

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK PT. PELINDO MARINE SERVICE SURABAYA MELALUI *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Devi Fatma Priyantika  
Universitas Negeri Surabaya  
[priyantikafatma95@gmail.com](mailto:priyantikafatma95@gmail.com)

### Abstract

*For companies pay attention to employee stress levels and burnout (employee fatigue) is something that needs to be done. Due to work stress and high employee fatigue will result in the performance of employees will be worse or decreased. The purpose of this study is to examine the effect of job stress on the performance of employees of the engineering department of PT. Pelindo Marine Service Surabaya through Burnout as intervening variable. This research is a type of research with quantitative approach, with the number of research samples as much as 42 employees of engineering department of PT. Pelindo Marine Service Surabaya, using Likert scale as measurement scale. Data analysis in this study using Partial Least Square (PLS) analysis techniques and with the help of SmartPLS 3.0 program. The result of this research indicates that there is a negative effect between work stress on employee performance, the negative effect between burnout on employee performance, the positive influence between work stress on burnout and work stress influence to employee performance through burnout as intervening variable.*

*Keywords : work stress, employee performance, Burnout.*

### PENDAHULUAN

Pada saat ini perkembangan dunia bisnis yang bergerak dibidang jasa memperlihatkan perkembangannya dengan pesat. Hal ini dapat dipengaruhi oleh perkembangan teknologi yang semakin maju. Dengan adanya kemajuan tersebut, secara tidak langsung maupun secara langsung akan dapat mempengaruhi pola perilaku, pola pikir serta sikap saat menghadapi suatu masalah karena mereka dituntut untuk dapat membuat suatu perubahan atau inovasi demi mewujudkan eksistensi dan kesuksesan perusahaan. Suatu perusahaan tentu mempunyai target, dan demi untuk dapat mewujudkan target, perusahaan akan memerlukan faktor sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang tinggi, hal ini diperlukan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik.

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam hal menjalankan tugasnya. Menurut Hasibuan (2006:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang

dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja bisa disamakan dengan prestasi kerja, dan dengan demikian kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas maupun target mereka.

Beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja diantaranya ialah stres kerja. Seperti yang dikemukakan Mondy (2008) bahwa stres bisa menyebabkan kurangnya tingkat kehadiran, penggunaan obat-obatan dan alkohol yang berlebihan, kinerja yang menurun atau buruk, dan kesehatan yang buruk.

Stres kerja merupakan salah satu contoh tidak terkelolanya sumber daya manusia di suatu perusahaan. Selain itu stres kerja juga bisa diartikan sebagai reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya (Mondy,2008:95). Hal ini sering disebabkan dengan adanya beban kerja yang tinggi, sehingga akan menjadikan karyawan jenuh dan menunda-nunda pekerjaan mereka. Hal ini tidak baik untuk

kelangsungan pekerjaannya karena semakin di tunda-tunda maka tugas mereka akan semakin menumpuk. (Robbins 2017:429) juga mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang, individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

Hasil penelitian Satriyo dkk (2014) mengemukakan bahwa adanya pengaruh antara stres kerja terhadap *burnout*. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Isra' Dewi dkk (2017) yang juga mengemukakan hasil penelitian mereka bahwa adanya pengaruh positif antara stres kerja terhadap *burnout*.

Noviansyah dan Zunaidah (2011) mengemukakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal lain dikemukakan oleh Reni Hidayati dkk (2008) yang menemukan adanya pengaruh signifikan negatif dari stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoanis Mahardiani dkk (2013) yang di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Kreitner dan Kinicki dalam Satriyo (2014) menyebutkan bahwa salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah *burnout*. *Burnout* menurut Freudenberg dalam Don Ivie (2011) menggambarkan sebagai kelelahan, kehausan, atau gagal dalam menanggapi tuntutan yang berlebihan. Sedangkan Muslach dalam Sri (2013) mengatakan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Pahalendang (2013) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Muh Aji dkk (2016) yang menemukan hasil tidak adanya pengaruh antara *burnout* dengan kinerja karyawan. Hal itu didukung juga dengan penelitian oleh Hendaro dkk (2017) yang juga menemukan tidak adanya pengaruh antara *burnout* dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di PT Pelindo Marine Service Surabaya, berdasarkan hasil observasi terhadap pegawai departemen teknik PT Pelindo Marine Service Surabaya, di temukan akan adanya stres kerja yang terjadi kepada pegawai, hal ini dilihat dari beban kerja yang berlebihan. Dikarenakan lingkup kerja tidak hanya berada di daerah Surabaya, namun juga berada di daerah galangan fasharkan

PT. DOK dan Perkapalan Surabaya, di Semarang, dan di Batam. Beban kerja juga bertambah ketika ada kapal yang tiba-tiba mengalami kerusakan. Sedangkan departemen teknik ini sendiri sudah mempunyai *planning* perbulan, kerusakan kapal yang tiba-tiba tersebut akan mengganggu *planning* dan nantinya akan terjadi penumpukan pekerjaan. Melihat beban kerja yang tinggi tersebut tidak sedikit karyawan yang menunda-nunda pekerjaan tersebut, dan berakibat dengan menurunnya kinerja karyawan. Selain beban kerja yang tinggi, absensi karyawan pada departemen teknik terlihat adanya keterlambatan masuk kerja, dan juga ketidakhadiran karyawan di tempat kerja (tidak masuk). Hal ini juga merupakan salah satu ciri bahwa mereka mengalami stres kerja. Di dalam departemen teknik sendiri, banyak karyawan yang sering merasa lelah pada saat jam kerja, hal ini merupakan salah satu ciri-ciri adanya kejenuhan. Biasanya hal ini diakibatkan oleh adanya dan penuhnya beban kerja mereka. Sehingga mereka mengalami kejenuhan saat bekerja. Selain itu, terdapat banyak pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, sebagai contohnya mereka tetap merokok di dalam ruangan kerja.

Keunikan penelitian ini dibandingkan dengan penelitian terdahulu yaitu variabel stres kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan dengan jumlah sampel 42 karyawan pada departemen teknik belum pernah diteliti di PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui *Burnout* sebagai variabel intervening”.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Teori Stres Kerja

Robbins (2017:429) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Robbins (2002:318) juga mengungkapkan bahwa stress kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sedarmayanti (2011:76) stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam

memenuhi kebutuhan. Sedangkan menurut Handoko (2001:200) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

#### **Teori *Burnout*.**

Menurut Perry dan Potter (dalam Sri 2013) *Burnout* merupakan istilah yang digunakan untuk menyatakan suatu kondisi penurunan energi mental atau fisik setelah periode stres berkepanjangan, berkaitan dengan pekerjaan atau cacat fisik. Menurut Maslach et al (dalam Sri 2013) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. Menurut Maslach (dalam Unika 2015) *burnout* adalah sindrom dimana seseorang karyawan merasa kecewa, lelah dan tidak tertarik lagi dengan pekerjaan. Menurut Reggio (dalam Unika 2015) mengungkapkan sindrom (kondisi) yang merupakan dampak dari lamanya stres yang dialami pada suatu pekerjaan dan dapat membuat seseorang keluar dari perusahaan atau tempat kerja.

#### **Teori Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai dan Basri (2005:14) dalam Kaswan (2012:187) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Mangkunegara (2013:67) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ratundo dan Sackett 2002 dalam Umam (2012:188) mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi.

Melihat dari teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya pada penelitian ini, maka dibawah ini merupakan beberapa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini.

H1: Stres kerja berpengaruh positif terhadap burnout pada karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

H2: Burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

H3: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya

H4: Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui Burnout sebagai variabel intervening

## **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang sistematis, terukur, dan terstruktur mulai dari awal hingga sampai pada bagian pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2016:7) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode yang biasanya dilakukan untuk penelitian. Menurut Sugiyono (2016:8) metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini dilakukan di PT. Pelindo Marine Service Surabaya yang beralamatkan di jalan Prapat Kurung Utara No. 58 Surabaya. Populasi pada penelitian ini ialah seluruh karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya yakni sebanyak 42 karyawan, sedangkan untuk jumlah sampel penelitian ini ialah sebanyak 42 karyawan, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh.

Data yang diperoleh peneliti pada penelitian ini ada dua sumber yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer diperoleh wawancara dan angket, sedangkan sumber data sekunder dokumentasi dari pihak lain yang mendukung penelitian ini.

### **Definisi Operasional Variabel**

#### **Stres Kerja (X)**

Stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana pegawai departemen teknik PT Pelindo Marine Service dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi tidak menentu. Adapun indikator stres kerja yang digunakan pada penelitian ini diadopsi dari Robbins (2017), yakni Gejala Fisiologis, Gejala Psikologis, dan Gejala Perilaku.

#### ***Burnout* (Z)**

*Burnout* adalah keadaan kelelahan seorang karyawan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan dapat menimbulkan rasa kecewa dan lelah. Sehingga akan membuat karyawan merasa ingin keluar dari perusahaan. *Burnout* berbeda dengan stres,

akan tetapi stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan *burnout*. Adapun indikator yang digunakan peneliti diadopsi dari Maslach dan Jackson dalam Chiu (2006) *burnout* dibagi menjadi 3 dimensi yakni : 1) Kelelahan Emosional, 2) Depresionalisasi. 3) Penurunan Prestasi Terhadap Diri.

**Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson (2006:378), diantaranya : 1) Kuantitas, 2) Kualitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Kehadiran ditempat kerja, 5) Sikap Kooperatif.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada penelitian ini hasil dari analisis karakteristik responden pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya apabila di lihat berdasarkan pada jenis kelamin, responden perempuan berjumlah 1 orang (2,4%), sedangkan sisanya sejumlah 41 orang pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya berjenis kelamin laki-laki. Berdasarkan pada usia karyawan, responden berusia <30 tahun berjumlah 3 orang (7,1%), responden berusia antara 30-40 tahun berjumlah 20 orang (47,6%), responden berusia antara 41 – 51 berjumlah 13 orang (31%), dan responden berusia >51 berjumlah 6 orang (14,3%). Berdasarkan pendidikan terakhir, responden lulusan SMA/MA sebanyak 5 orang (11,9%), responden lulusan Diploma sebanyak 11 orang (26,2%), responden lulusan Sarjana sebanyak 20 orang (47,6%), dan lulusan magister sebanyak 6 orang (14,3%). Berdasarkan lama bekerja, responden dengan lama bekerja 5 tahun sebanyak 2 orang (4,8%), dan >5-15 tahun sebanyak 40 orang (95,2%). Berdasarkan status pernikahan, responden yang belum menikah sejumlah 9 orang (21,4%) dan responden yang sudah menikah sejumlah 33 orang (78,6%).

**Uji Validitas**

Hasil uji validitas pada tabel 1 menunjukkan bahwa indikator stres kerja, kinerja karyawan dan *burnout* menghasilkan nilai loading yang lebih besar dari 0,70 maka dikatakan bahwa seluruh indikator dalam penelitian ini dapat dikatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas atau uji *composite reliability* pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan memiliki nilai *composite reliability* > 0,70, yakni nilai *composite reliability* pada variabel stres

kerja ialah 0,949, pada variabel *Burnout* ialah 0,934, dan pada variabel kinerja karyawan ialah 0,942. Maka dengan hasil tersebut diatas semua variabel pada penelitian ini dikatakan telah memiliki reliabilitas yang baik.

**Tabel 1**  
**HASIL UJI CONVERGENT VALIDITY**

Variabel	Outer Loading	Keterangan
<b>Stres Kerja (X)</b>		
Gejala Fisiologis	0.896	Valid
Gejala psikologis	0.959	Valid
Gejala perilaku	0.927	Valid
<b>Burnout (Z)</b>		
Kelelahan emosional	0.886	Valid
Depresionalisasi	0.953	Valid
Penurunan prestasi terhadap diri sendiri	0.885	Valid
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>		
Kuantitas	0.800	Valid
Kualitas	0.926	Valid
Ketepatan Waktu	0.918	Valid
Kehadiran	0.894	Valid
Sikap Kooperatif	0.829	Valid

Sumber : *Result SmartPLS 3.0* ( Diolah Penulis)

**Uji R-Square (Inner Model)**

Hasil dari uji R-Square, dimana menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *burnout* dapat menjelaskan hubungan variabel kinerja karyawan sebesar 0.628 atau sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya sebesar 37,2% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Sedangkan juga dijelaskan bahwa stres kerja dapat menjelaskan hubungan variabel *burnout* sebesar 0.309 atau 30,9%. Sedangkan sebesar 69,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian kali ini.

**Hasil Uji T (Signifikasi)**

Pada uji T ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh antar variabel yang signifikan. Pengaruh antar variabel dikatakan signifikan apabila nilai T-Statistik > 1,96.

Tabel 2 menunjukkan hasil pengaruh stres kerja terhadap *burnout*. Dengan nilai T Statistik sebesar 7.600, nilai P values 0.000, dan nilai *original sample* sebesar 0.555, maka stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *burnout*. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai T Statistik sebesar 2.741, P values sebesar 0.006, serta *original sample* sebesar -0.306, yang artinya *burnout* berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai T Statistik

sebesar 4.289, *P values* sebesar 0.000, dan *original sample* - 0,581, yang artinya stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan. Sehingga H1 dari hipotesis 3 (ketiga) diterima, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service.

**Tabel 2**  
**HASIL UJI SIGNIFIKASI (DIRECT EFFECT)**

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Burnout →Kinerja Karyawan	-0.306	2.741	0.006	Signifikan
Stres Kerja → Burnout	0.555	7.600	0.000	Signifikan
Stres Kerja →Kinerja Karyawan	-0.581	4.289	0.000	Signifikan

Sumber : *result Bootstraping* SmartPLS 3.0 (Diolah Penulis)

**Tabel 3**  
**HASIL OUTPUT INDIRECT EFFECT**

	Original Sample	T Statistics	P Values	Keterangan
Stres Kerja →Kinerja Karyawan	-0.170	2.744	0.006	Signifikan

Sumber : *result Bootstraping* SmartPLS 3.0 (Diolah Penulis)

Tabel 3 menunjukkan hasil pengujian *Indirect Effect* pada variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan, menunjukkan hasil dengan nilai T Statistik sebesar 2.744, *P values* sebesar 0.006, dan *original sample* sebesar -0,170. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung. Atau burnout tidak dapat memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap kinerja karyawan, maka H1 dari hipotesis 4 (keempat) dapat diterima.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout* pada Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.**

Hasil untuk pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada penelitian ini menunjukkan hasil yakni nilai *original sample* sebesar 0,555, dengan nilai t-statistik sebesar 7,600, dimana nilai statistik tersebut lebih besar dari 1,96 yang artinya hipotesis ini signifikan. Dengan adanya hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan positif antara stres kerja terhadap *burnout*. Sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pada

karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service, maka akan semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service.

Dari hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya, stres meningkat bisa diakibatkan karena beban kerja yang tinggi. Beban kerja pada departemen teknik ini tergolong tinggi, karena lingkup kerja departemen teknik ini tidak hanya di lingkungan kantor pusat PT. Pelindo Marine Service yang ada di Surabaya saja, melainkan pula ada yang di Semarang, digalangan PT. DOK dan Perkapalan Surabaya. Selain itu, adanya kapal yang mendadak rusak, juga membuat beban kerja karyawan departemen teknik bertambah. Karena departemen teknik sudah mempunyai *planning* bulanan, dan apabila terdapat kerusakan yang mendadak, tentu akan merubah *planning* yang sudah ada. Selain itu, stres kerja juga dapat berasal dari tidak tercapainya target dengan baik. Hal ini akan membuat para karyawan merasa bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik.

Dari hasil penelitian ini tingginya tingkat stres kerja karyawan berpengaruh terhadap tingginya tingkat *burnout* karyawan. Hal ini dapat dilihat melalui hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja yakni menunjukkan hasil rata-rata variabel sebesar 3,77. Serta hasil analisis deskriptif pada variabel *burnout* sebesar 3,82. Pada variabel *burnout*, indikator depresional mempunyai nilai rata-rata indikator sebesar 4,04 yang berarti karyawan pada departemen teknik ini mengalami tingkat depresi yang tergolong tinggi. Gejala yang dapat dilihat apabila seseorang mengalami depresi ialah karyawan cenderung kurang percaya diri, cenderung mengurung diri dan kurang nyaman dengan lingkungan sekitar. Karyawan juga akan kurang peka atau kurang peduli terhadap rekan kerja mereka. Sedangkan untuk variabel stres kerja, indikator yang tinggi nilai rata-ratanya ialah pada indikator gejala fisiologis dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Yang artinya pada karyawan departemen teknik ini sering merasakan sakit kepala akibat dari beban kerja mereka. Dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima, yakni Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.**

Hasil untuk pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai *original sample* sebesar -

0,306, dan dengan nilai t-statistik sebesar 2,741, dimana nilai t-statistik tersebut lebih dari 1,96 dan artinya signifikan. Sehingga dengan adanya hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan negatif antara *burnout* dengan kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Yang artinya semakin tinggi tingkat *burnout* maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

Beban kerja yang tinggi dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan. Yang kemudian akan mengakibatkan karyawan mengalami kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Selain itu menurut Maslach (dalam Unika, 2015) *burnout* adalah sindrom dimana seseorang karyawan merasa kecewa, lelah dan tidak tertarik lagi dengan pekerjaan. Hal ini dapat disebabkan oleh beban kerja yang tinggi sedangkan tingkat pencapaian target tidak sesuai dengan harapan. Maka karyawan merasa kecewa. Selain itu pekerjaan yang monoton juga dapat mengakibatkan karyawan akan merasa cepat lelah dalam melakukan pekerjaan.

Dari hasil pengamatan peneliti pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya, tingkat *burnout* meningkat dapat diakibatkan oleh adanya stres kerja yang berkepanjangan yang disebabkan beban kerja yang tinggi, serta tidak tercapainya target juga dapat memengaruhi tingkat *burnout* karyawan. Jika karyawan melakukan pekerjaan yang monoton, akan menimbulkan kejenuhan dan akan kurang tertarik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Kemudian apabila tingkat *burnout* tinggi, karyawan akan cepat merasa bosan, sering marah-marah, dan kurang peka terhadap teman sekitar mereka. Hal ini juga dapat memicu adanya konflik internal antar karyawan yang juga dapat memicu adanya keinginan untuk berpindah tempat kerja.

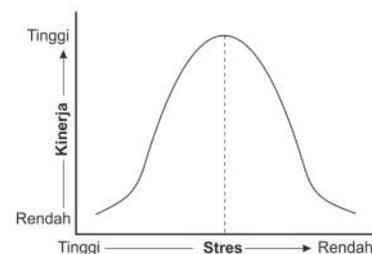
Dari pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima, yakni *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Yang artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan departemen teknik, maka semakin rendah kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya.**

Hasil untuk pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini memiliki nilai *original sample* sebesar -0,581, dan dengan nilai t-statistik sebesar 4,289 dimana nilai tersebut lebih dari 1,96 yang artinya pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan negatif.

Sehingga dapat diartikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya berpengaruh negatif, yang artinya semakin tinggi stres kerja karyawan, maka kinerja karyawan akan menurun atau rendah. Pengaruh dari tingkat stres yang tinggi atau rendah dapat menunjukkan tingkat tinggi atau rendahnya kinerja karyawan. Apabila stres kerja rendah, maka tidak ada tantangan kerja sehingga dapat mengakibatkan kinerja menurun. Rangsangan yang terlalu kecil, tantangan dan tuntutan yang terlalu sedikit dapat mengakibatkan kebosanan, frustrasi, dan membuat karyawan tidak menggunakan seluruh kemampuannya (Looker dalam Indi 2017).

Dari hasil penelitian ini tingkat stres kerja yang tinggi berpengaruh terhadap tingkat kinerja karyawan yang rendah, sesuai dengan hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja menunjukkan hasil rata-rata variabel sebesar 3,77. Yang mana nilai tersebut ialah tergolong dalam kategori tinggi. Dalam variabel stres kerja indikator yang mempunyai nilai rata-rata indikator tertinggi ialah pada indikator gejala fisiologis yaitu sebesar 3,80. Yakni dimana gejala fisiologis yang terganggu akan menyebabkan seorang karyawan itu merasakan adanya gangguan sakit pada fisiknya. Seperti merasa kelelahan yang berkepanjangan dan mengakibatkan adanya sakit kepala karena kurang istirahat.



**Gambar 1**  
**DIAGRAM U TERBALIK HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DAN KINERJA KARYAWAN**

Pada gambar di atas, ialah bentuk diagram U terbalik yang merupakan grafik hubungan antara stres kerja dan kinerja karyawan. Gambar tersebut menjelaskan apabila kinerja karyawan itu tinggi, maka stres kerja karyawan rendah, begitu pula sebaliknya. Apabila stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan rendah.

Dari pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa H3 dapat diterima, yakni stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine

Service Surabaya. Yang artinya semakin tinggi tingkat stres kerja, maka akan semakin rendah kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui *Burnout***

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui *burnout* sebagai variabel intervening. Hal ini dapat ditunjukkan karena adanya *indirect effect* dari variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui variabel *burnout*. Dengan hasil yang ditunjukkan pada tabel *indirect effect*, dapat diketahui bahwa nilai T-statistik pada hubungan stres kerja terhadap kinerja secara tidak langsung yakni sebesar 2,774. Sedangkan nilai T-statistik pada analisis hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pada tabel hasil *output path coefficient* yakni sebesar 4,289. Yang mana jika hasil atau nilai T-statistik pada *indirect effect* lebih kecil dibandingkan dengan hasil *output path coefficient* maka dapat dikatakan tidak dapat memediasi.

Dari hasil penelitian, *burnout* merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Yakni apabila tingkat *burnout* meningkat atau cenderung tinggi, maka kinerja karyawan akan menurun. Karena karyawan akan cenderung merasa bahwa dirinya bekerja secara sia-sia. Karyawan juga sering terlibat konflik dengan rekan kerja mereka apabila ditegur mengenai pekerjaannya yang tidak sesuai target. Sehingga dengan begitu maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun. Faktor lain yang juga dapat memengaruhi kinerja karyawan ialah stres kerja. Jika karyawan mengalami tingkat stres yang tinggi, maka kinerja mereka akan turun. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat stres kerja mereka rendah, maka kinerja mereka akan meningkat. Beban kerja yang tinggi, dapat mengakibatkan adanya sifat menunda nunda pekerjaan, yang nantinya akan menimbulkan penumpukan pekerjaan, sedangkan tuntutan beban kerja yang tinggi. Stres kerja juga berpengaruh terhadap *burnout*, apabila tingkat stres kerja naik, maka tingkat *burnout* juga akan naik. Stres kerja berbeda dengan *burnout*, akan tetapi stres kerja yang berlangsung secara berlarut-larut akan menimbulkan *burnout* (Caputo dalam Unika, 2015). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa stres kerja memengaruhi *burnout*, semakin tinggi stres kerja akan semakin tinggi juga tingkat *burnout*, sehingga kinerja karyawan akan semakin menurun.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa H4 dapat diterima, yakni stres kerja berpengaruh terhadap kinerja

karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya melalui *burnout* sebagai intervening. Dan hasil ini merupakan pengembangan dari penelitian stres kerja terhadap kinerja karyawan, stres kerja terhadap *burnout*, dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah di ungkapkan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Sehingga hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service. Kedua, *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mampu menjelaskan bahwa dengan semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan, maka akan memengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Yang artinya apabila seorang karyawan itu mengalami *burnout* (kelelahan) yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Ketiga, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan, maka kinerja mereka akan cenderung turun.

Untuk mengatasi beberapa hal diatas, perusahaan perlu melakukan kegiatan-kegiatan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan mereka. misalnya dengan cara membuat kegiatan *outbond* atau *family gathering* yang nantinya akan berdampak pada tingkat motivasi para karyawan. Selain itu usaha yang mungkin bisa perusahaan lakukan ialah dengan mengatur beban kerja para karyawannya. Sehingga beban kerja yang mereka terima tidak sampai menumpuk atau bahkan tidak terselesaikan. Hal ini akan berdampak pada kesehatan dan juga tingkat stres kerja karyawan, karena hal ini menyita banyak waktu para karyawan. Dan dengan adanya beban kerja yang tinggi, waktu istirahat yang mereka butuhkan tidak terpenuhi dengan baik.

Keterbatasan penelitian kali ini ialah jumlah sampel dan populasi pada penelitian ini hanya pada karyawan departemen teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya. Untuk kedepannya lebih baik dilakukan penelitian untuk seluruh karyawan pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Aji, Muhammad. & Palupiningdyah. 2016. *Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening.*

- Management Analisis Journal. Vol 5 (3) : 178 – 188.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal *Economia*, Vol 9 (2) : 191-200
- Babakus, Emin. & Yavas, Ugur., et al. 2009. *The Role of Costumer Orientation as a Moderator of The Job Demand-Burnout-Performance Relationship: A Surface-Level Trait Perspective*. Journal of Retailing. Vol 85 (4) : 480-492.
- Bashir, Usman. 2010. *Impact of Stress on Employees Job Performance A Study on Banking Sector of Pakistan*. *International Journal of Marketing Studies*, Vol.2 (1) : 122-126.
- Chen, Ching –Fu. & Kao, Ya-Ling. 2012. *Investigating the antecedents and Consequences of Burnout and Isolation among Flight Attendants*. *Tourism Management*. Vol 33 : 868-874.
- Chiu, Su-Fen. Tsai, Miao-Ching. 2006. *Relationship Among Burnout, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behaviour*. *The Journal of Psychology*. Vol 140 (6) :517-530.
- Christin Moeller, et.al. 2013. *Effect pf social support on professors work stress*. *International journal of educational management*. Vol.27 (3)
- Dar, Laiba, et al. 2011. *Impact of Stress on Employess Job Performance in Business Sector of Pakistan*. *Global Journal of management and business research*. Vol 11 (6).
- Ekienabor E, E. 2016. *Impact of job stress on employees productivity and commitment*. *International journal for research in business, management and accounting*. Vol.2(5).
- Enshassi, Adnan, et al. 2015. *Job Stress ,job burnout and safety performance in the Palestinian construction industry*. *Journal of Financial Management pf property and construction*, Vol 20 (2) : 170-187.
- Ferdinan, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi Kedua. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gerald, Dapaah Gyamfi. 2014. *Influence of job stress on jos satisfaction : Empirical Evidence from Ghana Police Service*. *International business research*. Vol.7 (9).
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 2.1*. Edisi Ketujuh. Cetakan 8. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hidayati, Reni., et al. 2008. *Kecerdasan Emosi, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Psikologi*, Vol 2 (1) : 91-96
- Pelindomarine. Visi dan Misi. [http://www.pelindomarine.com/company/index/visi\\_misi.html](http://www.pelindomarine.com/company/index/visi_misi.html). Diakses (21 maret 2018).
- Pelindomarine. Seputar Manajemen. <http://www.pelindomarine.com/company/index/manajemen.html>. Diakses (21 Maret 2018).
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Gramedia Pusaka Utama
- Ivie, Don. & Garland, Brett. 2011. *Stress and Burnout in policing : does military experience matter?. An International Journal of Police strategies & management*. Vol. 34 (1) : 49-66
- Kaswan. 2012. *Mnajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Khamisa, Natasha. & Peltzer, Karl., et al. 2017. *Effect of Personal and Work Stress on Burnout, Job Satisfaction and General Health of Hospital Nurses in South Africa*. *Health SA Gesondheid*. Vol 22 : 252 – 258
- Kusuma, Andriani. 2014. *Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PLN (persero)*. Vol.1 (4) : 67-73.

Devi Fatma Priyantika, Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Intervening.

- Kusuma, Sari., et al. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi*. Jurnal Ilmiah Manajemen, Vol 1 (4) : 1055-1065
- Mahardiani, Yoanisa., et al. 2013. *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. Bank Jateng Cabang Koordinator dan Cabang pembantu Wilayah Kota Semarang*. Jurnal Administrasi Bisnis, Vol 2 (1) : 98 – 104
- Mangkunegara, Anwar P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert dan Jackson John, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moeller, Christin. & Chung-Yun, Greg A. 2013. *Effect of Social Support on Professors' Work Stressi*. international Journal of Educational Management. Vol 27 (3). 188 -202.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Penerbit Erlangga. Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Mustafa, Zaenal. 2009. *Mengurai Variabel Hingga Instrumentasi*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Noviansyah., et al. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 9 (18) : 43 – 59
- Pahalendang, Sri. 2013. *Pengaruh Iklim Organisasi dan Burnout terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Doris Sylvanus Palangka Raya*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol 11 (3) : 515 – 523.
- Paramita, Patricia Dhiana. 2011. *Analisis Burnout, Budaya Organisasi dan Human Relation terhadap Stres Kerja Karyawan (studi kasus PT. Hotel Candi Baru Semarang)*. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandadaran Semarang.
- Prawirosentono, Suyadi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPFE.
- Ratri, Nur., et al. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara*. Management analysis Journal, Vol 1 (3)
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo.
- Rizki, Hendarto. & Susilo, Heru., dkk. 2016. *Pengaruh Job Burnout dan Kepuasan kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk pembangunan VIII Surabaya)*. Jurnal Administrasi Bisnis. Vol 37 (2) : 173 – 181.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2002. *Perilaku Organisasi* Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen p dan Judge, Timothy A. 2017. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.
- Satriyo, Moch. 2014. *Stres Kerja Terhadap Burnout serta Implikasinya pada Kinerja (Studi terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang)*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi. Vol 3 (2) : 52-60.
- Sedarmayanti. 2011. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju
- Sidanti, Heny. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA, Vol 9 (1) : 44-53.
- Sinambela, Lijan. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Soran, Semih., et al. 2014. *Job Stress And Performance: The Mediating Effect Of Emotional Intelligence*. European Journal of Business and Social Sciences, Vol. 3 (5) : 57-75.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Thushel, Jayaweera. 2015. *Impact of work environmental factors on job performance, Mediating Role of work motivation: A Study of Hotel Sector in England*.

International Journal of Business and management.  
Vol.10 (3).

Umam. Khaerul. 2012 . *Perilaku Organisasi*. Bandung :  
Pustaka Setia.

Unika Rela, H. 2015. *Pengaruh Self Efficacy terhadap  
Kinerja Karyawan melalui Burnout*. Skripsi Tidak  
Dipublikasikan. Universitas Negeri Surabaya,  
Surabaya.

Zafar, Qadoos., et al. 2015. *The Influence of Job Stress on  
Employees Performance in Pakistan*. American  
Journal of Social Science Research, Vol.1 (4) : 221-  
225.

Zeb, Alam., et al. 2015. *The Impact Of Job Stress On  
Employee's Performance:Investigating The  
Moderating Effect Of Employees Motivation*. City  
University Research