



DOI: <https://doi.org/10.38035/jhesm.v2i2>

Received: 18 April 2024, Revised: 20 Mei 2024, Publish: 21 Juni 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan *Frontliner* PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI

Aisah Nur Rizki¹, Wenny Desty Febrian²

¹Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, email: aisyah12rizki@gmail.com

²Universitas Dian Nusantara, Jakarta, Indonesia, email: wenny.desty.febrian@undira.ac.id

Corresponding Author: wenny.desty.febrian@undira.ac.id²

Abstract: The main objective of this study is to determine the effect of work motivation, work discipline and job satisfaction on employee performance at PT. Bank IBK Indonesia KCU GKBI Using a quantitative causal descriptive approach research design. The objects in this study were 60 respondents of PT. Bank IBK Indonesia. Data collection tools using a questionnaire with the Likert scale method. Data analysis in this study used the SEM-PLS data processing tool. The first stage in this study determines the indicators of each variable and compiles statements that will be used as a questionnaire, then after the data is collected, the validity of the questions for each variable is tested along with its reliability. The second stage tests the relationship between Recruitment, workload and work Burnout on employee performance. The next stage will measure the research results of each variable relationship. From the results of this study, it can be concluded that Recruitment has no positive and insignificant effect on Performance, Workload has a positive and significant effect on Employee Performance. Employees, Burnout has a negative and insignificant effect on Employee Performance.

Kata Kunci: Recruitment, Workload, Burnout, Employee Performance.

Abstrak: Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank IBK Indonesia KCU GKBI Menggunakan desain penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif kausal. Objek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank IBK Indonesia sebanyak 60 orang responden. Alat pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner dengan metode skala likert. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan alat pengolahan data SEM-PLS. Tahap pertama dalam penelitian ini menentukan indikator setiap variabel dan menyusun pernyataan yang akan di jadikan kuisioner, selanjutnya setelah data terkumpul dilakukan uji validitas pertanyaan setiap variabel berikut dengan reliabilitasnya. Tahap kedua menguji hubungan antara Rekrutmen, beban kerja dan Burnout kerja terhadap kinerja karyawan. Tahapan selanjutnya akan mengukur hasil penelitian dari setiap hubungan variabel. Dari hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja, Beban Kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai, Burnout berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: Rekrutmen, Beban Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting bagi peningkatan kinerja dan pengembangan industri perbankan, sehingga perlu dipersiapkan dengan baik. Dalam perbankan terdapat karyawan Frontliner Bank yang dimana Frontliner Bank merupakan salah satu jabatan yang sejatinya penting bagi kesuksesan perusahaan, frontliner orang yang bertanggung jawab untuk menangani customer, posisi ini memiliki peran sebagai wajah perusahaan karena bersinggungan secara langsung dengan nasabah atau gerbang utama nasabah. Frontliner pada PT Bank IBK dibagi menjadi 2 yaitu Customer Service dan Teller, yang dimana tugas dari customer service bertanggung jawab terkait administrasi data nasabah serta menyelesaikan masalah terkait produk yang ada di perbankan begitupun dengan penanganan keluhan, sedangkan teller bertanggung jawab dalam proses transaksi finansial dan administrasi keuangan transaksi perbankan.

Sumber Daya Manusia dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan dan akan berdampak pada perusahaan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. (Liana, 2021) Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja perusahaan adalah Tenaga Kerja atau Sumber Daya Manusia. Perusahaan perlu melakukan Perekrutan karyawan dengan selektif. Perekrutan adalah usaha dari setiap perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standar yang telah ditetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan atau posisi pada perusahaan terkait. Dengan adanya perhatian perusahaan pada tahap pelaksanaan rekrutmen diharapkan dapat memperoleh karyawan yang berkualitas dan menempatkan pada posisi yang tepat (The Right Man on The Right Place) kepada calon karyawan yang sesuai dengan keinginan perusahaan atau organisasi. (Sarirati & Baskara, 2020). Karyawan yang memiliki efikasi diri tinggi akan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu dan berkinerja tinggi (Susanto et al., 2024).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja kerja adalah Beban kerja yang dimana Beban kerja sangat penting bagi sebuah perusahaan. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. (Adhary et al., 2020)

Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah burnout. Menurut studi pendahuluan yang dilakukan, kelelahan kerja atau burnout pada perawat disebabkan oleh rasa jenuh yang dialami perawat karena merasakan pekerjaan yang dilakukan sehari-hari adalah hal yang monoton. Dengan terbiasa melakukan sesuatu secara berulang dapat menyebabkan kejenuhan bagi seseorang. (Bagiada & Netra, 2019). Penelitian dilakukan pada PT Bank IBK Indonesia cabang KCU GKBI yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di dunia keuangan perbankan yang terletak pada kawasan Benhil, Jakarta Pusat. Fenomena dalam penelitian ini adanya permasalahan kinerja karyawan yang dimana kurangnya sdm untuk menempati posisi yang menjadikan beban kerja menumpuk sehingga menimbulkan kelelahan terhadap karyawan.

Rekrutmen terhadap Kinerja sebesar 91,3 %, Faktor yang kedua Burnout terhadap Kinerja sebesar 69,6% dan yang Faktor ketiga Beban kerja terhadap Kinerja sebesar 60,9%. Berdasarkan hasil observasi penelitian lapangan bahwa penurunan kinerja disebabkan oleh beberapa hal yaitu rekrutmen karyawan, beban kerja dan burnout. Kurangnya ketepatan dan kecepatan dalam perekrutan karyawan membuat kinerja karyawan menurun dikarenakan

karyawan merasa beban kerja yang harus dijalankan lebih banyak. Masih banyak karyawan yang mangkir dalam bekerja yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu serta tidak ada tanggung jawab penuh atas apa yang dikerjakan. Hal tersebut berakibat menurunnya kinerja karyawan. Hasil studi empiris yang dilakukan peneliti terkait penelitian terdahulu tentang kinerja oleh (Liana, 2021) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Rekrutmen terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian oleh (Febrian & Hikmah Perkasa, 2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh (Bagiada & Netra, 2019) Menyatakan bahwa Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan berbagai permasalahan tersebut, hal ini mendorong penulis untuk mengkaji dan meneliti secara ilmiah tentang Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Frontliner PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI.

METODE

Desain penelitian yang digunakan penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan buku yang berjudul “Metode Penelitian Manajemen” yang ditulis oleh (Sugiyono, 2022) Metode Kuantitatif melakukan pengukuran (unsur measurable) pada setiap variable yang di teliti. Oleh karena itu penelitian kuantitatif selalu menggunakan instrument (alat ukur). Instrumen yang digunakan harus sudah teruji validitas dan reliabilitasnya, maka hasil penelitian diragukan keabsahannya. Metode penelitian Kuantitatif, dalam memandang bahwa setiap gejala dalam obyek penelitian dapat diklasifikasikan ke dalam variable – variable penelitian. Metode penelitian berpandangan bahwa, setiap gejala memiliki hubungan yang lebih bersifat kausal. Hubungan kausal adalah hubungan sebab dan akibat, ada variable independent (variable bebas) dan dependen (variable terikat). Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Sugiyono, 2022). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Berdasarkan pada tempat penelitian yang telah ditetapkan, maka populasi yang dijadikan obyek dalam penelitian yaitu karyawan Frontliner PT. Bank IBK Indonesia KCU GKBI yang berjumlah 60 karyawan. Menurut (Sugiyono, 2022). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, untuk itu sampel dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili. Besaran atau ukuran sampel ini sangat tergantung dari besaran tingkat ketelitian atau kesalahan yang diinginkan peneliti. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 60 orang yang semuanya akan di jadikan subjek atau sampel dalam penelitian ini. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan survey dan melakukan penyebaran kuisisioner secara langsung pada objek penelitian yaitu pada karyawan PT Bank IBK Indonesia KCU GKBI. Kuisisioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan mereka akan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut. (Sugiyono, 2022).

HASIL DAN PEMBAHASAN

PLS merupakan model alternatif dari *covariance-based* SEM. PLS dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, selain itu dapat digunakan untuk menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten. PLS merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus besar (Ghozali, 2020)

PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, interval, ordinal, dan rasio)

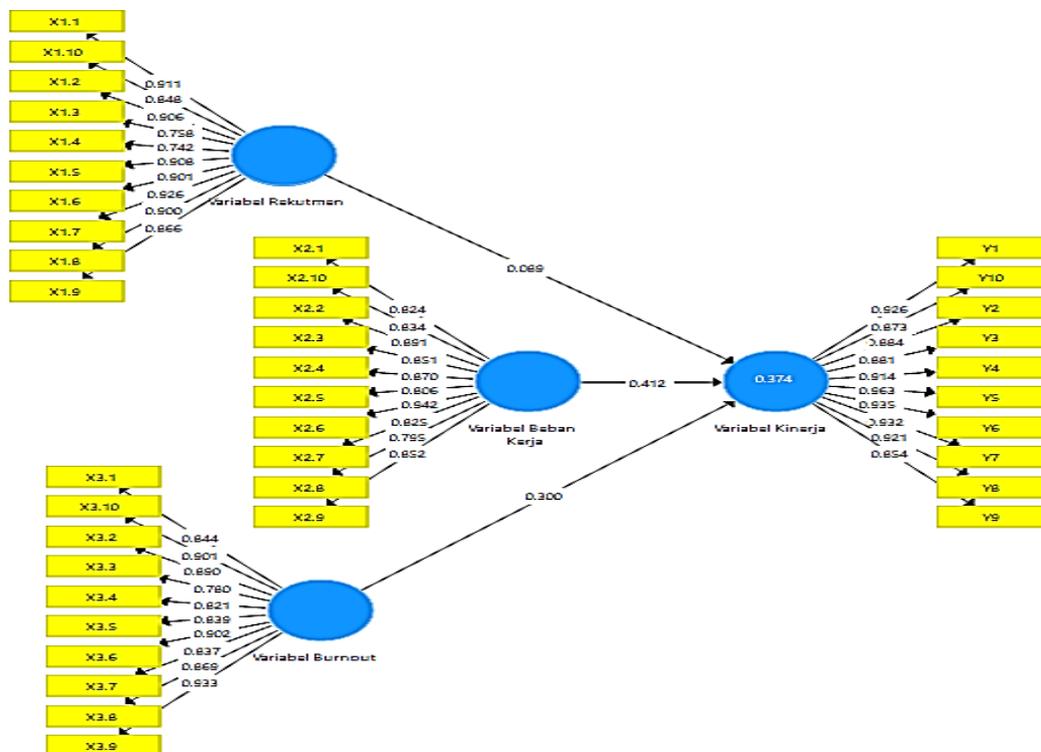
serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga dapat digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstruk nya. Selain itu, dapat dilakukan uji bootstrapping terhadap struktural model yang bersifat outer model dan inner model. Langkah-langkah pengujian yang akan dilakukan sebagai berikut:

Evaluasi Measurement Model (Outer Model)

Menurut (Ghozali, 2020) tujuan dari evaluasi outer model adalah untuk menilai validitas melalui *convergent validity* dan *discriminant validity*, serta reliabilitas model yang di evaluasi *composite reliability* serta *cronbach's alpha* untuk blok indikatornya.

Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* diuji dari masing-masing indikator konstruk. Menurut (Ghozali, 2020), suatu indikator dikatakan valid jika nilainya lebih besar dari 0,70, sedangkan *loading factor* 0,50 sampai 0,60 dapat dianggap cukup. Berdasarkan kriteria ini bila ada *loading factor* dibawah 0,50 maka akan di drop dari model.



Gambar 1
Hasil Algoritma smartPLS 3.0
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

TABEL 1
Hasil Pengujian *Convergent Validity*

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
Rekutmen	X1.1	0.911	VALID
	X1.2	0.906	VALID
	X1.3	0.758	VALID
	X1.4	0.742	VALID
	X1.5	0.908	VALID
	X1.6	0.901	VALID
	X1.7	0.926	VALID
	X1.8	0.900	VALID
	X1.9	0.866	VALID
	X1.10	0.848	VALID
Beban Kerja	X2.1	0.824	VALID
	X2.2	0.891	VALID
	X2.3	0.851	VALID
	X2.4	0.870	VALID
	X2.5	0.806	VALID
	X2.6	0.942	VALID
	X2.7	0.825	VALID
	X2.8	0.795	VALID
	X2.9	0.852	VALID
	X2.10	0.834	VALID
Burnout	X3.1	0.844	VALID
	X3.2	0.890	VALID
	X3.3	0.780	VALID
	X3.4	0.821	VALID
	X3.5	0.839	VALID
	X3.6	0.902	VALID
	X3.7	0.837	VALID
	X3.8	0.869	VALID
	X3.9	0.933	VALID

Variabel	Indikator	Outer Loadings	Keterangan
	X3.10	0.901	VALID
Kinerja	Y1	0.926	VALID
	Y2	0.884	VALID
	Y3	0.881	VALID
	Y4	0.914	VALID
	Y5	0.963	VALID
	Y6	0.935	VALID
	Y7	0.932	VALID
	Y8	0.921	VALID
	Y9	0.854	VALID
	Y10	0.873	VALID

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan gambar 1 dan tabel 1 di atas, dapat dilihat bahwa semua indikator variabel penelitian ini valid, karena nilai *Outer Loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7.

Discriminant Validity

Pada pengujian *discriminant validity*, indikator reflektif dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading faktor kepada konstruk lain. Dengan demikian, konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lain.

Tabel 2
Hasil Uji *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

Variabel Indikator	X2_ Beban Kerja	X3_ Burnout	Y_ Kinerja	X1_ Rekrutmen
X1.1	0.316	0.508	0.491	0.911

Variabel Indikator	X2_ Beban Kerja	X3_ Burnout	Y_ Kinerja	X1_ Rekutmen
X1.2	0.175	0.317	0.213	0.906
X1.3	0.021	0.165	0.035	0.758
X1.4	0.034	0.174	0.007	0.742
X1.5	0.061	0.366	0.138	0.908
X1.6	0.137	0.358	0.190	0.901
X1.7	0.114	0.396	0.225	0.926
X1.8	0.109	0.350	0.093	0.900
X1.9	0.058	0.369	0.104	0.866
X1.10	0.092	0.323	0.106	0.848
X2.1	0.824	0.171	0.419	0.145
X2.2	0.891	0.337	0.611	0.229
X2.3	0.851	0.258	0.489	0.123
X2.4	0.870	0.298	0.546	0.210
X2.5	0.806	0.027	0.288	0.082
X2.6	0.942	0.280	0.472	0.198
X2.7	0.825	0.183	0.375	0.285
X2.8	0.795	0.164	0.279	0.101
X2.9	0.852	0.233	0.321	0.141
X2.10	0.834	0.173	0.248	0.124
X3.1	0.144	0.844	0.332	0.413
X3.2	0.178	0.890	0.321	0.454
X3.3	0.084	0.780	0.211	0.327
X3.4	0.060	0.821	0.211	0.371
X3.5	0.318	0.839	0.451	0.345
X3.6	0.170	0.902	0.351	0.290
X3.7	0.230	0.837	0.286	0.419

Variabel Indikator	X2_ Beban Kerja	X3_ Burnout	Y_ Kinerja	X1_ Rekrutmen
X3.8	0.350	0.869	0.509	0.349
X3.9	0.189	0.933	0.361	0.456
X3.10	0.346	0.901	0.555	0.469
Y1	0.510	0.482	0.926	0.280
Y2	0.487	0.357	0.884	0.286
Y3	0.468	0.359	0.881	0.316
Y4	0.560	0.382	0.914	0.324
Y5	0.486	0.406	0.963	0.257
Y6	0.458	0.430	0.935	0.278
Y7	0.412	0.427	0.932	0.242
Y8	0.444	0.478	0.921	0.245
Y9	0.404	0.391	0.854	0.259
Y10	0.394	0.383	0.873	0.314

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan adanya discriminant validity yang baik. Oleh karena itu nilai korelasi indikator terhadap konstraknya lebih tinggi dibandingkan nilai dengan konstruk lainnya. Sebagai ilustrasi *loading factor* pada tabel 2 di atas, sebagai berikut ini:

- a. Korelasi konstruk Rekrutmen dengan indikatornya X1.1 sebesar 0,911; X1.2 sebesar 0,906; X1.3 sebesar 0,758; X1.4 sebesar 0,742; X1.5 sebesar 0,908; X1.6 sebesar 0,901; X1.7 sebesar 0,926; X1.8 sebesar 0,900; X1.9 sebesar 0,866 dan X1.10 sebesar 0,848 lebih tinggi dibanding korelasi Rekrutmen dengan konstruk lainnya.
- b. Korelasi konstruk Beban Kerja dengan indikatornya X2.1 sebesar 0,824; X2.2 sebesar 0,891; X2.3 sebesar 0,851; X2.4 sebesar 0,870; X2.5

- sebesar 0,806; X2.6 sebesar 0,942; X2.7 sebesar 0,825; X2.8 sebesar 0,795; X2.9 sebesar 0,852 dan X2.10 sebesar 0,834 lebih tinggi dibanding korelasi Beban Kerja dengan konstruk lainnya.
- c. Korelasi konstruk Burnout dengan indikatornya X3.1 sebesar 0,844; X3.2 sebesar 0,890; X3.3 sebesar 0,780; X3.4 sebesar 0,821; X3.5 sebesar 0,839; X3.6 sebesar 0,902; X3.7 sebesar 0,837; X3.8 sebesar 0,869; X3.9 sebesar 0,933 dan X3.10 sebesar 0,901 lebih tinggi dibanding korelasi Burnout dengan konstruk lainnya.
- d. Korelasi konstruk Kinerja dengan indikatornya Y1 sebesar 0,926; Y2 sebesar 0,884; Y3 sebesar 0,881; Y4 sebesar 0,914; Y5 sebesar 0,936; Y6 sebesar 0,935; Y7 sebesar 0,932; Y8 sebesar 0,921; Y9 sebesar 0,854 dan Y10 sebesar 0,873 lebih tinggi dibanding korelasi Kinerja dengan konstruk lainnya.

Pemeriksaan selanjutnya adalah membandingkan korelasi antar variabel dengan akar AVE (\sqrt{AVE}). Model pengukuran mempunyai *discriminant validity* yang baik jika \sqrt{AVE} setiap variabel lebih besar dari pada korelasi antar variabel. Nilai \sqrt{AVE} dapat dilihat dari Output *Fornell Larcker Criterion Smart-PLS 3.0*

Tabel 3
Hasil Uji Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)

Variabel	X2_ Beban Kerja	X3_ Burnout	Y_ Kinerja	X1_ Rekutmen
X2_ Budaya Kerja	0.850			
X3_ Burnout	0.270	0.863		

Variabel	X2_ Beban Kerja	X3_ Burnout	Y_ Kinerja	X1_ Rekutmen
Y_ Kinerja	0.512	0.452	0.909	
X1_ Rekutmen	0.203	0.452	0.308	0.869

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari tabel 3 di atas dapat disimpulkan bahwa akar kuadrat dari *Average Variance Extracted* untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk yang satu dan konstruk lainnya dalam model. Nilai berdasarkan pernyataan diatas maka konstruk dalam model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*.

Average Variance Extracted (AVE)

Nilai AVE bertujuan untuk mengukur tingkat variasi suatu komponen konstruk yang dihimpun dari indikatornya dengan menyesuaikan pada tingkat kesalahan. Pengujian dengan nilai AVE bersifat lebih kritis dari pada *composite reliability*. Nilai AVE minimal yang direkomendasikan adalah 0,50. Output AVE yang diperoleh dari Smart PLS 3.0

Tabel 4
Hasil Uji *Average Variance Extracted* (AVE)

	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
X2 Beban Kerja	0,723
X3 Burnout	0,744
Y Kinerja	0,826
X1 Rekrutmen	0,755

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 4 di atas, dapat dilihat bahwa nilai AVE telah lebih besar dari 0,50 yang berarti semua indikator tersebut telah memenuhi kriteria yang sudah ditetapkan dan mempunyai reliabilitas yang potensial untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

Untuk memastikan bahwa tidak ada masalah terkait pengukuran maka langkah terakhir dalam evaluasi outer model adalah menguji uji reliabilitas dari model. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan indikator *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*.

Pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* bertujuan untuk menguji reliabilitas instrumen dalam suatu model penelitian. Apabila seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* maupun *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$ hal itu berarti konstruk memiliki reliabilitas yang baik atau kuesioner yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini telah konsisten.

Tabel 5
Hasil Uji *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
X2_Beban Kerja	0,963	0,958	Reliable
X3_Burnout	0,967	0,963	Reliable
Y_Kinerja	0,979	0,977	Reliable
X1_Rekrutmen	0,968	0,970	Reliable

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat dilihat bahwa hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$. Jadi dapat disimpulkan bahwa, kuesioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal atau konsisten.

Pengujian Uji Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model adalah pengembangan model berbasis konsep dari teori dalam rangka menganalisis hubungan variabel eksogen dan endogen telah dijabarkan dalam kerangka konseptual. Tahapan pengujian terhadap model structural (inner model) dilakukan dengan langkah-langkah berikut ini:

Nilai R-Square (R²)

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *Goodness of Fit* model.

Tabel 6
Hasil Uji Nilai R-Square (R²)

	R Square
Y_Kinerja	0,374

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,374 yang berarti variabel Komitmen Kerja yang dapat dijelaskan oleh semua variabel-variabel independennya sebesar 37,4% dikurangi 100% jadi sisanya yaitu 62,6% dijelaskan diluar model penelitian ini.

f² Effect Size

Nilai f-square (f²) menunjukkan besar pengaruh parsial masing- masing variabel prediktor terhadap variabel endogen. Berikut interpretasi mengenai nilai f-square (Ghozali, 2020):

1. Apabila nilai f-Square bernilai $\geq 0,35$, maka dapat diinterpretasikan bahwa predictor variabel laten memiliki pengaruh kuat.
2. Apabila nilai f-Square bernilai $0,15 \leq f \leq 0,35$, maka memiliki pengaruh medium.
3. Apabila nilai f-Square bernilai $0,02 \leq f \leq 0,15$, maka memiliki pengaruh lemah

Berikut hasil nilai f² masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen:

Tabel 7
Hasil Uji f² Effect Size

	Y_Komitmen Kerja	Keterangan
X2_Beban Kerja	0,249	Kuat
X3_Burnout	0,109	Kuat
X1_Rekutmen	0,010	Lemah

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat jika nilai f^2 variabel Rekrutmen memiliki 0,010, yang artinya variabel Rekrutmen memiliki pengaruh parsial lemah terhadap variabel Kinerja. Nilai f^2 variabel Beban Kerja memiliki 0,249, yang artinya variabel Beban Kerja memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Kinerja. Nilai f^2 variabel Burnout memiliki 0,245, yang artinya variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh parsial sedang terhadap variabel Kinerja.

Q-Square (Goodness of Fit Model)

Pengujian *Goodness of Fit Model* struktural pada inner model menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Nilai Q-Square lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai R-Square tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 8
Hasil Uji Q-Square

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Y_Kinerja	0,278

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0

Hasil perhitungan di atas memperlihatkan nilai *predictive relevance* sebesar 0,278. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 27,8%. Sedangkan sisanya sebesar 72,2% dijelaskan oleh faktor lain yang berada diluar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang cukup baik.

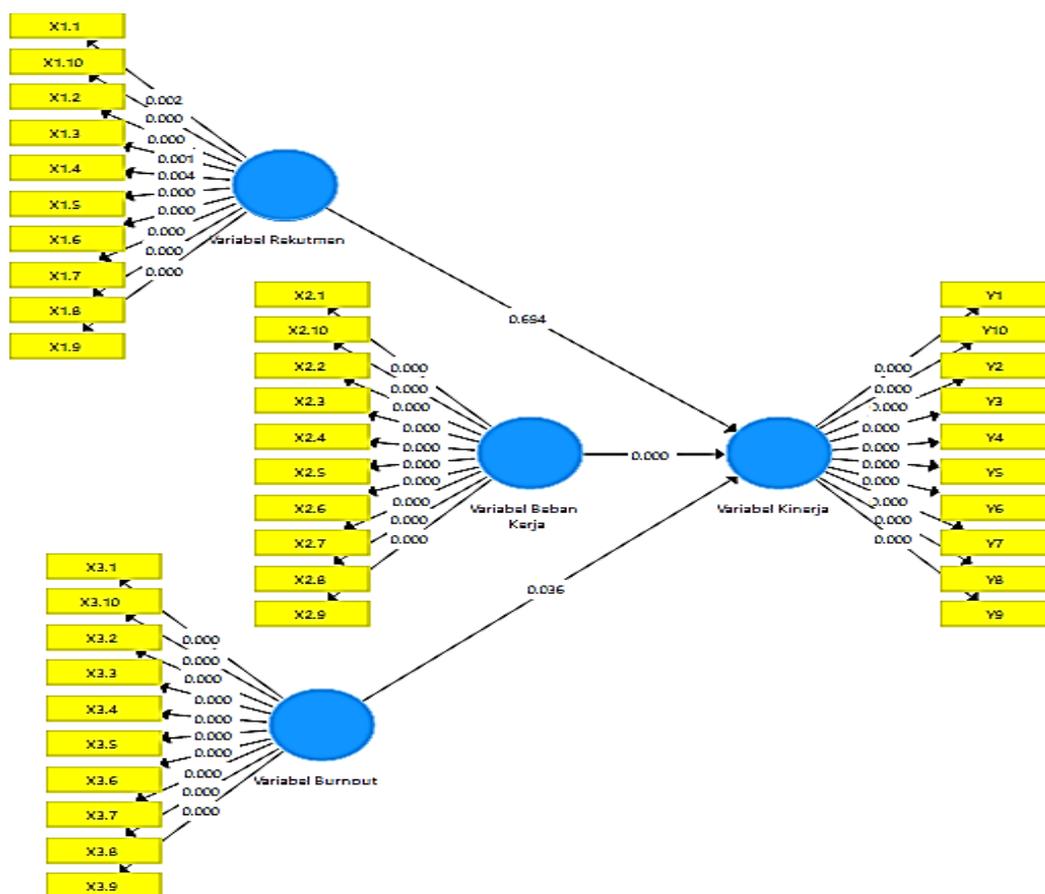
Hasil Pengujian Hipotesis (Estimasi Koefisien Jalur)

Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstrapping. Melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan t-statistik pada algorithm bootstrapping report. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,96. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 9
Hasil Pengujian Hipotesis

	Sampe l Asli (O)	Rata- rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
Variabel Beban Kerja -> Variabel Kinerja Kerja	0,412	0,387	0,116	3,549	0,000
Variabel Burnout -> Variabel Kinerja	0,300	0,277	0,143	2,099	0,036
Variabel Rekrutmen -> Variabel Kinerja	0,089	0,102	0,226	0,394	0,694

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 3.0



Gambar 2
Hasil Uji *Bootstrapping*

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel yang lainnya.

Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,089 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel*(2,099 > 1,96) atau *P-values* sebesar 0,694 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) ditolak, artinya pada penelitian ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini disebabkan karena karyawan menganggap bahwa proses rekrutmen sudah seharusnya ada dan karyawan juga menganggap proses rekrutmen sudah menjadi hal yang lumrah dalam Perusahaan. Hasil penelitian sini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arthur *et al.* 2020); (Pangkey Junior, Lengkong Victor P. K., 2020); (Widyani & Putra, 2020) yang menyatakan bahwa Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,412 dan memiliki nilai *t-statistic* < *t-tabel*(3,549 > 1,96) atau *P-values* sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima, artinya pada penelitian ini Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya bahwa semakin tinggi beban kerja yang diberikan pada seorang karyawan maka akan berdampak kurang baik pula terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu, beban kerja seorang karyawan harus mampu diseimbangkan dengan setiap kapasitas yang dimiliki agar kinerjanya dapat maksimal. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Haddad Habibullah Al Haj et al., 2023); (Annisa Miftahul Maghfiroh et al., 2023) dan (Widianti & Herlina, 2023) yang menyatakan Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian pada pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja memiliki nilai original sample sebesar 0,300 dan memiliki nilai *t-statistic* > *t-tabel*(2,099 > 1,96) atau *P-values* sebesar $0,036 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) ditolak, artinya pada penelitian ini *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Artinya *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan dimana karyawan mampu bekerja secara efisien karena karyawan telah terbiasa bekerja diposisi tersebut. Meskipun dalam keadaan *burnout* yang tinggi, karyawan mampu mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dan mampu diselesaikan, sehingga tidak akan mengganggu proses bekerja dalam artian kinerja karyawan tidak terganggu. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handoko, 2022); (Imaniar & Sularso, 2020); (Putri Nadiva & Cahyadi, 2022) yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya mengenai Pengaruh Rekrutmen, Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank IBK Indonesia, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Rekrutmen tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya, proses rekrutmen yang dilakukan pada PT Bank IBK Indonesia saat ini baik. Meningkatkan maupun menurun proses rekrutmen tersebut tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga proses rekrutmen yang dilakukan PT Bank IBK Indonesia berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Artinya, hal tersebut karena dengan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan sasaran target yang ditetapkan perusahaan, bertanggung jawab terhadap beban kerja yang diberikan, dituntut harus mampu mengambil keputusan dengan cepat terkait kondisi pekerjaan, dapat bekerja secara optimal karena kondisi pekerjaan yang baik, menggunakan waktu kerja dengan optimal, waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan dirasa sangat kurang, mempunyai cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. *Burnout* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Artinya, Semakin rendah *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang mereka lakukan. Sebaliknya, semakin tinggi *burnout* yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin rendah kinerja yang mereka lakukan.

REFERENSI

- Adhary, Y., Manajemen, P., & Ekonomi, F. (2020). *Pengaruh pelatihan, kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan denganorganizational commitment sebagai variabel intervening*.
- Alwi, M., & Sugiono, E. (2020). Pengaruh Rekrutmen, Penempatan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Indoturbine Jakarta Pusat. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 15(2), 98–112. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v15i2.748>
- Annisa Miftahul Maghfiroh, Frendika, R., & Roosallyn, A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan PT KAI (Persero) Daop II Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 3(1), 226–233. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v3i1.6450>
- Astiti, I. W. E. (2020). Pengaruh burnout terhadap kinerja perawat di Instalasi IntensiveCare RSUD Kardinah Tegal. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(September),113–120.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan Non Manajerial Hotel Grand Aston Yogyakarta). *Dialektika:Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(2), 220–229.
- Dadang, D., & Heriyanto, F. (2020). pengaruh briefing kerja dan peransupervisor terhadap kinerja karyawan pada pt.gmf aeroasia Tbk. *Dynamic Management Journal*, 4(1), 53–60. <https://doi.org/10.31000/dmj.v4i1.2490>
- Dalimunthe, M. H., Fachrina2, R., & Suhairi, S. (2021). Dampak Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mujtama: Jurnal PengabdianMasyarakat*, 2(2), 54–63. <https://doi.org/10.47467/elmujtama.v2i2.494>
- Febrian, W. D., & Hikmah Perkasa, D. (2024). *Kepemimpinan, Beban Kerja DanBurnout Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Garment Di Kabupaten Tangerang*. 4(02), 7823–7830.
- Febrian, W. D., Hikmah Perkasa, D., & Muhamad Al Faruq Abdullah. (2024). *Motivasikerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di pt kalimutu mitra perkasa*. 1, 4–6.
- Fitri, R. L., Handaru, A. W., & Yohana, C. (2021). The Effect of Recruitment, Selection, and Placement on Employee Performance. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(2), 90–97.
- Francisco, J., Cruz, J., Cruz, K., Resurreccion, L., Lopez, L., Torculas, A., Gumpal, M., Guillermo, N., & Tus, J. (2021). The Job Burnout and Its Impact on the Employee 's Performance Amidst the COVID-19 Pandemic. *Scimatic.Org*, June, 2–13. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6569851>
- Ghozali, I. (2018). *Structursal Equation Modeling Metode Alternatif Dengan PartialLeasr Square*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Partial Least Squares SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit-Undip. Gibran, N., & Ramadani, D. (2021). The Effect of Training and Career Development on Employee Performance. *Almana: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(3), 407–415. <https://doi.org/10.36555/almana.v5i3.1680>
- Girsang, R. M., Tarigan, W. J., & Sipayung, T. (2023). The effect of recruitment and selection on employee performance. *Enrichment: Journal of Management*, 13(1), 95–106. <https://doi.org/10.35335/enrichment.v13i1.1243>

- Haddad Habibullah Al Haj, Soleh Ahmad, & Irawan, A. Y. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Bengkulu Cabang Manna*. 2(1), 15–28.
- Hadiaty, F. (2020). Pengaruh Rekrutmen terhadap Kinerja Pegawai Non-Medis di Rumah Sakit Umum Pindad Bandung. *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 3(2), 153. <https://doi.org/10.31104/jsab.v3i2.124>
- Heri, H., & Andayani, F. (2021). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 17–34. <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>
- Hermawan, E. (2022). Faktor yang Mempengaruhi Kinerja PT . Sakti Mobile Jakarta : Lingkungan Kerja , Stres Kerja dan Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 53–62.
- Hutabarat, T. E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Etika Profesional, Knowledge Dan Burnout Terhadap Kinerja Auditor Kantor Akuntan Publik Di Jakarta. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 3(1), 167–180.
- Indreswari Verena Fiorina, & Sadana Stefanus Murti Sri. (2023). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Studi Kasus Pada Pt Reasuransi Xyz. *Prosiding Seminar Nasional*, 15–25. <https://journal.perbanas.id/index.php/psn/article/view/581>
- Kumajas, T. G. M., Pio, R. J., & Asaloei, S. (2023). Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Samudera Mulia Abadi Manado. *Productivity*, 4(6), 762–767. <https://doi.org/10.35797/ejp.v4i6.52354>
- Liana, Y. (2021). Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Aria Gajayana. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 18(2), 2021.
- Lina, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(3), 281–290. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3930694>
- Meri Sandora & Nadia Fahril. (2023). Pengaruh Burnout Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rs “X” Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)* , Volume 14, (2614-123X), 1410–7988.
- Mutiara, S. T., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., & Purwanto, S. (2024). Kinerja Karyawan: Peran keadilan Distributif, Keselamatan Kesehatan kerja (K3) dan Burnout (Studi Kasus Pada Karyawan Depo Jakarta). *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(2), 1125–1138.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Era Pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Nur, A. dinar, & Perkasa, D. H. (2021). Relationship model of workload, work motivation, and work discipline on the performance of sharia banking employees in jakarta. *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 2(5), 754–771.
- Paramitadewi, K. F. (2019). Pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6), 3370–3397.
- Perkasa, D., Parashakti, R., & Prexi, Y. (2020). *Effect of Recruitment and Selection Process on Employee Performance at PT Neckermann Utama Jakarta*. <https://doi.org/10.4108/eai.26-9-2020.2302689>
- Prasetyani, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Herris Trading Kota Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION :*

- Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 554–560.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.696>
- Putri Adhistry, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 4(1), 134–148. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1408>
- Putri, N. L. A. (2022). Pengaruh Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Kemuning Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 3(1), 13–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.675>
- Rheznadhiya, Y. A., Suryani, R. E., Ekonomi, F., & I, U. P. I. Y. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Utama Bekasi. *Jurnal IKRAITH - EKONOMIKA*, 6(3), 212–220. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/3255>
- Ridwan, G. R., Irawati, S., & Praharjo, A. (2022). The Effect of Workload and Work Environment on Employee Performance and Work Stress as Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan)*, 2(01), 63–74. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v2i1.20737>
- Sarirati, P., & Baskara, F. (2020). *Di Koperasi Lembaga Pengembangan Perbankan Indonesia*. 27–34.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen*. Alfabeta Bandung.
- Surijadi, H., & Musa, M. N. D. (2020). Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *PUBLIC POLICY (Jurnal Aplikasi Kebijakan Publik & Bisnis)*, 1(2), 101–114. <https://doi.org/10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114>
- Susanto, P. C., Sawitri, N. N., Ali, H., & Rony, Z. T. (2024). Determinations of employee engagement and employee performance at international freight forwarding company. *Edelweiss Applied Science and Technology*, 8(6), 356–373. <https://doi.org/10.55214/25768484.v8i6.2080>
- Tamrin, M. H., Hasan, S., & Jannang, A. R. (2020). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja dengan Kecerdasan Emosional dan Self-Efficacy Sebagai Pemediasi pada Guru SLB di Kota Ternate. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*. <https://Jurnal.Unibrah.Ac.Id/Index.Php/JIWP>, 6(2), 295–307. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3737960>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang telah ditetapkan (Rachmayuniawati & Mulyeni, 2020). *Kinerja berasal dari kata job*. 1(2), 81–92.