startup* dapat mengambil hasil dari penelitian ini sebagai gambaran beban kerja cukup tinggi yang dialami para pegawai berhubungan langsung dengan *burnout* yang dialami. Sejalan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa aspek beban kerja yang paling banyak dialami oleh pegawai adalah beban usaha mental, maka perusahaan sebaiknya mengatur dan memberikan job desc yang jelas dan tidak berlebihan. Perusahaan bisa mempertimbangkan divisi-divisi mana yang memerlukan fokus dan teliti paling tinggi kemudian memberikan lebih banyak perhatian seperti memberikan deadline lebih panjang maupun jumlah tim yang mumpuni.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa aspek *burnout* yang paling banyak dialami pegawai adalah aspek kelelahan emosional, sehingga saran yang diberikan adalah tiap-tiap pegawai sebaiknya mencari strategi *coping stress* yang cocok bagi masing-masing individu. Pegawai juga hendaknya menerapkan prioritas serta melakukan komunikasi asertif apabila mengalami kewalahan dalam bekerja.

Penelitian ini memiliki fokus pada hubungan antara variabel beban kerja dengan variabel *burnout* sehingga diharapkan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan peneliti yang berfokus pada faktor lain yang dapat mempengaruhi *burnout* pada pegawai *startup* seperti usia, lingkungan kerja maupun peran yang ambigu dalam perusahaan. Penelitian ini menggunakan sampel seluruh pegawai *startup* X.com sehingga disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di *startup* lain yang beban kerjanya berbeda dengan X.com

Daftar Pustaka

- Adil, A. S., Fadilah, A. Z., & Yosminaldi. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kejenuhan Kerja (Burnout) Operator Divisi Welding Production Pt Futaba Industrial Indonesia. *Economics and Digital Business Review*, 3(2), 289–312.
- Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March).
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Anggraini, M. Z., & Idulfilastri, R. M. (2023). Peran Beban Kerja Terhadap Burnout Pada Karyawan PT X. *Journal on Education*, 05(02), 5212–5218.
- Arora, M., Asha, S., Chinnappa, J., & Diwan, A. D. (2013). Review article: Burnout in emergency medicine physicians. *EMA - Emergency Medicine Australasia*, 25(6), 491–495. <https://doi.org/10.1111/1742-6723.12135>
- Azwar, S. (2020). *Penyusunan Skala Psikologi* (2nd ed.). (Anggota IKAPI) Pustaka Pelajar.
- Dimou, F. M., Eckelbarger, D., & Riall, T. S. (2016). Surgeon burnout: A systematic review. *Journal of the American College of Surgeons*, 222(6), 1230–1239. <https://doi.org/10.1016/j.jamcollsurg.2016.03.022>
- Edú-valsania, S., Laguía, A., & Moriano, J. A. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3). <https://doi.org/10.3390/ijerph19031780>
- Hardiansyah, R., & Tricahyono, D. (2019). Identifikasi Faktor-Faktor Kesuksesan Start Up Digital di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi*, 27(2), 134–145.
- Hertanto, E. (2017). Perbedaan skala likert lima skala dengan modifikasi skala likert empat skala. *Metodologi Penelitian*, 2(2–3).
- Hidayanto, S., & Kartosapoetro, I. S. (2020). Strategi Digital Branding pada Startup Social Crowdfunding (Studi Kasus pada Kitabisa.com). *KOMUNIKATIF : Jurnal Ilmiah Komunikasi*, 9(1), 19–33. <http://journal.wima.ac.id/index.php/KOMUNIKATIF/article/view/2259>
- Kusumawati, D., & Istiqomah, K. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Burnout Syndrome pada Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13(1), 153–162. <http://journal.stikeskendal.ac.id/index.php/Keperawatan>
- Lafaver, K., Miyasaki, J. M., Keran, C. M., Rheaume, C., Gulya, L., Levin, K. H., Jones, E. C., Schwarz, H. B., Molano, J. R., Hessler, A., Singhal, D., Shanafelt, T. D., Sloan, J. A., Novotny, P. J., Cascino, T. L., & Busis, N. A. (2018). Age and sex differences in burnout, career satisfaction, and well-being in us neurologists. *Neurology*, 91(20), E1928–E1941. <https://doi.org/10.1212/WNL.0000000000006497>
- Lee, M., Lee, K. J., Lee, S. M., & Cho, S. (2020). From emotional exhaustion to cynicism in academic burnout among Korean high school students: Focusing on the mediation effects of hatred of academic work. *Stress and Health*, 36(3), 376–383. <https://doi.org/10.1002/smi.2936>

- Luh, N., Dian, P., Program, Y. S., S1, S., Stikes, K., & Usada Bali, B. (2016). Hubungan Beban Kerja Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Pelaksana Ruang Intermediet RSUP Sanglah. *Jurnal Dunia Kesehatan*, 5(2), 87–92. <https://www.neliti.com/publications/77069/>
- Lukito, L. H., & Alriani, I. M. (2018). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 25(45), 24–35.
- Masduki, M. P., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan Antara Karakteristik Demografi Pekerja, Beban Kerja Mental, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Burnout Pada Staff Administrasi Fkm Undip. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 9(6), 784–792. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i6.31435>
- Malino, D. S. D., Radja, J., & Sjahrudin, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Pos. *Niagawan*, 9(2).
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress, June 2016*, 351–357. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, Christina, & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Munandar, A. S. (2008). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Nadon, L., De Beer, L. T., & Morin, A. J. S. (2022). Should Burnout Be Conceptualized as a Mental Disorder? *Behavioral Sciences*, 12(3), 1–16. <https://doi.org/10.3390/bs12030082>
- Nisrena, N., & Prastika, N. D. (2022). Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan Teknisi Perawatan Satwa Yayasan Borneo Oranguta Survival Samboja Lestari. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(2), 423. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i2.7704>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Phillips, C. (2020). Relationships between workload perception, burnout, and intent to leave among medical-surgical nurses. *International Journal of Evidence-Based Healthcare*, 18(2), 265–273.
- Phillips, J., Andrews, L., & Hickman, L. (2014). Role Ambiguity, Role Conflict, or Burnout: Are These Areas of Concern for Australian Palliative Care Volunteers? Pilot Study Results. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 31(7), 749–755. <https://doi.org/10.1177/1049909113505195>
- Pratama, A. Y., & Rahman, F. N. (2022). Analisis Beban Kerja Mental Pekerja Train Distribution PT. Solusi Bangun Indonesia. *Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri Terapan*, 1(I), 7–14. <https://doi.org/10.55826/tmit.v1i1.11>

- Ramadhanti, G. A., Jannatania, J., Adiyanto, D. I., Qayla Vashty, S., Komunikasi, M. I., & Padjadjaran, U. (2022). Pengalaman Komunikasi Pekerja Startup pada Praktik Hustle Culture. *Juli*, 5(2), 192–204.
- Rusda, I., & Dini Arimbi, C. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Operator Pada Pt Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51.
- Salyers, M. P., Flanagan, M. E., Firmin, R., & Rollins, A. L. (2015). Clinicians' perceptions of how burnout affects their work. *Psychiatric Services*, 66(2), 204–207. <https://doi.org/10.1176/appi.ps.201400138>
- Santoso, M. D. Y. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout Pada Tenaga Kesehatan Dalam Situasi Pandemi Covid-19. *Jurnal Keperawatan Tropis Papua*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.47539/jktp.v4i1.176>
- Sari, E. P., & Johansyah, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggara. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 102–113. <https://doi.org/10.53640/jemi.v20i2.819>
- Soelton, M., Hardianti, D., Kuncoro, S., & Jumadi, J. (2020). *Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries*. 120(Icmeb 2019), 46–52. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.010>
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Suana, I. W. (2019). *PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP BURNOUT DENGAN ROLE STRESS SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN RUMOURS RESTAURANT 1 Gede Indra Wira Atmaja 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Pariwisata Indonesia khususnya Bali merupakan .* 8(2), 7775–7804.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kualitatif dan R and D. In *Bandung: Alfabeta* (Vol. 3, Issue April).
- Sulistiyowati, A., & Muazansyah, I. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout. *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 4(1), 914–919. <https://doi.org/10.30996/jpap.v4i1.1273>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Harapan Press.
- Thakur, I. (2018). Relationship between Workload and Burnout of Special Education Teachers. *Pakistan Journal of Distance & Online Learning*, 1, 235–242

Wijaya, I. M. A. P., & Wibawa, I. M. A. (2020). Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Burnout Dengan Variabel Work Family Conflict Sebagai Pemediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(2), 597. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i02.p10>

Venture, A. J. (2023). *The Differences Between Unicorn, Decacorn, and Hectocorn*. <https://www.alphajwc.com/en/the-differences-between-unicorn-decacorn-and-hectocorn/>