**Blangko Lampiran 2: Contoh Rancangan Usulan Mini Proposal Penelitian**

**RANCANGAN USULAN MINI PROPOSAL PENELITIAN SKRIPSI**

Diajukan Oleh:

Nama : Devi Anggraini

NPM : 190214801

Judul : Pengaruh Beban kerja, Lingkungan kerja Non Fisik dan Dukungan sosial Terhadap Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Karyawan PT J&T Express Cabang Tenggarong

1. **Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu elemen terpenting dalam sebuah sistem atau organisasi. Terlepas dari fungsi atau tujuannya, setiap organisasi diciptakan berdasarkan visi yang berbeda untuk mewujudkan kepentingan manusia dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan. Human resources and organizational success are intertwined. Organizational success is largely determined by human empowerment itself—this makes human resource management not as an option but as a necessity for an organization to develop.(Iskandar et al., 2019). Semua orang yang terlibat dalam pelaksanaan visi dan misi suatu organisasi merupakan elemen yang sangat strategis. Dengan adanya bidang sumber daya manusia dan pengembangan, di harapkan pengelolaan sumber daya manusia dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada umumnya memiliki tujuan untuk memperoleh tingkat pengembangan pekerja optimal, hubungan yang baik dalam lingkungan kerja serta mengatur keserasian antar sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi dalam kerja sama, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kompetensi yang baik sehingga kinerja yang tinggi akan muncul pula pada organisasi tersebut.

Persaingan pada era globalisasi semakin hari menjadi semakin ketat, manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting yang ada dan harus dikelola dengan baik oleh pimpinan perusahaan dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Pentingnya Sumber Daya Manusia atau karyawan dalam suatu organisasi merupakan kunci dalam menentukan perkembangan perusahaan tidak lepas dari kinerja yang diberikan oleh karyawan itu sendiri.

Usaha e-commerce menyediakan beberapa pilihan metode pengiriman barang/jasa yang dipesan. Metode pengiriman tidak hanya bergantung pada jasa pos dan kurir, banyak juga usaha yang menyediakan beberapa pilihan jasa pengiriman seperti menggunakan kurir online untuk jarak pengiriman tertentu, penjual atau karyawan toko mengantar langsung produk pesanan ke pembeli, barang pesanan bisa langsung diambil oleh si pembeli di toko, atau dengan mendownload dari website, aplikasi, atau software untuk beberapa jenis penjualan produk eperti ebook, game, dan lain-lain. Employee empowerment is very important to improve the organization or work team performance and is assumed that, the expected performance will be increased by those developed with maximum empowerment. (Ekowati et al., 2021)

Dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat dan terbuka di bidang ekspedisi, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas khususnya dalam hal kinerja karyawan. Melalui kinerja karyawan yang meningkat, maka efektivitas dan produktivitas perusahaan akan meningkat, namun untuk mendapatkan kinerja yang optimal dari karyawan tidak mudah, karena dibutuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Beban kerja, Lingkungan Kerja dan Dukungan sosial juga menjadi penentu keoptimalan kinerja para karyawan J&T. Khususnya di masa pandemi ini, para kurir juga harus menyesuaikan dengan beban kerja yang semakin bertambah, keadaan lingkungan kerja yang harus sesuai dengan standar kerja yang diterapkan oleh pemerintah untuk menekan perkembangan covid-19, serta komunikasi yang baik yang perlu dimiliki oleh para kurir agar dapat dipercaya oleh konsumen baik untuk keamanan barang maupun untuk keamanan kesehatan.

PT. Global Jet Express (J&T Express) adalah sebuah perusahaan jasa pengiriman barang. PT J&T Express Cabang Tenggarong memiliki berbagai cabang yang terletak di 1) Jalan Danau Semayang, Melayu, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, Indonesia, 2) Ruko Pesantren Timbau, Jalan K.H. Ahmad Muksin, Timbau, Kabupaten Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur, Indonesia, 3). Jl Pahlawan Rt 16, Kel Manunggal Jaya, Kec Tenggarong Seberang, Kab Kutai Kartanegara, Kalimantan Timur 75572.

Berdasarkan data dari PricewaterhouseCoopers (PwC) tahun 2020, presentase belanja selama pandemi berdasarkan medium, pertumbuhan belanja secara digital mencapai 45%, sebaliknya belanja langsung ditoko fisik berkurang hingga 50%. Dampaknya perusahaan jasa ekspedisi mengalam peningkatan pelayanan pengiriman paket yang menyebabkan karyawan bekerja lebih dari biasanya. Hal itu menyebabkan terjadinya kelelahan kerja (Burnout). Quality of Work Life is a comprehensive program for all departments that increases employee job satisfaction, improves learning abilities, and promotes effective and efficient working.(Sabran et al., 2022)

Burnout merupakan kelelahan secara fisik, emosional dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Dampak dari burnout adalah pekerja yang mengalami burnout akan merasa stress, kewalahan dan kelelahan. karyawan juga akan sulit untuk menyesuaikan jobdesk yang sudah ada. Hal ini akan mempengaruhi kinerja performa dari para karyawan yang berdampak pula pada kepuasan pasien. Produktivitas dalam bekerja juga semakin menurun, keinginan dalam bekerja semakin menurun, semua hal yang berhubungan dengan pekerjaan menjadi tidak menyenangkan. Kreativitas, ketertarikan terhadap pekerjaan semakin berkurang sehingga hasil yang diberikan pun minim.

Beban kerja adalah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan agar efektif dan eisien untuk pekerjaan dalam jangka waktu tertentu Beban kerja yang berat atau tidak diperhatikan serta penghargaan yang tidak sesuai akan menyebabkan perawat merasa tidak puas sehingga dapat keluar dari pekerjaannya.

Lebih lanjut dikatakan oleh Sihotang, bahwa salah satu faktor munculnya burnout pada karyawan adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik. Ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya, seperti kurangnya dukungan dari atasan dan adanya persaingan yang kurang sehat antara sesama rekan kerja merupakan suatu kondisi lingkungan kerja psikologis yang dapat mempengaruhi munculnya burnout dalam diri karyawan.

Lingkungan kerja non fisik adalah pengamatan serangkaian hal dari lingkungan kerja non fisik yang dipersepsikan oleh orang-orang yang bekerja dalam suatu lingkungan organisasi dan mempunyai peran yang besar dalam mengarahkan tingkah laku karyawan. Hal tersebut yang berkaitan dengan sekitar karyawan yang berkaitan dengan beban tugas, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta imbalan, yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan kepadanya.

Dukungan sosial merupakan suatu kebersamaan sosial, di mana individu berada di dalamnya, yang memberikan beberapa dukungan seperti bantuan nyata, dukungan informasi, dan dukungan emosional sehingga individu merasanyaman (Lazarus, 2007). The higher the level of household income, the smaller proportion of expenditure for food to all household expenses will be. (Sari & Adawiyah, 2019) Dukungan sosial dari keluarga dapat berupa dukungan emosi yang berbentuk dorongan membesarkan hati, memberikan ungkapan penghargaan, dukungan material serta memberikan informasi yang dapat memberikan sebuah solusi atas masalah yang dihadapi. Sedangkan dukungan sosial dari rekan kerja dapat berupa persahabatan.

Permasalahan yang seringkali muncul seperti terlambatnya barang yang dikirim, barang yang rusak dan alamat yang tidak diketahui, beberapa hal ini seharusnya tidak terjadi kepada sprinter J&T. Permasalahan tersebut bisa jadi karena beban kerja yang diterima pegawai kurir. Berkaitan kondisi pandemi saat ini membuat masyarakat lebih memilih untuk berbelanja online yang dimana untuk pengiriman barang yang dibeli akan menggunakan jasa ekspedisi. Oleh sebab itu hal ini menyebabkan naik drastisnya jumlah kiriman paket dari customer, sehingga hal ini memicu tingkat kesulitan karyawan dalam mencapai target yang telah diberikan. Selain itu banyak paket yang menggunakan atau menuliskan alamat yang tidak lengkap atau bisa dikatakan tidak jelas, sehingga menyulitkan sprinter untuk mengantarkan paket.

Secara garis besar, jam kerja JNT Express adalah sebagai berikut :

1. JNT Express melayani penerimaan barang dan pengiriman barang dari hari Senin sampai Minggu.
2. JNT Express tidak mengenal hari libur. Jadi, tanggal merah dan hari libur nasional mereka tetap beroperasi.
3. JNT Express selalu melayani pengguna selama 12 jam non-stop. Mulai buka jam 08.00 dan tutup jam 20.00.
4. Jam pengantaran kurir dari jam 8 pagi sampai jam 8 malam.

Berkaitan dengan masalah tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti, menganalisis dan mengkaji sejauh mana Beban kerja, lingkungan kerja non fisik dan dukungan sosial pada Rumah Sakit Umum Daerah Aji Parikesit Kabupaten Kutai Kartanegara, dengan demikian maka Peneliti menetapkan Judul “ Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dukungan Sosial Terhadap Burnout ( Kelelahan kerja) Di PT. J&T Express Cabang Tenggarong.

1. **Rumusan Masalah**

2.1 Apakah Beban Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kelelahan kerja (burnout) pada karyawan di PT. J&T Express Cabang Tenggarong?

2.2 Apakah Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial berpengaruh terhadap kelelahan kerja (burnout) pada karyawan di PT. J&T Express Cabang Tenggarong?

2.3 Apakah Dukungan Sosial secara parsial berpengaruh terhadap kelelahan kerja (burnout) pada karyawan di PT. J&T Express Cabang Tenggarong?

2.4 Apakah Beban Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Dukungan Sosial secara simultan berpengaruh terhadap kelelahan kerja (burnout) pada karyawan di PT. J&T Express Cabang Tenggarong?

1. **Tujuan**

3.1 Untuk mengetahui pengaruh variabel Beban Kerja secara parsial terhadap kelelahan kerja (Burnout) karyawan pada PT. J&T Express Cabang Tenggarong

3.2 Untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Non Fisik secara parsial terhadap kelelahan kerja (Burnout) Karyawan pada PT. J&T Express Cabang Tenggarong

3.3 Untuk mengetahui pengaruh variabel dukungan sosial secara parsial terhadap kelelahan kerja(Burnout) karyawan pada PT. J&T Express Cabang Tenggarong

3.4.Untuk mengetahui Pengaruh variabel beban kerja, lingkungan kerja non fisik, dukungan sosial kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kelelahan kerja (Burnout) karyawan pada PT. J&T Express Cabang Tenggarong

**4. Manfaat Penelitian**

4.1 Bagi Peneliti Untuk menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang manajemen sdm yang berhubungan dengan Beban Kerja, Lingkungan kerja non fisik, Dukungan sosial, Burnout. Selain itu juga untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti.

4.2 Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan informasi tambahan yang berhubungan dengan Turnover intention Karyawan pada PT. J&T Express Cabang Tenggarong

* 1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian lebih lanjut

**5. Tinjauan Pustaka**

**5.1 Konsep Manajemen**

Menurut G.R. Terry (2010;16) menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri atas tindakan – tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mennetukan serta mencapai tujuan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Assumptions identicaltechnology across countries are present because the experts did not have a satisfactoryexplanation about the forces that can explain the differences in income between countries.(Soegiarto et al., 2022). Handoko (2009:8) mendefinisikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha – usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya – sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013;1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

* 1. **Manajemen SDM**

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya :

menurut G.R. Terry dalam bukunya Principles of Management(Sukarna,2011:10), membagi empat fungsi dasar manajememen, yaitu:

a. Planning (perencanaan)

Perencanaan adalah pemilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

b. Organizing (pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan

setiap kegiatan yang diharapkan.

c. Actuating (pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

d. Controlling (pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan

rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Sedangkan menurut Handoko (2009;23), fungsi manajemen terdiri dari planning, organizing, staffing, leading, dan controlling. Dan menurut Henry Frayol (2010;179), manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan,

pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian.

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemendiawali dengan perencanaan (Planning). Setelah itu pengorganisasian (Organizing). Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti

actuating dan leading. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen

adalah pengendalian (Controlling).

* 1. **Beban Kerja**

Istilah beban kerja yang mulai dikenal sekitar tahun 1970. Beban kerja adalah banyaknya pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan (Schultz, 2006).

Menurut Menpan (dalam Dhania, 2010) pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Seperti yang dikatakan oleh

Munandar (dalam Hidayat, 2017) setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan tugas dan waktu melaksanakan tugas tambahan yang tidak termasuk dalam tugas pokoknya.

* 1. **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini merupakanlingkungan kerja yang tidak bisadiabaikan.

* 1. **Dukungan Sosial**

Dukungan sosial adalah suatu dorongan yang dirasakan, penghargaan, dan kepedulian yang diberikan oleh orang-orang yang berada di sekeliling individu sehingga dukungan yang dirasakan akan sangat penting. Dukungan sosial adalah pemberian informasi baik secara verbal maupun non verbal, pemberian bantuan tingkah laku atau pemberian materi yang menuntut seseorang meyakini bahwa dirinya diurus dan disayang.

* 1. **Kelelahan Kerja (Burnout)**

Kelelahan (fatigue) berasal dari kata “fatigure” yang berarti hilang atau lenyap. Secara uumm dapat diartikan sebagai perubahan dari keadaanyang lebih kuat ke keadaan yang lebih lemah. Kelelahan merupakan kondisi yang ditandai dengan perasaan lelah dan penurunan kesiagaan serta berpengaruh terhadap produktifitas kerja (Grangjean dalam Putri, 2008)

Istilah kelelahan kerja pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger Herbert (1974), Freudenberger menggambarkan kelelahan kerja sebagai wujud kelelahan atau kejenuhan yang berlebihan yang dialami oleh para professional yang pekerjaannya bersifat membantu (Gunarsa, 2004).

Menurut Poerwandari (2010) kelelahan kerja adalah kondisi seseorang yang kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya kelelahan kerja dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus - menerus. Kelelahan kerja juga merupakan kriteria yang kompleks yang tidak hanya menyangkut pada kelelahan fisiologis dan psikologis. Tetapi dominan hubungannya dengan penurunan kinerja fisik, dan juga adanya perasaan lelah, serta penurunan motivasi, selain itu juga terjadi penurunan produktivitas kerja (Silastuti, 2006)

**6. Penelitian Terdahulu**

6.1 Wahyu Rohmatulloh (2017). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karwayan. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa secara parsial, lingkungan kerja dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai korelasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai terbesar dan bernilai positif, kemudian komunikasi karyawan memiliki nilai terbesar kedua dan bernilai positif, dan beban kerja memiliki nilai terbesar ketiga dan bernilai negatif

6.2 Sri Rahayu Muhammad (2016). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Kota Manado. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.6.3 Fitriani (2018). Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. J&T Express Gateway Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. J&T Express Gateway Kalimantan Barat. Begitu juga hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. J&T Express Gateway Kalimantan Barat.Variabel Penelitian

**7. Variabel Penelitian**

7.1 Beban kerja (X1)

Beban kerja adalah keadaan di mana perawat dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.

7.2 Lingkungan Kerja Non Fisik (X2)

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

7.3 Dukungan Sosial (X3)

Dukungan sosial adalah bantuan yang diperoleh individu (perawat) melalui hubungan interpersonal dengan orang-orang di sekitar individu yang memiliki arti bagi individu tersebut dalam menghadapi masalahnya, diantaranya melalui bantuan emosional, bantuan penghargaan, bantuan instrumental dan bantuan informasi

7.4 Kelelahan Kerja (Burnout) (Y)

Burnout merupakan keadaan di mana seseorang mengalami kelelahan baik secara fisik maupun emosional yang menyebabkan berkembangnya konsep diri yang negatif, berkurangnya konsentrasi, dan sikap kerja yang buruk.

**8. Dimensi/ Indikator** **Variabel**

8.1. Beban kerja

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu

1. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

1. Penggunaan Waktu

Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

1. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya,misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Oleh Putra (2012)

8.2 Lingkungan Kerja Non Fisik

1. Hubungan sesame rekan kerja
2. Hubungan karyawan dengan atasan
3. Komunikasi

Oleh Sedarmayanti (2009)

8.3 Dukungan Sosial

1. pemeberian Nasehat atau Saran dalam menghadapi tugas.

Memberikan penjelasan tentang situasi dan segala sesuatu yang berhubungan dengan masalah yang sedang dihadapi individu.

1. Perhatian

perhatian dari individu sangat dibutuhkan oleh individu yang sedang stress dalam menghadapi pekerjaan. Perhatian tersebut bisa berupa perhatian langsung maupun tidak langsung.

1. bantuan dari teman

Bantuan dari temandapat berupa penguatan informasi yang positif terhadap permasalahan yang dihadapi.

* 1. Kelelahan Kerja (Burnout)

1. Perasaan frustasi. Tidak tercapainya keinginan seseorang, yang kerap disertasi rasa cemas, kecewa, marah, dan gagal.
2. Jenuh. Perasaan jemu dan bosan terhadap rutinitas pekerjaan yang dilakukan seseorang.
3. Mudah merasa lelah. Perasaan lemas, lunglai, tidak ada gairah, dan dapat mengakibatkan sakit. Hal tersebut yang diakibatkan oleh stres berkepanjangan.
4. Tertekan. Perasaan tertekan seseorang terhadap pekerjaannya, yang ditandai dengan gejala memikirkan suatu masalah secara berlebihan, dan gelisah berlebihan.

Oleh Maslach (dalam Lumongga, 2016:58)

**9. Alat analisis**

9.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Data dari sudut ilmu sistem informasi adalah suatu fakta dan angka yang secara relatif belum dapat dimanfaatkan oleh pemakai. Oleh karena itu data harus ditranspormasikan terlebih dahulu sebelum digunakan sebagai alat untuk menguji hipotesis.,Data suatu penelitian ditranspormasikan ke dalam instrumen. Instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data haruslah valid dan reliabel. Suatu instrumen dikatakan valid (sah) apabila pertanyaan pada

suatu angket mampu mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner. Sedangkan kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Analisis dimulai dengan menguji validitas terlebih dahulu, baru diikuti oleh uji reliabilitas. Jika sebutir pertanyaan tidak valid maka otomatis dibuang. Butir-butir yang valid kemudian secara bersama-sama diukur reliabilitasnya.

9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda yang berbasis OLS (ordinanary least squuare).Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan/pengaruh antar variabel bebas tersebut

melalui besaran koefisien korelasi (r). Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi yang kemudian disebut dengan asumsi klasik. Menurut Haryadi Sarjono dan Winda Julianti dalam buku Spss Vs Linier, proses pengujian asumsi klasik dilakukan bersama dengan proses uji regresi

sehingga langkah-langkah yang dilakukan dalam pengujian asumsi klasik menggunakan langkah kerja yang sama dengan uji regresi.

9.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa statistiknya menggunakan regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas (X) dengan satu variabel tergantung (Y) yang ditampilkan dalam bentuk persamaan regresi.

Analisis ini digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) nilai dari variabel tergantung (kriterium), bila 2 atau lebih variabel bebas (independen) sebagai faktor prediktor dimanipuasi (dinaikturunkan nilainya).

Berikut adalah rumus regresi linier berganda

untuk 3 prediktor:

Y = a + bX1 + bX2 + bX3

9.4 Uji Hipotesis (Uji F dan Uji T)

Uji F digunakan untuk melihat apakah model secara keseluruhan layak atau tidak. Juga sering disebut Goodness of Fit. Justifikasinya sederhana, yaitu jika F hitung > F tabel atau Signifikansi < 0,05 (5%) maka dinyatakan bahwa model tersebut dinyatakan layak dan pengujian bisa terus dilanjutkan. Sedangkan jika F hitung < F tabel atau Signifikansi > 0,05 (5%) maka model dinyatakan tidak fit, dan harus dilakukan modifikasi terlebih dahulu, misalnya dengan transformasi data, menambah atau mengurangi data, atau bisa juga dengan mengeluarkan variabel bebas atau bahkan menambahkan variabel bebas.

Uji t adalah untuk menguji apakah satu variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat atau tidak. Justifikasinya sebenarnya sama dengan uji F, yaitu jika t hitung > t tabel atau signifikansinya < 0,05 (5%0 maka dinyatakan berpengaruh signifikan, atau sebaliknya jika t hitung < t tabel atau signifikansinya > 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak berpengaruh. Dalam hal ini, nilai t bisa positif atau bisa juga negatif dan itu menunjukkan arah pengaruh, jadi untuk perbandingan dengan t tabel, bisa digunakan nilai mutlaknya saja.

kita harus melakukan F hitung dulu, karena F hitung akan menentukan apakah model tersebut layak atau tidak. Jika Uji F sudah OK, maka baru bisa dilakukan uji t (tentunya setelah model dinyatakan lolos semua uji asumsi klasik yang diperlukan).

**DAFTAR PUSTAKA**

Ekowati, V. M., Sabran, Supriyanto, A. S., Pratiwi, V. U., & Masyhuri. (2021). Assessing the impact of empowerment on achieving employee performance mediating role of information communication technology. *Quality - Access to Success*, *22*(184), 211–216. https://doi.org/10.47750/QAS/22.184.27

Iskandar, I., Hutagalung, D. J., & Adawiyah, R. (2019). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Case Study on Employee of Local Water Company “Tirta Mahakam” Kutai Kartanegara Indonesia. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, *8*(3), 236. https://doi.org/10.26418/jebik.v8i3.35001

Sabran, Ekowati, V. M., & Supriyanto, A. S. (2022). The Interactive Effects of Leadership Styles on Counterproductive Work Behavior: An Examination Through Multiple Theoretical Lenses. *Quality - Access to Success*, *23*(188), 145–153. https://doi.org/10.47750/QAS/23.188.21

Sari, N. A., & Adawiyah, R. (2019). Economics Development Analysis Journal The Impact of 900VA Electricity Tariff Adjustment on Household Consumption. *Economics Development Analysis Journal*, *8*(2), 200–214. http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/edaj

Soegiarto, E., Palinggi, Y., Reza, F., & Purwanti, S. (2022). Human Capital, Difussion Model, And Endogenous Growth: Evidence From Arellano-Bond Specification. *Webology (ISSN: 1735-188X)*, *19*(2), 6265–6278.