

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. GAMBARAN UMUM OBJEK DAN SUBJEK PENELITIAN

1. Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Warung Spesial Sambal Yogyakarta (Warung SS). Warung SS merupakan Salah satu *icon* kuliner yang terkenal di Yogyakarta. Adapun visi & misi warung SS ini yaitu:

Visi:

Mensejahterakan keluarga besar SS baik dalam lingkup internal maupun eksternal (karyawan, kemitraan, supplier, pelanggan, dll).

Misi:

- 1) Mensejahterakan karyawan
- 2) Tetap menjaga nominal jumlah gaji karyawan
- 3) Memberikan beasiswa kepada karyawan
- 4) Memberikan biaya pendidikan sampai anak kedua selama wajib belajar
- 5) Mensejahterakan supplier
- 6) Mensejahterakan pelanggan

2. Subjek Penelitian

Sebagaimana di jelaskan sebelumnya subjek atau responden pada penelitian ini adalah karyawan warung SS Yogyakarta. Pada penelitian ini untuk mengumpulkan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner

untuk mengetahui tanggapan karyawan warung SS Yogyakarta. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 120 kuesioner. Penyebaran kuesioner diberikan kepada setiap kepala operasinal ke-3 cabang warung SS yaitu warung SS Seturan, warung SS Umbul Harjo, warung SS Kusumanegara yang nantinya akan di distribusikan kepada setiap karyawan yang ada di warung SS. Dari 120 kuesioner yang disebar, yang kembali kepada peneliti hanya 97 kuesioner, sehingga respon rate dari kuesioner ini sebesar 81%.

Untuk mendapat gambaran tentang responden, berikut adalah karakteristik responden dari penelitian ini yang meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja yang di hitung dengan rumus :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Nilai}}{\text{Total Nilai Keseluruhan}} \times 100\%$$

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Pria	42	43%
2	Wanita	55	57%
Total		97	100%

Dari tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden karyawan SS sebanyak 97 orang. Data yang diperoleh dengan mengisi kuesioner yang diisi oleh responden menunjukkan bahwa frekuensi laki-laki sebesar 42 orang dengan presentase 43%, sedangkan frekuensi responden perempuan sebesar 55 orang dengan presentase 57%. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2

Karakteristik berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase%
1	17-20 Tahun	13	13,4%
2	21-30 Tahun	42	43,2%
3	31-40 Tahun	19	19,5%
4	41-50 Tahun	16	16,4%
5	>50 Tahun	7	7,2%
Total		97	100%

Dari tabel 4.2 dapat dilihat dari 97 responden diperoleh frekuensi berdasarkan usia dengan rentang 17-20 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 13,4%.

Frekuensi usia dengan rentang 21-30 tahun sebanyak 42 orang dengan persentase 43,2%. Frekuensi usia dengan rentang 31-40 tahun sebanyak 19 orang dengan persentase 19,5%. Frekuensi usia dengan rentang 41-50 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 16,4%. Frekuensi responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 7,2%. Frekuensi berdasarkan usia yang terbanyak adalah yang berusia 20 – 30 tahun, maka dapat disimpulkan jika karyawan yang bekerja di Warung SS Yogyakarta merupakan karyawan yang masih memiliki usia antara 20-30 tahun.

c. Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja

Berikut merupakan karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3

Katakteristik reponden berdasarkan masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	2-5 Tahun	34	35,1%
2	6-10 Tahun	38	39,2%
3	11-15 Tahun	25	25,7%
Total		97	100%

Dari tabel 4.3 dapat dilihat dari 97 responden dapat diperoleh frekuensi berdasarkan masa kerjanya yaitu frekuensi masa kerja yang bekerja 2-5 tahun

sebanyak 34 orang dengan persentase 35,1%. Frekuensi masa kerja yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 38 orang dengan persentase 39,2%. Frekuensi masa kerja 11-15 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 25,7%. Dari data tersebut dapat disimpulkan masa kerja karyawan SS Yogyakarta paling banyak bekerja selama 6-10 tahun.

B. STATISTIK DESKRIPTIF

Statistik hasil penyebaran kuesioner yang meliputi *mean*, standar deviasi, nilai minimal dan maksimal masing-masing variabel penelitian disajikan pada tabel berikut:

1. Statistik Deskriptif Beban Kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistic deskriptif dari variabel beban kerja yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif Beban Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
BK1	97	3	5	4,32	0,605
BK2	97	3	5	4,56	0,558
BK3	97	3	5	4,39	0,622
BK4	97	3	5	4,58	0,574
BK5	97	3	5	4	0,735
BK	97	15	25	21,85	3.099

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel beban kerja memiliki nilai terendah 15 dan nilai tertinggi 25 dengan nilai total rata-rata 21,85 yang didapat dari keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan skala 4 pada variabel beban kerja, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami beban kerja, dengan disertai tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 3,009.

2. Statistik Deskriptif Stres Kerja

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel stress kerja yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.5

Statistik Deskriptif Stres Kerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
SK1	97	2	5	3,89	0,802
SK2	97	2	5	4,22	0,696
SK3	97	2	5	4,43	0,660
SK4	97	3	5	3,74	0,781
SK5	97	2	5	4,05	0,683
SK6	97	2	5	3,98	0,661
SK7	97	3	5	4,23	0,568
SK8	97	2	5	3,62	0,636
SK9	97	3	5	4,33	0,625
SK10	97	2	5	3,82	0,864
SK11	97	1	5	3,79	0,901
SK	97	26	55	44,1	8,15

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel stress kerja memiliki nilai terendah 26 dan nilai tertinggi 55 dengan total nilai rata-rata 44,1 yang didapat dari keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan skala 4 pada variabel stres kerja, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja, serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 8,15.

3. Statistik Deskriptif Motivasi

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel stress kerja yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.6

Statistik Deskriptif Motivasi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
M1	97	2	5	3,99	0,729
M2	97	3	5	4,51	0,542
M3	97	2	5	3,92	0,825
M4	97	3	5	4,30	0,632
M5	97	3	5	4,22	0,581
M6	97	3	5	4,25	0,596
M7	97	3	5	4,28	0,608
M8	97	3	5	4,19	0,667
M9	97	3	5	4,25	0,753
M	97	25	45	34,91	5,933

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel motivasi memiliki nilai terendah 25 dan nilai tertinggi 45 dengan total nilai rata-rata 34,91 yang didapat dari keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan skala 4 pada variabel motivasi, maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mempunyai motivasi yang rendah, serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 5,933.

4. Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Berikut tabel yang menunjukkan statistik deskriptif dari variabel kelelahan kerja (*burnout*) yang dilakukan dalam penelitian ini

Tabel 4.7

Statistik Deskriptif Kelelahan Kerja (*Burnout*)

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviasi
<i>Burnout 1</i>	97	3	5	4,09	0,542
<i>Burnout 2</i>	97	3	5	4,10	0,637
<i>Burnout 3</i>	97	3	5	4,00	0,577
<i>Burnout 4</i>	97	3	5	4,24	0,661
<i>Burnout</i>	97	12	20	16,43	2,471

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 2)

Berdasarkan deskripsi data statistik di atas dari sampel yang terkumpul dapat dilihat bahwa item variabel kelelahan kerja (*burnout*) memiliki nilai

terendah 12 dan nilai tertinggi 20 dengan total nilai rata-rata 16,43 yang didapat dari keseluruhan responden yang rata-rata menjawab “setuju” dengan skala 4 pada kelelahan kerja (*burnout*), maka dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami kelelahan kerja (*burnout*), serta tingkat sebaran datanya (*standard deviation*) sebesar 2,471.

C. UJI KUALITAS INSTRUMEN

Uji kualitas instrument dilakukan untuk mengetahui apakah instrument penelitian sudah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Berikut disakikan hasil pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang diukur atau dengan kata lain apakah alat ukur tersebut telah tepat untuk mengukur objek yang diteliti (Kuncoro, 2003). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan Korelasi *product moment* dengan bantuan SPSS. Instrumen penelitian dikatakan valid apabila nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$. Tabel 4.8 berikut menyajikan hasil uji validitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Sig.	$\alpha = 0,05$	Keterangan
Beban Kerja	BK_1	0,000	0,05	Valid
	BK_2	0,000	0,05	Valid
	BK_3	0,000	0,05	Valid
	BK_4	0,000	0,05	Valid
	BK_5	0,000	0,05	Valid
Stress Kerja	SK_1	0,000	0,05	Valid
	SK_2	0,000	0,05	Valid
	SK_3	0,001	0,05	Valid
	SK_4	0,000	0,05	Valid
	SK_5	0,000	0,05	Valid
	SK_6	0,000	0,05	Valid
	SK_7	0,000	0,05	Valid
	SK_8	0,002	0,05	Valid
	SK_9	0,006	0,05	Valid
	SK_10	0,000	0,05	Valid
	SK_11	0,000	0,05	Valid
Motivasi	M_1	0,000	0,05	Valid
	M_2	0,000	0,05	Valid
	M_3	0,000	0,05	Valid
	M_4	0,000	0,05	Valid
	M_5	0,000	0,05	Valid
	M_6	0,000	0,05	Valid
	M_7	0,000	0,05	Valid
	M_8	0,000	0,05	Valid
	M_9	0,000	0,05	Valid
Kelelahan Kerja (<i>Bunout</i>)	B_1	0,000	0,05	Valid
	B_2	0,000	0,05	Valid
	B_3	0,000	0,05	Valid
	B_4	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 3)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini valid karena mempunyai nilai kurang dari $\alpha = 0,05$. Sehingga indikator-indikator tersebut dapat diikutsertakan dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011).

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan melihat hasil perhitungan nilai Cronbach's Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) > 0,6 yaitu bila dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama.

Tabel 4.9

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Hasil Hitung Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja	0,637	Reliable
Stres Kerja	0,766	Reliable
Motivasi	0,615	Reliable
Kelelahan Kerja (Burnout)	0,603	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 4)

Hasil pengujian reliabilitas pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* (α) yang lebih besar dari 0,06 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari masing-masing kuesioner adalah reliable yang berarti

bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang handal.

D. UJI ASUMSI KLASIK

Dalam metode korelasi biasanya ditemukan beberapa masalah. Oleh karena itu, untuk mendeteksi apakah terdapat sebuah masalah korelasi pada penelitian ini, maka dilakukannya uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas.

1. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah antara variabel independen memiliki hubungan atau tidak atau sama lainnya. Uji multikolinieritas perlu dilakukan karena jumlah variabel dalam penelitian berjumlah dari satu. Standar yang digunakan adalah menggunakan nilai VIF di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Berikut adalah hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini.

4.10

Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
Beban	0,913	1,095
Stres	0,954	1,048
Motivasi	0,926	1,080

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 5)

Dilihat dari tabel 4.10 diatas terlihat bahwa nilai tolerance dari seluruh variabel independen memiliki nilai lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model korelasi terdapat kesamaan atau ketidak saman varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan uji *Glejser* melalui nilai absolute residual dengan variabel independennya. Untuk melihat terjadinya heterokedastisitas atau tidak dilihat dengan membandingkan nilai *sig*-nya yaitu 0,05, jika nilai *sig*-nya lebih dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.11

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	T	<i>Sig</i>
Beban Kerja	-1,012	0,314
Stress Kerja	-0,734	0,465
Motivasi	0,128	0,899

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 6)

Dilihat dari tabel 4.11 diatas terlihat bahwa nilai *sig* pada masing-masing variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwa hal ini

menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model korelasi dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji *kolmogorov-smirnov* dengan melihat nilai *Asymp.Sig*-nya. Data dikatakan normal jika nilai *Asymp.Sig*-nya lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.12

Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^a	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,20789096
Most Extreme Difference	Absolute	0,54
	Positive	0,44
	Negative	-0,54
Kolmogrov-Smirnov Z		0,54
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,200 ^{c,d}

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 7)

Dilihat dari tabel 4.12 diatas terlihat bahwa nilai *Asymp. Sig.* sebesar 0,200. Berdasarkan hasil tersebut nilai *Asymp. Sig*-nya lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

E. ANALISIS DATA DAN UJI HIPOTESIS

1. Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi linear berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi dengan kelelahan kerja (*burnout*).

Tabel 4.13

Hasil Uji Korelasi Berganda

		Beban	Stress	Motivasi	<i>Burnout</i>
Beban	Pearson Correlation	1	0,157	0,231'	0,281''
	Sig. (1-tailed)		0,124	0,023	0,005
	N	97	97	97	97
Stress	Pearson Corelation	0,157	1	0,105	0,421''
	Sig. (1-tailed)	0,124		0,307	0,000
	N	97	97	97	97
Motivasi	Pearson Corelation	0,231'	0,105	1	-0,475''
	Sig. (1-tailed)	0,023	0,307		0,000
	N	97	97	97	97
<i>Burnout</i>	Pearson Corelation	0,281''	0,421''	-0,475''	1
	Sig. (1-tailed)	0,005	0,000	0,000	
	N	97	97	97	97

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 8)

Tabel 4.14

Uji ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	117,824	3	19,536	26,089	0,000 ^a
Residual	140,064	93	2,143		
Total	257,938	96			

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 8)

2. Uji Hipotesis

a. Uji F

Berdasarkan tabel 4.14 diatas menunjukkan F hitung sebesar 26,089 dengan nilai *sig.* 0,000. Nilai *sig.* F lebih kecil dari 0,05 maka secara simultan hubungan antara beban kerja, stress kerja, dan motivasi dengan kelelahan kerja (*burnout*) hasilnya signifikan.

1) Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil pengujian tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$.

Berarti beban kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*). Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini terdukung.

2) Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil pengujian tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti stress kerja berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*). Sehingga hipotesis ke-2 dalam penelitian ini terdukung.

3) Hubungan Motivasi dengan Kelelahan Kerja (*Burnout*)

Hasil pengujian tabel 4.13 diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti motivasi berhubungan signifikan dengan kelelahan kerja (*burnout*). Sehingga hipotesis ke-3 dalam penelitian ini terdukung.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan sebuah model menerangkan variasi variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat. Penggunaan *R Square* sering menimbulkan permasalahan yaitu bahwa nilainya akan selalu meningkat dengan adanya penambahan variabel bebas dalam satu model. Hal ini akan menimbulkan bias, karena ingin memperoleh nilai model R tinggi. Oleh karena itu dalam penelitian ini nilai koefisien determinasi ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* dari model penelitian, karena *Adjusted R Square* dapat naik turun jika suatu variabel bebas ditambahkan dalam model (Ghozali, 2011).

Tabel 4.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,676 ^a	0,457	0,439	1,227

Sumber: Data primer yang diolah (Lampiran 8)

Hasil perhitungan pada tabel 4.15 diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,439. Artinya variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi mampu menjelaskan variasi variabel kelelahan kerja (*burnout*) sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya sebesar 56,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

F. PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan untuk membahas faktor-faktor yang berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout*) karyawan pada warung SS Yogyakarta. Faktor-faktor itu terbatas pada faktor Beban Kerja, Stress Kerja, dan Motivasi dengan Kelelahan Kerja (*burnout*) Karyawan SS.

Hasil analisis deskriptif secara umum menunjukkan bahwa rata-rata karyawan SS mengalami beban kerja, stress kerja, dan motivasi yang tinggi karena jawaban responden memiliki rata-rata pada kategori tinggi. Hal tersebut dapat dijelaskan oleh rata-rata jawaban responden yang menjawab setuju.

Hasil uji determinasi menjelaskan bahwa model penelitian ini, yaitu variasi variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja memberikan variasi yang cukup tinggi, yaitu 43,9%. Dan untuk uji secara simultan pada penelitian ini bahwa hasilnya secara simultan pada ketiga variabel independen dapat berhubungan secara signifikan dengan dependen yaitu kelelahan kerja (*burnout*). Adapun hubungan secara parsial yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja (*burnout*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara beban kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan signifikan dengan beban kerja karyawan SS. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 pada penelitian ini terdukung. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jesi (2014) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada mahasiswa pendidikan dokter spesialis bedah di BLU RSUP. Prof. Dr. R.D. Kandou Manado.

Karakteristik responden terbanyak dalam penelitian ini yaitu karyawan yang memiliki masa bekerja lebih dari 2 tahun karena semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seseorang maka akan menambah tingginya beban kerja, apabila hal ini masih dipertahankan maka akan menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada diri seorang karyawan (Irwandi 2007 dalam Widodo 2009). Selain itu penelitian lain menyimpulkan beban kerja berhubungan signifikan

dengan kelelahan kerja perawat di Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta (Widodo,dkk 2009).

Penelitian yang dilakukan pada karyawan SS mengalami tingkat beban kerja yang cukup tinggi, yaitu ketika karyawan dihadapkan dengan pekerjaan yang melebihi kapasitas bekerja karyawan itu sendiri. Karena dibuktikan dengan adanya penurunan kualitas kerja ketika beban kerja yang dialami sedang tinggi, seperti menunjukkan sikap acuh kepada konsumen yang dikarenakan mengalami kelelahan kerja akibat beban kerja. Dan dengan adanya beban kerja ini menurut hasil penelitian dapat berhubungan dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada karyawan SS.

2. Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja (*burnout*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara stress kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan signifikan dengan stress kerja karyawan SS yang ditandai dengan penurunan pelayanan terhadap konsumen yang disebabkan oleh lingkungan kerja yang penuh dengan stress, terutama stress ditingkat karyawan. Karena dibuktikan dengan sikap cemas dan gelisah pada karyawan ketika menghadapi banyaknya konsumen yang ingin segera dilayani dengan cepat, serta merasakan jenuh akan pekerjaan yang dilakukan karena dikerjakan secara berulang-ulang. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-2 penelitian ini terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Widodo, dkk (2009) menyimpulkan bahwa stress kerja berhubungan

dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat Rumah Sakit Islam PDHI Yogyakarta.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh Christa, dkk (2013) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kelelahan kerja (*burnout*) pada perawat UGD dan ICU Rumah Sakit Umum Daerah Datoe Binangkang Kabupaten Boolang Mangnodow.

Menurut Heilriegel & Slocum (1986) dalam Wijono (2010) mengatakan bahwa stress kerja dapat disebabkan oleh empat faktor utama yaitu konflik, ketidakpastian, tekanan dari tugas, serta hubungan dengan pihak manajemen. Jadi, stress kerja merupakan umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan atau permintaan organisasi.

3. Hubungan Motivasi dengan Kelelahan Kerja (*burnout*)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan negative signifikan antara motivasi dengan kelelahan kerja (*burnout*), begitu juga sebaliknya kelelahan kerja (*burnout*) berhubungan negative signifikan dengan motivasi karyawan SS yang ditandai dengan perilaku karyawan yang mudah lelah karena kurangnya motivasi baik secara ekstrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini dikarenakan terlalu banyaknya pekerjaan yang dilakukan karyawan SS sehingga tidak memiliki waktu untuk memotivasi diri sendiri maupun memotivasi sesama rekan kerja. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke-3 ini terdukung. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Efa, dkk (2011) yang menyatakan bahwa motivasi kerja perawat mempunyai

hubungan negative dengan burnout pada perawat di RSUD Serui-Papua. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang dialami perawat maka kecenderungan mengalami *burnout* semakin rendah, begitu juga sebaliknya. Dalam melakukan pekerjaannya perawat selalu berusaha untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi kesembuhan dan kenyamanan pasien, perawat juga selalu bersikap positif terhadap pekerjaannya tanpa merasa mengeluh dan terbebani dengan tanggung jawabnya sebagai perawat pada proses pemberian pelayanan keperawatan.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani, dkk (2014) yang menyimpulkan terdapat hubungan negative antara motivasi kerja dengan *burnout* pada Perawat Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Iskak Kabupaten Tulungagung. Hasil tersebut mengatkan bahwa perawat melakukan pekerjaannya tanpa merasakan adanya keluhan secara fisik, mental, maupun emosional dalam melakukan rutinitas pekerjaannya.

Dari dua hasil penelitian terdahulu dapat dijelaskan bahwa karyawan SS Yogyakarta yang masih mengalami kurangnya motivasi baik itu internal maupun motivasi eksternal. Sehingga, motivasi berhubungan negative dengan kelelahan kerja (*burnout*) yang dialami karyawan SS Yogyakarta.