

Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency

Analisis Burnout Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kabupaten Karawang

Rina Rosada^{1*}, Uus MD Fadli², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,2,3}

Mn19.rinarosada@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, uus.fadli@ubpkarawang.ac.id²,

laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

*Corresponding Author

ABSTRACT

Burnout can be understood as a psychological syndrome experienced by a person caused by chronic stress conditions, physical, mental and emotional fatigue due to work pressure and heavy work, which makes sufferers feel tired, constantly tired and feel helpless. This study aims to determine whether there is burnout felt by employees. The research approach used quantitative descriptive analysis with a population of 105 people and a sample of 94 people calculated using the Isac and Michael. Then the data analysis tool uses factor analysis and data collection through questionnaires. The results of this study show 6 factors that influence burnout, namely employee fatigue of 14.2%, social support of 12.5%, gender of 12%, personal of 11.1%, workload of 11%, and self-esteem of 10.1%. Therefore, Disperpusip tends to experience quite high burnout among female employees which is caused by cynicism and workload.

Keywords: Burnout, Factor Analysis, Cynicism, Female Gender, Workload, Disperpusip.

ABSTRAK

*Burnout dapat di pahami sebagai sindrom psikologis yang di alami seseorang disebabkan oleh kondisi stress kronis, lelah secara fisik, mental dan emosional akibat adanya tekanan kerja dan pekerjaan yang berat sehingga membuat penderita merasa letih, lelah secara terus menerus dan perasaan tidak berdaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya kejenuhan kerja (*burnout*) yang di rasakan oleh pegawai Disperpusip. Pendekatan penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 105 orang dan sampel sebanyak 94 orang melalui rumus *Isac & Michael*. Kemudian data dikumpulkan melalui kuesioner dan alat analisis data menggunakan analisis faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan 6 faktor yang mempengaruhi *burnout* yaitu kelelahan pegawai sebesar 14,2%, dukungan sosial sebesar 12,5%, jenis kelamin sebesar 12%, personal sebesar 11,1%, beban kerja sebesar 11%, dan self esteem sebesar 10,1%. Lalu faktor yang paling dominan ialah tingkat *burnout* pegawai perempuan sebesar 0,864, tingkat *burnout* dari sinisme pegawai 0,916, dan tingkat beban kerja pegawai sebesar 0,882 Maka dari itu Disperpusip cenderung mengalami *burnout* yang cukup tinggi pada pegawai perempuan yang di akibatkan oleh sinisme dan juga beban kerja.*

Kata Kunci: Kejenuhan, Analisis Faktor, Sinisme, Jenis Kelamin Perempuan, Beban Kerja, Disperpusip

1. Pendahuluan

Salah satu tanggung jawab utama Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang adalah membantu Bupati dalam pelaksanaan urusan pemerintahan terkait bidang perpustakaan dan kearsipan, serta melakukan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah.

Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus profesional, bertanggungjawab, adil, jujur, dan kompeten dalam bidangnya untuk mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta untuk memberikan pelayanan yang baik, efisien, efektif, dan berkualitas. Ada beberapa program yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang yaitu, program pengembangan budaya baca dan pembinaan perpustakaan, program perbaikan sistem administrasi kearsipan.

Manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS) menurut Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian Bab I butir 8 ialah upaya untuk meningkatkan efisiensi,

efektifitas, dan profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi, dan kewajiban kepegawaian yang mencakup perencanaan, pengadaan, pengembangan kualitas, penempatan, promosi, penggajian, kesejahteraan, dan pemberhentian.

Tidak sedikit beban kerja yang dihadapi oleh pegawai dalam pekerjaan mereka yang menimbulkan kerumitan dan kelelahan emosi. Jika seseorang mengalami tingkat stres yang tinggi dan dalam jangka waktu yang lama, seorang pegawai akan mengalami kelelahan fisik dan mental ini dikenal sebagai *burnout* (kejuhan kerja).

Dari hasil penelitian I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana (2019) menjelaskan bahwa beban kerja dan role stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada pegawai, kemudian menurut Inuriya Verawati (2022) menyatakan bahwa *burnout* yang dialami mahasiswa PGSD FKIP UAY jika dilihat dari jenis kelamin untuk laki-laki 23,8% tidak mengalami *burnout*, 15,38% mengalami *burnout*, dan 0% mengalami kecenderungan *burnout*. Sedangkan untuk perempuan 30,77% tidak mengalami *burnout*, 7,69% mengalami *burnout*, 23,8% memiliki kecenderungan *burnout*, selanjutnya Joko Sugeng Prianto dan Arif Cahyo Bachtiar (2020) memaparkan bahwa berdasarkan MBI pustakawan di Direktorat Perpustakaan UII, ada hubungan antara kepuasan kerja dan kejuhan kerja yaitu tingkat kejuhan kerja yang agak rendah diikuti oleh tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, lalu menurut Ryani Dhyan Parashakti, dan Muhamad Ekhsan (2022) menyatakan bahwa stress kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Semakin tinggi stress kerja dan kinerja karyawan maka akan semakin tinggi *burnout* sehingga kinerja karyawan akan semakin menurun.

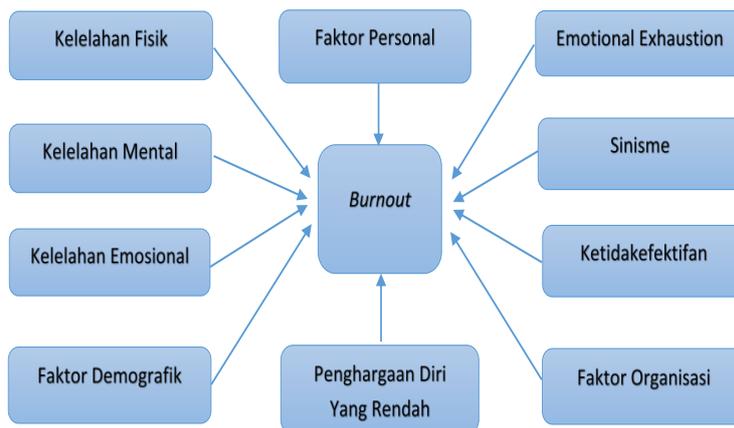
Burnout adalah kondisi stres kronis di mana individu merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional akibat pekerjaannya (Elfa Indrian, 2020), kemudian Rabiatal Adawiyah (2018) menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu sindrom karena adanya tekanan kerja yang menyebabkan seseorang menjadi merasa letih, kelelahan mental dan emosional, serta perasaan tidak berdaya, yang disebabkan oleh stres akibat pekerjaan yang terlalu berat, selanjutnya menurut Muhammad Abdul Hafiz (2021) *burnout* adalah sebuah sindrom psikologis yang dipicu oleh rasa lelah secara terus menerus yang di rasakan oleh fisik, mental, bahkan emosional, kemudian menyebabkan pekerja merasa tertekan dan mengakibatkan penurunan hasil capaian prestasi diri sendiri, dan Guandong Wu, (2019) menyatakan bahwa *burnout* mengacu pada perasaan negatif yang dialami oleh seseorang di lingkungan pekerjaannya. Contoh seperti kelelahan fisik dan mental, berkurangnya prestasi kerja, dan berkurangnya semangat untuk bekerja.

Dari pengertian diatas dapat disintesis bahwa *burnout* adalah sindrom psikologis yang di alami seseorang disebabkan oleh kondisi stress kronis, lelah secara fisik, mental dan emosional akibat adanya tekanan kerja dan pekerjaan yang berat sehingga membuat penderita merasa letih, lelah secara terus menerus dan perasaan tidak berdaya.

Menurut Baron dan Greenberg (2003) dalam penelitian I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana, (2019) indikator *burnout* meliputi: (1) kelelahan fisik; (2) kelelahan mental; (3) kelelahan emosional; (4) penghargaan diri yang rendah. Menurut Patel (2014) *burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu: (1) faktor demografik yang meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja dan status pernikahan, (2) faktor personal yang meliputi: stress kerja, beban kerja dan tipe kepribadian, (3) faktor organisasi yang meliputi: kondisi kerja dan dukungan sosial. Kemudian dalam penelitian Heri Yulianto, (2020) *burnout* diukur dengan *Maslach Burnout Inventory – Human Service Survey* (MBI-HSS), mencakup tiga dimensi yang merupakan aspek dari *burnout* yaitu: (1) *emotional exhaustion* (kelelahan emosi); (2) *cynicism* (sinisme); (3) *ineffectiveness* (ketidakefektifan).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, definisi, kajian teori, dan alat ukur yang sudah dijelaskan diatas maka penelitian ini akan mengacu pada 10 indikator sebagaimana dijelaskan pada gambar 1 dibawah ini:

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Faktor-Faktor *Burnout*

Sumber: Kajian dari berbagai sumber (2023)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengkaji, dan menjelaskan tingkat kelelahan kerja (*burnout*) pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kuantitatif, yang juga dikenal sebagai metode penemuan karena memungkinkan penemuan dan pengembangan berbagai teknologi baru. Metode ini juga disebut sebagai metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka dan analisis yang dilakukan menggunakan statistik. (Sugiyono, 2019:16).

Penelitian tersebut dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang. Dengan jumlah populasi sebanyak 105 orang dan sampel sebanyak 94 orang dengan taraf kesalahan 0,1%. Menggunakan rumus *Isac dan Michael* untuk mengumpulkan data primer yang terdiri dari kuesioner dengan skala likert mulai dari 1 hingga 5, dan menggunakan metode teknik *random sampling*.

Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang memiliki 22 butir, kemudian diuji validitas dan reliabilitas pada 30 sampel, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1 dan 2 dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Validitas
1	Tingkat kelelahan pegawai	0,522446464	0.361	Valid
2	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan	0,425985179	0.361	Valid
3	Tingkat kelelahan mental pegawai	0,599576491	0.361	Valid
4	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan mental	0,429659376	0.361	Valid
5	Tingkat emosional pegawai	0,191491592	0.361	Tidak Valid
6	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan emosional	0,543756489	0.361	Valid
7	Tingkat penghargaan diri pegawai	0,432618496	0.361	Valid
8	Tingkat burnout pegawai dari penghargaan diri	0,540549735	0.361	Valid
9	Tingkat burnout pegawai laki-laki	0,631411715	0.361	Valid
10	Tingkat burnout pegawai perempuan	0,64726244	0.361	Valid
11	Tingkat burnout pegawai karena usia	0,64728151	0.361	Valid

12	Tingkat burnout pegawai akibat rencana pension	0,576170096	0.361	Valid
13	Tingkat burnout pegawai dilihat dari lama bekerja	0,396381687	0.361	Valid
14	Tingkat burnout dari status pernikahan	0,431948238	0.361	Valid
15	Tingkat stress kerja pegawai	0,361573147	0.361	Valid
16	Tingkat burnout dari stress kerja	0,622090692	0.361	Valid
17	Tingkat beban kerja pegawai	0,535426496	0.361	Valid
18	Tingkat burnout dari beban kerja pegawai	0,54317711	0.361	Valid
No	Pertanyaan	R-Hitung	R-Tabel	Validitas
20	Tingkat burnout dari dukungan sosial pegawai	0,55723416	0.361	Valid
21	Tingkat sinisme pegawai	0,732147001	0.361	Valid
22	Tingkat burnout dari sinisme pegawai	0,492833307	0.361	Valid

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang akan diteliti sah atau tidak. Ini dilakukan dengan menghitung korelasi total menggunakan program SPSS versi 26. Jika r hitung $>$ r tabel itu dinyatakan valid, tetapi jika r hitung $<$ r tabel itu dinyatakan tidak valid. Dari 22 kuesioner, satu indikator tidak valid yaitu tingkat emosional pegawai, kemudian indikator tersebut direduksi sehingga menjadi 21 kuesioner yang dinyatakan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen dapat dipercaya dan diharapkan apabila jawaban kuesioner konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Indikator	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Burnout</i> Pegawai	0,875	Reliabel nilai alpha $>$ 0,70

Berdasarkan tabel 2 di atas hasil uji reliabilitas tersebut dapat dilihat nilai *cronbach's alpha* dari *burnout* pegawai adalah $0,875 > 0,70$ sehingga dapat dinyatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai *cronbach alpha* lebih besar.

Selanjutnya dilakukan analisis faktor, metode analisis statistika multivariat yang digunakan untuk mengurangi dimensi data. Variabel asal digambarkan sebagai kombinasi linear dari sejumlah faktor umum ditambah faktor khusus, sehingga kombinasi faktor umum tersebut dapat menjelaskan keragaman data yang dijelaskan oleh variabel asal sebanyak mungkin. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan uji reliabilitas dan validitas.

Analisa data menggunakan analisis faktor hal ini dikarenakan untuk mereduksi data dengan tujuan untuk meringkas variabel/indikator menjadi sedikit juga mengelompokkan dan memberi nama dari komponen atau setiap faktor yang terbentuk (Fadli, dkk, 2022). Data hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS versi 26). Tahapan yang akan dilakukan dalam analisa faktor adalah: tabulasi data pada data view, pembentukan matrik korelasi, ekstraksi faktor, rotasi faktor, penamaan faktor yang terbentuk.

3. Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 105 pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang, yang berlokasi di Jl. By Pass Tanjungpura, Kecamatan Karawang Barat, Kabupaten Karawang, Provinsi Jawa Barat 41316. Penelitian dilakukan sejak 10 Januari hingga 13 Januari 2023. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi variabel yang mempengaruhi tingkat *burnout* pegawai.

Sehingga peneliti dapat memahami hasil penelitian, profil responden menunjukkan kondisi responden. Karakteristik responden tersebut meliputi jenis kelamin, pendidikan, dan usia pegawai.

Tabel 3. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase %
1	Laki-laki	36 orang	39%
2	Perempuan	58 orang	61%
	Jumlah	94 orang	100%

Berdasarkan tabel 3 jumlah responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 61%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini, responden di dominasi oleh pegawai perempuan.

Tabel 4. Jumlah responden berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase %
1	SLTA Sederajat	28 orang	29,5%
2	Sarjana (S-1)	47 orang	49,5%
3	Magister (S-2)	15 orang	16,2%
4	Doktor (S-3)	4 orang	4,8%
	Jumlah	94 orang	100%

Berdasarkan tabel 4 jumlah responden di lihat dari pendidikan menunjukkan bahwa pendidikan S-1 mendominasi pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang.

Tabel 5. Jumlah responden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah	Persentase %
1	20-26	41 orang	43,8%
2	27-33	28 orang	29,5%
3	35-40	19 orang	20%
4	41-48	3 orang	3,4%
5	48-53	3 orang	3,3%
	Jumlah	94 orang	100%

Berdasarkan tabel 5 jumlah responden di lihat dari usia yang < 40 tahun cukup mendominasi, itu artinya pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang dapat dikatakan produktif.

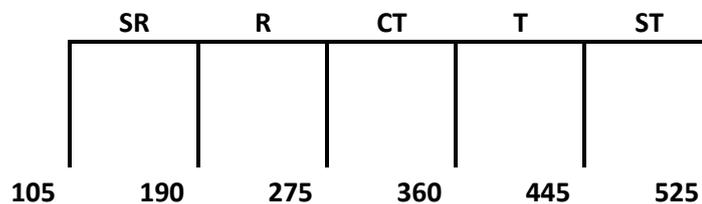
Berdasarkan tabel 6 dilihat dari rekapitulasi burnout pegawai, yang mengalami kecenderungan *burnout* cukup tinggi yaitu sebesar 67%, itu artinya beberapa pegawai mengalami kejenuhan kerja (*burnout*) akibat kelelahan kerja, tingkat penghargaan diri yang rendah, tingkat *burnout* yang dialami oleh pegawai laki-laki dan perempuan, tingkat *burnout* karna usia, tingkat *burnout* akibat rencana pensiun, tingkat *burnout* dilihat dari lama nya bekerja, tingkat *burnout* akibat stress dan beban kerja, tingkat *burnout* dari dukungan sosial dan sinisme pegawai. Sedangkan pegawai yang mengalami kecenderungan *burnout* rendah hanya 33% yaitu akibat dari kelelahan mental, kelelahan emosional, dan status pernikahan.

Ada beberapa cara bagi pegawai untuk mengurangi *burnout*, seperti menjaga agar tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kontrak awal, memastikan bahwa pegawai tidak melakukan lebih dari yang seharusnya, menetapkan batasan yang jelas supaya pegawai dapat memutuskan untuk mengambil cuti sejenak guna memulihkan kesehatan fisik dan mental, dan kemudian penuh diri dengan energi positif untuk berkumpul dengan orang-orang terdekatnya. Berikut rekapitulasi *burnout* pegawai sebagaimana dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 6. Rekapitulasi Burnout Pegawai

Q	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Tingkat kelelahan kerja pegawai	292	Cukup Tinggi
2	Tingkat Burnout pegawai dari kelelahan	271	Rendah
3	tingkat kelelahan mental pegawai	262	Rendah

4	tingkat Burnout pegawai dari kelelahan mental	259	Rendah
5	tingkat emosional pegawai	264	Rendah
Q	Indikator	Skor Total	Keterangan
6	tingkat Burnout pegawai dari kelelahan emosional	268	Rendah
7	tingkat penghargaan diri pegawai	283	Cukup Tinggi
8	tingkat Burnout pegawai dari penghargaan diri	275	Cukup Tinggi
9	tingkat Burnout yang dialami oleh pegawai laki-laki	291	Cukup Tinggi
10	tingkat Burnout yang di alami oleh pegawai perempuan	295	Cukup Tinggi
11	tingkat Burnout pegawai dilihat karena usia	278	Cukup Tinggi
12	tingkat Burnout akibat rencana pension	254	Cukup Tinggi
13	tingkat Burnout di lihat dari lama bekerja	278	Cukup Tinggi
14	tingkat Burnout dari status pernikahan	255	Rendah
15	tingkat stress kerja pegawai	314	Cukup Tinggi
16	tingkat Burnout dari stress kerja	303	Cukup Tinggi
17	tingkat beban kerja pegawai	322	Cukup Tinggi
18	tingkat Burnout dari beban kerja	308	Cukup Tinggi
19	tingkat dukungan sosial pegawai	285	Cukup Tinggi
20	tingkat Burnout dari dukungan sosial	299	Cukup Tinggi
21	tingkat sinisme pegawai	303	Cukup Tinggi
22	tingkat Burnout dari sinisme pegawai	290	Cukup Tinggi
	Modus	-	Cukup Tinggi



Gambar 2. Rentang Skala Untuk Membaca Hasil Skor

Berdasarkan Tabel 6 diatas menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* pegawai paling banyak menjawab cukup tinggi sebanyak 16 indikator dari 22 indikator. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi *burnout* cukup tinggi terhadap pegawai, sehingga penilaian responden yang memiliki nilai rendah hanya 6 indikator seperti yang sudah dijelaskan diatas. *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* adalah metode analisis yang mencari hubungan interdependensi antar variabel untuk mengidentifikasi dimensi atau faktor yang menyusunnya. Penelitian analisis faktor terdiri dari dua tahapan, *Tes KMO dan Tes Bartlett*, seperti yang ditunjukkan pada tabel 7 di bawah ini. Tujuan dari *CFA* adalah untuk menentukan apakah suatu variabel layak untuk diproses lebih lanjut atau tidak dengan metode analisis faktor.

Tabel 7. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,676
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	980,983
	Df	210
	Sig.	0,000

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan di antara variabel pengamat, seperti yang ditunjukkan oleh besaran nilai *Bartlett's Test of Sphericity* sebesar 980,983 dengan signifikansi 0,000. Nilai perhitungan *KMO* sebesar 0,676 menunjukkan bahwa sampel tersebut termasuk dalam kategori yang baik, sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan. Korelasi *anti-image* membantu mengidentifikasi dan menentukan variabel mana yang layak untuk analisis faktor sebagaimana dijelaskan pada tabel 8 dibawah ini:

Tabel 8. Anti-Image Correlation

No	Indikator	Nilai Anti-Image Correlation	Nilai MSA >0,5	Keterangan
1	Tingkat kelelahan pegawai	631 ^a	0,5	Valid
2	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan	668 ^a	0,5	Valid
3	Tingkat kelelahan mental pegawai	801 ^a	0,5	Valid
4	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan mental	792 ^a	0,5	Valid
5	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan emosional	725 ^a	0,5	Valid
6	Tingkat penghargaan diri pegawai	510 ^a	0,5	Valid
7	Tingkat burnout pegawai dari penghargaan diri	504 ^a	0,5	Valid
8	Tingkat burnout pegawai laki-laki	806 ^a	0,5	Valid
9	Tingkat burnout pegawai perempuan	622 ^a	0,5	Valid
10	Tingkat burnout pegawai karena usia	670 ^a	0,5	Valid
11	Tingkat burnout pegawai akibat rencana pension	616 ^a	0,5	Valid
12	Tingkat burnout pegawai dilihat dari lama bekerja	731 ^a	0,5	Valid
13	Tingkat burnout dari status pernikahan	812 ^a	0,5	Valid
14	Tingkat stress kerja pegawai	700 ^a	0,5	Valid
15	Tingkat burnout dari stress kerja	804 ^a	0,5	Valid
16	Tingkat beban kerja pegawai	649 ^a	0,5	Valid
17	Tingkat burnout dari beban kerja pegawai	637 ^a	0,5	Valid
18	Tingkat dukungan sosial sosial pegawai	611 ^a	0,5	Valid
19	Tingkat sinisme pegawai	688 ^a	0,5	Valid
20	Tingkat burnout dari sinisme pegawai	624 ^a	0,5	Valid

Berdasarkan tabel 8 di atas setelah dilakukan 2 kali literasi untuk nilai *Measure of Sampling Adequacy* (MSA) terdapat 2 indikator yang nilainya < 0,5 sehingga hanya 20 indikator yang dapat dikatakan layak untuk dilakukan analisis faktor. Indikator yang direduksi yaitu tingkat emosional pegawai dan tingkat *burnout* dari dukungan sosial pegawai.

Tabel 9. Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5,120	28,444	28,444	5,120	28,444	28,444	2,562	14,231	14,231
2	2,271	12,616	41,060	2,271	12,616	41,060	2,248	12,489	26,721
3	1,683	9,351	50,411	1,683	9,351	50,411	2,169	12,052	38,773
4	1,454	8,079	58,490	1,454	8,079	58,490	2,157	11,986	50,759
5	1,267	7,038	65,528	1,267	7,038	65,528	1,988	11,043	61,802
6	1,240	6,889	72,417	1,240	6,889	72,417	1,911	10,615	72,417

Berdasarkan tabel 9 di atas setelah dilakukan 4 kali literasi terdapat 6 faktor yang terbentuk dari *burnout* pegawai ialah sebagai berikut:

- 1) Faktor 1 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 14,231%
- 2) Faktor 2 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 12,489%
- 3) Faktor 3 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 12,052%

- 4) Faktor 4 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 11,986%
- 5) Faktor 5 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 11,043%
- 6) Faktor 6 memiliki nilai *eigenvalues* varian sebesar 10,615%

Dari keenam faktor tersebut total yang dapat dijelaskan yaitu sebesar 72,% yang mempengaruhi *burnout* pegawai, sehingga terdapat 28% faktor yang tidak dapat diteliti.

Untuk mengetahui distribusi indikator atau dimensi yang belum dirotasi ke dalam faktor yang telah terbentuk, maka dapat dilihat pada *output* yang menunjukkan distribusi 18 indikator pada 6 faktor yang terbentuk sebagaimana ditampilkan pada tabel 10 dibawah ini:

Tabel 10. Rotated Component Matrix

Q	Nama Indikator	Component					
		1	2	3	4	5	6
1	Tingkat kelelahan pegawai	0,780	-0,113	0,162	0,099	0,030	0,219
2	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan	0,776	-0,028	0,148	0,018	0,144	0,026
4	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan mental	0,609	0,364	-0,066	-0,008	0,489	-0,075
6	Tingkat burnout pegawai dari kelelahan emosional	0,582	0,227	0,256	0,311	0,117	-0,173
12	Tingkat burnout pegawai akibat rencana pension	0,326	0,716	-0,170	0,243	0,066	0,132
13	Tingkat burnout pegawai dilihat dari lama bekerja	-0,290	0,697	0,249	0,183	0,079	0,174
14	Tingkat burnout dari status pernikahan	-0,081	0,661	0,272	0,217	0,133	0,056
11	Tingkat burnout pegawai karena usia	0,292	0,602	0,495	-0,088	0,103	0,068
10	Tingkat burnout pegawai perempuan	0,208	0,060	0,846	0,250	0,053	0,075
9	Tingkat burnout pegawai laki-laki	0,113	0,262	0,770	0,062	0,077	0,173

Q	Nama Indikator	Component					
		1	2	3	4	5	6
22	Tingkat burnout dari sinisme pegawai	0,067	0,119	0,072	0,916	0,049	0,010
21	Tingkat sinisme pegawai	0,074	0,314	0,079	0,771	0,002	0,156
16	Tingkat burnout dari stress kerja	0,167	0,013	0,406	0,597	0,430	-0,069
17	Tingkat beban kerja pegawai	0,002	0,062	0,127	0,027	0,882	0,090
18	Tingkat burnout dari beban kerja pegawai	0,321	0,144	0,004	0,133	0,788	0,044
7	Tingkat penghargaan diri pegawai	0,170	0,087	-0,102	0,077	0,049	0,795
8	Tingkat burnout pegawai dari penghargaan diri	0,141	0,184	0,309	-0,078	-0,121	0,731
19	Tingkat dukungan sosial pegawai	-0,339	0,042	0,188	0,128	0,253	0,729

Rotation converged in 4 interation

Berdasarkan tabel 10 di atas menunjukkan bahwa setelah di rotasi untuk memperjelas per masing-masing kelompok variabel menghasilkan 6 faktor berdasarkan nilai komponennya maka keenam faktor tersebut meliputi:

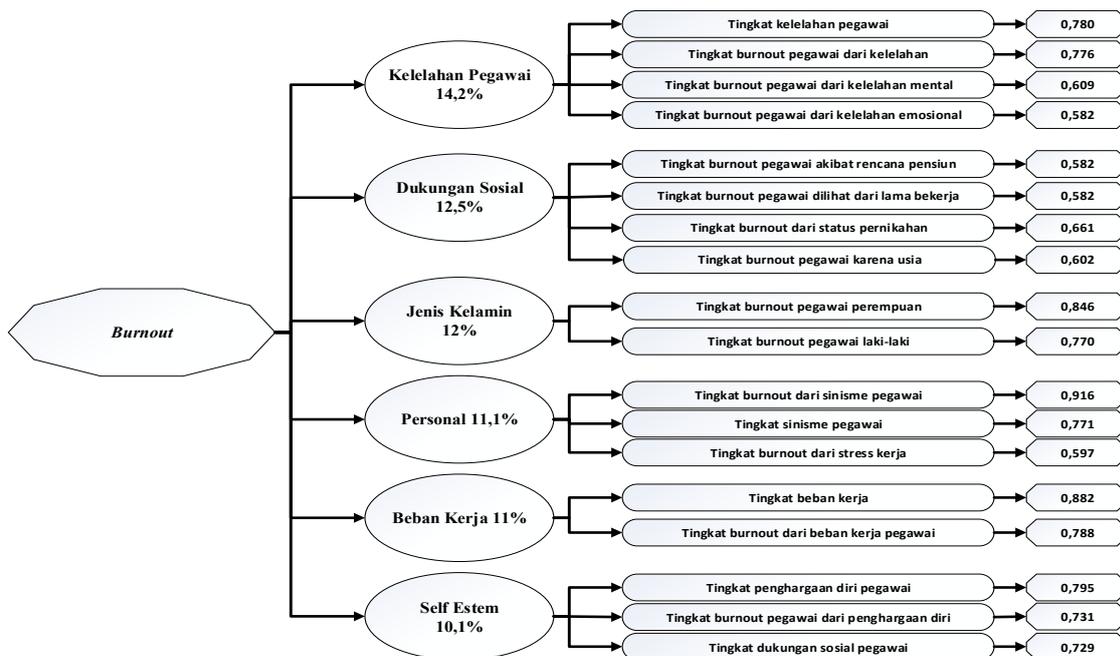
- 1) Faktor 1 kelelahan pegawai, dengan variansi sebesar 14,231%.
- 2) Faktor 2 dukungan sosial, dengan variansi sebesar 12,489%.
- 3) Faktor 3 jenis kelamin, dengan variansi sebesar 12,052%.
- 4) Faktor 4 personal, dengan variansi sebesar 11,986%.
- 5) Faktor 5 beban kerja, dengan variansi sebesar 11,043%.
- 6) Faktor 6 self estem, dengan variansi sebesar 10,615%.

Jika nilai *Factor Loading* > 0,55 (n=94) dan mengelompok dalam satu faktor maka bisa disimpulkan bahwa indikator yang digunakan dalam variabel tersebut sudah konsisten. Indikator yang paling tinggi meliputi tingkat *burnout* pegawai perempuan sebesar 0,864, tingkat *burnout* dari sinisme pegawai sebesar 0,916 dan tingkat beban kerja pegawai sebesar 0,822.

Pembahasan

Dari hasil studi analisis data, tujuan dari interpretasi faktor adalah untuk mengidentifikasi dan menentukan nama faktor dari variabel-variabel yang membentuknya. Selanjutnya, keenam faktor yang ditemukan dari hasil reduksi ini akan diberi nama sesuai

dengan nama variabel tersebut, dan ini akan menjadi kelompok interpretasi untuk analisis dan elemen lainnya. Masing-masing faktor tersebut diberi nama sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil Analisis Faktor Burnout Pegawai Disperpusip Kab. Karawang

Ketika pengelempokan sudah terbentuk dan banyaknya faktor yang terbentuk dari hasil reduksi, maka penamaan faktor dapat dilakukan dengan melihat faktor apa saja yang terbentuk dari beberapa indikator-indikator yang dijelaskan pada gambar diatas. (Nur Laili Magfiroh, 2018)

Dari 18 indikator terbentuk 6 kelompok yang nilai MSA (*Measure of Sampling Adequacy*) lebih dari 0,5 dan faktor tersebut mempengaruhi *burnout* pegawai Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang yaitu, kelelahan pegawai memiliki relasi sebesar 14,2% yang meliputi 4 indikator, dukungan sosial sebesar 12,5% yang meliputi 4 indikator, jenis kelamin sebesar 12% yang meliputi 2 indikator, personal sebesar 11,1% yang meliputi 3 indikator, beban kerja sebesar 11% yang meliputi 2 indikator, self estem sebesar 10,1% yang meliputi 3 indikator.

Penelitian yang dilakukan oleh I Gede Indra Wira Atmaja dan I Wayan Suana (2019) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap kelelahan karyawan di Rumours Restaurant Seminyak Bali, sikap karyawan terhadap kelelahan ditunjukkan sebagai hasil dari beban kerja yang berlebihan. Penelitian sebelumnya (Joko Sugeng Prianto dan Arif Cahyo Bachtiar, 2020) menemukan bahwa ada hubungan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dan kepuasan kerja pustakawan di Direktorat Perpustakaan Ull, dengan nilai -0,489. Ini menunjukkan bahwa tingkat kejenuhan kerja (*burnout*) pustakawan di penelitian ini agak rendah, dan kepuasan kerja mereka cukup tinggi.

Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian (Inuriya Verawati, 2022) jika dilihat dari jenis kelamin dimana dimensi gangguan emosional (*Emotional Impairment*), kategori hijau untuk laki-laki 7,69%, kategori merah 7,69%, kategori orange 23,08%. Maka dari itu gangguan emosional berpengaruh positif terhadap *burnout* mahasiswa.

Penelitian lain (Elfa Indrian, 2020) menunjukkan bahwa kelelahan dan ketidakamanan kerja secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan besar pengaruh sebesar 62,9% terhadap kepuasan kerja. Penelitian lain (Ryani Dhyan Parashakti dan Muhamad Ekhsan, 2022) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kelelahan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dikaitkan dengan tingkat kelelahan, yang berarti jika tingkat kelelahan pegawai lebih tinggi, kinerja mereka akan lebih menurun.

4. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis diatas dapat disimpulkan bahwa ada 6 faktor yang terbentuk, faktor pertama dengan relasi sebesar 14,231%, dalam faktor pertama terdapat 4 indikator yaitu (1) tingkat kelelahan pegawai; (2) tingkat burnout pegawai dari kelelahan; (3) tingkat burnout pegawai dari kelelahan mental; (4) tingkat burnout pegawai dari kelelahan emosional. Faktor kedua dengan relasi sebesar 12,489%, dalam faktor kedua terdapat 4 indikator yaitu (1) tingkat burnout pegawai akibat rencana pension; (2) tingkat burnout pegawai dilihat dari lama bekerja; (3) tingkat burnout dari status pernikahan; (4) tingkat burnout pegawai karna usia. Faktor ketiga dengan relasi sebesar 12,052%, dalam faktor ketiga terdapat 2 indikator yaitu (1) tingkat burnout pegawai perempuan; (2) tingkat burnout pegawai laki-laki. Faktor keempat dengan relasi 11,986%, dalam faktor keempat terdapat 3 indikator yaitu (1) tingkat burnout dari sinisme pegawai; (2) tingkat sinisme pegawai; (3) tingkat burnout dari stress kerja. Faktor kelima dengan relasi sebesar 11,043%, dalam faktor kelima terdapat 2 indikator yaitu (1) tingkat beban kerja pegawai; (2) tingkat burnout dari beban kerja pegawai. Faktor keenam dengan relasi sebesar 10,615%, dalam faktor keenam terdapat 3 indikator yaitu (1) tingkat penghargaan diri pegawai; (2) tingkat burnout pegawai dari penghargaan diri; (3) tingkat dukungan sosial pegawai.

Maka dari itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang cenderung mengalami *burnout* yang cukup tinggi pada pegawai perempuan yang di akibatkan oleh sinisme dan juga beban kerja.

Implikasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang harus melakukan penelitian lebih lanjut tentang masalah kejenuhan kerja (*burnout*) pegawai. Penelitian ini mungkin melibatkan hal-hal seperti mendefinisikan kembali tugas apa yang harus diselesaikan oleh pegawai agar mereka senang bekerja dan dapat menyelesaikan tugas mereka sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Atmaja, Wira Indra Gede I & Suana, Wayan I (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *Jurnal*, 8(2), 7775 – 7804. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/download/42055/28063>
- Fadli, U. M., Savitri, C., & Rismayadi, B. (2022). Analysis of Human Capital Lecturer Factors in the Process of Achieving the Vision of Higher Education. *International Journal of Human Capital Management*, 6(1), 54-65. <https://journal.unj.ac.id/unj/index.php/ijhcm/article/view/26601/12733>
- Haryanto. (2021). *LAKIP Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Karawang 2020*. Karawang. <https://scholar.archive.org/work/hk65dp4vnbck5ph4k5lxgisi5m/access/wayback/http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/jp3i/article/download/13329/pdf>
- Indrian, Elfa. (2020). Pengaruh Burnout dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Tenaga Pendidik SMAN 1 Karangnunggal di Tasikmalaya. *Jurnal*, 1(2), 16-21. <http://repository.unpas.ac.id/49761/>
- Laili, Nur Magfiroh (2018). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Masyarakat Untuk Menabung (Studi Kasus pada Nasabah BMT An-Nur Reewwin Sidoarjo) Surabaya*.

- Maharani Arisa Utin. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Keputusan Orang Tua Memilih Jasa Pendidikan Di SMA Negeri 1 Ngabang. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 7(1), 75-81. <https://openjurnal.unmuhpnk.ac.id/jp/article/view/1887>
- Parashakti, Dhyani Ryani & Ekhsan Muhamad (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*, 5(1), 2614-3259. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/609>
- Pratiwi, Yeni Ratna. (2021). Burn Out Dalam Bekerja dan Upaya Mengatasinya. Artikel DJKN.
- Prianto, Sugeng Joko, & Bachtiar, Cahyo Arif (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kepuasan Kerja Pustakawan Direktorat Perpustakaan Universitas Islam Indonesia. *Jurnal*, 15(2), 1978-9637, 2745-6390. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/adab/FIHRIS/article/view/1789>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Verawati, Inuriya (2022). Analisis Burnout Mahasiswa PGSD FKIP UAY tahun ajaran 2021/2022. *Jurnal*, 18(1), 130. <http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=3049821&val=21678&title=Analisis%20Burnout%20Mahasiswa%20PGSD%20FKIP%20UAY%20Tahun%20Ajaran%2020212022>
- Wibowo. (2019). *Manajemen dari Fungsi Dasar ke Inovasi*. Depok: PT. RajaGrafind
- Yani. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Yulianto, Heri (2020). Maslach Burnout Inventory-Human Services Survey (MBI-HSS) Versi Bahasa Indonesia: Studi Validasi Konstruk pada Anggota Polisi. *Jurnal*, 9(1), 19-29.