

PENGARUH SINDROM KELELAHAN, DUKUNGAN SOSIAL, DAN KESEIMBANGAN KEHIDUPAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA

THE EFFECT OF OF BURNOUT SYNDROME, SOCIAL SUPPORT, AND WORK LIFE BALANCE, ON EMPLOYEE PRODUCTIVITY AT PT. UPHUS KHAMANG INDONESIA

Oleh:

**Anaphalis J. Monintja¹
Irvan Trang²**

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

E-mail:

monintjanava@gmail.com

² trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi salah satu hal yang krusial dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat dikembangkan dengan optimal dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja yang baik. Organisasi dapat dikatakan baik apabila sudah memiliki lingkungan kerja yang baik, sehingga Sumber Daya Manusia berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sindrom kelelahan, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja, terhadap produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia. Sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh dengan jumlah responden 32. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sindrom kelelahan, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia, secara parsial sindrom kelelahan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia, secara parsial dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia, secara parsial keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.

Kata Kunci: Sindrom Kelelahan, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, produktivitas

Abstract: The quality of Human Resources is one of the crucial things in an organization. Human resources can be developed optimally by improving the quality of a good work environment. An organization can be said to be good if it has a good working environment, so that its human resources are of good quality. This research aims to determine the influence of burnout syndrome, social support, and work-life balance, on employee productivity at PT. Uphus Khamang Indonesia. The sample used was a saturated sample with a total of 32 respondents. The method used in this research was Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that burnout syndrome, social support, and work-life balance simultaneously influence on employees productivity at PT. Uphus Khamang Indonesia, partially burnout syndrome has a positive and insignificant effect on employees productivity at PT. Uphus Khamang Indonesia, partially social support has a positive and significant effect on employees productivity at PT. Uphus Khamang Indonesia, partially work-life balance has a positive and significant effect on employees productivity at PT. Uphus Khamang Indonesia.

Keywords: Burnout Syndrome, Social Support, Work Life Balance, Productivity

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu aset penting dalam perusahaan/ organisasi, yang bertugas untuk mengarahkan, mempertahankan, serta membantu untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Potensi-potensi yang dimiliki sumber daya manusia sangatlah mempengaruhi dalam upaya mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Salah satu faktor yang juga mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, produktivitas karyawannya. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan menjalankan tugasnya dengan baik, maka perusahaan akan mencapai tujuannya, begitupun sebaliknya. Apabila karyawan dalam suatu perusahaan tidak produktif, maka perusahaan akan sulit untuk mencapai tujuan dan keberhasilannya. Produktivitas itu sendiri merupakan

kemampuan atau pencapaian individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi secara maksimal.

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi produktif atau tidaknya individu dalam perusahaan, salah satunya yaitu *burnout*. *Burnout* merupakan kondisi atau salah satu golongan stress kronis yang sering dialami oleh pekerja, dimana dia mengalami gangguan baik secara fisik maupun emosional. Menurut Khairani dan Ifdil (2015), *burnout* merupakan kondisi psikis di mana seseorang merasa letih atau tidak berdaya, jenuh secara emosi ataupun fisik bahkan merasa tidak memiliki harapan ataupun motivasi dalam diri yang diakibatkan oleh adanya tekanan atas pekerjaan yang meningkat. Menurut WHO, *burnout* dapat disebut sindrom kerana stress di tempat kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga menimbulkan kelelahan, kecemasan, dan kegelisahan berlebihan, serta tidak peduli terhadap orang lain maupun pekerjaannya sehingga mengakibatkan kurangnya motivasi dan produktivitas pekerjaan (Asepta dan Pramitasari, 2022).

Individu juga membutuhkan dukungan dari lingkungan sekitarnya, untuk mendorongnya kearah yang lebih baik. Dukungan sosial menjadi salah satu faktor pendorong karyawan untuk lebih meningkatkan kualitas dirinya. Dukungan sosial merupakan salah satu bentuk perhatian, penghargaan, maupun semangat yang diberikan kepada seseorang ataupun sekelompok orang. Hal tersebut menjadi sebuah motivasi maupun dorongan karyawan untuk tetap semangat, bahagia, serta bersyukur terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Putra dan Surya (2020) berpendapat bahwa dukungan sosial merupakan dukungan yang diterima seseorang baik secara langsung maupun tidak langsung yang dapat membuatnya merasa dihargai dan memberikan dampak yang positif bagi siapapun yang menerimanya.

Selain *burnout* dan dukungan sosial, Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*), menjadi salah satu hal yang sangat penting dan krusial bagi produktivitas karyawan. Moorhead dan Griffin mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal dalam diri seseorang dimana dia mampu menyeimbangkan atau mengatur antara kehidupan kerja dengan kehidupan pribadi ataupun keluarga (Hafid dan Prasetyo, 2017). Apabila seseorang tidak mempunyai aturan yang jelas terhadap dirinya sendiri, atau bahkan tidak mampu menanamkan kontrol diri yang baik, maka dapat dipastikan orang tersebut tidak akan mampu melakukan ataupun menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

PT. Uphus Khamang Indonesia merupakan perusahaan penyedia jasa (*Facility Service*). Setiap tenaga kerja pada PT. Uphus Khamang Indonesia dibekali baik secara fisik dan mental. Perusahaan melakukan berbagai kegiatan seperti pelatihan pendidikan, dan beberapa kegiatan lain yang didukung oleh peralatan yang berkualitas, guna membentuk tenaga kerja yang terampil, handal, dan mampu menyelesaikan masalah. Dari survey yang dilakukan, jumlah karyawan resign lebih sedikit dari jumlah karyawan aktif, yang artinya masih tergolong baik. Perusahaan juga membagi jam kerja karyawan menjadi 2 *shift* agar karyawan dapat produktif dan bekerja dengan maksimal. Selain itu, dari pra survey yang dilakukan, tingkat *burnout* atau kelelahan yang dialami karyawan masih cukup tinggi. Karyawan dimintakan untuk menjawab beberapa pernyataan yang berkaitan dengan adanya *burnout syndrome* yang dialami. Apakah mereka setuju dan mengalami hal tersebut atau tidak. Menurut observasi awal, karyawan masih sering mengalami *burnout* apabila pekerjaan menumpuk dan tidak kunjung selesai. Namun, tingkat sosialisasi yang tinggi antar rekan kerja, menjadi faktor positif yang dapat mengurangi tingkat stress dan kejenuhan karyawan akan pekerjaannya. Selain itu karyawan juga tergolong mampu memilah masalah pribadi dan pekerjaan, dan tidak membawa masalah pribadi kedalam pekerjaannya. Dari data yang didapat dilihat bahwa tingkat kelelahan atau *burnout* yang dialami karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia cukup tinggi, yang dapat dilihat dari banyaknya jumlah atau persentase jawaban karyawan yang kebanyakan menjawab ya dari pernyataan indikasi *burnout* yang dialami karyawan. Menurut uraian penjelasan dalam latar belakang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “pengaruh sindrom kelelahan dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan”. Penelitian ini dilakukan pada PT. Uphus Khamang Indonesia

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Sindrom Kelelahan, Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Sindrom Kelelahan terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Sosial terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan individu yang bertugas sebagai penggerak yang produktif dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan yang kemampuannya harus terus dikembangkan (Susan, 2019:954). Sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha dalam meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu kelompok ataupun organisasi. Dalam suatu organisasi, diperlukan adanya manajemen sumber daya manusia untuk memastikan setiap fungsi berjalan dengan ketetapan organisasi itu sendiri. Susan (2019:956) berpendapat bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan keharusan dalam setiap kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, untuk menyesuaikan pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) sumber daya manusia sesuai dengan tugas dan tujuan organisasi itu sendiri

Produktivitas

Hanaysha (2016) berpendapat bahwa produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Manoppo, Tewal, dan Trang (2021) mencantumkan 3 indikator Produktivitas, yaitu: 1) Ketepatan Waktu, merupakan dorongan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien; 2) Kualitas Hasil Kerja, menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan ketentuan ataupun standar dalam suatu organisasi; dan 3) Kuantitas Hasil Kerja, merupakan hasil atau jumlah tugas dan kerja yang telah dilaksanakan oleh individu dalam organisasi

Sindrom Kelelahan (*Burnout Syndrome*)

Burnout syndrome merupakan suatu permasalahan yang serius dalam suatu organisasi karena dapat mengganggu tugas individu dalam pekerjaannya. Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2008). berpendapat bahwa *burnout* merupakan kondisi seseorang mengalami penurunan dalam hal emosi, bahkan merasa kehilangan motivasi dalam dirinya yang disebabkan oleh adanya stres secara emosional sehingga cepat merasa kelelahan dan selalu sinis terhadap orang lain. Menurut Baron dan Greenberg (2008), ada 4 indikator *burnout*, yaitu : 1) Kelelahan fisik (*physical exhaustion*), merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kekurangan energi dan merasa lelah dalam jangka waktu yang cukup panjang kemudian menunjukkan adanya keluhan pada fisik seperti mual sakit kepala, sulit tidur, tidak nafsu makan dan tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan banyak melakukan kesalahan. 2) Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), merupakan kondisi perasaan dimana seseorang merasa kurang perhatian, kepercayaan, minat, dan semangat. 3) Kelelahan mental (*mental exhaustion*), merupakan konsekuensi dari menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang sulit, dan melibatkan pemrosesan informasi dan durasi yang berlarut-larut 4) Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*). 4) Rendahnya penghargaan diri (*low of personal accomplishment*), yaitu berkurangnya aktualisasi diri, kurangnya dorongan serta kurangnya kepercayaan diri yang dapat dilihat dari rendahnya prestasi yang dicapai.

Dukungan Sosial

Pradini, Kurniawan, dan Wuryaningsih (2020). mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan bentuk empati yang bernilai bagi siapapun yang menerimanya. Dukungan sosial menjadi salah satu bentuk ungkapan kasih, kenyamanan seseorang yang mengalami tekanan. House (1989) membagi dukungan sosial menjadi 4 bagian, yaitu: 1) Dukungan emosional, yaitu dukungan dalam bentuk keyakinan. 2) Dukungan peralatan merujuk pada ketersediaan benda-benda yang mendukung. 3) Dukungan informasi adalah bantuan dalam bentuk penjelasan atau saran dalam meningkatkan kualitas. 4) Dukungan penilaian adalah dukungan berupa pengakuan atas keberhasilan dan pencapaian.

Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*)

Hutcheson (2012) mengatakan bahwa keseimbangan kehidupan kerja merupakan kepuasan bagi seseorang dalam pencapaian keseimbangan pada kehidupannya. Indikator-indikator untuk mengukur *work life balance* menurut McDonald dan Bredley (2005) terdiri dari: 1) Keseimbangan waktu, yaitu bagaimana waktu dapat digunakan individu baik dalam pekerjaan maupun hal-hal di luar pekerjaannya. 2) Keseimbangan partisipasi, yang menyangkut keterlibatan dan komitmen psikologis seseorang dalam pekerjaannya dan dalam

hal-hal di luar pekerjaannya. 3) Keseimbangan kepuasan dan bahagia berarti jumlah kepuasan seseorang dengan tugas pekerjaannya dan hal-hal di luar pekerjaan.

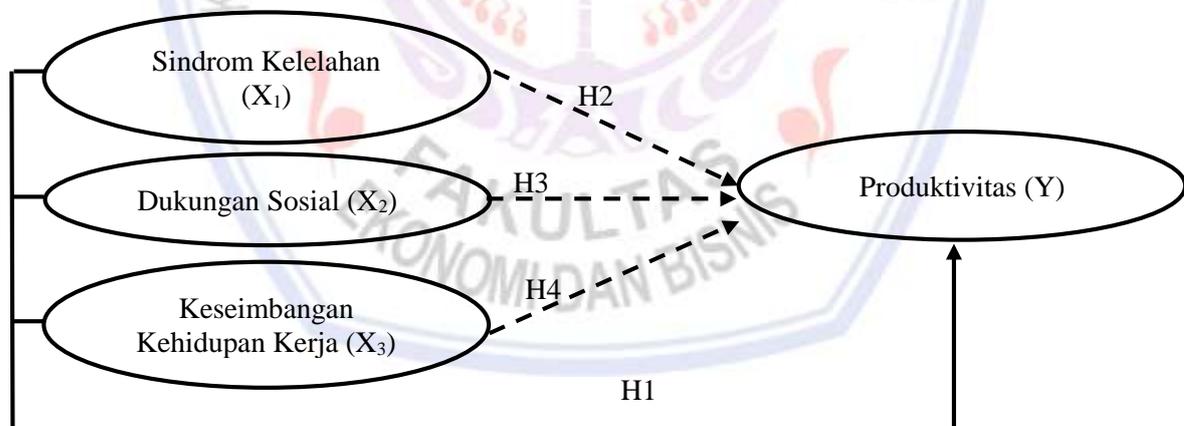
Penelitian Terdahulu

Penelitian Ramadhani (2019) bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja pegawai bagian pemasaran PDAM Surya Sembada Surabaya. Menggunakan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sosial dukungan tidak mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan gaya kepemimpinan partisipatif mempengaruhi karyawan pertunjukan. Dukungan sosial dan gaya kepemimpinan partisipatif secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian Lintong, Pio, dan Sambul (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan *work life balance* terhadap produktivitas kerja di Sintesa Peninsula Hotel Manado. Menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja di Hotel Sintesa Peninsula Manado. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan terus memfasilitasi karyawan dalam upaya meningkatkan disiplin kerja dan *work-life balance*, sehingga produktivitas kerja juga dapat meningkat. *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Putriana, Eriawati, dan Nulipata (2023).bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif korelasional. Subjek penelitian berjumlah 103 pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan menggunakan instrumen berupa skala dukungan sosial dan produktivitas kerja. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis korelasi product moment Karl Pearson menggunakan SPSS 26 for Windows. Hasil penelitian ini adalah terdapat hubungan yang positif antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda ($r = 0,588$; $p = 0,000 > 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin tinggi produktivitas kerja. Sebaliknya, semakin rendah dukungan sosial maka semakin rendah produktivitas kerjanya.

Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Kajian Teori, 2023

Hipotesis Penelitian

- H₁: Sindrom kelelahan (*burnout syndrome*), dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
- H₂: Sindrom kelelahan (*burnout syndrome*) berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
- H₃: Dukungan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia
- H₄: Keseimbangan kehidupan kerja (*Work Life Balance*) berpengaruh terhadap produktivitas pada PT. Uphus Khamang Indonesia

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan pengujian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metodologi asosiatif yang menitikberatkan pada keterkaitan atau hubungan antar variabel, baik variabel dependen maupun faktor bebas.

Populasi, Besaran Sampel dan Teknik *Sampling*

Sugiyono (2019:126) menjelaskan bahwa populasi adalah suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya. Populasi penelitian ini yaitu karyawan kantor PT. Uphus Khamang Indonesia, yang meliputi manajer, kepala bagian, serta bawahan sejumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, sehingga sampel yang didapat yaitu 32 responden.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan dua jenis data kualitatif dan kuantitatif. Dalam penelitian ini yang dimaksudkan dengan data kualitatif adalah ucapan ataupun informasi yang didapat dari pihak-pihak yang terkait dengan objek penelitian pada saat pengisian kuesioner. Didalam penelitian ini yang tergolong kedalam data kuantitatif yaitu data dari jumlah pegawai. Selain itu, penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sekunder sebagai sumber datanya. Data dikumpulkan dari kuisisioner yang dibagikan kepada responden, mengukur *burnout syndrome*, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*), dan produktivitas yang dikumpulkan kemudian diolah. Data sekunder ini diperoleh dari PT. Uphus Khamang Indonesia, yaitu sejarah singkat, visi dan Misi perusahaan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang disebarakan kepada para responden. Kuisisioner sendiri merupakan kumpulan pertanyaan yang digunakan untuk mendapatkan data Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara (interview), kuisisioner, dan observasi.

Pengujian Instrumen Penelitian

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrument (Gustina, 2019:59). Validitas kuisisioner dievaluasi dengan uji validitas ini. Jika pertanyaan dapat mengungkapkan apa yang diukur oleh kuisisioner, maka dapat dianggap valid. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen dianggap valid. apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen dianggap tidak valid

Uji realibilitas merupakan alat untuk mengukur kuisisioner. Kuisisioner dikatakan reliabel apabila jawaban terhadap pertanyaannya konsisten. Ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut: 1) Kurang reliabel apabila nilai alpha cronbach 0,00-0,20. 2) Agak reliabel apabila nilai alpha cronbach 0,21-0,40. 3) Cukup reliabel apabila nilai alpha cronbach 0,41-0,60. 4) Reliabel apabila nilai alpha cronbach 0,61-0,80. 5) Sangat reliabel apabila nilai alpha cronbach 0,81-1,00 (Gustina, 2019:62).

Teknik Analisis

Dalam penelitian ini, digunakan uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas), pengujian hipotesis parsial (uji-t), pengujian hipotesis anova/simultan (uji-f), dan koefisien determinasi R² untuk pengujian hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan yaitu program SPSS.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

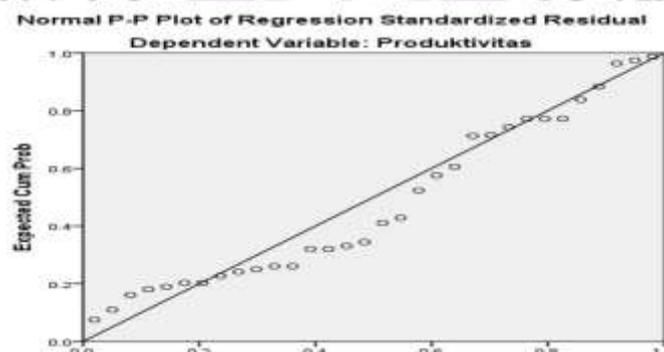
Variabel	Pernyataan	r hitung	Status	Cronbach Alpha	Status
Sindrom Kelelahan (<i>Burnout Syndrome</i>) (X1)	X1.1	0,874	Valid	0,830	Reliabel
	X1.2	0,874	Valid		
	X1.3	0,874	Valid		
	X1.4	0,794	Valid		

Dukungan Sosial (X2)	X2.1	0,715	Valid	0,788	Reliabel
	X2.2	0,720	Valid		
	X2.3	0,718	Valid		
	X2.4	0,736	Valid		
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>) (X3)	X3.1.	0,592	Valid	0,606	Reliabel
	X3.2	0,666	Valid		
	X3.3	0,631	Valid		
	X3.4	0,708	Valid		
Produktivitas (Y)	Y1	0,662	Valid	0,639	Reliabel
	Y2	0,757	Valid		
	Y3	0,722	Valid		
	Y4	0,638	Valid		

Sumber: Data Olahan 2023

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*pearson correlation*) dengan nilai r tabel untuk $df=n-k-1$ yang dalam hal ini, n merupakan jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk, maka $df=32-2=28$ dengan α 0,05, dengan nilai r tabel 0,361. Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel. Tingkat signifikansi dari semua variabel tidak melebihi α atau $< 0,05$. Dari beberapa pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dapat dikatakan valid. Nilai Alpha Cronbach untuk setiap variabel $> 0,6$ maka semua variabel reliabel.

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik Uji Normalitas

Sumber: Data Olahan 2023

Dari gambar 2, menunjukkan bahwa titik-titik koordinat pada grafik diatas tersebar disekitar garis diagonal atau mengikuti garis lurus. Maka dapat disimpulkan bahwa data diatas berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

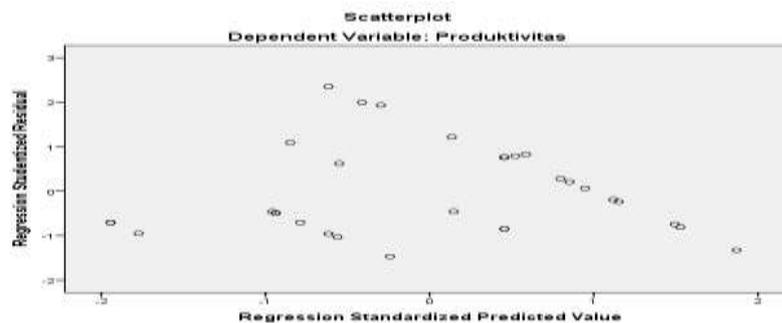
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Sindrom Kelelahan (<i>Burnout Syndrome</i>)	0,810	1,235
Dukungan Sosial (<i>social support</i>)	0,736	1,358
Keseimbangan Kehidupan Kerja (<i>Work Life Balance</i>)	0,653	1,532

Sumber: Data Olahan 2023

Uji multikoleniaritas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi antar variabel independent. Untuk mendeteksi apakah terjadi masalah multikoleniaritas dapat dilihat pada besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. Jika $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$ maka tidak terjadi gejala multikoleniaritas. Berdasarkan hasil dari olah data tabel 2 maka diketahui bahwa dalam penelitian ini model

regresi yang digunakan tidak mengindikasikan adanya gejala multikolinieritas karena memiliki tolerance diatas 0,1 dan VIF dibawah 10.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Data Olahan 2023

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian dengan uji scatter plot apakah titik-titik koordinat menyebar secara acak atau tidak. Dari gambar 3 menunjukkan bahwa titik-titik koordinat menyebar secara acak dan tidak ada pola jelas yang terbentuk, serta titik-titik tersebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Dimana analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dapat diprediksi melalui dua atau lebih variabel independent sebagai faktor prediktor.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.881	1.883		3.123	.004
	Burnout Syndrome	.115	.070	.206	1.648	.111
	Dukungan Sosial	.347	.103	.444	3.388	.002
	Keseimbangan Kehidupan Kerja	.293	.114	.358	2.573	.016

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS, maka diketahui persamaan regresi adalah sebagai berikut: $Y = 5,881 + 0,115X_1 + 0,347X_2 + 0,2X_3$

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.803 ^a	.645	.607	.67720

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,645, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh burnout syndrome, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia adalah sebesar 64,5 % sedangkan sebesar 35,5%. Dengan demikian ketiga variabel dikatakan berpengaruh cukup kuat karena bernilai lebih dari setengah dari faktor yang mempengaruhi variabel dependen (produktivitas).

Uji Hipotesis**Uji-T (Parsial)**

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t hitung dan t tabel serta membandingkan nilai signifikansi harus lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05. Dari hasil uji t pada Tabel 3 di atas maka dapat dilihat hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel X1 burnout syndrome diperoleh nilai t hitung = 1,648 lebih kecil dari t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,111 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel burnout syndrome tidak berpengaruh terhadap variabel produktivitas.
2. Berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel X2 dukungan sosial diperoleh nilai t hitung = 3,388 lebih besar dari t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh terhadap variabel produktivitas
3. Berdasarkan hasil uji t parsial untuk variabel X3 keseimbangan kehidupan kerja diperoleh nilai t hitung = 2,573 lebih besar dari t tabel 2,048 dan nilai signifikansi 0,016 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel dukungan sosial berpengaruh terhadap variabel produktivitas.

Uji-F (Simultan)**Tabel 5. Hasil Uji-F**

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.378	3	7.793	16.992	.000 ^b
	Residual	12.841	28	.459		
	Total	36.219	31			

Sumber: Data Olahan 2023

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Berdasarkan analisis pada tabel 4 didapat nilai F hitung 16,992 > dari nilai F tabel 2,92 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat diketahui bahwa variabel burnout syndrome, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel produktivitas. Dengan demikian maka H1 diterima.

Pembahasan**Pengaruh Sindrom Kelelahan (*Burnout Syndrome*), Dukungan Sosial, dan Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Produktivitas**

Burnout merupakan kondisi dimana seseorang mengalami gangguan terhadap fisik ataupun mental. Kelelahan yang sering terjadi dan tidak dapat dikontrol, dapat mempengaruhi aktivitas dan terutama produktivitas seseorang. Kelelahan yang dirasakan cenderung mengganggu performa bagi yang mengalaminya dikarenakan oleh keterbatasan mereka melakukan sesuatu. Dukungan sosial juga berpengaruh terhadap produktivitas seseorang. Mereka yang sering menerima dukungan baik secara moral atau fisik, cenderung merasakan perasaan bahagia dan merasa dihargai dalam lingkungan sekitarnya. Hal tersebut membuat mereka terdorong dan merasa termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan sebaik mungkin. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi dimana seseorang mampu mengontrol dan membagi antara tanggung jawab pekerjaan, kehidupan pribadi atau keluarga dan tanggung jawab lainnya sehingga tidak terjadi konflik bahkan permasalahan yang dapat terjadi antara kehidupan keluarga dengan lingkungan pekerjaan serta adanya peningkatan, produktivitas. Keseimbangan kehidupan kerja merupakan hal positif yang patut diterapkan dalam kehidupan para pekerja untuk mengontrol hal hal yang seharusnya terjadi dan tidak terjadi dalam kehidupan pekerjaan. Hasil uji menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa burnout syndrome, dukungan sosial dan keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas diterima. Burnout syndrome masih dapat dikontrol, dukungan sosial, keseimbangan kehidupan kerja, dan produktivitas berjalan dengan baik sehingga kehidupan kerja karyawan berjalan dengan lancar dan karyawan masih tetap produktif.

Pengaruh Sindrom Kelelahan (*Burnout Syndrome*) Terhadap Produktivitas

Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian - penelitian sebelumnya seperti Dzinnur dan Putra (2022) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negative terhadap produktivitas kerja; Septiani dan Tririani (2022) yang menemukan hasil negative terhadap produktivitas; Saptarani, Saptaningsih, dan Hutapea (2022) dimana

burnout berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas. Dari penelitian yang dilakukan, dapat diketahui bahwa tingkat kelelahan atau burnout yang dialami karyawan cukup tinggi, yang dikarenakan oleh pekerjaan yang menumpuk namun masih dapat diselesaikan tepat waktu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas artinya Karyawan PT. Uphus Khamang mampu mengontrol kelelahan yang dialami sehingga *burnout syndrome* tidak berpengaruh negatif terhadap produktivitas, justru cenderung berpengaruh kearah positif ditandai dengan tingkat produktivitas karyawan yang tinggi, *Burnout* atau kelelahan merupakan hal yang wajar dialami oleh setiap pekerja akan tetapi bagaimana karyawan mengelola dan mengontrol *burnout* yang dialami sehingga tidak menjadi faktor penghalang dalam pekerjaan dan tidak menjadi penghambat dalam produktivitas, namun perusahaan juga harus tetap mengatasi indikator-indikator *burnout* yang tinggi, agar tidak menjadi pengaruh negatif kedepannya.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Produktivitas

Dari pengamatan yang dilakukan pada perusahaan, jawaban pernyataan indikator-indikator cukup tinggi, yang artinya karyawan sering menerima dukungan atau bantuan baik dari perusahaan, rekan kerja maupun atasan sehingga tingkat kerjasama dan kekeluargaan dalam organisasi dapat terjalin dengan baik artinya karyawan saling mendukung dan mendorong untuk meningkatkan kualitas diri dalam karir mereka yang sangat bermanfaat dan menjadi faktor pendorong untuk mencapai produktivitas. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas, yang artinya dukungan sosial yang diterima dapat berpengaruh terhadap tingkat produktivitas karyawan, karena adanya dorongan dan semangat yang diterima untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Putriana, Eriawati, dan Nulipata (2023) yang menemukan adanya hubungan positif antara dukungan sosial dengan produktivitas kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda.

Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (*Work Life Balance*) Terhadap Produktivitas

Keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor pendorong bagi karyawan atau individu itu sendiri untuk tetap produktif dalam pekerjaannya. Keseimbangan kehidupan kerja membuat individu terhindar dari burnout atau gangguan fisik dan mental, meningkatkan performa kerja, memiliki waktu untuk kehidupan pribadi, serta memiliki kesempatan untuk melakukan hal yang menyenangkan dan merasakan kebahagiaan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian-penelitian sebelumnya dari Lintang, Pio, dan A. P Sambul (2023) menunjukkan bahwa keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas; Mujahidin, Kasran, dan Sampetan (2023) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas; Yahya dan Laura (2021) yang menyatakan bahwa *work life balance* berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas. Penelitian ini juga menunjukkan hasil yang sama yaitu keseimbangan kehidupan kerja (*work life balance*) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas, yang berarti keseimbangan kehidupan kerja dalam taraf yang cukup baik sehingga berpengaruh positif terhadap produktivitas. Dari pengamatan yang dilakukan pada perusahaan, tingkat keseimbangan kehidupan kerja cukup tinggi, artinya kehidupan kerja karyawan berada pada tingkat yang baik, karyawan mampu memilah antara lingkungan pekerjaan dan diluar pekerjaan dan mempunyai kontrol diri yang tinggi apabila terjadi permasalahan individual yang dapat menghambat produktivitas. Berdasarkan survey yang dilakukan tersebut serta hasil penelitian ini bahwa keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Uphus Khamang Indonesia, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya keseimbangan kehidupan kerja yang baik membuat karyawan tetap produktif dan tetap profesional dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya pada perusahaan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya

1. *Burnout syndrome*, dukungan sosial, dan keseimbangan kehidupan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia
2. *Burnout syndrome* tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
3. Dukungan sosial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia.
4. Keseimbangan kehidupan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di PT. Uphus Khamang Indonesia.

Saran

Saran yang dapat diberikan:

1. Perusahaan mampu mengatasi indikator-indikator *burnout* yang tinggi, dengan mengontrol beban kerja karyawan, memberikan dorongan serta afirmasi positif, mencari tahu apakah karyawan mengalami kesulitan ataupun masalah dalam pekerjaannya, ataupun dengan memberikan penghargaan/ *reward* kepada karyawan.
2. PT. Uphus Khamang Indonesia dapat terus menjaga dan meningkatkan dukungan sosial atau hubungan bersosial satu sama lain, agar karyawan tetap merasa nyaman dan merasa dihargai dalam pekerjaannya, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan perasaan positif yang tentunya dapat berpengaruh terhadap hasil pekerjaan itu sendiri.
3. Tingkat keseimbangan kehidupan kerja karyawan karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia sudah cukup baik, untuk itu diharapkan karyawan PT. Uphus Khamang Indonesia dapat menjaga dan mempertahankan tingkat keseimbangan kehidupan kerja serta dapat tetap profesional dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.
4. Karyawan dapat mempertahankan dan meningkatkan produktivitas serta menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.
5. Penelitian ini dapat memberikan referensi, serta diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan detail atau variabel-variabel yang lain agar mendapatkan hasil yang baik dan berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aseptia, U. Y., & Pramasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress Dan Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34-52. <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi/article/view/25440>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Dzinnur, C. T. I., & Putra, A. R. (2022). Produktivitas Pekerja Konstruksi ditinjau dari Supervisi, Beban Kerja, dan Burnout. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(2), 49-55. <https://journal.fkpt.org/index.php/jtear/article/view/538>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Greenberg, J., & Baron, R.A. (2008). *Behavior in Organizations*. Hoboken: Pearson
- Hafid, M., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). *SMART – Study & Management Research*, | Vol. XIV, No. 3, 48-56. <http://www.jurnalsmart.stembi.ac.id/index.php/jurnalsmart/article/view/17>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Hanaysha, Jalal.(2016). Testing The Effects of Employee Empowerment, teamwork and Employee Training on Employee Productivity in Higher Education Sector. *International Journal of Learning and Development*, 6(1), 2164-4063. https://www.researchgate.net/publication/301884662_Testing_the_Effects_of_Employee_Empowerment_Teamwork_and_Employee_Training_on_Employee_Productivity_in_Higher_Education_Sector. Diakses pada 12 Desember 2023
- House, J. S. (1989). *Social Relationship and Health: Theory, Evidence and Implications for Public Health Policy*. University of Michigan, Institute for Social Research.
- Hutcheson, P. G. (2012). *Work Life Balance Book 1*. IEEE-USA
- Khairani, Y., & Irdil, I. (2015). Konsep Burnout pada Mahasiswa Bimbingan dan Konseling. *Konselor Journal*, Vol. 4, No. 4. <https://ejournal.unp.ac.id/index.php/konselor/article/view/6474>. Diakses pada 12 Desember 2023

- Lintong, V. M., Pio, R. J., & Sambul, S. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Di Sintesa Peninsula Hotel Manado. *Productivity*, 4(2), 155-163. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/47010>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Manoppo, P. K., Tewal, B., & Trang, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4), 773-781. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36595>.. Diakses pada 12 Desember 2023
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220. <https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/311.pdf>. Diakses pada 12 Desember 2023
- McDonald, P., & Bradley, L. M. (2005). The Case for Work-Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice. Hudson Global Resources (Aust.) Pty Limited.
- Mujahidin, N., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2203-2216. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1749>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Pradini, S. A., Kurniawan, E. H., & Wuryaningsih, E. W. (2020). Hubungan Dukungan Sosial Keluarga dengan Stres Kerja pada Petani Tembakau di Kecamatan Kalisat Kabupaten Jember. *Pustaka Kesehatan*, Vol. 8, No. 1, 24-30. <https://jurnal.unej.ac.id/index.php/JPK/article/view/11117>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Putriana, D., Eriawati, D. M., & Nulipata, M. (2023). Hubungan Dukungan Sosial Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai Badan Narkotika Nasional di Kota Samarinda. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 3(1), 1-9. <https://ojs.journals.id/index.php/jishi/article/view/56>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Ramadhani, F. A. (2019). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pemasaran Pdam Surya Sembada Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol. 7, No., 2, 410-418. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/26358>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Saptarani, Y. D., Saptaningsih, A. B., & Hutapea, R. F. (2022). Burnout dan Produktivitas Kerja Tenaga Keperawatan pada Masa Pandemi Covid-19 di RS Medika BSD. *Jurnal Health Sains*, 3(1), 146-161. <https://www.jurnal.healthsains.co.id/index.php/jhs/article/view/400>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Septiani, Y., & Triariani, M. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Produktivitas Mahasiswa Pgsd Universitas Kuningan. *Jurnal Kiprah Pendidikan*, 1(3), 161-167. <https://kpd.ejournal.unri.ac.id/index.php/kpd/article/view/46>. Diakses pada 12 Desember 2023
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitati, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952-962. <http://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/viewFile/429/354>. Diakses pada 12 Desember 2023

Yahya, R. Z., & Laura, N. (2021). Pengaruh Work From Home Dan Work Life Balance Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Sosial Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Cemerlang Indo Pangan. *CENDEKIA Jaya*, 3(2), 20-40. <https://jurnal.publikasi-untagcirebon.ac.id/index.php/cendekia-jaya/article/view/186>. Diakses pada 12 Desember 2023

