

# DAMPAK *BURNOUT* PADA KINERJA: KEPUASAN KERJA SEBAGAI PEMEDIASI (STUDI KASUS: PERSONEL POLRES KULON PROGO)

**Danang Sunyoto<sup>✉</sup>, Catur Pungkasno**

Prodi. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Janabadra-  
Yogyakarta

<sup>✉</sup>Email: [danang\\_sunyoto@janabadra.ac.id](mailto:danang_sunyoto@janabadra.ac.id)

## ABSTRACT

*This research is to test and analyze the impact of burnout on performance as a mediator by job satisfaction. This research is a quantitative research type, the population of 1,186 members of the Kulon Progo police station, the sample of 100 members derived from the Slovin method. The data collection was obtained using questionnaires. The results of data analysis suggests that Burnout has a positive impact on job satisfaction and performance, and partially job satisfaction has a positive impact on performance, but job satisfaction is not a mediator of burnout on the performance of Kulon Progo police personnel.*

**Keywords:** *Burnout, Performance, Job Satisfaction*

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis dampak burnout pada kinerja dengan pemediasi kepuasan kerja. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, populasi sebanyak dengan populasi 1.186 anggota polres Kulon Progo, Pengambilan sampel menggunakan metode Slovin sebanyak 100 anggota. Teknik pengampilan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil analisis data menunjukkan burnout berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja, serta secara parsial kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada kinerja, namun kepuasan kerja bukan merupakan mediasi burnout pada kinerja personel polres kulon progo.

**Kata kunci:** *Burnout, Kinerja, Kepuasan Kerja*

## PENDAHULUAN

Optimalisasi sumber daya manusia setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta harus mampu mengelola dengan baik. Karyawan berperan sebagai pelaku, perencana dan penentu pencapaian suatu organisasi (Wiyani, Adhitya, & Rahardjo, 2015). Hal ini berkaitan dengan cara organisasi dalam memelihara perusahaan dengan memperhatikan kinerjanya (Januari, Utami, & Ruhana, 2015).



Organisasi menjadi dasar dari rangkaian sistem yang terdiri atas sistem yang berhubungan secara fungsional dan struktur dalam mencapai tujuan. Organisasi menggambarkan aktivitas kerja sama yang dilakukan dua orang atau lebih yang tidak berwujud dan bersifat pribadi. Adanya organisasi terbentuk melalui proses budaya yang menciptakan identitas dilihat dengan adanya interaksi antar anggota kelompok sehingga mampu menghargai antara satu sama lain.

*Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja (Pangastiti, 2011). Beberapa penelitian terdahulu (*research gap*) membuktikan bahwa burnout mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain (Priyantika, 2018) membuktikan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Hera, Rasyidin, & Hasmin, 2016) juga membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi beban kerja, maka kinerja pegawai akan menurun. Berbeda dengan penelitian lainnya yang membuktikan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam melakukan pekerjaannya (Mangkunegara, 2015). Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja, stress kerja dan kepuasan kerja. Sesuai dengan kondisi tersebut, perusahaan harus mampu menyesuaikan dengan adanya perubahan-perubahan.

Sedangkan konsep kepuasan kerja muncul sebagai kontras dengan tantangan dan masalah yang dialami dalam organisasi, karena mewakili aspek positif dari profesi pertolongan, pada para profesional seperti petugas polisi yang cenderung mendapatkan kesenangan dan kepuasan dari memberikan bantuan pelayanan kepada masyarakat dan membuat perbedaan dalam hidup. Selain itu, kepuasan kerja merupakan faktor pendukung penting terhadap kinerja personel Polres Kulon Progo.

Penelitian ini menerapkan teori *burnout* dan kepuasan kerja pada konteks spesifik personel kepolisian di Polres Kulon Progo, yang sebelumnya mungkin kurang mendapat perhatian dalam literatur. Dengan demikian, penelitian ini memperluas aplikasi teori Maslach dan Leiter serta teori motivasi-higienis Herzberg dalam konteks kepolisian di Indonesia.

Penelitian ini menguji peran kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan antara burnout dan kinerja, yang menambah pemahaman mendalam mengenai mekanisme di balik dampak *burnout* pada kinerja. Ini merupakan langkah maju dari sekadar mengidentifikasi hubungan langsung antara burnout dan kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dihasilkan rekomendasi kebijakan yang lebih tepat guna untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja personel kepolisian. Misalnya, program intervensi untuk mengurangi *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja dapat dirancang dan diimplementasikan secara lebih efektif.

Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam memahami dampak burnout pada kinerja personel kepolisian dengan memasukkan peran mediasi kepuasan kerja. Dengan fokus pada konteks spesifik Polres Kulon Progo, penelitian ini tidak hanya mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada, tetapi juga

menawarkan inovasi dalam metodologi dan aplikasi praktis hasil penelitian. Hal ini berpotensi memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan dan intervensi yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja personel kepolisian.

Penelitian (Nusratina, 2017) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang memungkinkan terjadinya burnout pada pegawai, akan tetapi pegawai yang memiliki hardiness tinggi dan disertai dengan persepsi bahwa dukungan organisasinya tinggi akan memiliki tingkat burnout yang rendah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Dampak *burnout* pada kinerja: Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi (Studi kasus: Personel Polres Kulon Progo)

## TELAAH LITERATUR

### Burnout

#### Pengertian *Burnout*

*Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja sangat kuat (Chernis & Goleman, 2001). Freudenberger mendefinisikan *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang beraktivitas terlalu intens, memiliki dedikasi yang tinggi dan berkomitmen, beraktivitas terlalu lama dan banyak serta memandang kebutuhan, dan keinginan mereka sebagai hal kedua yang dapat menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan yang memberikan sumbangan lebih banyak pada organisasinya. *Burnout* adalah sebagai kelelahan secara fisik, emosi dan mental yang terjadi karena individu berada dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosi secara berlebihan dan berkepanjangan merupakan respon individu terhadap stres yang dialaminya dalam situasi kerja yang ditandai dengan adanya kelelahan fisik dan psikis, perasaan tidak berdaya, serta berkembangnya konsep diri yang negatif terhadap pekerjaan dan kehidupannya.

#### Dimensi *Burnout*

*Burnout* mempunyai tiga dimensi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001) yaitu:

- Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*) Kelelahan emosional adalah perasaan lelah dan letih di tempat kerja. Ketika seseorang mengalami *exhaustion* maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan ada perasaan “kosong” yang tidak dapat teratasi lagi.
- Depersonalisasi (*Depersonalization*) Depersonalisasi adalah pengembangan perasaan sinis dan tak berperasaan terhadap orang lain. Proses penyeimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Hal ini berupa sikap sinis terhadap orang-orang yang berada dalam lingkup pekerjaan dan kecenderungan untuk menarik diri serta mengurangi keterlibatan dalam bekerja. Perilaku tersebut diperlihatkan sebagai upaya melindungi diri dari perasaan kecewa, karena penderita menganggap bahwa dengan berperilaku seperti itu, maka mereka akan aman dan terhindar dari ketidakpastian dalam pekerjaan.
- Penurunan Pencapaian Prestasi Pribadi Biasanya ditandai dengan perasaan



tidak puas terhadap diri sendiri, pekerjaan bahkan terhadap kehidupan. Maslach menyatakan bahwa penurunan pencapaian prestasi pribadi disebabkan oleh perasaan bersalah telah melakukan orang lain disekitarnya secara negatif.

### **Indikator *Burnout***

*Burnout* memiliki tiga indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau kekurangan energi, kelelahan emosional, kurangnya aktualisasi diri dan depersonalisasi (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

- **Kelelahan Emosional.**  
Merupakan suatu indikator dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.
- **Kurangnya Aktualisasi Diri**  
Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.
- **Depersonalisasi.**  
Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

### **Kepuasan kerja**

#### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah "persepsi seseorang terhadap kesesuaian antara kebutuhan dan harapannya dengan apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka". Mereka menjelaskan bahwa kepuasan kerja bergantung pada berbagai faktor, termasuk faktor intrinsik seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, keamanan kerja, dan kondisi kerja (Robbins & Judge, 2019).

Kepuasan kerja adalah evaluasi individu terhadap pekerjaannya, serta bagaimana aspek pekerjaan tersebut memengaruhi kepuasan keseluruhan individu dengan kehidupannya. Dia menyoroti pentingnya memahami kepuasan kerja dalam konteks keseluruhan kehidupan individu, karena pengaruhnya yang mendalam terhadap kesejahteraan dan kebahagiaan mereka (Luthans, 2020).

Melalui pemahaman yang mendalam tentang kepuasan kerja, perusahaan dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan mereka, serta merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan dan kinerja secara keseluruhan.



## Dimensi Kepuasan Kerja

Dimensi kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2019) sebagai berikut:

- Kompensasi dan Imbalan:
  - 1) Gaji dan insentif.
  - 2) Tunjangan dan manfaat lainnya.
  - 3) Keadilan dalam sistem penggajian.
- Lingkungan Kerja:
  - 1) Hubungan dengan atasan dan rekan kerja.
  - 2) Budaya organisasi.
  - 3) Ketersediaan sumber daya dan fasilitas kerja.
- Pekerjaan Itu Sendiri:
  - 1) Tantangan dan variasi dalam pekerjaan.
  - 2) Otonomi dan kendali atas tugas.
  - 3) Klaritas peran dan tanggung jawab.
- Pengembangan dan Promosi:
  - 1) Peluang untuk pengembangan karir.
  - 2) Dukungan untuk pertumbuhan profesional.
  - 3) Klaritas jenjang karir dan kesempatan promosi.
- Keseimbangan Kerja-Hidup:
  - 1) Fleksibilitas waktu kerja.
  - 2) Dukungan untuk keseimbangan antara kehidupan pribadi dan profesional.
  - 3) Kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

## Indikator kepuasan kerja

Kepuasan kerja dapat diukur dengan indikator (Bahits, 2023) berikut:

- Pekerjaan itu sendiri (*Work itself*), Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.
- Atasan (*Supervision*), atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.
- Teman sekerja (*Workers*), merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.
- Promosi (*Promotion*), merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.
- Gaji/Upah (*Pay*), merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.



## **Kinerja karyawan Pegertian**

Kinerja atau prestasi kerja mengacu pada tingkat pencapaian atau hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan. Ini melibatkan evaluasi efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja kerja dapat diukur dalam berbagai cara, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, tergantung pada tujuan, konteks, dan prioritas organisasi (Robbins & Judge, 2019).

Pada tingkat individu, kinerja kerja mencakup pencapaian hasil, produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, kerjasama dalam tim, serta kompetensi dan keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam menjalankan tugasnya. Pada tingkat tim, kinerja kerja mencakup kemampuan tim untuk mencapai tujuan bersama, koordinasi, komunikasi, dan kolaborasi antar anggota tim. Sedangkan pada tingkat organisasi, kinerja kerja mencakup pencapaian tujuan organisasi, pertumbuhan, keuntungan, kepuasan pelanggan, serta reputasi dan citra perusahaan di mata pemangku kepentingan (Robbins & Judge, 2019).

Dengan memahami kinerja atau prestasi kerja, organisasi dapat melakukan evaluasi, pengukuran, dan manajemen kinerja yang efektif untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan keberhasilan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

## **Karakteristik Kinerja Kerja**

Ada beberapa kriteria kinerja kerja (Bernardin & Klatt, 2016) sebagai berikut:

- **Produktivitas:** Seberapa efisien individu dalam menyelesaikan tugas-tugasnya dan menghasilkan output yang diinginkan.
- **Kualitas:** Tingkat akurasi, keunggulan, dan kualitas dari hasil kerja yang dihasilkan oleh individu.
- **Inisiatif:** Kemampuan individu untuk mengambil langkah-langkah proaktif dan mengatasi tantangan atau masalah yang muncul dalam pekerjaan mereka.
- **Kerjasama:** Kemampuan individu untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berkontribusi dalam tim, dan membangun hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.
- **Inovasi:** Kemampuan untuk menciptakan ide-ide baru, metode, atau solusi yang meningkatkan efisiensi atau efektivitas dalam pekerjaan.
- **Kepatuhan:** Tingkat ketaatan individu terhadap kebijakan, prosedur, dan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

## **Dimensi kinerja**

Dimensi kinerja (Mathis & Jackson, 2017) sebagai berikut:

- **Kuantitas** dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- **Kualitas** dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.



- Ketepatan waktu dari hasil, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia.
- Kehadiran, yaitu tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.
- Kemampuan bekerja sama, yaitu diukur dari kemampuan karyawan dalam bekerjasama dengan rekan kerja dan lingkungannya.

### **Indikator Kinerja**

Indikator kinerja adalah metrik atau ukuran yang digunakan untuk mengevaluasi sejauh mana individu, tim, atau organisasi mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk mengukur berbagai aspek kinerja, seperti produktivitas, efisiensi, kualitas, dan dampak atas pencapaian tujuan strategis organisasi. Berikut ini indikator kinerja (Bernardin & Klatt, 2016):

- Produktivitas: Jumlah output atau hasil yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam suatu periode waktu tertentu.
- Kualitas: Tingkat kesalahan atau cacat dalam hasil kerja, atau tingkat kepuasan pelanggan terhadap produk atau layanan yang disediakan.
- Efisiensi: Rasio output terhadap input, seperti biaya atau waktu yang diperlukan untuk menghasilkan hasil kerja tertentu.
- Kehadiran: Tingkat kehadiran atau ketidakhadiran karyawan dalam waktu kerja yang ditetapkan.
- Tingkat Kesalahan: Jumlah kesalahan atau cacat dalam proses atau produk yang dihasilkan.
- Tingkat Kepuasan Pelanggan: Ukuran kepuasan atau loyalitas pelanggan terhadap produk atau layanan yang disediakan oleh organisasi.

Dengan menggunakan indikator kinerja yang tepat, organisasi dapat mengukur dan memantau kemajuan mereka menuju pencapaian tujuan strategis, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan, dan membuat keputusan yang didasarkan pada data yang dapat dipercaya dan terukur.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana penelitian yang melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik untuk menjawab pertanyaan penelitian. Ini melibatkan penggunaan statistik dan metode kuantitatif lainnya untuk menganalisis data.

### **Sumber data penelitian**

Penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer merujuk pada data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau melalui observasi langsung.



### Populasi dan sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh Personel Polres Kulon Progo yang berjumlah 1.186 Personel terdiri dari anggota Polri 1.153 personel dan PNS Polri 33 personel. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti populasi diperoleh sebanyak 1.186 anggota Polres Kulon Progo. Dari jumlah populasi yang ada peneliti terlebih dahulu menentukan jumlah sampel yang ideal dengan menggunakan rumus Slovin (dengan taraf signifikansi yang diinginkan peneliti sebesar 0,10 atau 10%)

$$\begin{aligned}n &= 1.186/1+1.186 (0,10)^2 \\ &= 1.186/ 12,86 \\ &= 92,223\end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut diperoleh sampel sebesar 100.

### Teknik pengambilan data

Teknik pengambilan data dengan kuesioner dimana data primer dapat dikumpulkan melalui pengisian kuesioner oleh responden. Kuesioner dapat diberikan dalam bentuk tertulis atau secara daring.

### Teknik analisis data

Dalam penelitian ini teknik analisis data sebagai berikut:

#### Uji instrumen

Uji instrumen adalah proses validasi dan evaluasi dari sebuah alat atau instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi. Tujuan dari uji instrumen adalah untuk memastikan bahwa alat tersebut dapat mengukur konsep atau variabel yang dituju secara konsisten dan akurat. Uji instrumen melibatkan serangkaian langkah, termasuk pengujian reliabilitas (keandalan) dan validitas (keabsahan) instrumen tersebut (Arikunto, 2017).

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang-ulang dalam kondisi yang sama. Alpha cronbach's dapat diterima jika  $> 0,6$  (Ghozali, 2018). Semakin dekat alpha cronbach's dengan 1, semakin tinggi keandalan konsisten internal.

Sedangkan validitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Data dinyatakan valid apabila: Jika  $r_{hitung} > r_{tabel} \alpha = 5\%$ , maka kuesioner valid. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel} \alpha = 5\%$ , maka kuesioner tidak valid

Proses uji instrumen juga dapat melibatkan analisis statistik untuk menguji properti psikometrik dari instrumen, seperti analisis faktor untuk menguji validitas konstruk, atau perhitungan koefisien korelasi untuk menguji reliabilitas.

#### Uji asumsi klasik

Uji Asumsi Klasik (*Classical Assumption Testing*) adalah serangkaian tes statistik yang dilakukan sebelum atau setelah analisis regresi untuk memastikan bahwa data memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan untuk keberlakuan interpretasi dan keandalan hasil analisis regresi. Asumsi-asumsi ini penting untuk



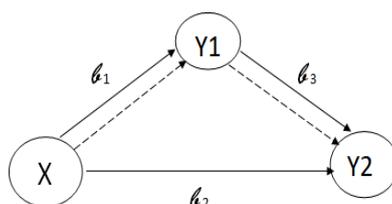
dipenuhi agar hasil analisis regresi dapat dianggap valid dan dapat diandalkan. Ada beberapa asumsi klasik dalam analisis regresi meliputi: 1) Normalitas: Residu harus terdistribusi secara normal; 2) Homoskedastisitas: Varians residual (sisa) harus konstan di semua tingkat variabel independent; 3) Tidak ada Multikolinieritas: Tidak ada hubungan linear sempurna antara dua atau lebih variabel independent (Fox, 2015).

### Analisis data

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dikatakan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan menggunakan aplikasi statistik SPSS. Peneliti menggunakan data statistik deskriptif untuk dapat memberikan gambaran umum kondisi yang terjadi dilokasi penelitian atau data hasil penelitian.

Disamping itu peneliti menggunakan regresi linear sederhana untuk menunjukkan adanya pengaruh antar variabel-variabel tersebut. Alasannya peneliti menggunakan regresi sederhana karena ada variabel bebas dan variabel terikat. Adapun regresi linear sederhana dapat dirumuskan sebagai berikut; 1) Dampak Langsung ( $Y_i = a_i + b_i X$ ); dan 2) Dampak tidak langsung ( $Y_2 = (b_1 X) (b_3 Y_1)$ ).

Kerangka pikir dapat digambarkan dalam pola hubungan variabel sebagai berikut:



Gambar 1: Pola Pemikiran

Keterangan: X = Burnout;  $Y_1$  = Kepuasan Kerja;  $Y_2$  = Kinerja;  $b_1$  = koefisien regresi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil

Analisis deskriptif menjelaskan mengenai deskriptif responden dalam penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara membagikan link Google form kepada Personel Polres Kulon Progo dan mendapatkan 144 responden dan yang mengisi dua kali sebanyak 2 Responden. Karakteristik responden akandi analisis dari 5 hal, pangkat, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status kepegawaian, dan jabatan. Respoden jenis kelamin laki-laki ada 125 orang (86,8%), perempuan sebanyak 19 orang (13,2%). Berdasar status pekerjaan jumlah anggota Polisi sebanyak 127 Personel (88,2%), ASN Polri ada 17 Orang (11,8%). Berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas personel Polres Kulon progo berpendidikan SLTA/Sederajat ada 97 orang (67,4%), Sarjana (S1) ada 40 orang (27,8%), D3 ada 4 orang (2,8%), S2 ada 3 orang (2,1%).



## Uji Instrumen

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Burnout**

No Soal	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,821	0,1648	<0,000	Valid
2	0,823	0,1648	<0,000	Valid
3	0,850	0,1648	<0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja**

No Soal	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,645	0,1648	<0,000	Valid
2	0,681	0,1648	<0,000	Valid
3	0,794	0,1648	<0,000	Valid
4	0,758	0,1648	<0,000	Valid
5	0,612	0,1648	<0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja**

No. Soal	R hitung	R tabel	Signifikansi	Keterangan
1	0,458	0,1648	< 0,000	Valid
2	0,736	0,1648	< 0,000	Valid
3	0,776	0,1648	< 0,000	Valid
4	0,717	0,1648	< 0,000	Valid
5	0,418	0,1648	< 0,000	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

**Tabel 4. Cronbach Alpha**

Cronbach Alpha	Keterangan
0,8 – 1,00	Reliabilitas baik
0,6 – 0,799	Reliabilitas diterima
< 0,6	Reliabilitas kurang baik



**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Keterangan
1	Burnout	0,773	Reliabel
2	Kepuasan Kerja	0,732	Reliabel
3	Kinerja	0,603	Reliabel

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

### Uji Asumsi Klasik

**Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		142	142
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	1.77237833	1.57683271
Most Extreme Differences	Absolute	.091	.088
	Positive	.091	.088
	Negative	-.091	-.085
Test Statistic		.091	.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.006c	.009c

Dari perhitungan SPSS tersebut dapat diketahui bahwa semua nilai signifikansi hasil uji Kolmogorov-Smirnov adalah lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti terbukti bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.





**Tabel 7. Hasil Uji Heterokedastisitas *Burnout* Pada Kepuasan Kerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	1.729	.658		2.625	.010
BURNOUT_X1	-.048	.047	-.087	-1.037	.301

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Burnout adalah 0,301. Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka sesuai pengambilan keputusan uji glejser, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 8. Hasil Uji Heterokedastisitas *Burnout* pada Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.417	.790		3.058	.003
BURNOUT_X1	-.078	.056	-.116	-1.379	.170

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Burnout adalah 0,170. Karena nilai signifikansi  $> 0,05$  maka sesuai pengambilan keputusan uji glejser, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas Kepuasan kerja Pada Kinerja**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	2.636	.889		2.964	.004
KEPUASAN_KERJA_Y1	-.061	.039	-.130	-1.553	.123

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25





Berdasarkan output diatas diketahui nilai signifikansi (sig.) untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,123. Karena nilai signifikansi > 0,05 maka sesuai pengambilan keputusan uji glejser, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

**Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	14.840	1.977		7.507	.000
BURNOUT_X	.140	.105	.110	1.341	.182
KEPUSAN_KERJA_Y1	.249	.072	.282	3.442	.001

*Sumber: Hasil Output SPSS Version 25*

**Tabel 12. Coefficients Hasil Uji Multikolinearitas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
BURNOUT_X	.964	1.037
KEPUSAN_KERJA_Y1	.964	1.037

*Sumber: Hasil Output SPSS Version 25*

Dari tabel hasil uji multikolinearitas di atas, dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas dari data penelitian ini karena nilai Tolerance yang lebih besar dari 0,10 ( $0,964 > 0,10$ ), dan nilai VIF atau Variance Inflation Factor yang lebih kecil dari 10,00 ( $1,037 < 10,00$ ).

**Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Sederhana *Burnout* pada Kepuasan Kerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	18.648	1.684		11.074
	BURNOUT_X1	.272	.120	.189	2.271

a. Dependent Variable: KEPUSAN\_KERJA\_Y1

*Sumber: Hasil Output SPSS Version 25*





**Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Sederhana *Burnout* pada Kinerja**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.489	1.498		13.009	.000
	BURNOUT_ X1	.208	.107	.163	1.952	.053

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y2

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

**Tabel 15. Hasil Analisis Regresi Kepuasan Kerja pada Kinerja**

Model		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.391	1.607		10.198	.000
	KEPUASAN_KERJA _Y1	.268	.071	.302	3.751	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_Y2

Sumber: Hasil Output SPSS Version 25

## Pembahasan

### Dampak *Burnout* pada Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* berdampak positif signifikan terhadap Kepuasan kerja Personel Polres Kulon Progo. Koefisien *Burnout* diperoleh nilai sebesar positif 0,272, artinya semakin tinggi *burnout* seseorang maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seseorang. Hal ini dapat terjadi ketika *burnout* masih pada taraf meningkat dan belum mencapai titik jenuh *burnout*. Tetapi ketika *burnout* mencapai titik jenuh atau terlalu tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja seseorang.

*Burnout* memiliki dampak yang signifikan terhadap kepuasan kerja, dan sering kali menyebabkan penurunan kepuasan kerja di antara karyawan. Hubungan ini telah didokumentasikan dengan baik dalam berbagai penelitian di berbagai profesi.

*Burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya pencapaian pribadi, secara langsung memengaruhi antusiasme dan rasa kepuasan seseorang dalam pekerjaan mereka. Tingkat *burnout* yang tinggi menyebabkan meningkatnya perasaan frustrasi, kelelahan, dan ketidakberhasilan, yang secara negatif mempengaruhi kepuasan kerja. Sebagai contoh, sebuah studi di antara para perawat menemukan bahwa mereka yang mengalami tingkat *burnout* yang lebih tinggi melaporkan kepuasan kerja yang jauh lebih rendah (Soto-Rubio, Giménez-Espert, & Prado-Gasco, 2020).

Demikian pula, penelitian tentang profesional kesehatan, termasuk mahasiswa kedokteran dan dokter, mendukung temuan ini. *Burnout* ditemukan





terkait dengan ketidakpuasan kerja yang lebih tinggi, yang mengindikasikan bahwa ketika tingkat burnout meningkat, kepuasan kerja menurun (Ali, et.al., 2014). Tren ini konsisten di berbagai tempat dan negara, menyoroti sifat pervasif dari dampak burnout terhadap kepuasan kerja.

Kesimpulannya, mengelola *burnout* sangat penting untuk mempertahankan tingkat kepuasan kerja yang tinggi di antara karyawan. Organisasi harus memprioritaskan intervensi untuk mengurangi burnout, seperti memberikan dukungan yang memadai, mempromosikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Hal ini dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

### **Dampak Burnout pada Kinerja**

Hasil penelitian menunjukkan burnout berdampak positif signifikan terhadap kinerja personel Polres Kulon Progo. Koefisien Burnout diperoleh nilai sebesar positif 0,208, artinya semakin tinggi burnout seseorang maka semakin meningkatkan kinerja seseorang. Hal ini dapat terjadi ketika burnout masih pada tarap meningkat dan belum mencapai titik jenuh burnout. Tetapi ketika burnout mencapai titik jenuh atau terlalu tinggi dapat menurunkan kinerja seseorang.

Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi menunjukkan bahwa burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi, dapat sangat menghambat kinerja. Salah satu penelitian yang melibatkan perawat Amerika menemukan bahwa mereka yang mengalami tingkat burnout yang tinggi melaporkan performa kerja yang lebih rendah, ketidakhadiran yang lebih tinggi, dan penurunan kepuasan kerja secara keseluruhan. Pengukuran dimensi burnout ini, menunjukkan korelasi yang jelas antara skor burnout yang tinggi dan performa kerja yang dinilai lebih buruk (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Studi lain menemukan bahwa *burnout* menyebabkan penurunan motivasi, peningkatan kesalahan, dan produktivitas yang lebih rendah. Karyawan yang menderita burnout kurang terlibat dan cenderung menarik diri dari tanggung jawab pekerjaan mereka, yang mengakibatkan penurunan kinerja dan efisiensi organisasi. Selain itu, burnout dapat berdampak negatif pada hubungan interpersonal di tempat kerja, yang mengarah ke lingkungan kerja yang kurang kolaboratif dan suportif, yang semakin memperburuk masalah kinerja (BMC Nursing, 2020).

Temuan-temuan ini menyoroti kebutuhan kritis bagi organisasi untuk mengatasi burnout secara proaktif melalui kepemimpinan yang mendukung, sumber daya yang memadai, dan membina keseimbangan kehidupan kerja yang sehat untuk mempertahankan kinerja karyawan dan efektivitas organisasi yang tinggi.

### **Dampak Kepuasan Kerja pada Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja personel Polres Kulon Progo. Koefisien Kepuasan Kerja diperoleh nilai sebesar positif 0,268, artinya semakin tinggi Kepuasan kerja seseorang maka semakin tinggi kinerja seseorang.





Kepuasan kerja secara signifikan berdampak pada kinerja, sebagaimana didukung oleh berbagai penelitian. Kepuasan kerja yang lebih tinggi cenderung meningkatkan kinerja, motivasi, dan keterlibatan karyawan, yang mengarah pada hasil organisasi yang lebih baik. Sebagai contoh, sebuah meta-analisis menemukan korelasi positif yang kuat antara kepuasan kerja dan kinerja, yang mengindikasikan bahwa karyawan yang puas akan lebih produktif dan berkomitmen (Charoensukmongkol, 2016). Selain itu, kepuasan kerja meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, yang selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Cohen, Bruce J, , 1992).

Temuan-temuan ini menggarisbawahi pentingnya menumbuhkan kepuasan kerja untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal dan kesuksesan organisasi.

### **Kepuasan Kerja bukan Pemeditasi Dampak Burnout Pada Kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja tidak mampu memeditasi dampak *burnout* pada kinerja personel Polres Kulon Progo. Berdasarkan perbandingan nilai koefisien dampak burnout (B) pada kinerja (K) sebesar 0,208 dengan dampak tidak langsung burnout (B) pada kinerja (K) melalui kepuasan kerja (KK) sebesar 0,072, maka dampak langsung (0,208) lebih tinggi daripada dampak tidak langsung (0,072). Sehingga untuk meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara menurunkan burnout dan meningkatkan kepuasan kerja secara parsial.

Hasil penelitian diatas didukung oleh penelitian lainnya, dimana menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak selalu memeditasi dampak burnout terhadap kinerja. Dalam beberapa penelitian, burnout secara langsung memengaruhi performa kerja tanpa kepuasan kerja sebagai faktor perantara. Sebagai contoh, sebuah tinjauan sistematis terhadap konsekuensi burnout menemukan bahwa *burnout* sering kali mengarah langsung pada penurunan performa kerja, tanpa melalui kepuasan kerja sama sekali (Russell, 2000). Selain itu, sebuah studi tentang organisasi kesehatan mental menyimpulkan bahwa meskipun *burnout* dan kepuasan kerja merupakan prediktor signifikan terhadap intensi turnover, kepuasan kerja tidak memeditasi hubungan antara burnout dan kinerja (Russell, 2000). Hal ini menunjukkan bahwa efek burnout terhadap kinerja dapat bersifat langsung dan tidak harus disalurkan melalui kepuasan kerja.

Berlawanan dengan ekspektasi bahwa kepuasan kerja akan memeditasi hubungan antara burnout dan kinerja, penelitian seperti yang dilakukan oleh (Podsakoff, LePine, & LePine, 2007) dan (Wright & Cropanzano Russell, , 2000) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja tidak sepenuhnya menjelaskan bagaimana burnout mempengaruhi kinerja. Sebaliknya, burnout secara langsung berdampak pada hasil kinerja secara independen dari kepuasan kerja.

Temuan ini menekankan perlunya intervensi langsung untuk mengatasi burnout, daripada hanya berfokus pada peningkatan kepuasan kerja, untuk meningkatkan kinerja secara efektif.

### **KESIMPULAN**

*Burnout* berdampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja. disamping itu secara parsial kepuasan kerja mempunyai dampak positif pada kinerja, namun





kepuasan kerja bukan merupakan mediasi burnout pada kinerja personel polres kulon progo.

Keterbatasan Penelitian, dalam proses pengambilan data, informasi yang di berikan responden melalui *Google form* terkadang tidak menunjukkan pendapat atau jawaban responden yang sesungguhnya hal ini terjadi karena adanya perbedaan pendapat, pemahaman dan faktor kejujuran responden.

Dapat disarankan adanya penelitian lebih lanjut mengenai dampak burnout pada kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dengan metode penelitian dan objek penelitian berbeda.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, et.al.,. (2014). The Impact of Nutrition on Child Development at 3 Years in a Rural Community of India. *International Journal of Preventive Medicine*, 5(4).
- Arikunto, S. (2017). *Pengembangan Instrumen Penelitian Dan Penilaian Program*.
- Bahits, A. d. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Dan Strategi*.
- Bernardin, H. J., & Klatt, B. K. (2016). *Performance Management: Concepts, Skills, And Exercises (2nd Ed.)*. Routledge.
- BMC Nursing . (2020). Job stressors and burnout among clinical nurses: a moderated mediation model of need for recovery and career calling.
- Charoensukmongkol, P. (2016). The role of coworker and supervisor support on job burnout and job satisfaction. *Journal of Advances in Management Research*.
- Chernis, C., & Goleman, D. (2001). *The Emotionally Intelligent Workplace: Jossey Bass a Willey Company*. San Fransisco.
- Cohen, Bruce J, . (1992). *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fox, J. (2015). *Applied Regression Analysis And Generalized Linear Models*. Sage Publications.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss 25. Edisi 9*.
- Hera, Rasyidin, & Hasmin. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita Di Rsud I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. April-September. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119-136.
- Januari, C. I., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2015). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 24(2), 1-8.
- Luthans, F. (2020). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (14th Ed.)*. Mcgraw-Hill Education.
- Mangkunegara, A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*. 52, 397-422.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2017). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nusratina. (2017). *Hubungan Antara Hardiness Dan Perceived Organizational Support Dengan Burnout Pada Pegawai Sektor Moneter Kantor Pusat Bank Indonesia*.





- Jakarta.
- Pangastiti, N. K. (2011). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa. Skripsi*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Podsakoff, N. P., LePine, J. A., & LePine, M. A. (2007). Differential challenge stressor-hindrance stressor relationships with job attitudes, turnover intentions, turnover, and withdrawal behavior: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 43.
- Priyantika, D. F. (2018). *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik Pt. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Brunout Sebagai Variabel Intervening*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior (18th Ed.)*. Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Essentials Of Organizational Behavior (15th)*.
- Russell. (2000). Psychological well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.
- Soto-Rubio, A., Giménez-Espert, M. C., & Prado-Gasco, V. (2020). Effect of emotional intelligence and psychosocial risks on burnout, job satisfaction, and nurses' health during the covid-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Wiyani, Adhitya, E., & Rahardjo. (2015). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang)*.
- Wright, T. A., & Cropanzano Russell. . (2000). Psychological well-being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*.

