

**PENGARUH BEBAN KERJA, *JOB INSECURITY* DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN PADA BANK BNI KC MANADO**

*THE INFLUENCE OF WORKLOAD, JOB INSECURITY AND WORK-FAMILY CONFLICT ON
EMPLOYEE BURNOUT AT BANK BNI BRANCH OFFICE MANADO*

Oleh:

Yohana C. Rotinsulu¹
Victor P. K. Lengkong²
Rudie Y. Lumantow³

^{1, 2,3}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

yohanarotinsulu8@gmail.com

vpk.lengkong@unsrat.ac.id

rudilumantow@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *job insecurity* dan *work-family conflict* terhadap *burnout* karyawan Bank BNI KC Manado. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank BNI KC Manado yang berjumlah 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank BNI KC Manado. Jenis penelitian yang dipilih adalah kuantitatif, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik analisis jalur dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan SmartPLS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pertama, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja dengan tingkat *burnout* karyawan. Kedua, *job insecurity* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan dan ketiga *work-family conflict* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Kesimpulannya beban kerja, *job insecurity*, dan *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan pada Bank BNI KC Manado.

Kata kunci: beban kerja, *job insecurity*, *work-family conflict*, *burnout*

Abstract: This research aims to determine the effect of workload, job insecurity and work-family conflict to burnout Bank BNI KC Manado employees. The population in this study was all employees of Bank BNI KC Manado, totaling 50 people. The data collection method used was a questionnaire distributed to Bank BNI KC Manado employees. The type of research chosen is quantitative, this research was carried out using path analysis techniques and data processing was carried out using SmartPLS. The results of this research show that first, there is a positive and significant influence between workload and level burnout employees, second job insecurity also has a positive and significant influence on levels burnout employees and Third work-family conflict also has a positive and significant influence on levels burnout employees. In conclusion, workload, job insecurity, and work-family conflict have a significant influence on the level burnout employee at Bank BNI KC Manado.

Keywords: workload, job insecurity, work-family conflict and burnout

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang sering disingkat SDM, mencakup potensi yang melekat pada dirin manusia untuk memenuhi perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif, mampu mengelola diri sendiri dan memanfaatkan potensi alam untuk mencapai tatanan yang seimbang dan berkelanjutan (Budiono, 2015). Strategi sumber daya manusia memainkan peran penting dalam menyelaraskan dan mendukung implementasi strategi perusahaan. Strategi SDM harus diterjemahkan ke dalam aktivitas, kebijakan, dan program yang selaras dengan strategi perusahaan secara keseluruhan. Ketidakselarasan antara strategi SDM dan strategi perusahaan

dapat berdampak buruk pada tujuan perusahaan. Sebaliknya, hubungan yang kohesif antara keduanya dapat menumbuhkan kreativitas dan inovasi karyawan sehingga berkontribusi terhadap pencapaian target perusahaan.

Seperti yang dijelaskan oleh Ichsan dkk. (2021: 2-4), manajemen sumber daya manusia merupakan domain fundamental dalam manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran, dan manajemen operasi. Pentingnya manajemen sumber daya manusia di perusahaan terletak pada kesadaran bahwa tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya terbatas pada masalah bahan baku, alat produksi, atau modal kerja. Perusahaan juga menghadapi tantangan yang berkaitan dengan tenaga kerja atau sumber daya manusia, yang tidak hanya melaksanakan tetapi juga mengelola faktor-faktor produksi, selaras dengan tujuan akhir dari kegiatan produksi itu sendiri.

Diakui secara luas bahwa bekerja di bank biasanya memerlukan kepatuhan terhadap standar kerja 8 jam sehari, serupa dengan karyawan atau perusahaan lain. Namun, peran tertentu dalam bank mungkin memerlukan perpanjangan jam kerja atau lembur, terutama sebagai respons terhadap peningkatan beban kerja atau lonjakan transaksi nasabah. Penambahan beban kerja dapat menimbulkan konflik antara kewajiban pekerjaan dan keluarga, terutama ketika karyawan merasa sulit untuk mencapai keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan komitmen keluarga, apalagi jika mereka diharuskan bekerja hingga larut malam. Situasi ini juga menyebabkan karyawan mengalami ketidakamanan kerja, dimana mereka menyimpan kekhawatiran stabilitas pekerjaan mereka atau menyimpan keraguan mengenai jaminan keamanan kerja yang berkelanjutan di perusahaan.

Burnout karyawan didefinisikan oleh Wardani dan Firmansyah (2021:20) sebagai sindrom psikologis yang muncul sebagai respons berkepanjangan terhadap stres interpersonal kronis di tempat kerja. Menurut Rolos dkk. (2018:21), Beban kerja berkaitan dengan tugas atau kegiatan kolektif yang diberikan kepada suatu unit organisasi atau individu yang menduduki posisi tertentu dalam jangka waktu yang ditentukan. *Job Insecurity* menurut Wardani & Werinussa (2021:49) adalah keadaan psikologis yang dialami pekerja yang menghadapi ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaannya. Sebagaimana dijelaskan oleh Nainggolan (2022:26), *work-family conflict* muncul ketika waktu yang dialokasikan untuk satu peran menghalangi pemenuhan kebutuhan peran lain, tekanan dari keterlibatan dalam satu peran menghalangi pemenuhan tuntutan peran lain, dan perilaku khas yang diharapkan dalam satu peran mempersulit memenuhi persyaratan peran lainnya. Menyadari pentingnya mempertimbangkan beban kerja, *job insecurity*, dan *work-family conflict* sangat penting dalam memitigasi meningkatnya kelelahan serta kelelahan fisik dan mental yang dihadapi oleh karyawan. Mengatasi faktor-faktor ini tidak hanya memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi tetapi juga mengoptimalkan hasil kerja, sehingga berkontribusi terhadap keberhasilan berkelanjutan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk disebut sebagai "BNI" pada mulanya didirikan sebagai bank sentral dengan nama "Bank Negara Indonesia". Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1968, BNI ditetapkan menjadi "Bank Negara Indonesia 1946" dengan status sebagai Bank Umum Milik Negara. Kantor Cabang Utama Kota Kawanua dan Kantor Wilayah XI BNI terletak di Gedung BNI Tahun 1946 di Jalan Dotulolong Lasut, Kota Manado, Provinsi Sulawesi Utara ini memiliki pegawai sebanyak 50 orang. Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Bank BNI KC Manado bahwa terdapat masalah yang terjadi yaitu para karyawan sering mengeluh dan memiliki keinginan untuk berhenti atau pindah dari tempat kerjanya.

Tabel 1. Data Karyawan Bank BNI KC Manado yang Resign Tahun 2018-2023

Tahun	Keterangan Karyawan Resign
2018	PENSIUN NORMAL
	PHK/MANGKIR
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
2019	PENSIUN NORMAL
	PENSIUN 35 TAHUN
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
2020	PENSIUN NORMAL
	PHK/MANGKIR
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
	PHK/SANKSI ADM
	PENSIUN NORMAL
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI

2021	PENSIUN NORMAL
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
	PHK/MANGKIR
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
	PENSIUN 35 TAHUN
2022	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
	PHK/SANKSI ADM
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
2023	PENSIUN NORMAL
	PHK/MANGKIR
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI
	PENSIUN 35 TAHUN
	PENSIUN NORMAL
	PHK/PERMOHONAN SENDIRI

Sumber : Bagian Umum Bank BNI KC Manado

Dari tabel di atas dapat diperoleh informasi bahwa setiap tahunnya ada karyawan Bank BNI KC Manado yang *resign*, diketahui bahwa tingkat tertinggi karyawan yang *resign* terjadi karena keinginan sendiri atau PHK/Permohonan Sendiri, itu semua terjadi dikarenakan adanya berbagai alasan pribadi dari karyawan-karyawan yang menginginkan untuk berhenti atau *resign* dari perusahaan tersebut dengan adanya beban kerja yang berlebihan, *job insecurity* bahkan *work-family conflict* yang dirasakan para karyawan dan tidak dapat diimbangi sehingga banyak karyawan yang memilih untuk pindah atau *resign*. Apabila hal tersebut terjadi secara terus-menerus pada tahun-tahun berikutnya maka perusahaan akan mengalami kerugian pada biaya-biaya perekrutan, penerimaan dan pelatihan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara beban kerja, *job insecurity* dan *work-family conflict* terhadap *burnout* dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado”.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Bintoro dan Daryanto yang dikutip dalam Arraniri dkk. (2021:16-18), manajemen sumber daya manusia (SDM) dicirikan sebagai ilmu atau metodologi yang didedikasikan untuk mengawasi hubungan dan peran sumber daya, khususnya tenaga kerja, yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif. Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan pemanfaatannya, memastikan bahwa tujuan kolektif perusahaan, karyawan, dan masyarakat tercapai sepenuhnya.

Burnout

Burnout merupakan sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. (Valentina et al., 2020:80). Indikator *burnout* antara lain kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, prestasi pribadi berkurang atau *diminished personal accomplishment*, depersonalisasi atau *depersonalization* (Ali et al. 2021).

Beban Kerja

Beban kerja sebagai proses untuk menetapkan jumlah jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan untuk merampungkan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu, apabila hal ini berlebihan maka terjadi *Burnout*. (Kusumawati & Dewi, 2021:210). Indikator beban kerja antara lain Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja,

Job Insecurity

Job Insecurity adalah kondisi dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologi. Gangguan psikologis ini timbul akibat adanya lingkungan kerja yang tidak mendukung, dimana terdapat ketidakpastian dan kekhawatiran mengenai kelanjutan pekerjaan mereka dalam suatu perusahaan (Wardani & Amalia, 2021:8). Indikator *job insecurity* antara lain: 1. Tingkat ancaman karyawan yang dirasakan mengenai aspek-aspek pekerjaan. 2. Arti pekerjaan yang penting bagi individu dalam aspek pekerjaan. 3. Tingkat ancaman yang kemungkinan terjadi dan mempengaruhi keseluruhan kerja individu. 4. Tingkat kepentingan yang dirasakan individu mengenai potensi setiap peristiwa (Rohyani & Bayuardi. 2021:104).

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict merupakan konflik pekerjaan dimana seseorang mengalami tekanan adanya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. (Finthariasari et al., 2020:423). Indikator *work-family conflict* antara lain konflik berdasar waktu (*time based conflict*), konflik berdasar tegangan (*strain based conflict*), konflik berdasar perilaku (*behavior based conflict*). (Sandini et al. 2021:80)

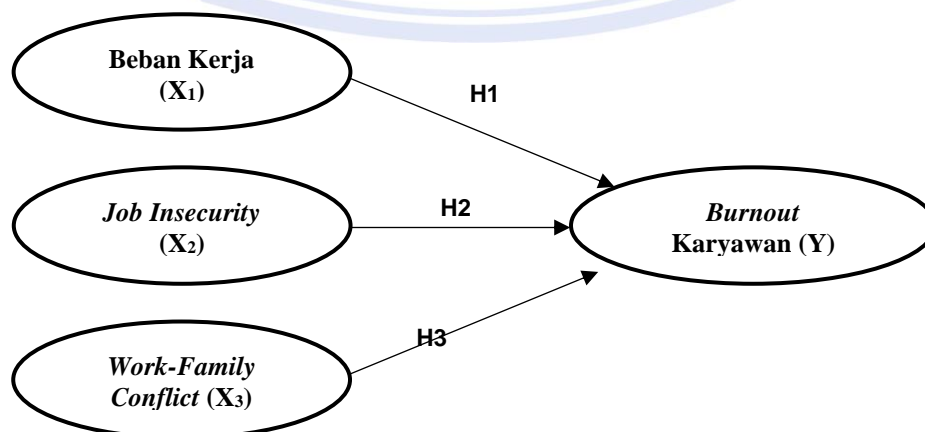
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati dan Dewi (2021) dengan judul “Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung”. Penelitian yang dilakukan di Ruang Oleg RSUD dengan jumlah sampel 50 perawat dengan menggunakan metode sampel jenuh ini bertujuan untuk menilai tingkat burnout yang dipengaruhi oleh beban kerja dan dimediasi oleh stres kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis jalur, uji Sobel, dan uji VAF. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap burnout pada perawat di RSUD Mangusada Badung.

Penelitian yang dilakukan Rohyani dan Bayuardi (2021) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan *Job Insecurity* Terhadap *Burnout* Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen”. Populasinya adalah seluruh pengemudi PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen, dengan sampel jenuh sebanyak 40 pengemudi yang dipilih melalui *non-probability sampling*. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Hardiani (2021) dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada *Cyberloafing* (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). Alat analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) pada program AMOS 22. Penelitian mengungkapkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Sedangkan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *cyberloafing*. Baik *work-family conflict* maupun beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: *Kajian Teori, 2023*

Hipotesis Penelitian

- H₁: Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
H₂: *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
H₃: *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif asosiatif. Penelitian asosiatif berupaya menguji pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian ini tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity, dan Work-family Conflict terhadap Burnout Pegawai di Bank BNI KC Manado.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah suatu kelompok menyeluruh yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai ciri dan kualitas tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti, dengan tujuan untuk menarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Bank BNI KC Manado yang berjumlah 50 orang. Untuk penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi yang berjumlah 50 orang pegawai Bank BNI KC Manado dijadikan sampel..

Data dan Sumber Data

Data dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif, yang terdiri dari informasi numerik yang dianalisis melalui berbagai rumus statistik. Ada dua sumber data dalam penelitian ini, yaitu data primer dan data sekunder. Dalam penelitian ini data primer mengacu pada informasi yang diperoleh secara langsung melalui wawancara dan kuesioner di lapangan, sedangkan data sekunder mengacu pada informasi yang sudah ada atau telah dikumpulkan oleh entitas lain.

Teknik Pengumpulan Data

Peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai metodologi untuk mengumpulkan informasi yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi adalah metode yang digunakan untuk menyaksikan dan mengamati berbagai transformasi fenomena sosial. Wawancara adalah dialog antara dua individu untuk berbagi informasi dan ide dengan mengajukan pertanyaan dan memberikan jawaban. Kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden disuguhkan serangkaian pernyataan untuk ditanggapi.

Teknik Analisis Data

Pendekatan analisis yang digunakan adalah analisis jalur yang difasilitasi oleh aplikasi SmartPLS 4. Alasan pemilihan aplikasi SmartPLS 4 adalah pemanfaatan variabel laten dalam penelitian ini yang tidak dapat diukur secara langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Outer Model atau Model Pengukuran**

Outer Model adalah model pengukuran yang menghubungkan antara indikator dengan konstruk yang sedang diukur. Berikut adalah Outer Model/model pengukuran yang dilakukan sesuai tahapan-tahapannya:

Convergent Validity

Untuk menguji *convergent validity* indikator refleksi menggunakan program SmartPLS 4, kita dapat melihat nilai loading factor dari setiap indikator konstraknya. Biasanya, ada aturan praktis yang digunakan untuk menilai *convergent validity*, yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0,7.

Tabel 1. Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer loading	Keterangan
Beban Kerja (X1)	X1.1	0.920	Valid
	X1.2	0.956	Valid
	X1.3	0.883	Valid
Job Insecurity (X2)	X2.1	0.863	Valid
	X2.2	0.844	Valid
	X2.3	0.889	Valid
	X2.4	0.843	Valid
Work-family Conflict (X3)	X3.1	0.871	Valid
	X3.2	0.758	Valid
	X3.3	0.857	Valid
Burnout Karyawan (Y)	Y1	0.888	Valid
	Y2	0.931	Valid
	Y3	0.860	Valid
	Y4	0.856	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4 (2023)

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa semua konstruk variabel beban kerja, job insecurity, dan work-family conflict memiliki data yang valid dengan nilai korelasi di atas 0,7. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa indikator-indikator tersebut memiliki validitas yang cukup. Jadi, hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut dapat diandalkan untuk mengukur konstruk yang diinginkan.

Discriminant Validity

Model pengukuran dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *Average Variance Extracted* (AVE) dari setiap konstruk, serta korelasi antara konstruk tersebut dengan konstruk lain dalam model. Nilai AVE yang tinggi menunjukkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten merepresentasikan konstruk yang diukur. Korelasi yang rendah antara konstruk-konstruk menunjukkan bahwa konstruk-konstruk tersebut saling membedakan dengan baik.

Tabel 2. Discriminant Validity atau Cross loading

	Beban Kerja (X1)	Job Insecurity (X2)	Work-family Conflict (X3)
X1.1	0.920	0.649	0.588
X1.2	0.956	0.728	0.630
X1.3	0.883	0.608	0.545
X2.1	0.556	0.652	0.863
X2.2	0.454	0.571	0.844
X2.3	0.551	0.655	0.889
X2.4	0.621	0.734	0.843
X3.1	0.520	0.573	0.547
X3.2	0.277	0.563	0.457
X3.3	0.525	0.560	0.586
Y1	0.666	0.888	0.623
Y2	0.728	0.931	0.786
Y3	0.605	0.860	0.668
Y4	0.539	0.856	0.613

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa korelasi tiap indikator terhadap masing-masing variabel latennya lebih tinggi daripada variabel lain. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian telah memiliki *discriminant validity* yang baik. Cara lain untuk mengukur *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai *Square Root of Average Variance Extracted* (AVE), dimana nilai yang disarankan adalah di atas 0,50.

Tabel 3. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,847	Valid
Job Insecurity (X2)	0,782	Valid
Work-family Conflict (X3)	0,739	Valid

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa semua konstruk, yaitu *Beban Kerja*, *Job Insecurity*, dan *Work-Family Conflict*, memiliki nilai AVE di atas 0,50. Ini menunjukkan bahwa variabilitas dalam indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk tersebut cukup tinggi dan dapat diandalkan dalam menggambarkan konstruk yang sedang diukur.

Composite Reliability

Composite Reliability digunakan untuk menguji reliabilitas indikator-indikator variabel. *Composite Reliability* dapat menilai seberapa reliabel atau kredibel variabel yang sedang diteliti. Untuk penelitian yang bersifat confirmatory, nilai *Composite Reliability* yang diharapkan adalah $> 0,7$.

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite reliability	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,919	$> 0,7$	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0,914	$> 0,7$	Reliabel
Work-family conflict (X3)	0,888	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Dari tabel 4, terlihat bahwa hasil uji reliabilitas (*composite reliability*) sangat memuaskan untuk variabel *Beban Kerja* dengan nilai 0,919, *Job Insecurity* dengan nilai 0,914, dan *Work-Family Conflict* dengan nilai 0,888. Dari nilai-nilai ini, dapat disimpulkan bahwa setiap konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Cronbach's Alpha

Pengujian reliabilitas dalam penelitian juga dapat diperkuat dengan *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen penelitian dikatakan dapat diandalkan apabila nilai *Cronbach's alpha* $> 0,7$.

Tabel 5. Hasil Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.909	$> 0,7$	Reliabel
Job Insecurity (X2)	0.883	$> 0,7$	Reliabel
Work-family Conflict (X3)	0.772	$> 0,7$	Reliabel
Burnout Karyawan (Y)	0.907	$> 0,7$	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 5. dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* keseluruhan variabel $> 0,7$ sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen penelitian dapat diandalkan (*reliable*).

Inner Model atau Model Struktural

Model struktural atau Inner Model digunakan untuk memprediksi hubungan antara variabel laten dalam suatu penelitian. Tujuannya adalah untuk menunjukkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk yang sedang diteliti.

R-square (R²)

R-square digunakan untuk mengukur kekuatan prediksi dari model struktural. Nilai *R-Square* 0.75, 0.50 dan 0.20 yang dapat disimpulkan bahwa model kuat, moderat dan lemah. Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang dilakukan.

Tabel 6. R-Square dan R-square adjusted

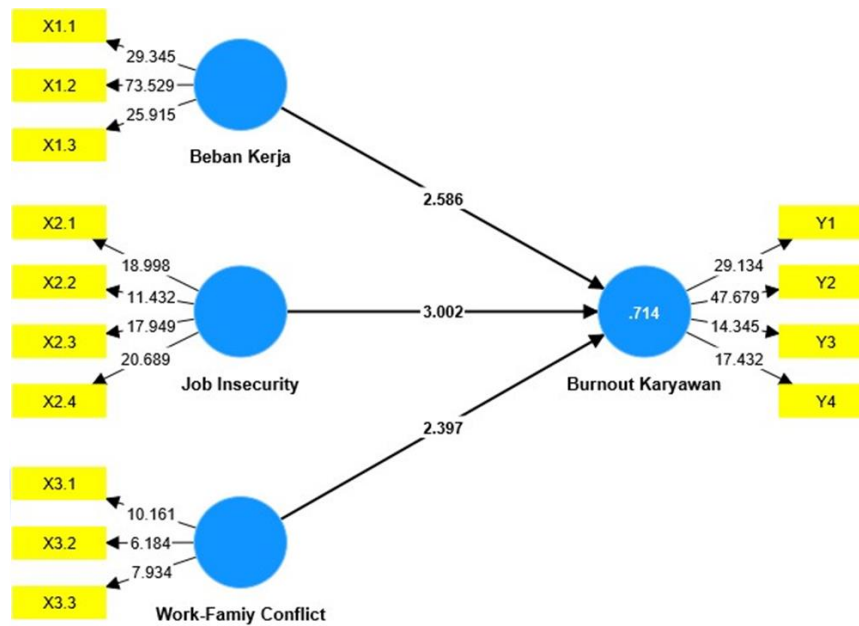
	R-square	R-square adjusted
Burnout Karyawan (Y)	0,714	0,695

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 6 pada nilai *R-Square* dapat diketahui bahwa variabel Burnout karyawan (Y) memiliki nilai 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel yang terlibat dalam model mampu menjelaskan variabel Burnout karyawan (Y) sebesar 71,4%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Pengujian Hipotesis

Path coefficients dapat digunakan untuk melihat kekuatan hubungan serta untuk menguji hipotesis. Dalam SmartPLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrapping* dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidaknormalan data penelitian. Selanjutnya penilaian tingkat signifikansi didasarkan pada nilai probabilitas (*P-values*) harus < 0,05 atau nilai t statistik > 1,96.



Gambar 2. Skema Model Partial Least Square

Sumber: SmartPLS 4.0 (2023)

Tabel 7. Path Coefficients

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ((O/STDEV))	P values
Beban Kerja -> Burnout Karyawan	0.339	0.331	0.131	2.586	0.010
Job insecurity -> Burnout Karyawan	0.385	0.392	0.128	3.002	0.003
Work-Family Conflict -> Burnout Karyawan	0.255	0.263	0.106	2.397	0.017

Sumber: Output SmartPLS 4.0 (2023)

Berdasarkan tabel 7. dapat dijabarkan hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

1. Dalam analisis beban kerja berpengaruh signifikan terhadap dapat di lihat pada tabel nilai T statistic menunjukkan angka sebesar 2.586 yang > 1,96 dan dapat dibuktikan juga pada nilai P Valuenya bernilai 0,010 atau disebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini membuktikan bahwa Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan*.
2. Dalam analisis *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan*, hal ini dapat dilihat pada tabel di atas dimana nilai T Statistic menunjukkan angka kisaran 3.002 (> 1,96) dan dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai P Value nya sebesar 0,003 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan*.
3. Dalam analisis *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan*, hal ini dapat dilihat pada tabel diatas dimana nilai T Statistic menunjukkan angka kisaran 2.397 (> 1,96) dan dapat juga dibuktikan dengan melihat nilai P Value nya sebesar 0,017 (< 0,05). Hal ini membuktikan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout Karyawan*.

Pembahasan**Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout* Karyawan**

Dalam analisis mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Pertama, nilai T Statistic sebesar 2.586, yang lebih besar dari nilai kritis 1.96. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang mengalami beban kerja tinggi dengan kelompok yang mengalami beban kerja rendah, terkait dengan tingkat *burnout* karyawan. Dengan kata lain, adanya beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Selanjutnya, nilai P Value sebesar 0.010, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan.

Beban kerja dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat *burnout* karyawan. Ketika seseorang mengalami beban kerja yang tinggi, mereka mungkin menghadapi tekanan dan tuntutan yang berlebihan yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Beban kerja yang terus-menerus dan berlebihan dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, serta mengurangi tingkat kepuasan kerja. Selain itu, beban kerja yang tinggi juga dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa *overwhelmed* dengan tugas dan tanggung jawab yang banyak, mereka mungkin mengalami penurunan motivasi, peningkatan tingkat kesalahan, dan penurunan kualitas kerja secara keseluruhan. Temuan ini didukung oleh penelitian Kusumawati dan Dewi (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan *Burnout* Karyawan.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Burnout* Karyawan

Dalam analisis *Job insecurity*, terdapat hasil yang menunjukkan bahwa *Job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan. Pertama, nilai T statistic sebesar 3.002, yang jauh lebih besar dari nilai kritis 1,96. Ini menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara kelompok yang mengalami tingkat *Job insecurity* yang tinggi dan rendah terkait dengan *Burnout* Karyawan. Dengan kata lain, *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *Burnout* Karyawan. Selain itu, nilai P Value sebesar 0,003. Karena nilai P Value lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa *Job insecurity* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* Karyawan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job insecurity* berperan penting dalam mempengaruhi tingkat *Burnout* Karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *Job insecurity* yang dialami oleh karyawan, semakin tinggi pula tingkat *Burnout* yang mereka alami. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengatasi *Job insecurity* dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna mengurangi risiko terjadinya *Burnout* karyawan pada Bank BNI KC Manado. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Rohyani dan Bayuardi (2021).yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan *Burnout* Karyawan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan

Dalam analisis mengenai pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Burnout* Karyawan, ditemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Pertama, nilai T Statistic sebesar 2.397, yang lebih besar dari nilai kritis 1.96. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara kelompok yang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan kelompok yang tidak mengalami konflik tersebut, terkait dengan tingkat *burnout* karyawan. Dengan kata lain, adanya *Work-Family Conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan. Selanjutnya, nilai P Value sebesar 0.017, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (0.05). Hal ini menunjukkan bahwa hasil ini secara statistik signifikan. Artinya, terdapat bukti yang kuat bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan.

Work-Family Conflict dapat menjadi faktor penting yang mempengaruhi tingkat *burnout* karyawan. Konflik antara tuntutan pekerjaan yang intens dan tuntutan peran keluarga yang kompleks dapat menghasilkan tekanan yang berlebihan bagi individu. Ketika seseorang mengalami konflik antara pekerjaan dan keluarga, mereka mungkin merasa terjebak dalam situasi yang sulit di mana mereka harus memenuhi ekspektasi dari kedua sisi. Konsekuensinya, individu cenderung mengalami kelelahan fisik dan emosional yang berkelanjutan, yang dikenal sebagai *burnout*. Mereka mungkin merasa kelelahan secara fisik, kehilangan motivasi, dan mengalami penurunan kinerja secara keseluruhan. *Burnout* juga dapat mempengaruhi kesejahteraan mental dan fisik karyawan, serta berdampak negatif pada hubungan interpersonal baik di tempat kerja maupun di rumah. Temuan ini didukung oleh penelitian Hardiani (2021) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis terhadap pengaruh beban kerja, *job insecurity*, dan *work-family conflict* terhadap *burnout* karyawan pada Bank BNI KC Manado, ditemukan hasil-hasil yang berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
1. *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.
2. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* Karyawan pada Bank BNI KC Manado.

Saran

Berdasarkan hasil-hasil tersebut, beberapa saran dapat diberikan:

1. Perlu dilakukan manajemen beban kerja yang efektif untuk menghindari beban kerja yang berlebihan pada karyawan.
2. Perlu dilakukan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan stabil guna mengurangi tingkat *job insecurity*.
3. Perlu ada kebijakan dan program yang mendukung karyawan dalam mengatasi *work-family conflict*, seperti fleksibilitas waktu kerja dan dukungan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, P. D. M., S. E., Zulkifli, D. A. Z., SKM, & Nurkamar, I. F., S. E. (2021). *Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi*. Unhas Press.
- Arraniri, I., Firmansyah, H., Wiliana, E., Setyaningsih, D., Susiati, A., Megaster, T., Rachmawati, E., Wardhana, A., Yuliatmo, W., Purwaningsih, N., Maliah, Mawardiningsih, W., Trisavinaningdiah, A., Arif, M., & Alini. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Insania.
- Budiono, M. (2015). Pelaksanaan Sistem Pengembangan Kepegawaian Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Pengairan Kabupaten Jember. *Universitas Jember*. <https://repository.unej.ac.id/handle/123456789/72048>. Diakses pada tanggal 15 September 2023
- Diana, Y., SE., M. Si. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintang Lagoon Resort. *11(2)*, 193–205. <https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/JUMANT/article/view/704/667>. Diakses pada tanggal 15 September 2023
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, *4(3)*, 421–438. <https://ejournal.stiesia.ac.id/ekuitas/article/view/4584>. Diakses pada tanggal 17 September 2023
- Hardiani, W. A. A. (2021). Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Burnout dan Dampaknya Pada Cyberloafing IStudi Kasus Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *7(1)*, 14–30. <https://www.stiepari.org/index.php/jvm/article/view/149>. Diakses pada tanggal 20 September 2023
- Ichsan, R. N., S. E. ., MM, Nasution, L., S. E. I. ., MM, & Sinaga, D. S., S. E. ., MM. (2021). *Bahan Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). CV. Sentosa Deli Mandiri*. 1-163.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *10(3)*, 209–228.

<https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/67903>. Diakses pada tanggal 25 September 2023

- Rohyani, I. & Bayuardi, P. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Job Insecurity Terhadap Burnout Pada Sopir PT Berkah Rahayu Indonesia di Kebumen. *Majalah Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 18(2), 101–107. <https://mimb.unwiku.ac.id/index.php/mimb/article/view/133>. Diakses pada tanggal 10 Desember 2023
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota*. 6(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jab/article/view/21074>. Diakses pada tanggal 13 Desember 2023
- Sandini, D., Hariyanti, I., & Maulyan, F. F. (2021). Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Ibu Bekerja Ditinjau Dari Work Family Conflict Dan Stres Kerja Selama Pandemic Covid-19. *Jurnal Sains Manajemen*, 3(2), Article 2. <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/jsm/article/view/562>. Diakses pada tanggal 14 Desember 2023
- Valentina, J., Suseno, Y. D., & Widajanti, E. (2020). Pengaruh Burnout Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada Perawat Rsud Dr Moewardi Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14. <https://ejournal.unisri.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/3822>. Diakses pada tanggal 15 Desember 2023
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). *Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout*. Penerbit NEM.
- Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2021). *Work-Life Balance Para Pekerja Buruh*. Penerbit NEM.
- Wardani, L. M. I., & Werinussa, J. O. A. (2021). *Job Insecurity, Grit, and Work Engagement di Masa Pandemi Covid-19*. Penerbit NEM.