

ANALISA PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL DAN *BURNOUT* KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA DENGAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL OF SUPPORT* SEBAGAI VARIABEL MODERATING

(Studi Kasus di PT. NI Semarang)

Maria Hyacintha Hapsari

Magister Manajemen Universitas Semarang

Tatiek Nurhayati

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis pengaruh kompetensi profesional dan *burnout* kerja terhadap prestasi kerja dengan *perceived organizational of support* sebagai variabel moderting. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi profesional terhadap prestasi kerja; (2) Untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap prestasi kerja; (3) Untuk Menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja dengan dimoderasi oleh *perceived organizational of support*; (4) Untuk Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap prestasi kerja dengan dimoderasi oleh *perceived organizational of support*.

Teknik sampling yang digunakan adalah *random sampling* menggunakan perhitungan rumus slovin sehingga memperoleh 180 responden. Metode penelitian yang digunakan menggunakan MRA (*moderated regresiion analysis*). Hasil dari penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa 4 hipotesis diterima, yakni kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. *Burnout* kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. *Perceived organizational of support* memoderasi hubungan kompetensi profesional terhadap prestasi kerja dengan sifat menguatkan. *Perceived organizational of support* memoderasi hubungan *burnout* kerja terhadap prestasi kerja dengan sifat memperlemah.

Kata kunci: kompetensi profesional, *burnout* kerja, *perceived organizational of support*, prestasi kerja.

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia mempunyai peran penting bagi kelangsungan dan

kemajuan perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, teknologi, mesin, bahkan perencanaan-perencanaan tidak dapat berjalan dengan baik. Persaingan yang begitu ketat karena keberadaan MEA

mengakibatkan perusahaan banyak menciptakan strategi jitu untuk mengembangkan sumber daya manusia mereka. Berbagai macam cara dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia, yaitu mengadakan pengembangan dan pelatihan sumber daya manusia agar sumber daya manusia memiliki kompetensi yang maksimal, menciptakan sistem-sistem yang dapat mempermudah jalannya proses produksi, dan membuat kebijakan-kebijakan yang dapat membuat karyawan merasa diperhatikan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin. Ratnasari (2013:45) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pentingnya prestasi kerja demi kemajuan perusahaan, organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan kompetensi profesional yang dibutuhkan perusahaan.

Kompetensi profesional merupakan salah satu dimensi penting dalam pencapaian prestasi kerja. Menurut Spencer dalam Ramadhani (2012:2) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar

setiap individu yang memiliki hubungan kausal sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi seorang karyawan dapat diwujudkan dengan memiliki kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang yang dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab pada berbagai tugas pekerjaan, sehingga pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien. Kompetensi karyawan terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skill*), sikap (*attitude*), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi.

Namun, ada satu hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan, yaitu *burnout* kerja (kejenuhan kerja). *Burnout* kerja merupakan dampak dari stres yang berkepanjangan atau terus menerus. *Burnout* kerja yang terus dirasakan karyawan akan menyebabkan mereka kurang produktif dan prestasi kerja menjadi tidak optimal. Tidak hanya merugikan perusahaan saja, melainkan juga dapat merugikan diri karyawan sendiri. Karyawan cenderung tidak nyaman saat berada di lingkungan perusahaan dan selalu tidak puas dengan

apa yang mereka kerjakan. *Burnout* merupakan gejala kelelahan karyawan secara fisik dan psikis yang disebabkan oleh situasi dimana terdapat ketidaksesuaian antara kebutuhan dan harapan (dalam Putra dan Mulyadi, 2012; 48). Salah satu faktor yang menyebabkan karyawan merasakan *burnout* adalah ketidaksesuaian antara apa yang diharapkan karyawan dengan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Tidak hanya *burnout* kerja saja yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Persepsi karyawan terhadap organisasi juga dapat mempengaruhi pencapaian prestasi kerja. Persepsi yang baik terhadap perusahaan, akan mengakibatkan karyawan semakin termotivasi untuk melakukan pekerjaan dan semakin giat untuk mencoba hal-hal baru/tantangan-tantangan baru. Sebaliknya, jika persepsi karyawan jelek terhadap organisasi maka karyawan cenderung tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Realitanya, karyawan merasa bahwa perusahaan di tempat mereka bekerja tidak memperhatikan mereka. Perusahaan di nilai tidak peduli terhadap kesejahteraan karyawannya dan tidak merespon dengan baik keluhan-keluhan dari karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari bagian personalia selama 5 tahun terakhir (2010-2015) , diperoleh tingkat pencapaian prestasi kerja tidak optimal. Hal ini dapat dilihat dari *output* produksi yang hampir tidak memenuhi target serta terdapat banyak *complain* mengenai produk yang dikirimkan kepada *customer*. *Output* yang tidak memenuhi target menggambarkan kuantitas yang dihasilkan tidak sesuai. Selain itu, produk yang sudah dikirimkan ke *customer* merupakan produk *not good* dimana barang tersebut seharusnya tidak layak kirim. Hal ini mengakibatkan *customer* kecewa dan tidak percaya lagi dengan kualitas produk PT. NI. Indikasi-indikasi tersebut menggambarkan kuantitas dan kualitas yang dihasilkan di bawah standar.

II. TELAAH PUSTAKA

Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sebenarnya tidak jauh berbeda dengan kinerja. Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Mangkunegara (dalam Baharuddin dkk, 2009) berpendapat bahwa prestasi kerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Performance*, jadi pada dasarnya prestasi adalah hasil yang telah dicapai dari suatu usaha yang dilakukan.

Cooper (dikutip dari Baharuddin dkk, 2009;59) mengatakan bahwa prestasi kerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Hasibuan (dalam Karim, 2013;516) juga menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Handoko (dalam Karim, 2013;516) juga menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan, dan kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan dari pihak personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawannya tentang pelaksanaan kerja mereka. Gomes (dalam Ratnasari, 2013;43) mengemukakan definisi prestasi kerja adalah ungkapan output, efisiensi, serta efektivitas yang sering dihubungkan dengan produktivitas.

Kompetensi Profesional

Kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang (Sutrisno,

2012;202). Selanjutnya, kompetensi juga dapat diartikan sebagai tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi (Sutrisno, 2012;204). Spencer dan Spenser (dalam Rosiyanti dan Budiyanto, 2014;3) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu yang mendasari karakteristik pada individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi profesional merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan suatu kemampuan dan ketrampilan (dalam Suryoko dan Mudayana, 2016).

Panggabean (2013;106) mengemukakan bahwa kompetensi profesional menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Ruky (dalam Dhermawan, dkk, 2012;174) berpendapat bahwa kompetensi profesional adalah karakteristik dasar seseorang atau individu yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala

situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Burnout Kerja

Burnout kerja merupakan representasi dari sindrom psychological stress yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Courdes & Dougherty, dalam Katarini, 2011). *Burnout kerja* merupakan tipe khusus ketegangan yang mencerminkan sebuah kepercayaan bahwa beberapa sumber untuk menganggulangi kondisi-kondisi yang menekan cenderung jarang atau tidak ada, yang menimbulkan seseorang mengalami keputusasaan, kelelahan, dan kelelahan kognitif (Lee dan Asforth, dalam Sani, 2012:2). Donna Turner (dikutip dalam Mahendra, 2014:17) menjelaskan bahwa *burnout kerja* merupakan penurunan kondisi fisik dan emosi seperti kepala menjadi pusing pegal, dan akhirnya terciptalah peluapan peluapan emosi melalui kemarahan yang mana hal tersebut disebabkan oleh stress atau frustrasi yang berkepanjangan.

Burnout kerja merupakan suatu keadaan penderita psikologis yang mungkin dialami oleh seorang pekerja

yang berpengalaman setelah bekerja untuk suatu periode tertentu. Merriam-Webster (dalam Katarini, 2011) mendefinsikan *burnout kerja* sebagai kehilangan kekuatan fisik atau emosional dan motivasi yang biasanya diakibatkan stress berkepanjangan atau frustrasi, peran konflik atau ambiguitas, upah yang rendah dan kurangnya sistem penghargaan yang sehari-hari. Istilah *burnout kerja* juga sering diartikan sebagai suatu keadaan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya (Katarina, 2011).

Tidak jauh berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Poerwandari, bahwa *burnout kerja* merupakan kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout kerja* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional terus menerus. Karena bersifat psikobiologis, maka beban psikologis beralih ke masalah fisik (mudah sakit, tidak dapat berkonsentrasi, cepat pusing), dan biasanya bersifat kumulatif.

Perceived Organizational of Support

Perceived organizational of support, merupakan persepsi karyawan terhadap perusahaan mengenai sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada karyawan atas kontribusi dan peduli

dengan kesejahteraan karyawan (dalam Putra, 2014;191). Rhoades & Eisenberger (dalam Putra, 2014;192) mendefinisikan *Perceived organizational of support* sebagai dukungan organisasi yang mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi karyawannya dan peduli akan kesejahteraan karyawannya.

Perceived organizational of support ini juga dinilai sebagai jaminan mengenai bantuan yang akan tersedia dari pihak organisasi pada saat dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan seseorang secara efektif dan pada saat situasi yang menegangkan. Dalam hal ini, organisasi senantiasa memperhatikan ide-ide yang dilontarkan oleh karyawan, respon terhadap karyawan yang mengatasi masalah, serta perhatian perusahaan mengenai kesejahteraan karyawan.

Menurut Han, dkk (2014;111), *Perceived organizational of support* merupakan sikap karyawan yang berada dalam sebuah organisasi cenderung akan membentuk sebuah kepercayaan secara umum terkait sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli akan kesejahteraan karyawannya. Eisenberger (dalam Setiogo, 2010) mendefinisikan *perceived organizational of support* sebagai keyakinan karyawan

mengenai seberapa besar dukungan organisasi terhadap pekerjaan karyawan mengenai seberapa besar dukungan organisasi terhadap pekerjaan dan kesejahteraan karyawan.

III. METODE PENELITIAN

Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer, yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Data primer ini juga menjelaskan mengenai identifikasi responden yang berhubungan dengan keadaan PT. NI.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi yang ada di PT. NI Semarang yang berjumlah 330 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh

populasi (Sugiyono, 2011). Sugiyono (2011) yang mengusulkan aturan untuk menentukan ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampel random sampling*. Dasar penentuan sampel dapat ditentukan dengan rumus slovin dan di dapatkan hasilnya sebanyak 180 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Metode yang digunakan untuk pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan kumpulan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden atau seseorang dan cara menjawab juga dilakukan secara tertulis (Arikunto, 2001: 153). Pengumpulan data dilakukan dengan memberikan kuesioner atau daftar pertanyaan yang langsung diberikan kepada sampel atau responden penelitian. Alasan dalam menggunakan metode ini karena metode ini lebih menghemat waktu, tenaga, dan biaya.

Pertanyaan pada data kuesioner ini diuji dengan menggunakan skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2002) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap,

pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian skala *Likert*, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala *Likert*. Skala *Likert* memiliki jawaban yang bertingkat dalam lima kategori mulai dari penilaian sangat setuju sampai penilaian sangat tidak setuju.

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005;52). Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner tersebut dapat mengungkap data-data yang ada pada variabel penelitian secara tepat. Untuk mengukur validitas, digunakan teknik *corelation product moment* dengan cara mengkorelasikan skor butir dengan skor total. Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total harus signifikan. Dalam melakukan uji validitas ini, penelitian dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 16.0.

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk menguji kestabilan dan konsistensi instrumen dalam mengukur konsep. Selain itu pengujian reliabilitas dilakukan untuk membantu menetapkan kesesuaian pengukuran. Pengujian setiap variabel dilakukan dengan teknik *Cronbach's Alpha*. Teknik ini merupakan pengujian reliabilitas inter item, yaitu menggunakan item – item pertanyaan berskala multipoint (Sekaran, 2011). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011;47). Untuk menghitung reliabilitas suatu data dapat menggunakan pendekatan *Cronbach's Alpha*. Jika nilai α lebih kecil dari 0,6 maka item x dinyatakan tidak reliabel. Sedangkan jika nilai α lebih besar dari 0,6 maka item x dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat prediksi yang baik. Uji asumsi klasik ini terdiri dari: uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji normalitas.

Uji normalitas

Setelah data diuji validitas dan reliabilitasnya, maka data tersebut diuji normalitasnya, yaitu untuk menentukan alat statistik yang digunakan, jika data yang digunakan terdistribusi normal dan variansinya sama, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan alat statistik parametrik, sebaliknya jika data yang diperoleh tidak terdistribusi normal atau variansinya tidak sama, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan alat statistik non parametrik. Pengujian normalitas data dilakukan dengan melihat grafik penyebaran data dan uji Kolmorov-Smirnov (Uji K-S). Jika tingkat signifikasinya lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedisitas, jika varians berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk membuktikan pengujian ini melalui proses yang

dilakukan dengan software SPSS dilakukan dengan melihat grafik.

Uji Linieritas

Pengujian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan F test dengan kriteria pengambilan keputusan, bila F hitung < F tabel dengan tingkat signifikansi 5% atau nilai probabilitas F (Sig) < 0,05, maka hubungan antara variabel dependen dan variabel independen bersifat linier, bila terjadi sebaliknya F hitung > F tabel, maka hubungan antara variabel independen dan variabel dependen tidak linier.

Uji Multikolinieritas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui korelasi antara variabel – variabel independen. Model regresi yang baik, tidak ditemukannya masalah multikolinieritas antara variabel-variabel independen dengan cara melihat angka collinearity statistics yang ditunjukkan oleh nilai variance inflation factor (VIF), jika angka VIF > 0,5, maka variabel independen memiliki masalah multikolinieritas. Sebaliknya jika nilai toleransi menunjukkan lebih besar

daripada 0,1 akan terjadi masalah multikolinieritas diantara variabel independen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Untuk mengetahui hasil dari penelitian ini menggunakan uji MRA (*moderated regression analysis*). Uji MRA ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*), dan hubungan variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*) dimoderasi oleh variabel moderator.

Berdasarkan nilai koefisien masing-masing variabel, dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2$$

Model persamaan di atas, dapat dijelaskan pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap prestasi kerja. Terlihat bahwa ke dua variabel bebas, yaitu kompetensi profesional dan *burnout* kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap variabel bebas (prestasi kerja), hal ini berarti kompetensi profesional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

kerja, dengan nilai koefisien regresi (*standard coefficient*), yaitu koefisien regresi variabel kompetensi profesional terhadap prestasi kerja sebesar 0,532 dengan nilai signifikan 0,000. Variabel *burnout* kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. nilai koefisien regresi (*standard coefficient*), dengan nilai koefisien regresi sebesar - 0,195 dan nilai signifikan sebesar 0,002.

Untuk mengetahui pengaruh variabel moderator, dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_3X_1Z$$

Dari model persamaan di atas, dapat dijelaskan pengaruh variabel bebas (kompetensi profesional) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) dengan dimoderasi oleh variabel moderator (*perceived organizational of support*). Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (*standarized coefficient*) yaitu 0,815 dengan nilai signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa adanya *perceived organizational of support* yang baik, mendorong kompetensi terhadap prestasi kerja agar lebih meningkat.

$$Y = a + B_2X_2 + B_3X_2Z$$

Persamaan di atas menjelaskan pengaruh variabel bebas (*burnout* kerja) terhadap

variabel terikat (prestasi kerja) dengan dimoderasi oleh variabel moderator (*perceived organizational of support*). Dapat dilihat dari nilai koefisien regresi (*standarized coefficient*) sebesar -0,821 dengan nilai signifikansi 0,029. Dari hasil persamaan regresi tersebut mempunyai arti bahwa *perceived organizational of support* memoderasi hubungan antara *Burnout* terhadap Prestasi Kerja dengan sifat melemahkan. Adanya *Perceived Organizational of Support* yang baik, akan mengakibatkan rendahnya *burnout*, sehingga prestasi kerja pun meningkat.

Koefisien determinasi (R^2) bernilai sebesar 0,490, perubahan dari variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompetensi dan *Burnout* di dalam model, sisanya 51% adalah dijelaskan variabel lain di luar model tersebut.

Pembahasan

PT. NI merupakan perusahaan produksi alat dapur. Pesatnya usaha kuliner yang semakin berkembang di kota Semarang menyebabkan PT. NI kebanjiran order. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, maka digunakan indikator kompetensi profesional, *burnout* kerja, dan *perceived organizational of support*.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas terhadap variabel terikat, dibuktikan dengan nilai sebesar 0,532 (variabel kompetensi profesional) terhadap prestasi kerja. Mengandung maksud semakin baik kompetensi dari pegawai akan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja menandakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat menentukan tingkat prestasi kerja pegawai tersebut. Setiap pegawai di PT. NI mempunyai kompetensi yang berbeda satu dengan yang lain. Perbedaan ini berakibat pada perbedaan prestasi kerja suatu pegawai dengan pegawai yang lain, meskipun bekerja di tempat yang sama. Perbedaan individu dari sisi pengetahuan, pemahaman, nilai, kemampuan, sikap, dan minat yang tinggi dapat mendorong rasa ingin berprestasi dari setiap individu.

Hubungan antara *Burnout* terhadap prestasi kerja ialah berpengaruh secara negatif dan signifikan sebesar -0,195. Menurut indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan diri, dan depersonalisasi terbukti berpengaruh terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi burnout pada karyawan maka

semakin rendah prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai. Adanya pengaruh *Burnout* terhadap prestasi kerja menandakan bahwa identifikasi bermacam-macam dimensi *Burnout* dapat melemahkan prestasi kerja. Hal ini disebabkan karena karyawan menjadi tidak nyaman terhadap pekerjaan yang setiap hari mereka lakukan sehingga motivasi dalam pencapaian prestasi kerja dapat dikatakan juga akan rendah.

Hasil dari penelitian ini juga menjelaskan bahwa variabel *Perceived organizational of Support* sebagai variabel moderasi antara kompetensi terhadap prestasi kerja memiliki sifat memperkuat. Apabila *Perceived organizational of Support* yang dirasakan karyawan baik, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Ini berarti *Perceived organizational of Support* seperti organisasi bangga atas keberhasilan yang dilakukan karyawan, organisasi peduli atas kesejahteraan karyawan, organisasi menghargai kontribusi yang diberikan karyawan, organisasi perhatian terhadap karyawan, dan organisasi bersedia membantu karyawan saat membutuhkan pertolongan berperan penting dalam peningkatan prestasi kerja.

Hasil penelitian ini juga menyatakan bahwa *perceived organizational of support* memoderasi hubungan antara *burnout* terhadap prestasi kerja bersifat

melemahkan. Hal ini berarti bahwa adanya *perceived organizational of support* melemahkan hubungan antara *burnout* kerja terhadap prestasi kerja. Dimana *perceived organizational of support* yang baik akan menurunkan *burnout* kerja yang dirasakan karyawan dan prestasi kerja akan meningkat.

V. KESIMPULAN

KESIMPULAN

1. Kompetensi profesional berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi kompetensi profesional yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi prestasi karyawan.
2. *Burnout* kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan, semakin rendah prestasi karyawan.
3. *Perceived organizational of support* memoderasi variabel kompetensi profesional terhadap prestasi kerja dengan sifat menguatkan. Semakin karyawan merasa adanya *Perceived organizational of support* dari pihak perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja karyawan.

4. *Perceived organizational of support* memoderasi variabel *burnout* terhadap prestasi kerja dengan sifat melemahkan. Semakin karyawan merasa *Perceived organizational of support* baik, maka semakin rendah *burnout* yang dirasakan karyawan sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

Implikasi Teoritis

Penelitian ini telah membuktikan bahwa Prestasi Kerja berhubungan dengan beberapa faktor internal dan eksternal. Prestasi dapat meningkat maupun menurun bersama dengan faktor-faktor pendukung lain. Faktor yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan dalam penelitian ini adalah Kompetensi Profesional, *Burnout*, dan *Perceived organizational of support*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Panggabean (2013) dimana kompetensi profesional mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kompetensi profesional memiliki hubungan erat dengan prestasi. Kompetensi akan berhubungan erat dengan prestasi dalam melaksanakan *jobdesk*. Hal ini sejalan dengan pendapat Panggabean (2013) yang menyatakan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan

berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa *burnout kerja* berhubungan erat dengan prestasi kerja. Burnout tinggi yang dirasakan oleh karyawan akan mengakibatkan prestasi kerja menurun. Hal ini dikemukakan dalam teori yang dikemukakan oleh Maslach (dalam Butar-butar, 2015:57) yang mengatakan bahwa satu hal yang memiliki kontribusi besar terhadap timbulnya *burnout* yaitu jika mereka merasa tidak bernilai, tidak dihargai, dan pekerjaan mereka merasa tidak berarti. Dengan demikian, hal

Implikasi Kebijakan

Pada kompetensi profesional, perusahaan harus lebih meningkatkan pengetahuan dan pemahaman yang dimiliki karyawan dalam bidang produksi. Salah satu cara adalah mengadakan pengembangan dan pelatihan agar pengetahuan dan pemahaman karyawan pun semakin baik. Selain itu, hal ini juga dapat meningkatkan minat karyawan dalam pekerjaan karena mereka merasa berkembang di perusahaan tersebut.

Burnout yang dirasakan karyawan cenderung tinggi. Hal ini dapat dikatakan bahwa mereka merasakan kelelahan yang tinggi (lelah fisik, lelah mental, dan lelah emosional), tidak hanya itu kejenuhan

sebaliknya akan terjadi dimana jika merasa merasa dihargai, merasa bernilai, dan merasa bahwa pekerjaan mereka berarti akan menurunnya terjadi *burnout*.

Penelitian mengemukakan bahwa *perceived organizational of support* mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Puspitasari (2015) yang mengatakan bahwa karyawan yang merasa perusahaan menghargai pekerjaan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan, serta peduli terhadap keluhan-keluhan karyawan, maka prestasi kerja akan meningkat.

yang diakibatkan stress berkepanjangan tentu tidak baik bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri. Untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, hendaknya perusahaan lebih memperhatikan masalah kejenuhan kerja ini. Perusahaan hendaknya mengukur target setiap tahunnya sesuai dengan kemampuan karyawan dan jam kerja, sehingga waktu mereka untuk beristirahat dari aktivitas yang padat dapat dikatakan cukup.

Dukungan organisasi (*perceived organizational of support*) mempunyai peranan yang penting. Hal ini dapat dikatakan yang dijadikan variable moderator perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar karyawan dapat terus berprestasi dan kejenuhan yang dirasakan

oleh karyawan tidak semakin berkembang. Mengenai hal ini, perusahaan dirasa kurang dalam memberikan penghargaan, perhatian, dan peduli terhadap karyawan yang membutuhkan. Perusahaan harus lebih meningkatkan hal ini karena karyawan akan dapat mencapai prestasi kerja yang maksimal jika karyawan merasa pekerjaannya dihargai dan merasa dipedulikan entah itu masalah kesejahteraan maupun kesulitan yang dirasakan karyawan. Salah satu cara adalah menegakkan sistem *reward* kepada karyawan yang berprestasi dan tidak acuh tak acuh terhadap karyawan yang kesulitan.

Keterbatasan Peneliti

1. Data dari penelitian ini diperoleh dari pembagian kuesioner dengan skala 1-5. Penelitian ini sangat tergantung kepada interpretasi narasumber tentang keadaan yang tersirat dalam lingkungan kerja sehingga kecenderungan untuk bias masih tetap ada.
2. Penelitian masih dalam lingkup PT. NI yang ada di Semarang, tidak termasuk kantor kas dan kantor cabang pembantu sehingga tidak bisa dianggap mewakili penelitian ini.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Untuk penelitian mendatang sebaiknya dilakukan pada obyek

penelitian yang berbeda baik dari segi bentuk usaha maupun lokasi obyek penelitian.

2. Pada penelitian selanjutnya sebaiknya mempertimbangkan untuk menambah variable lain yang merupakan kelanjutan maupun indikator lain dari prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Arikunto. 2001. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Butar-Butar, Inra Risma Trisnawaty. 2015. *Hubungan antara Burnout terhadap Prestasi Kerja Insurance Agents Prudential Cabang Kantor Graha Prestasi*. Jurnal Analisis Manajemen, Vol. 2, p 85.
- Cut Yunita N. 2012. *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT*.

- Medan Smart Jaya di Medan. Tesis.*
- Eisenberger, R., Huntington. 2012. *Perceived of Orgnizational of Support. Journal of Applied Psychology, 500-507.*
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Indriato dan Supomo. 2002. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama, BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Kaihatu, Kartika, Nugroho, dan Han. 2012. *Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi oleh Perceived Organizational of Support dan Kepuasan Kerja*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 14, No. 2, p. 109-117.
- Karim, Nurlia. 2013. *Stress Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Cafe Mambu Express Manado*. *Jurnal Emba* Vo. 1 No. 4 Desember 2013, Hal. 513-522.
- Mindarti dan Shodiqin. 2010. *Pengaruh Burnout dan Komitmen Organisasi terhadap Prestasi Kerja Guru Karyawan Produksi di Medan, dengan Variabel Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi sebagai Variabel Moderasi*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 15. No 2 p 75-95.
- Mahendra, Kadek Manik Oko & Ni Wayan Mujiati. 2015. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, dan Burnout Pada Kinerja Karyawan Asma Museum And Resort*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.4, No. 10, hal. 3172-3197.
- Panggabean, Ningsih Nina. 2013. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. MORISS SITE MUARA KAMAN*. *E-journal Administrasi Bisnis*;104-113.
- Puspitasari, Ni Luh Made Ria. 2014. *Pengaruh Perceived Organizational of Support Terhadap Prestasi Kerja dengan OCB Sebagai Variabel Pemediasi*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan* Vol. 8, No. 2, Agustus 2014.

- Ratnasari, Sri Langgeng. 2013. *Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam*. Buletin Studi Ekonomi, Vol.18, No. 1.
- Rhoades & Eisenberger. 2010. *Perceived Organizational of Support: A Riview of The Literature*. Jurnal of Applied Psychology. Vol 87, No. 4, p 698-714.
- Sambung, Roy. 2011. Pengaruh Kompetensi dan OCB terhadap Prestasi Kerja dengan *Perceived Organizational of Support sebagai variabel moderating*. Analisis Manajemen, Vol. 5, No. 2, p 77-90.
- Sani, Achmad. 2012. *Analisis Pengaruh Burnout dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Mega Syariah Cabang Malang*.
- Sekaran, Uma. 2011. *Research Methods for Business Edisi I dan 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta;Kencana.
- Survival dan Satriyo. 2014. *Stres Kerja terhadap Burnout serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang)*. Jurnal Manajemen dan Akuntansi, Vol. 3, No. 2.
- Suryoko dan Mudayana. 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 5 (1).
- Waileruny, Hulawa Theresia. 2014. *Perceived Organizational of Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon*. Agora, Vol. 2, No. 2.