WORKLOAD ON SOES EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING EFFECTS OF WORK STRESS AND BURNOUT

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

AZZALIA MELIANI

B1021211112

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

WORKLOAD ON SOES EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING EFFECTS OF WORK STRESS AND BURNOUT

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

AZZALIA MELIANI

B1021211112

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Nama	: Azzalia Meliani
NIM	: B1021211112
Jurusan	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Karya Akhir	: *Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).
Apabila di dalamnya terbukti penulis melakukan plagiat, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.
Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Azzalia Meliani
NIM. B1021211112

PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Azzalia Meliani
NIM	: B1021211112
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi*	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir* :
Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout

Menyatakan bahwa Karya Akhir adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan bentar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Azzalia Meliani
NIM. B1021211112

LEMBAR YURIDIS

WORKLOAD ON SOES EMPLOYEE PERFORMANCE: MEDIATING EFFECTS OF WORK STRESS AND BURNOUT

Penanggung jawab Yuridis

Azzalia Meliani
B1021211112

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. NIP. 196908171995121004	15/01/2025	
Pembimbing 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	17/01/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987032002	17/01/2025	
Penguji 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	16/01/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Parmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulliah Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT karena berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul ***"Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout"*** dengan baik. Karya akhir ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan jenjang pendidikan program strata satu (S1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya akhir ini dihadiahkan spesial kepada Ayah dan Ibu tercinta penulis.

Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Prodi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univesritas Tanjungpura.
6. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Dosen pembimbing akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen pembimbing lapangan riset yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan laporan akhir ini.
8. Dosen MBKM riset manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian laporan akhir.
9. Keluarga yang juga selalu memberikan doa dan perhatiannya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir laporan akhir.
10. Rekan sekaligus sahabat penulis di kampus yakni Adella Patricia, Sufi Anggraeni, dan Theresa Putri Yunita Baras yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses perkuliahan.
11. Rekan pejuang riset yakni Goku Syahlidi yang telah bersama berjuang dari awal hingga selesai dalam proses penulisan tugas akhir ini.
12. Rekan lain penulis yakni Radisca Alfina Chaniago, Hayati Kartika Wulandari, Sinthia Dewi, Salsabila Rahmat, Majesty Theodora Manurung, Selvia Fani, dan Nashwa Inayah Aliescha serta teman-teman yang tidak dapat ditulis satu per satu yang telah memberikan semangatnya kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.

13. Semua pihak yang selalu memberikan perhatian dan dukungannya yang tidak bisa dituliskan satu per satu.

Pontianak, 10 Januari 2025



Azzalia Meliani
NIM. B1021211112

Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout

Azzalia Meliani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRAK

Hasil Sakernas Agustus 2023 menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja di Kalimantan Barat masih rendah. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) di Kalimantan Barat rentan terhadap beban kerja yang tinggi. Karyawan sering menghadapi berbagai tekanan dan tantangan dalam menjalankan tanggung jawabnya, termasuk keterbatasan waktu, beban kerja yang berat, dan meningkatnya ekspektasi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak beban kerja terhadap kinerja karyawan di badan usaha milik negara (BUMN) di Kalimantan Barat, dengan menekankan peran mediasi stres kerja dan kelelahan. Studi ini melibatkan sampel sebanyak 145 responden dan menggunakan analisis Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS). Temuan penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan tetapi memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja dan kelelahan. Stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap kelelahan namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kelelahan memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Beban kerja melalui stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan melalui kelelahan.

Kata kunci: Kelelahan, Kinerja Karyawan, Beban Kerja, Stres Kerja.

Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout

Azzalia Meliani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tanjungpura, Indonesia

ABSTRACT

Sakernas August 2023 results also show that the quality of workers in West Kalimantan is low. State-owned enterprises (SOEs) in West Kalimantan are vulnerable to high workloads. Employees often encounter diverse pressures and challenges in performing their responsibilities, including time constraints, heavy workloads, and rising performance expectations. This study aims to analyze the impact of workload on employee performance in state-owned enterprises (SOEs) in West Kalimantan, emphasizing the mediating roles of work stress and burnout. The study includes a sample of 145 respondents and utilizes Structural Equation Modeling (SEM) and Partial Least Squares (PLS). The research findings indicate that workload hurts employee performance but positively affects work stress and burnout. Work stress positively affects burnout but does not affect employee performance. Burnout hurts employee performance. Workload through work stress does not affect employee performance but hurts employee performance through burnout. Work stress hurts employee performance through burnout.

Keywords *: Burnout, Employee Performance, Workload, Work Stress*.

RINGKASAN KARYA AKHIR

Workload on SOEs Employee Performance: Mediating Effects of Work Stress and Burnout

1. Latar Belakang

Perencanaan sumber daya manusia penting bagi perusahaan untuk memastikan bahwa mereka memiliki tim yang kompeten, produktif, dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus meningkatkan kinerja karyawannya untuk memperoleh sumber daya dengan standar yang tinggi (Ewaldy et al., 2022). Strategi sumber daya manusia yang berfokus pada karyawan membantu mencapai tujuan organisasi dengan membina hubungan yang dibangun atas dasar kepercayaan, transparansi, dan pemenuhan pribadi, yang pada gilirannya mengarah pada peningkatan kinerja (Fitria & Sulistiowati, 2024).

Pada bulan Agustus 2023, Sakernas (Survei Tenaga Kerja Nasional) menunjukkan jumlah penduduk yang bekerja di Kalimantan Barat yang berusia 15 tahun ke atas sebanyak 2,775 juta orang, yang terdiri dari 1,742 juta laki-laki dan 1,033 juta perempuan. Hasil Sakernas juga menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja di Kalimantan Barat masih tergolong rendah. Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kalimantan Barat rentan terhadap beban kerja yang tinggi. Terdapat berbagai tekanan dan tantangan yang dihadapi oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti tekanan waktu, beban kerja yang tinggi, dan tuntutan kinerja yang semakin meningkat. Beban kerja merupakan faktor kunci yang dapat berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai (Irdhayanti et al., 2024).

Beban kerja seseorang akan bertambah seiring dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikannya. Karyawan dapat mengalami stres jika tidak mampu mengelola beban kerja yang berlebihan. Stres akibat pekerjaan dianggap sebagai faktor yang merugikan yang berdampak langsung pada kinerja karyawan dan berdampak negatif pada kesejahteraan fisik dan psikologis mereka (Ichsan et al., 2022).

Stres yang berlebihan dapat menyebabkan karyawan mengalami *burnout*, yang berujung pada kelelahan fisik dan emosional, serta kurangnya rasa hormat terhadap pekerjaan, tempat kerja, dan diri sendiri (Amellia et al., 2023). Apabila *burnout* terus terjadi pada karyawan, maka kinerja dan *output* kerja akan menurun, sehingga hasil yang diperoleh tidak optimal dan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan (Angelina Stephanie, 2022).

Penelitian ini berupaya menganalisis faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja dan *burnout*, yang keduanya berdampak langsung pada kinerja karyawan. Stres kerja dan *burnout*, sebagai variabel mediasi, berfungsi sebagai perantara yang menjelaskan bagaimana beban kerja berdampak pada kinerja karyawan. Jika tidak dikelola dengan baik, beban kerja, stres kerja, dan *burnout* dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan dan mengakibatkan kerugian finansial dan operasional bagi perusahaan. Temuan penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan

untuk mengembangkan strategi yang bertujuan mengurangi stres kerja dan meminimalkan dampak negatifnya terhadap kinerja karyawan, sehingga meningkatkan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

2. Permasalahan

Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel di atas. Peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dalam industri perbankan ritel mempengaruhi niat berperilaku non-tunai yang berdampak pada penggunaan aktual mobile banking. Bank selaku penyedia layanan produk digital mobile banking, harus mampu mengadaptasi faktor-faktor yang dapat berdampak pada penggunaan aktual produk digitalnya. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *workload* terhadap *employee performance* ?
2) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *workload* terhadap *work stress* ?
3) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *workload* terhadap *burnout* ?
4) Apakah terdapat hubungan antara pengaruh *work stress* terhadap *burnout* ?
5) Apakah terdapat hubungan antara *work stress* terhadap *employee performance* ?
6) Apakah terdapat hubungan antara *burnout* terhadap *employee performance* ?
7) Apakah terdapat hubungan antara *workload* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *work stress* ?
8) Apakah terdapat hubungan antara *workload* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *burnout* ?
9) Apakah terdapat hubungan antara *work stress* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *burnout* ?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya :

1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance*.
2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *work stress*.
3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *burnout*.
4) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *burnout*.
5) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *employee performance*.
6) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *employee performance*.

7) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *work stress*.
8) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *workload* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *burnout*.
9) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* yang dimediasi oleh *burnout*.

4. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif kausal. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden melalui *Google Forms* yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Kuesioner menggunakan skala likert dengan rentang 1 sampai dengan 5. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, berdasarkan kriteria sebagai berikut: 1) Pegawai yang sedang bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kalimantan Barat; 2) Pegawai berusia 18-58 tahun; 3) Pegawai telah bekerja pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) lebih dari 6 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kalimantan Barat. Sampel penelitian ditentukan dengan rumus Cochran $n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$ karena jumlah populasi tidak diketahui. Berdasarkan rumus tersebut, maka diperlukan responden penelitian sebanyak 145 orang (Sugiyono, 2011). Data akan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dan Partial Least Squares (PLS) melalui aplikasi SmartPLS 4.0 (Ghozali, 2021).

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *workload* terhadap *employee performance* sebesar 2.789 dan nilai *p-value* sebesar 0.005. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis pertama, dimana *workload* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance.*
2) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *workload* terhadap *work stress* sebesar 104.155 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kedua, dimana *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress.*
3) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *workload* terhadap *burnout* sebesar 11.390 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis ketiga, dimana *workload* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.*
4) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *work stress* terhadap *burnout* sebesar 3.517 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis keempat, dimana *work stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout.*
5) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *work stress* terhadap *employee performance* sebesar 0.557 dan nilai *p-value* sebesar 0.578. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis kelima, dimana *work stress*

berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *employee performance.*

6) Diperoleh nilai t-statistic pengaruh *burnout* terhadap *employee performance* sebesar 4.897 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hasil ini berhubungan dengan hipotesis keeenam, dimana *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *employee performance.*
7) Diperoleh nilai statistik uji Bootstrapping sebesar 0.559, dan nilai *p-value* sebesar 0.576. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara *workload* terhadap *employee performance* melalui *work stress*.
8) Diperoleh nilai statistik uji Bootstrapping sebesar 4.584, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *workload* terhadap *employee performance* melalui *burnout*.
9) Diperoleh nilai statistik uji Bootstrapping sebesar 2.744, dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *work stress* terhadap *employee performance* melalui *burnout*.

6. Kesimpulan dan Saran

1) Kesimpulan

Beban kerja memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, kinerja karyawan cenderung menurun. Beban kerja yang berat yang dialami karyawan BUMN di Kalimantan Barat akan mengakibatkan tingkat kinerja yang lebih rendah. Beban kerja juga memiliki dampak positif yang signifikan terhadap stres kerja, yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi beban kerja, stres kerja juga meningkat. Beban kerja yang tinggi yang dihadapi karyawan BUMN di Kalimantan Barat berkontribusi terhadap tingkat stres yang lebih tinggi. Selain itu, beban kerja secara signifikan berdampak positif terhadap *burnout*, yang berarti bahwa peningkatan beban kerja menyebabkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi. Beban kerja yang tinggi yang dialami karyawan BUMN di Kalimantan Barat kemungkinan akan menyebabkan peningkatan *burnout*. Stres kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *burnout*, yang menunjukkan bahwa ketika stres kerja meningkat, *burnout* juga meningkat. Stres kerja yang dikelola dengan buruk akan mengakibatkan tingkat *burnout* yang lebih tinggi dikalangan karyawan BUMN di Kalimantan Barat. Namun, stres kerja memiliki efek negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menyiratkan bahwa peningkatan stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kinerja. Demikian, stres kerja yang tinggi dikalangan karyawan BUMN di Kalimantan Barat tidak secara signifikan memengaruhi kinerja mereka. Terakhir, *burnout*

berdampak negatif secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *burnout*, maka kinerja karyawan akan menurun. Tingkat burnout yang tinggi di kalangan karyawan BUMN di Kalimantan Barat akan menyebabkan penurunan kinerja mereka.

2) Saran

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam hal lokasi, objek yang diteliti, dan variabel yang diteliti. Masih banyak variabel lain yang dapat dikaji lebih lanjut oleh peneliti selanjutnya untuk meningkatkan kinerja karyawan, seperti pelatihan dan pengembangan karyawan, evaluasi kinerja secara berkala, dan sistem penghargaan dan dorongan. Diharapkan juga untuk melalukan penelitian pada objek yang berbeda dengan karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN).

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGGUNGJAWABAN KARYA AKHIR ii
PENGESAHAN KARYA AKHIR iv
UCAPAN TERIMA KASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR ix
DAFTAR ISI xiv
DAFTAR TABEL xv
DAFTAR GAMBAR xvi
DAFTAR LAMPIRAN xvii
ISI KARYA AKHIR 698
INTRODUCTION 698
LITERATURE REVIEW 699
RESEARCH METHOD 702
RESULT AND DISCUSSIONS 703
CONCLUSION 708
ACKNOWLEDGEMENTS 709
REFERENCES 709
LAMPIRAN