

Pengaruh Kompetensi Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Pegawai Di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

Gusti Ayu Kadek Nopa Triatni¹, Gede Widiadnyana Pasek²

Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma¹

Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Satya Dharma²

Kata kunci:

Kompetensi,
Kejenuhan Kerja
(Burnout), Kinerja
Pegawai

ABSTRAK

Pengujian ini bermaksud guna mengetahui peran kompetensi juga kejenuhan kerja (burnout) pada kinerja pegawai pada Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Metode pengujian yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada pengujian ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Populasi pada pengujian ini ialah pegawai tetap di kantor pusat Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng yang berjumlah 150 pegawai dengan menggunakan teknik proporsional random sampling diperoleh sampel sejumlah 60 responden. Analisa data dilakukan dengan memakai SPSS meliputi analisis asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji kelayakan model, juga uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berperan positif serta substansial pada kinerja pegawai serta kejenuhan kerja (burnout) berperan negatif serta tidak substansial pada kinerja pegawai.

Keywords:

Competence, Job
Burnout, Employee
Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of competence and job burnout on employee performance at the Perumda Water Company Tirta Hita Buleleng. The research method used is quantitative. Data collection techniques in this study were carried out by distributing questionnaires to employees of Perumda Water Company Tirta Hita Buleleng. The population in this study is permanent employees at the central office of Perumda Water Company Tirta Hita Buleleng, totaling 150 employees. Using proportional random sampling technique, a sample of 60 respondents was obtained. Data analysis was conducted using SPSS, including classical assumption analysis, multiple linear regression tests, model feasibility tests, and hypothesis testing. The results of the study indicate that competence has a positive and significant influence on employee performance, while job burnout has a negative and insignificant influence on employee performance.

PENDAHULUAN

Di zaman globalisasi masa kini, perusahaan harus bisa bekerja dengan efektif dan efisien. Peran sumber daya manusia amatkrusial untuk menentukan apakah suatu organisasi bisa mencapai visi dan tujuannya (Aini & Suardika, 2023). Menurut Nuryanta dalam (Yuwono, et al., 2023) Dengan kualitas sumber daya manusia yang dipunyai, organisasi menjadi lebih kompetitif dalam menghadapi perubahan. Kualitas sumber daya manusia perusahaan berdampak langsung pada peningkatan kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (Silaen, 2021:31), Kinerja pegawai mencakup hasil kerja yang dihasilkan dalam bentuk kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab mereka. Sebaliknya, jika tenaga kerja kurang berkualitas, kinerja pegawai akan mengalami penurunan. Dilihat dari indikator kuantitas, berikut merupakan data kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Tabel 1. Nilai Kinerja Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

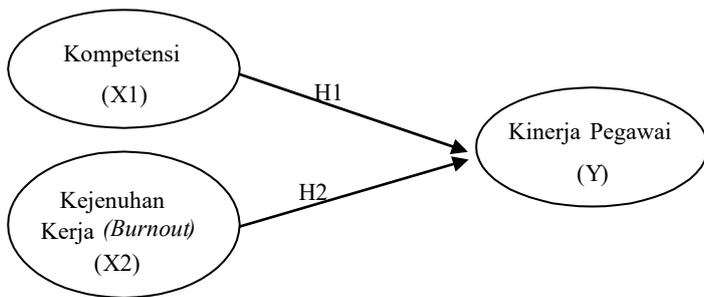
NO	KINERJA PER BAGIAN	TAHUN				
		2018	2019	2020	2021	2022
		%	%	%	%	%
1	Bagian Keuangan	93,85	93,77	91,20	90,24	89,59
2	Bagian Pelayanan	4,03	19,18	18,65	17,98	17,05
3	Bagian Operasional	24,71	24,85	24,27	24,83	25,52
4	Bagian Kepegawaian	100	100	100	84,10	80,12

Berdasarkan table 1, nilai kinerja bagian keuangan dan bagian pelayanan dalam lima tahun terakhir mengalami penurunan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Menurut Prianka dan Trisnawati (2022) pada dasarnya setiap pegawai memiliki kompetensi berdasarkan atas penguasaan kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasar dalam diri seseorang, termasuk perilaku yang dapat diantisipasi, serta tugas-tugas pekerjaan yang menjadi motivasi untuk mencapai keberhasilan dan menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. (Tsauri, 2013). Kompetensi merupakan hal yang sangat penting bagi pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai yang punya kompetensi yang baik maka akan meningkatkan hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai. Hal yang memberi dampak pada kompetensi pegawai salah satunya ialah tingkat pendidikan, dengan pengetahuan yang dimiliki akan mampu dan cakap menyelesaikan tugas dengan baik. Kompetensi sering kali dianggap sepele, banyak pegawai yang menganggap jika dengan pengalaman kerja yang dimiliki saja dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Namun akan lebih baik dengan masa kerja didukung juga dengan peningkatan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik pula.

Salah satu hal lain yang memberi dampak pada kinerja ialah kelelahan kerja (burnout) yang dirasakan oleh pegawai. Kejenuhan kerja juga dikenal sebagai kelelahan kerja adalah kondisi fisik atau mental yang mengalami penurunan signifikan akibat dari tuntutan lingkungan kerja (Rudyanto, et al., 2021). Menurut Alam (2022) kejenuhan kerja (burnout) diakibatkan oleh pekerjaan yang overload dengan batas waktu yang sedikit. Burnout terjadi pada setiap orang tidak peduli usia, jenis kelamin, pekerjaan, pendidikan, atau tingkat pendidikan (Almaududi, 2019). Kejenuhan kerja (burnout) dapat terjadi karena melakukan pekerjaan yang monoton setiap hari. Hal ini dapat menyebabkan hilangnya semangat atau niat hati untuk melakukan pekerjaan dan akhirnya pekerjaan akan terhambat.

METODOLOGI PENELITIAN

Pengujian ini dilaksanakan di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, dibandingkan dengan PAM Desa, cakupan pelayanan Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng lebih luas serta pengelolaan sumber daya air yang rutin dilakukan. Populasi menurut Nawawi dalam (Benny, dkk. 2022:48) adalah objek penelitian secara keseluruhan. Untuk populasi penelitian ini terdiri dari 150 pegawai tetap di kantor pusat Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Sampel didefinisikan oleh Garaika (2019:54), merupakan sebagian dari total serta sifat-sifat yang dipunyai oleh populasi. Dipilih 60 orang pegawai sebagai sampel dengan teknik proporsional random sampling. Data primer untuk penelitian ini dikumpulkan dengan melakukan penyebaran kuesioner, dan hasilnya kemudian diolah secara tabulasi. Data diolah dengan memakai perangkat lunak SPSS versi 18. Berikut kerangka pemikiran dari pengujian ini.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan permasalahan dan kerangka pemikiran pada gambar 1, maka bisa dibuat hipotesa penelitian ini yakni :

H1 : Kompetensi berperan positif pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

H2 : Kejuhan kerja (burnout) berperan negatif pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas

Kriteria pada uji ini yaitu bilamana angka pada Pearson Correlation (r-hitung) > r-tabel maka item instrumen terbukti valid. Hasil penelitian menunjukkan bahwa instrumen penelitian dapat dianggap valid sebab nilai Corrected Item-Total Correlation (r-hitung) masing-masing variabel melebihi dari r tabel (0,214). Berikut tabel 1. merupakan hasil dari uji validitas :

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Corrected Item - Total Correlation	r tabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	X1.1	0,751	0,214	Valid
	X1.2	0,685	0,214	Valid
	X1.3	0,722	0,214	Valid
	X1.4	0,598	0,214	Valid
	X1.5	0,601	0,214	Valid
	X1.6	0,571	0,214	Valid
Kejuhan Kerja (Burnout) (X2)	X2.1	0,699	0,214	Valid
	X2.2	0,840	0,214	Valid
	X2.3	0,848	0,214	Valid
	X2.4	0,566	0,214	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,661	0,214	Valid
	Y.2	0,657	0,214	Valid
	Y.3	0,605	0,214	Valid
	Y.4	0,573	0,214	Valid
	Y.5	0,725	0,214	Valid

Uji Reliabilitas

Instrumen penelitian dianggap memiliki reliabilitas bilamana Cronbach's Alpha menunjukkan nilai melebihi dari nilai 0,60. Berikut pada tabel 2. merupakan hasil dari uji reliabilitas.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach Alpha	Syarat Reliabel	Keterangan
Kompetensi (X1)	0,732	0,60	Reliabel
Kejenuhan Kerja (X2)	0,732	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,643	0,60	Reliabel

Pada tabel 2. nilai Cronbach Alpha tiap variabel menunjukkan nilai yang melebihi dari 0,60. Oleh sebab itu, disimpulkan bahwa variabel-variabel pada pengujian ini dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 3. Hasil Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01622342
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639

Angka Asymp. Sig. (2 tailed) memperlihatkan angka sejumlah 0,639 artinya nilai itu melebihi angka $\alpha = 0,050$ atau ($0,639 > 0,050$) seperti hasil uji yang diperlihatkan pada tabel 3. Oleh sebab itu, hasilnya adalah data penelitian ini dianggap berdistribusi normal.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.01622342
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.069
Kolmogorov-Smirnov Z		.743
Asymp. Sig. (2-tailed)		.639

Nilai Tolerance setiap variabel independen ditunjukkan pada tabel 4, yaitu 0,997, yang melebihi dari 0,10 atau ($0,997 > 0,10$), dan angka VIF untuk setiap variabel independen adalah 1,003, yang lebih rendah dari 10 atau ($1,003 < 10$). Maka dapat dinyatakan model regresi yang digunakan tidak membuktikan multikolinieritas antar variabel independen.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedestisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.566	1.142		.495	.622
Kompetensi	.028	.038	.096	.733	.466
<i>Burnout</i>	-.036	.048	-.099	-.753	.454

Berdasarkan tabel 5, variabel Kompetensi (X1) punya angka Sig. sejumlah 0,466 > 0,050 dan variabel Burnout (X2) punya angka Sig. 0,454 > 0,050. Maka dalam memprediksi variabel terikat, model regresi dikatakan layak sebab tidak mengandung heteroskedestisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berikut hasil perhitungan analisis regresi yang dilakukan melalui Software SPSS versi 18 for windows.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.461	1.899		3.928	.000
Kompetensi	.592	.063	.781	9.444	.000
<i>Burnout</i>	-.084	.080	-.086	-1.044	.301

Berdasarkan tabel 6. menunjukkan hasil dari analisis regresi linear berganda sehingga bisa ditentukan persamaan : $Y = 7,461 + 0,592X_1 + -0,084X_2 + e$ Mengacu persamaan di atas, maka bisa disimpulkan :

1. Angka constant untuk kinerja pegawai adalah sebesar 7,461 apabila kompetensi dan kejenuhan kerja (burnout) bersifat constant.
2. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi adalah 0,592, memperlihatkan hubungan positif. Artinya, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah, setiap peningkatan satu satuan dalam kompetensi (X1) akan menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sejumlah 0,592.
3. Koefisien regresi untuk variabel kejenuhan kerja (burnout) adalah -0,084, menunjukkan hubungan negatif. Artinya, dengan asumsi variabel bebas lainnya tidak berubah, setiap peningkatan satu satuan dalam kejenuhan kerja (burnout) akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai sebesar -0,084.

Uji Kelayakan Model (Koefisien Determinasi)

Analisa ini bermaksud guna mengukur seberapa besar korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Hasil pengujian koefisien determinasi bisa disimak dalam tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Kelayakan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.597	1.03390

Berdasarkan data dari tabel 7, R Square didapatkan sebesar 0,611 artinya Kompetensi (X1) serta Kejenuhan Kerja (X2) secara bersama-sama menyumbangkan kontribusi sebesar 61,1% terhadap Kinerja Pegawai, dan 38,9% sisanya diperankan oleh variabel diluar pengujian.

Uji Hipotesis

Tabel 8. Uji Signifikansi Individual (Uji t) Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.461	1.899		3.928	.000
Kompetensi	.592	.063	.781	9.444	.000
<i>Burnout</i>	-.084	.080	-.086	-1.044	.301

Berdasarkan tabel 8, variabel Kompetensi (X1) nilai t-hitungnya adalah $9,444 > 1,672$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis H1 diterima serta H0 ditolak berarti variabel Kompetensi berkontribusi secara positif serta substansial pada Kinerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Sementara itu, variabel burnout menunjukkan nilai t-hitung $-1,044 < 1,672$ dan nilai signifikansi $0,301 > 0,05$ sehingga hipotesis H0 diterima serta H1 ditolak. Diartikan variabel Kejenuhan Kerja (burnout) tidak berperan secara individual pada Kinerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Tabel 9. Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	95.670	2	47.835	44.750	.000 ^a
Residual	60.930	57	1.069		
Total	156.600	59			

Berdasarkan tabel 9. diatas, didapatkan angka F-hitung $44,750 > 3,15$ (f-tabel) serta angka signifikansi yang diperoleh adalah ($0,000 < 0,05$). Sehingga H0 ditolak serta H1 diterima. Hal ini mengindikasikan Kompetensi dan Kejenuhan Kerja (burnout) secara bersama-sama berkontribusi secara substansial pada Kinerja Pegawai di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Pembahasan Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

Mengacu pada hasil penelitian, ditemukan variabel kompetensi memiliki dampak positif serta substansial pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Dibuktikan dari nilai Uji t yang diperoleh sebesar $9,444$ yang melebihi nilai dari t-tabel ($1,672$), dengan tingkat signifikansi sejumlah $0,000 < 0,05$. Hal tersebut memperlihatkan bahwa hipotesis pertama, bahwa kompetensi berperan positif pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, dapat diterima. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai akan berkontribusi juga pada peningkatan kinerja mereka di Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Menurut Arisandi & Widiadnyana (2023) dengan kompetensi maka dapat menyelesaikan pekerjaan karena didukung oleh keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan tersebut. Peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui peningkatan kompetensi, terutama dalam hal pendidikan, karena tingkat kompetensi pegawai yang tinggi, yang mencakup teori dan keterampilan akan mendukung dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya oleh Kurnia & Andi (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi berkontribusi sebesar $68,9\%$ terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Hal ini menegaskan bahwa pelaksanaan kompetensi yang optimal akan meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng

Mengacu pada hasil penelitian, ditemukan kejenuhan kerja (burnout) memiliki dampak negatif yang tidak substansial pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Dibuktikan dari perolehan nilai Uji t sejumlah $-1.044 < t\text{-tabel} (1,672)$, dengan tingkat signifikansi sejumlah $0,301 > 0,05$. Ini memperlihatkan bahwa hipotesis kedua yaitu kejenuhan kerja (burnout) berpengaruh negatif serta substansial pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng, tidak dapat diterima karena kebanyakan pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng tidak mengalami kejenuhan kerja (burnout). Pegawai hanya merasakan bosan yang sifatnya sementara dan masih mampu untuk diatasi. Sehingga kejenuhan kerja (burnout) yang hanya dirasakan oleh sebagian kecil pegawai tidak berdampak negatif pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng. Pengujian ini didukung oleh studi sebelumnya oleh Rahmadani, dkk. (2023), yang menyimpulkan bahwa burnout tidak memberikan peran parsial pada kinerja pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. Hal ini selaras dengan hasil studi Indrawan, dkk. (2022), yang mengindikasikan bahwa burnout tidak berdampak substansial pada kinerja pegawai karena burnout yang dialami hanya sebatas kelelahan fisik, sehingga tidak berdampak pada kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Atas temuan yang sudah dipaparkan, maka bisa ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada peran positif serta substansial antara kompetensi pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.
2. Ada peran negatif dan tidak substansial antara kejenuhan kerja (burnout) pada kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng.

Saran

Berikut merupakan saran yang dapat dibuat berdasarkan temuan yang telah diuraikan.

1. Kompetensi yang dimiliki pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng harus lebih ditingkatkan dan diposisikan sesuai dengan bidang pekerjaannya melalui kegiatan pelatihan, workshop, atau seminar.
2. Kejenuhan kerja (burnout) diharapkan dapat lebih diminimalisir agar tidak memiliki dampak pada jangka waktu yang panjang dengan memberikan kegiatan – kegiatan yang dapat membangun semangat dan motivasi kepada pegawai agar tidak merasa bosan.
3. Kinerja pegawai Perumda Air Minum Tirta Hita Buleleng dapat dibangun melalui pengembangan kompetensi pegawai sesuai dengan kapabilitas mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, dan memberikan kesempatan untuk refreshing. Dengan cara ini, pegawai diharapkan lebih efektif dalam bekerja sehingga dapat menyumbangkan kontribusi yang lebih besar untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Aini, N., & Suardika, I. K. (2023). Pengaruh Sikap Kewirausahaan Dan Kompetensi Kewirausahaan Terhadap Keberhasilan Usaha Pada Umkm Tempe Di Taman Sari. *JNANA SATYA DHARMA*, 11(2).
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout)*. Cetakan Pertama. Jogjakarta : Penerbit Kampus.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Journal of Economics and Business*, 3(2), 193-201.
- Arisandi, L. Y., & Pasek, G. W. (2023). Pengaruh Capacity Building, Kompetensi Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegadaian Cabang Singaraja. *Jurnal Jnana Satya Dharma*, 11(1), 67-73.
- Garaika dan Darmanah. (2019). *Metodologi Penelitian*. Lampung Selatan : CV. Hira Tech.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Saptasari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69-84.
- Kurnia, A., & Andi, A. (2022). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. *Jurnal Administrator*, 4(1), 1-10.

Prianka, A. N. S., & Trisnawati, N. L. D. E. (2022). Peran Kompetensi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Motivasi (Studi Kasus Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng). *JNANA SATYA DHARMA*, 10(2).

Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *JMBK : Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 4(1), 97-107.

Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru di Yayasan Pendidikan Cendana. *JUMPED : Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2) 162-172.

Silaen, N.R., et.al. (2021). *Kinerja Karyawan*. Cetakan Pertama. Bandung : Widina Bhakti Persada Bandung.

Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : Stain Jember Press.

Yuwono, F. S. P., Bimantoro, C. D., Humairani, A., & Nikmah, Z. (2023). Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dan Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Kemajuan Suatu Organisasi. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 27-34.