

LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN BURNOUT PADA KARYAWAN PT NIPSEA PAINT AND CHEMICAL BANJARMASIN

Tetty Flora Sitinjak¹

Rizky Nastiti²

rizky@stiei-kayutangi-bjm.ac.id

STIE INDONESIA BANJARMASIN^{1,2}

Abstract,

This study aims to determine the effect of the work environment and workload on burnout on employees of PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin.

This study employed quantitative methods by distributing questionnaires to 60 employees of PT Nipsea Paint and Chemical to determine the burnout level of the employees. By using multiple linear regression method, the data obtained were analyzed.

The results of the study revealed that the work environment had a negative and significant effect on burnout. This meant that if the comfort of the work environment was increased, the employee burnout would decrease. Meanwhile, workload had a positive and significant effect on burnout of employees of PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin. This meant that if the workload increased, employee burnout would also increase.

Keywords: work environment, workload and burnout

Abstrak,

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap burnout pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 60 karyawan PT Nipsea Paint and Chemical untuk mengetahui tingkat kejenuhan yang ada pada karyawan. Dengan menggunakan metode regresi linear berganda, data yang didapatkan dianalisa.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini berarti apabila kenyamanan lingkungan kerja ditingkatkan maka burnout karyawan akan berkurang. Sedangkan, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin. Hal ini berarti apabila beban kerja meningkat maka burnout karyawan akan meningkat juga.

Kata kunci: Lingkungan kerja, Beban kerja dan Burnout

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang masif dalam beberapa dekade terakhir telah menyebabkan disrupsi yang drastis terhadap dunia. Perubahan yang disebabkan oleh kemajuan teknologi meliputi: cara bisnis diciptakan, kapan, di mana, dan bagaimana orang melakukan pekerjaannya, serta cara individu berinteraksi dan berkomunikasi satu sama lain (Schäfer, 2018). Perusahaan sebagai sebuah organisasi harus mampu mencapai tujuan yang direncanakan untuk dapat memenuhi tuntutan pembangunan dan kemajuan teknologi pada masa sekarang. Ketidakmampuan karyawan untuk memenuhi harapan dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan kejenuhan dalam bekerja. Kejenuhan (*burnout*) dalam bekerja yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi akan menyebabkan individu menderita kelelahan, baik fisik ataupun mental dan juga berakibat buruk terhadap lingkungannya secara normal.

Ivancevich, et al. (2008) mendefinisikan *burnout* sebagai

proses psikologis yang dihasilkan oleh stress pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan pencapaian yang menurun. Lebih lanjut lagi, penelitian yang dilakukan oleh Zulkarnain (2011) mengemukakan bahwa hampir semua penderita *burnout* pada mulanya adalah orang-orang yang bersemangat, energik, optimistik, dan memiliki prinsip yang kuat serta mau bekerja keras untuk meraih prestasi. *Burnout* bukan suatu gejala dari tekanan kerja, tetapi merupakan hasil dari tekanan kerja yang tidak dapat dikendalikan dan merupakan suatu keadaan yang serius. Beberapa faktor yang menyebabkan *burnout* adalah lingkungan kerja yang tidak kondusif dan beban kerja yang berlebihan.

Persepsi terhadap ketidaksesuaian kerja dan lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang menimbulkan stres merupakan indikasi adanya beban kerja mental yang berlebih yang akan menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) (Sari dan Johansyah, 2020). Nitisemito (2002) menjelaskan

lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Aloja et al. (2016) hasil dari stres kronis di lingkungan kerja didefinisikan sebagai *burnout*. *Burnout* juga dijelaskan sebagai efek dari lingkungan kerja yang gagal mendukung karyawan untuk melakukan tugasnya. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Romadhoni et al (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik maupun non-fisik mampu mempengaruhi *burnout* pada karyawan. Hal ini berarti penurunan kondisi lingkungan kerja akan berpengaruh pada peningkatan tingkat *burnout*.

Selain itu, perhitungan beban kerja yang tepat dalam sebuah perusahaan sangat penting agar tidak terjadi *burnout*. Beban kerja (*workload*) mengacu pada intensitas penugasan kerja. Ini merupakan sumber stres karyawan. Apabila kondisi kerja yang demikian cukup buruk, maka akan terjadi stres kerja karena terbatasnya jumlah karyawan

merupakan indikasi adanya beban kerja fisik yang berlebih yang menimbulkan kejenuhan kerja (*burnout*) (Sari dan Johansyah, 2020).

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* oleh Qorisa (2010) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan *burnout*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahmadyah (2021) menyimpulkan bahwa jika perusahaan ingin meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus menjaga kondisi lingkungan, dan memberikan porsi pekerjaan sesuai kompetensi. Hal ini bertujuan agar beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan tidak berlebihan dan membuat mereka jenuh.

PT Nipsea Paint and Chemicals merupakan perusahaan cat yang mengeluarkan produk seperti Nippon Paint. PT Nipsea Paint and Chemicals memiliki banyak cabang, seperti di Banjarmasin, Tanah Laut, Batola dll. Sedangkan pusatnya berada di Ancol, Jakarta. PT Nipsea Paint and Chemicals terdapat permasalahan yakni Beban kerja yang dialami karyawan seperti besarnya aktifitas fisik yang dibutuhkan dalam

melakukan tugas. Beberapa karyawan menyatakan bahwa seringkali karyawan merangkap pekerjaan dimana defisi *Sales Promotion* (SPG/B) dapat memegang *jobdesk* admin perihal laporan insentif dan *sell in/out*.

Selain itu usaha yang dikeluarkan secara fisik dan mental yang dibutuhkan untuk mencapai level performa karyawan. Seperti tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama pekerjaan berlangsung. Beberapa karyawan menyatakan bahwa pencapaian target yang tidak sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan. Begitupun beban yang berkaitan dengan waktu kerja yang melebihi waktu yang ditentukan yakni dimana hari libur digunakan untuk meeting kuis dan meeting online dari pusat dilakukan diatas jam kerja yang tidak disiplin. Pendukung problematika ini, lingkungan kerja yang dimana kebutuhan perlengkapan peralatan kerja yang tidak dapat difasilitasi secara merata seperti banyaknya tugas ataupun laporan yang dilakukan secara online oleh *head trainer* sehingga sangat perlu menggunakan laptop. Hasil

wawancara pada *head trainer* mengatakan bahwa pengajuan fasilitas peralatan kantor layaknya peminjaman sementara selama jam kerja berlangsung untuk dapat membantu penyelesaian tugas yang diminta oleh perusahaan masih belum dapat terpenuhi.

Dibalik hal itu suasana lingkungan kerja yang kurang kondusif seperti rasa individualistis yang tinggi menimbulkan kurangnya rasa nyaman pada karyawan, seperti kurang saling membantu diantara karyawan dalam menyelesaikan tugas dan komunikasi karyawan yang kurang baik, sehingga mengakibatkan hubungan yang kurang harmonis. Beberapa karyawan mengatakan bahwa sangat sering terjadinya hal konflik yang tanpa disadari secara langsung oleh beberapa karyawan terlebih atasan yang kurang memberikan konfirmasi perihal informasi yang lengkap terhadap bawahan sehingga sering berbalik menyalahkan bawahannya agar terlihat tidak kreatif dalam menyikapi pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 1 terlihat bahwa karyawan PT Nipsea Paint and

Chemicals Banjarmasin terlambat paling banyak pada bulan Agustus yaitu sebanyak 44 orang dengan presentase 73%. Sedangkan karyawan yang izin paling banyak pada bulan September sebanyak 30 orang dengan presentase sebesar 50% dan sakit paling banyak pada bulan April sebanyak 10 orang dengan presentase 17%. Hal ini berkaitan dengan beban kerja yang berlebih dan lingkungan kerja non fisik yang banyak tuntutan sehingga banyak karyawan merasakan kejenuhan.

Hal tersebut dapat di lihat dari tabel absensi karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin

mengalami kejenuhan yang berdampak pada absensi dalam satu tahun terakhir dari hasil wawancara ke beberapa karyawan, di dapatkan bahwa mereka merasa kejenuhan. Pihak PT Nipsea Paint and Chemicals perlu mengetahui penyebab kejenuhan yang dialami karyawan dengan melibatkan permasalahan yang melatar belakanginya. Dari penjabaran tersebut, maka beban kerja fisik maupun mental yang berlebih dapat berdampak negatif terhadap organisasi atau perusahaan karena terjadi kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan.

**Tabel 1. Absensi Karyawan
PT Nipsea Paint and Chemicals Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Absensi						Keterangan
		Terlambat		Izin		Sakit		
Januari	60	8	13%	11	18%	3	5%	Dalam satu bulan karyawan dapat mengalami terlambat, izin dan sakit lebih dari satu kali
Februari	60	10	17%	7	12%	3	5%	
Maret	60	16	27%	15	25%	5	8%	
April	60	22	37%	14	23%	10	17%	
Mei	60	34	57%	11	18%	4	7%	
Juni	60	21	35%	8	13%	5	8%	
Juli	60	35	58%	7	12%	6	10%	
Agustus	60	44	73%	6	10%	4	7%	
September	60	11	18%	30	50%	3	5%	
Oktober	60	15	25%	17	28%	5	8%	
Nopember	60	12	20%	4	7%	4	7%	
Desember	60	16	27%	17	28%	4	7%	
Total	60	244	34%	147	20%	56	8%	

Sumber: PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin, 2021

Dengan memperhitungkan aspek waktu, teknis, dan sistem dalam melakukan pekerjaan, dapat diketahui beban kerja dan lingkungan kerja yang diterima oleh seorang karyawan. Bila ditemukan beban kerja berlebih pada seorang karyawan, maka dapat dilakukan penerimaan karyawan baru. Penerimaan karyawan baru dapat dilakukan ketika memang dirasa perlu untuk merekrut dan menambah sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan sehingga akan mengurangi beban kerja pada seorang karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals di Banjarmasin baik secara simultan maupun secara parsial.

Lingkungan Kerja

Menurut Heizer (2001), lingkungan kerja adalah lingkungan fisik di mana karyawan bekerja yang mempengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan kerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif

memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal.

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan, jika karyawan menyukai lingkungan kerja mereka bekerja maka karyawan tersebut akan merasa senang dalam bekerja untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan optimal serta kinerja karyawan akan meningkat. Lingkungan kerja terbagi atas lingkungan kerja fisik dan non-fisik (Sedarmayanti, 2011):

1. Lingkungan fisik dibagi dalam empat kategori yakni: Peralatan kerja, Penerangan atau cahaya, Suhu udara, dan Keamanan kerja.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik terdiri atas: Suasana kerja, Perlakuan yang baik, Rasa nyaman, dan Hubungan yang harmonis.

Beban Kerja

Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Menurut Irzal (2016), beban kerja (*workload*)

merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi permintaan dan pekerjaan tersebut. Sedangkan, Ganster dan Rosen (2013) menyatakan bahwa beban kerja saling berhubungan dengan banyak masalah psikologis; kelelahan adalah salah satunya.

Hart dan Staveland (1988) membagi beban kerja fisik dan mental menjadi enam dimensi, antara lain:

- 1) Ukuran beban kerja fisik yang meliputi *physical demand*, dan *effort*.
- 2) Ukuran beban kerja mental yang meliputi *mental demand*, *temporal demand*, *performance* dan *frustration level*.

Burnout

Burnout adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosionalitas yang tinggi (Robbins, 2012). *Burnout* merupakan akibat dari stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang sering, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya harga diri yang

mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya.

Faktor-faktor yang dipandang mempengaruhi munculnya *burnout*, yaitu:

- 1) Faktor eksternal adalah kondisi kerja, yang meliputi lingkungan kerja psikologis yang buruk, kurangnya kesempatan untuk promosi, penghargaan yang tidak memadai, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan
- 2) Faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang berfokus untuk menganalisis beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kejenuhan kerja (*burnout*) karyawan pada PT Nipsea Paint and Chemicals di Banjarmasin. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin yang berjumlah 60 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh peneliti secara langsung atau dari tangan pertama yang berasal dari responden melalui kuesioner atau angket yang telah diberikan. Data sekunder yang diperoleh oleh peneliti dari sumber yang sudah ada yaitu data dokumentasi dari perusahaan yang diteliti. Kegunaan dari data sekunder ini adalah untuk melengkapi data primer yang sudah ada. Sumber data yang diperoleh dari penelitian ini adalah jawaban responden dari kuesioner yang telah disediakan dan diisi oleh karyawan PT Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin, serta melakukan obsevasi langsung dengan mengunjungi obyek yang dituju. Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner untuk pengumpulan data menggunakan total *sampling*.

Analisi data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda. Sebelum melakukan pengujian terhadap hipotesis, pengujian terhadap kualitas data dilakukan melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Selain itu, pengujian asusmis klasik juga dilakukan melalui

Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Peneltian

Sebelum menganalisis data yang didapatkan melalui kuesioner, pengujian terhadap kualitas data melalui uji validitas dan uji reliabilitas dilakukan. Kuesioner terdiri atas 29 item pernyataan, dimana variabel lingkungan kerja terdiri atas 9 item, variabel beban kerja terdiri atas 7 item dan variabel burnout terdiri atas 13 item. Berdasarkan uji validitas, didapatkan bahwa setiap item dari semua variabel memiliki nilai *pearson correlation* lebih besar dari nilai *r-tabel* 0,2542. Hal ini berarti semua intrument dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

Selain itu, berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas *Cronbach Alpha* (α) pada semua variabel lebih besar dari 0,600. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pertanyaan kuesioner memperoleh data yang konsisten.

Lebih lanjut lagi, setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Multikolinearitas. Berdasarkan pengujian didapatkan bahwa data

yang diperoleh melalui kuesioner dinyatakan normal dan tidak mengandung gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Sehingga pengujian hipotesis dapat dilanjutkan. Hasil pengujian hipotesis disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	37.357	4.992		7.484	.000
Lingkungan kerja	-.457	.109	-.422	-4.208	.000
Beban kerja	.746	.152	.491	4.903	.000

Sumber: data diolah, 2022

Tabel diatas dapat dilihat bahwa apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka variabel tersebut dinyatakan mempengaruhi variabel dependennya. Berdasarkan hasil uji t didapatkan nilai t hitung masing-masing untuk variabel lingkungan kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1) dengan nilai koefisien sebesar -4208 dan signifikansi 0,00, nilai lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X1) secara statistik berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Simpulkan Hipotesis pertama

(H1) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout* diterima.

2. Variabel Beban Kerja (X2) dengan nilai koefisien 4.903 dan signifikansi 0,00, dimana nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Y). Hasil penelitian dapat memberikan simpulan bahwa hipotesis kedua (H2) yang menyatakan ada pengaruh signifikan beban kerja terhadap *burnout* diterima.

Tabel 3. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1630.214	2	815.107	21.334	.000 ^b
Residual	2177.786	57	38.207		
Total	3808.000	59			

Sumber: data diolah, 2022

Dari hasil uji F diatas didapat nilai F hitung sebesar 21.334 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa variabel independen lingkungan kerja (X1) dan beban kerja (X2) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen *burnout*. Dalam hal ini dapat ditarik simpulan bahwa hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout* diterima.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai t hitung -4208 sedangkan nilai t tabel 2.00247.

Dengan tingkat signifikansi 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,005. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Berdasarkan observasi awal, lingkungan kerja di PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin banyak karyawan mengalami keluhan dan pengajuan dalam hal pra sarana dan kurangnya ketersediaan kelengkapan fasilitas di perusahaan, membuat saya merasa hal ini sangat perlu dijadikan sebuah penelitian menyangkut kenyamanan dan tingkat kejenuhan karyawan yang berujung pada hasil kinerjanya. Kemudian, berdasarkan observasi keadaan yang terdapat di PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin, dialami kurangnya penataan ruangan dan keaman dalam lingkungan kerja serta banyaknya keluhan yang telah diterima perusahaan hingga saat ini, hal ini diperkuat oleh kuesioner yang terjawab.

Hasil ini mengungkapkan bahwa meskipun karyawan merasakan kejenuhan dalam lingkungan kerja tetapi mereka tetap bertahan di perusahaan ini. Hal ini dikarenakan mereka kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pauline Ojekou dan Titilayo Dorothy (2015), Sari dan Johansyah (2020), dan Pradipto dan Ibrahim (2021) mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin, berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji t hitung sebesar 4.903 sedangkan nilai t tabel 2,00247 dan signifikansi 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti beban kerja

berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Berdasarkan observasi awal, beban kerja di PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin memiliki tingkat *burnout* yang tinggi karena disebabkan oleh tekanan beban kerja yang dialami karyawan. Hal ini mengakibatkan banyaknya karyawan mengalami penurunan peningkatan kinerja seperti pencapaian hasil kerja yang tidak maksimal, dan kurangnya keseriusan dalam bekerja. Selanjtnya, pada observasi selama pembagian kuesioner berlangsung didapatkan bahwa banyaknya kegiatan yang dilakukan dalam satu divisi. Seperti halnya divisi SPG yang menyandang dua sampai tiga kerjaan baik ranah admin dan staff gudang. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kelelahan terhadap tanggung jawab masing-masing.

Hasil penelitian ini juga mengungkapkan bahwa jika karyawan merasa terbebani dengan pekerjaan mereka, terutama mengenai mental dan kondisi fisik maka mereka akan memutuskan untuk berhenti bekerja. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh

Saputra (2021), dan Rahmadyah (2021) mengenai pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin, berdasarkan hasil pengujian secara parsial bahwa hasil uji f dapat diketahui bahwa f hitung sebesar 21.334 serta nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan observasi awal, banyak karyawan di PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin mengalami kejenuhan yang berlebihan yang memberikan banyaknya tingkat keputusan dalam bekerja serta menguras emosi karyawan. Dari hasil observasi selama pengumpulan data berlangsung dapat disimpulkan bahwa sebagian karyawan memiliki tingkat kejenuhan dalam bekerja dapat memicu keinginan untuk berhenti kerja. Hasil ini sejalan

dengan hasil penelitian Dondokambey, et al. (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap *burnout*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisa dan interpretasi data penelitian pada karyawan PT Nipsea Paint And Chemicals Banjarmasin dengan jumlah 60 responden mengenai pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap *burnout* dapat ditarik simpulan mengenai hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, yaitu:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin. Hal ini berarti jika lingkungan kerja yang semakin baik, maka akan semakin kecil kemungkinan untuk *burnout* yang dirasakan.
2. Beban kerja memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin. Hal ini berarti jika

beban kerja ditambah maka tingkat *burnout* karyawan akan meningkat.

3. Lingkungan kerja dan beban kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin.

Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka diperoleh saran yang dapat diajukan terkait penelitian ini diantaranya:

1. Bagi PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin, mengenai lingkungan kerja disarankan agar perusahaan memberikan fasilitas pentilasi udara yang layak kepada karyawan untuk dapat menjalankan tanggung jawab dengan baik. Sedangkan untuk beban kerja, PT Nipsea Paint and Chemicals Banjarmasin disarankan untuk meningkatkan beban kerja disarankan agar perusahaan untuk memberikan apresiasi, agar karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik kepada

perusahaan dan dapat menurunkan tingkat *burnout*. Sedangkan, masalah *burnout* yang terjadi di perusahaan dapat diperbaiki dengan mengurangi beban kerja yang dialami karyawan sehingga dapat bekerja lebih baik.

2. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama sebaiknya menambah variabel dan responden penelitian, menambah atau menggunakan variabel lain seperti stres kerja, kompensasi dan *turnover*.

DAFTAR PUSTAKA

- Aloja, E. D', Sancassiani, F., Galletta, M., Campagna, M., Portoghese, I., & Ciuffi, M. (2016). Working and Environmental Factors on Job Burnout: A Cross-sectional Study Among Nurses. *Clinical Practice & Epidemiology in Mental Health*, 12(1), 132–141.
- Dondokambey, Z.D.V., Saerang, D.P.E., & Pandowo. M.H.Ch. (2018). The Effect of Workload and Work Environment on Job Burnout (Case Study at Eye Hospital Sulawesi Utara). *Jurnal EMBA*. Vol.6(4), 3118 – 3127.

- Ganster, and Rosen. (2013). *Workload on Management of Human Resource*. Person Prentice Hal, Singapore.
- Hart, S.G., & Staveland, L.E. (1988). Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research. In P.A. Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload Development of NASA-TLX (Task Load Index): Results of empirical and theoretical research*. In P.A.
- Hancock & N. Meshkati (Eds.), *Human mental workload (pp. 139–183)*. Amsterdam: North Holland.
- Heizer. J & Render, B. (2001). *Prinsip-prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Irzal, M. (2016). *Dasar-dasar Kesehatan dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Kencana International Labour Organization.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia, Cetakan ke 9 Edisi ke 4*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pauline Ojekou, G., & Titilayo Dorothy, O. (2015). Effect of Work Environment on Level of Work Stress and Burnout among Nurses in a Teaching Hospital in Nigeria. *Open Journal of Nursing*, 5, 948-955.
- Pradipto, Y. D., & Ibrahim, M. I. (2021). The Effect of Working Environment on Burnout in Millennial Employees in Jakarta with Job Performance as Moderating Variable. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol. 655.
- Qorisa, E. I. (2010). *Hubungan Antara Persepsi Beban Kerja dengan Burnout Pada Perawat Di Rumah Sakit Daerah Rr. Haryoto Lumajang*. Skripsi.
- Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 355–366.
- Robbins, S. P. (2012). *Organizational Behavior*. New Jersey, United Stated of America: Pearson Education, Inc.
- Romadhoni, L. C., Asnomy T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram. *Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, dan*

Kearsipan Khizanah Al-Hikmah, 3(2), 125-145.

Sari, E. P., & Johansyah, J. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Burnout Karyawan Pada PT. Wom Finance Di Tenggarong. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Indonesia*, 20(2), 102–113. <https://doi.org/10.53640/jemi.v20i2.819>

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Schäfer, M. (2018). The fourth industrial revolution: How the EU can lead it. *European View*, 17(1), 5–12. DOI: <https://doi.org/10.1177/1781685818762890>.

Zulkarnain. (2011). Dampak Burnout Terhadap Kualitas Kehidupan Bekerja Pada Pekerja Public Service. *Jurnal Prosiding Seminar Ilmiah Dies Natalis*, 5(1), 1–10.