



PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT PUTRATAMA BHAKTI SATRIA CISAUK BSD TANGERANG

Siti Salwa¹, Endah Asmarawati²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

[*sitisalwaaa23@gmail.com](mailto:sitisalwaaa23@gmail.com)¹, dosen02189@unpam.ac.id²

Abstract. *This study aims to analyze the effect of workload and burnout on employee performance at PT Putratama Bhakti Satria Cisauk BSD Tangerang. The research method uses a quantitative approach with simple and multiple linear regression techniques. The research sample consisted of 50 employees taken using the total sampling (saturated sampling) method, so the entire population was used as respondents. The hypothesis test results show that workload has a negative and significant effect on employee performance with a t-value (-4.178) > t-table (2.011) and a significance level of p = 0.000. The simple regression equation obtained is $Y = 31.418 - 0.218X$ with an R Square value of 0.267, which means workload explains 26.7% of performance variation. Burnout also has a negative and significant effect on performance with a t-value (-4.499) > t-table (2.011) and a significance level of p = 0.000. The simple regression equation obtained is $Y = 30.397 - 0.214X$ with an R Square value of 0.297, meaning burnout explains 29.7% of performance variation. Simultaneously, workload and burnout have a negative and significant effect on employee performance with an F-value (20.050) > F-table (3.195) and a significance level of p = 0.000. The multiple regression equation obtained is $Y = 34.268 - 0.175X_1 - 0.177X_2$ with an R Square value of 0.460, which means both variables can explain 46.0% of employee performance variation. These findings confirm that reducing workload and burnout has a real impact on improving employee performance. Therefore, proportional workload management and burnout prevention efforts are crucial factors in maintaining productivity and work effectiveness in the company.*

Keywords: *Workload, Burnout, Employee Performance, PT Putratama Bhakti Satria Cisauk*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk BSD Tangerang. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik regresi linear sederhana dan berganda. Sampel penelitian berjumlah 50 karyawan yang diambil dengan metode **total sampling (sampling jenuh)**, sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (-4,178) > t tabel (2,011) dan signifikansi p = 0,000. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 31,418 - 0,218X$ dengan nilai R Square = 0,267, yang berarti beban kerja menjelaskan 26,7% variasi kinerja. *Burnout* juga terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung (-4,499) > t tabel (2,011) dan signifikansi p = 0,000. Persamaan regresi sederhana yang diperoleh adalah $Y = 30,397 - 0,214X$ dengan nilai R Square = 0,297, sehingga *burnout* menjelaskan 29,7% variasi kinerja. Secara simultan, beban kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung (20,050) > F tabel (3,195) dan signifikansi p = 0,000. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 34,268 - 0,175X_1 - 0,177X_2$ dengan nilai R Square = 0,460, yang berarti kedua variabel mampu menjelaskan 46,0% variasi kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa penurunan beban kerja dan *burnout* berimplikasi nyata pada peningkatan kinerja karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja secara proporsional dan upaya pencegahan *burnout* menjadi faktor penting dalam menjaga produktivitas dan efektivitas kerja di perusahaan.

Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Kinerja Karyawan, PT Putratama Bhakti Satria Cisauk

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Di era persaingan bisnis layanan jasa *outsourcing* yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja karyawan

guna mempertahankan daya saing. Salah satu faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efektivitas individu, tetapi juga berdampak langsung pada keberhasilan operasional dan pertumbuhan perusahaan. Namun, pencapaian kinerja tersebut tidak terlepas dari berbagai tantangan internal, termasuk beban kerja yang tinggi dan risiko *burnout*. Hal ini dapat terjadi di semua lini perusahaan layanan jasa, tidak terkecuali perusahaan PT Putratama Bhakti Satria yang menjadi objek penelitian ini.

Tabel Error! No text of specified style in document..1 Data key performance indicator karyawan security pencapaian 2024

Dimensi	KPI	JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUNI	JULI	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	RERATA
Proficiency	Kepatuhan SOP	83%	85%	81%	81%	81%	83%	78%	77%	80%	81%	82%	83%	81%
	Ketepatan pelaporan	79%	82%	79%	79%	79%	77%	77%	78%	76%	77%	77%	79%	78%
	Kehadiran & ketepatan waktu	81%	83%	80%	80%	80%	83%	83%	82%	83%	84%	83%	81%	82%
Adaptivity	Fleksibilitas shift	85%	82%	81%	82%	82%	83%	81%	82%	83%	83%	83%	83%	83%
	Respons terhadap perubahan	79%	81%	78%	79%	79%	77%	77%	76%	78%	77%	79%	79%	78%
	Pembelajaran keterampilan baru	80%	83%	81%	79%	79%	78%	79%	77%	77%	76%	77%	79%	79%
Engagement & Resiliensi	Antusiasme kerja	84%	83%	83%	81%	81%	83%	84%	83%	84%	82%	81%	82%	83%
	Kelelahan emosional (self-report)	82%	84%	82%	83%	83%	81%	79%	79%	78%	77%	79%	81%	81%
	Interaksi sosial	81%	83%	81%	81%	81%	79%	80%	79%	79%	77%	77%	80%	80%

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.1 dapat dianalisis sebagai berikut: dilihat dari faktor *Proficiency* (Kemahiran dalam Tugas Inti), *permasalahan pertama*, terkait ketepatan pelaporan diperoleh 78% artinya sedikit lebih rendah, perlu peningkatan akurasi dan dokumentasi. 78% menunjukkan bahwa mayoritas pelaporan sudah sesuai, namun 22% sisanya mengindikasikan adanya ketidaksesuaian, kekeliruan, atau kekurangan dalam dokumentasi. Hal ini bisa terjadi dikarenakan kurangnya pelatihan dokumentasi berbasis kejadian nyata oleh petugas keamanan di lapangan.

Tabel Error! No text of specified style in document..2 Data pra survei beban kerja

No	Pernyataan	Kategori Jawaban					
		Tuntutan Pekerjaan (<i>Job Demands</i>)		Sumber Daya Pekerjaan (<i>Job Resources</i>)			
		Ya	%	Tidak	%	Jml	%
1.	Pekerjaan saya tidak terlalu menguras fisik saya.	10	29%	25	71%	35	100%
2.	Saya selalu memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas saya.	23	66%	12	34%	35	100%
3.	Kontak saya dengan orang yang menerima layanan saya cukup menuntut	22	63%	13	37%	35	100%
4.	Sulit secara fisik bagi saya untuk menyesuaikan diri dengan waktu kerja saya	23	66%	12	34%	35	100%
	Sumber Daya Pekerjaan (<i>Job Resources</i>)	Ya	%	Tidak	%	Jml	%
5.	Saya mendapatkan cukup umpan balik tentang kualitas kinerja saya.	17	49%	18	51%	35	100%
6.	Saya dapat memutuskan sendiri bagaimana cara saya menyelesaikan pekerjaan.	14	42%	19	58%	33	100%
7.	Hanya manajemen yang memutuskan apa yang harus dilakukan semua orang.	22	52%	20	48%	42	100%
8.	Ancaman kehilangan pekerjaan ini sangat rendah.	17	45%	21	55%	38	100%

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.2 terkait dengan data pra survei beban kerja, dapat diuraikan sebagai berikut: Pekerjaan responden tidak terlalu menguras fisik responden diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 29% artinya mayoritas responden (71%) merasa pekerjaan mereka menguras fisik, menunjukkan potensi risiko kelelahan fisik. Responden selalu memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 66% artinya sebagian besar merasa memiliki waktu yang cukup, yang dapat menurunkan tekanan waktu sebagai sumber stres. Kontak responden dengan orang yang menerima layanannya cukup menuntut diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 63% artinya interaksi layanan dianggap menuntut secara emosional, berpotensi memicu kelelahan emosional. Sulit secara fisik bagi responden untuk menyesuaikan diri dengan waktu kerjanya diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 66% artinya tingginya kesulitan adaptasi waktu kerja menunjukkan beban kerja fisik dan ritme kerja yang tidak sesuai.

Tabel Error! No text of specified style in document..3 Data pra survei burnout

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jml	%
		Ya	%	Tidak	%		
Kelelahan emosional							
1.	Pekerjaan membuat saya merasa lelah secara fisik dan mental.	22	63%	13	37%	35	100%
2.	Saya merasa benar-benar kehabisan tenaga setelah bekerja.	19	54%	16	46%	35	100%
3.	Saya merasa lelah saat bangun pagi dan harus menghadapi pekerjaan.	20	57%	15	43%	35	100%
4.	Pekerjaan membuat saya merasa seperti akan ambruk.	20	57%	15	43%	35	100%
Sinisme							
5.	Saya semakin tidak tertarik dengan pekerjaan saya sejak mulai bekerja di sini.	11	31%	24	69%	35	100%
6.	Saya tidak lagi seantusias dulu terhadap pekerjaan dan rekan kerja saya.	9	26%	26	74%	35	100%
7.	Saya merasa menjauh dari pekerjaan saya secara emosional.	10	29%	25	71%	35	100%
8.	Saya merasa pekerjaan saya tidak lagi berarti bagi saya.	10	29%	25	71%	35	100%

Menurut laporan dari World Health Organization (WHO, 2019), *burnout* telah diakui sebagai fenomena terkait pekerjaan yang dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan (Lase & Maria, 2025, p. 5767). Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.3 terkait *burnout* dapat diuraikan data penelitian sebagai berikut: pekerjaan membuat responden merasa lelah secara fisik dan mental diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 63% artinya mayoritas responden mengalami kelelahan fisik dan mental, indikasi awal *burnout*. Responden merasa benar-benar kehabisan tenaga setelah bekerja diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 54% artinya tingginya kelelahan pasca kerja menunjukkan kurangnya pemulihan energi. Responden merasa lelah saat bangun pagi dan harus menghadapi pekerjaan diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 57% artinya responden mengalami *anticipatory fatigue* (Kelelahan yang muncul bahkan sebelum bekerja dimulai, biasanya saat bangun pagi atau menjelang masuk kerja, karena tubuh dan pikiran sudah merasa terbebani oleh ekspektasi atau pengalaman kerja sebelumnya) menunjukkan *burnout* yang mulai memengaruhi waktu non-kerja. Pekerjaan membuat responden merasa seperti

akan ambruk diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 57% artinya ini indikator *burnout* berat, menunjukkan bahwa tekanan kerja telah mencapai titik kritis bagi sebagian besar responden.

Tabel Error! No text of specified style in document..4 Data pra survei kinerja karyawan

No	Pernyataan	Kategori Jawaban				Jml	%
		Ya	%	Tidak	%		
	Proficiency (Kemahiran dalam Tugas Inti)						
1.	Saya menjalankan bagian inti dari pekerjaan saya dengan baik.	27	77%	8	23%	35	100%
2.	Saya menyelesaikan tugas inti saya dengan mengikuti prosedur standar.	29	83%	6	17%	35	100%
3.	Saya memastikan bahwa tugas saya diselesaikan dengan benar.	29	83%	6	17%	35	100%
	Adaptivity (Kemampuan Beradaptasi terhadap Perubahan)						
4.	Saya mampu beradaptasi dengan perubahan dalam tugas inti saya.	28	80%	7	20%	35	100%
5.	Saya mampu menghadapi perubahan dalam cara menyelesaikan tugas inti saya.	27	77%	8	23%	35	100%
6.	Saya mempelajari keterampilan baru untuk membantu saya beradaptasi dengan perubahan tugas inti.	29	83%	6	17%	35	100%

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel 1.4 terkait dengan data pra survei kinerja karyawan, dapat diuraikan sebagai berikut: Dimensi *Proficiency* (Kemahiran dalam Tugas Inti) mengukur sejauh mana karyawan merasa mampu menjalankan tugas inti mereka secara efektif dan sesuai prosedur. Saya menjalankan bagian inti dari pekerjaannya dengan baik diperoleh jawaban ‘ya’ sebesar 77% artinya mayoritas merasa kompeten dalam tugas inti, meskipun ada 23% yang merasa belum optimal.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen

Kata manajemen berasal dari bahasa Inggris, yakni dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengelola, atau mengatur. Oleh sebab itu apabila sesuatu organisasi atau kelompok orang yang gagal mencapai tujuannya sering disebut *Mismanagement*, artinya salah urus, salah kelola atau salah pengaturan. Menurut Robbin dan Coulter, manajemen merupakan suatu proses pelaksanaan koordinasi terhadap berbagai kegiatan pekerjaan secara efektif dan efisien dengan dan/atau melalui orang lain (Krisnandi, Efendi, & Sugiono, 2019, p. 3).

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu pendekatan strategis yang mencakup berbagai tahapan, mulai dari perencanaan, pengadaan, pengembangan, hingga pengelolaan dan penghentian sumber daya manusia dalam suatu organisasi (Leuhery, 2024, p. 1). Manajemen sumber daya manusia adalah Proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian terhadap individu, kelompok, dan semua pihak yang terkait dengan

perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Ganyang, 2024, p. 3).

Pengertian Beban Kerja

Menurut Haryanto dalam (Mahawati, Yuniwati, Ferinia, & Rahayu, 2021, p. 51) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh individu maupun sekelompok individu, selama periode waktu tertentu dalam kegiatan normal. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Widianti & Herlina, 2023, p. 83). Beban kerja sebagai tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan terhadap tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan tepat waktu dengan menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja (Sutikno, 2020, p. 454).

Pengertian Burnout

Istilah burnout pertama kali dikemukakan Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis, dalam tulisannya berjudul “Staff Burnout” yang dimuat di Journal of Social Issues edisi tahun 1974 (Lailani, Saputro, & Nurdiana, 2025, p. 86). Burnout adalah metafora yang umum digunakan untuk menggambarkan kondisi kelelahan mental (Schaufeli, Taris, & Van Rhenen, 2008, p. 175). Emosi dan pengelolaan emosi telah mendapatkan perhatian yang semakin besar dalam manajemen organisasi dan psikologi selama beberapa dekade terakhir karena terbukti memengaruhi sikap dan perilaku penting di tempat kerja (Lee & Chelladurai, 2018, p. 393). Burnout didefinisikan sebagai “sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang dapat terjadi pada individu yang bekerja dengan orang lain dalam kapasitas tertentu.” (Lee & Chelladurai, 2018, p. 398).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan kuantitatif. Penelitian Kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal yang diolah dengan metoda statistik (Hardani et al., 2020: 248). Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang melibatkan administrasi serangkaian pertanyaan terstruktur dengan pilihan respon yang telah ditetapkan untuk sejumlah sampel responden yang besar (Burns, Bush, & Sinha, 2023: 146). Penelitian kuantitatif menganalisis data secara deduktif. Hal ini terjadi karena hipotesis disusun berdasarkan teori yang sudah ada (Yusuf, 2022: 60).

		1. Kemampuan Beradaptasi terhadap Perubahan (<i>Adaptability</i>)	4, 5, 6	Likert
--	--	---	---------	--------

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan, tumbuh-tumbuhan, gejala-gejala, nilai tes, atau peristiwa-peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian (Hardani et al., 2020: 361). Populasi karyawan PT Putratama Bhakti Satria sebanyak 50 karyawan.

Sampel

Sampel adalah sebagian anggota populasi yang diambil dengan menggunakan teknik pengambilan sampling (Hardani et al., 2020: 362). Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus atau sampling jenuh. Sensus didefinisikan

sebagai penghitungan jumlah penduduk secara lengkap (Burns, Veeck, & Bush, 2023: 238). Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2022: 36).

Jadi seluruh anggota populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel, sehingga sampel penelitian yang dilibatkan sebanyak 50 karyawan PT Putratama Bhakti Satria.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Tabel Error! No text of specified style in document..5 Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.84819387
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.057
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test terhadap residual model regresi. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai signifikansi (0,200) tersebut lebih besar daripada batas kritis $\alpha = 0,05$. Secara statistik, hal ini menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel Error! No text of specified style in document..6 Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Beban kerja	.950	1.053
<i>Burnout</i>	.950	1.053

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa antar variabel independen dalam penelitian tidak terjadi hubungan yang terlalu kuat yang dapat mengganggu hasil analisis regresi. Hasil penghitungan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan *Burnout* memiliki nilai Tolerance sebesar 0,950 dan VIF sebesar 1,053. Nilai tolerance (0,950) > 0,10 serta nilai VIF (1,053) < 10 menegaskan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada model penelitian ini.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menilai apakah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen dalam suatu model regresi bersifat linier. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai probabilitas (sig.). Apabila nilai Sig. > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dan variabel dependen adalah linier. Sebaliknya, apabila nilai Sig. < 0,05, maka hubungan yang terbentuk tidak bersifat linier. Dengan demikian, uji linearitas menjadi langkah penting dalam memastikan validitas model regresi yang digunakan. Berikut disajikan hasil dan pembahasan uji linearitas

Tabel Error! No text of specified style in document..7 Hasil Uji Linearitas Beban Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang * Beban kerja	Between Groups	(Combined)	150.763	19	7.935	1.493	.159
		Linearity	82.731	1	82.731	15.569	.000
		Deviation from Linearity	68.032	18	3.780	.711	.774
Within Groups			159.417	30	5.314		
Total			310.180	49			

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Analisis Uji Linearitas Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian residual dalam model regresi yang digunakan. Model penelitian melibatkan variabel independen Beban Kerja dan *Burnout* terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan.

Tabel Error! No text of specified style in document..8 Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.514	.877		.586	.560
	Beban kerja	.012	.029	.060	.409	.684
	<i>Burnout</i>	.027	.027	.147	.995	.325

a. Dependent Variable: Abs Res

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Hasil penghitungan menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai Sig. 0,684, sedangkan variabel *burnout* memiliki nilai Sig. 0,325. Kedua nilai Sig. pada variabel beban kerja dan variabel *burnout* > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan kata lain, varian residual bersifat homogen, sehingga model regresi memenuhi asumsi klasik terkait homoskedastisitas.

Secara keseluruhan, terpenuhinya asumsi bebas heteroskedastisitas sangat penting karena ketidaksamaan varian residual dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak efisien dan menurunkan validitas hasil analisis. Hasil uji ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki kualitas yang baik,

sehingga analisis regresi dapat dilakukan dengan hasil yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Uji Hipotesis

Uji t parsial

Tabel Error! No text of specified style in document..9 Hasil Uji t Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.418	1.431		21.960	.000
	Beban kerja	-.218	.052	-.516	-4.178	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Uji t parsial digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (bebas) dalam regresi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen (terikat) secara individual.

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel di atas, diperoleh hasil uji parsial (*uji t*) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang dapat diketahui dari perolehan nilai t hitung sebesar $-4,178 > t$ tabel (2,011) dan $Sig. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis (H1) diterima.

Uji F hitung (Uji Simultan)

Tabel Error! No text of specified style in document..10 Hasil Uji F/Anova Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.805	2	71.402	20.050	.000 ^b
	Residual	167.375	47	3.561		
	Total	310.180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang
b. Predictors: (Constant), *Burnout*, Beban kerja

Sumber: Pengolahan Data SPSS (2026)

Berdasarkan temuan data penelitian pada tabel di atas, diperoleh hasil uji simultan (*uji F/ANOVA*) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai *F hitung* sebesar $20,050 > F$ tabel (3,195) dan $Sig. 0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis (H3) diterima.

Pembahasan

Pembahasan penelitian ini bertujuan untuk menguraikan secara lebih mendalam hasil analisis statistik yang telah dilakukan, serta menghubungkannya dengan tujuan penelitian dan landasan teori yang relevan. Melalui pengujian hipotesis, baik secara parsial maupun simultan, diperoleh gambaran mengenai bagaimana variabel-variabel independen, yaitu beban kerja dan *burnout*, memengaruhi variabel dependen berupa kinerja karyawan. Dengan demikian, bagian ini akan menjelaskan hasil uji statistik, persamaan regresi, nilai koefisien beta, serta koefisien determinasi secara sistematis untuk menegaskan penerimaan hipotesis penelitian

1. Pengaruh beban kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang

Berdasarkan hasil uji t parsial menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang, hal ini dibuktikan dari perolehan t hitung lebih besar dari t tabel ($|-4,178| > 2,011$) dan hasil Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima.

Selanjutnya, besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *standardized coefficients* (Beta) = -0,516 termasuk kategori pengaruh relatif cukup kuat dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana arah hubungan yang negatif ini menegaskan bahwa semakin rendah beban kerja, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

Kemudian, untuk persamaan regresi sederhananya adalah: $Y=31,418-0,218X_1$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap penurunan beban kerja sebesar 0,218 maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,218 satuan, sedangkan nilai konstanta sebesar 31,418 menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dapat dicapai karyawan ketika beban kerja dianggap tidak ada. Selanjutnya, pada koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya persentase kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang setelah dipengaruhi beban kerja diperoleh R square 0,267 atau sebesar 26,7% dan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja.

Secara akademik, temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu dengan hasil yang beragam. Riyanto dan Ariyanti (2025) menemukan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia, dengan nilai koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0,62$, yang menunjukkan bahwa 62% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan lingkungan kerja fisik. Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang terstruktur dapat meningkatkan kinerja.

Sebaliknya, Latifa dan Rojuaniah (2022) dalam penelitian terhadap 145 karyawan F&B di Bekasi menggunakan analisis SEM-Lisrel menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, dengan nilai loading factor sebesar -0,47. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin menurun kinerja karyawan. Hasil serupa diperoleh oleh Novita dan Prapanca (2023) pada 50 karyawan CV Homecare Medis, di mana regresi linear berganda menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,312$ dan signifikansi $p < 0,05$.

Penelitian lain oleh Widiandi dan Herlina (2023) terhadap 100 karyawan menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,58$, sementara stres kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai $\beta = 0,421$. Hal ini memperkuat pandangan bahwa beban kerja dalam batas wajar dapat mendorong kinerja, tetapi bila disertai stres berlebihan justru menurunkan produktivitas.

Lebih lanjut, Angreni et al. (2022) pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Bali menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,289$ dan *burnout* berpengaruh negatif dengan nilai $\beta = -0,354$, keduanya signifikan pada $p < 0,05$. Sementara itu, Darmaeti et al. (2022) menunjukkan hasil berbeda, di mana beban kerja justru berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul dengan nilai koefisien regresi $\beta = 0,276$.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang. Artinya bahwa semakin rendah beban kerja karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Rendahnya beban kerja karyawan terlihat dari hasil mean yang tinggi yakni cukup waktu menyelesaikan tugas (3,86), keputusan manajemen yang jelas (3,92), dan rasa aman terhadap pekerjaan (3,78) memperlihatkan bahwa ketika beban kerja lebih terkontrol, karyawan merasa lebih stabil dan mampu menjaga kualitas kerja.

Hal ini tercermin dalam tabel kinerja karyawan yang menunjukkan mean rata-rata tinggi, seperti menjalankan tugas utama dengan baik (4,40), menyelesaikan tugas sesuai SOP (4,26), menyesuaikan diri dengan perubahan (4,26), dan aktif mempelajari keterampilan baru (4,10). Data ini menegaskan bahwa ketika beban kerja menurun, karyawan dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas inti, mengikuti prosedur dengan baik, serta beradaptasi terhadap perubahan tanpa terbebani oleh tekanan berlebihan. Dengan kata lain, penurunan beban kerja memungkinkan karyawan untuk mengalokasikan energi dan perhatian pada peningkatan kualitas kinerja.

2. Pengaruh *Burnout* secara parsial Terhadap kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang.

Berdasarkan hasil uji *t* parsial menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang, hal ini dibuktikan dari perolehan *t* hitung (-4,499) > *t* tabel (> 2,011) dan hasil Sig. 0,000 < 0,05. Dengan demikian hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Selanjutnya, besarnya pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *standardized coefficients* (Beta) sebesar -0,545 termasuk kategori pengaruh relatif cukup kuat dengan arah negatif terhadap kinerja karyawan. Dimana arah hubungan yang negatif ini menegaskan bahwa semakin rendah *burnout*, maka semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

Kemudian, untuk persamaan regresi sederhananya adalah $Y=30,397-0,214X_2$. Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap penurunan *burnout* sebesar 0,214 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,214 satuan, sedangkan nilai konstanta sebesar 30,397 menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dapat dicapai karyawan ketika *burnout* dianggap tidak ada.

Selanjutnya, pada koefisien determinasi diketahui bahwa besarnya persentase kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang setelah dipengaruhi *burnout* 0,297 atau sebesar 29,7% dan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Fauzhan dan Ali (2024) menemukan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja, dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,341$ dan signifikansi $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout*, semakin menurun kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu oleh Novita dan Prapanca (2023) pada 50 karyawan CV Homecare Medis juga mendukung temuan tersebut. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,298$ dan koefisien determinasi $R^2 = 0,54$, yang berarti 54% variasi produktivitas dapat dijelaskan oleh *burnout* dan beban kerja. Demikian pula, Angreni et al. (2022) menemukan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Bali dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,354$.

Penelitian lain oleh Triastuti et al. (2025) pada 125 karyawan outsourcing PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor menunjukkan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,312$, sementara Amanda, Markoni, & Fauzan (2024) juga menemukan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Mandiri Taspen, meskipun arah pengaruh tidak dijelaskan secara rinci.

Dari hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang, artinya bahwa semakin rendah *burnout* (kelelahan kerja) maka semakin meningkat kinerja karyawan. Kelelahan kerja (*burnout*) karyawan mengalami penurunan terlihat dari karyawan yang tidak terlalu lelah secara fisik dan mental, karyawan juga masih memiliki tenaga meskipun telah menyelesaikan shift kerja, dan karyawan masih bisa bangun pagi dan kembali bekerja seperti biasa. Dampak dari tingkat kelelahan kerja (*burnout*) yang tidak terlalu berat membuat kinerja karyawan relatif tinggi seperti karyawan masih dapat menjalankan tugas utama pekerjaan, menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai SOP dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

3. Pengaruh beban kerja dan *burnout* secara simultan Terhadap kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang.

Berdasarkan hasil uji simultan atau F, menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang, hal ini dibuktikan dari perolehan nilai F hitung = 20,050 > F tabel (3,195) dan Sig. 0,000 < 0,05, maka hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima. Kemudian, hasil persamaan regresi linear bergandanya adalah: $Y = 34,268 - 0,175X_1 - 0,177X_2$.

Persamaan ini menunjukkan bahwa setiap penurunan beban kerja sebesar 0,175 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,175 satuan, dan setiap penurunan *burnout* sebesar 0,177 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,177 satuan. Nilai konstanta sebesar 34,268 menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dapat dicapai karyawan ketika beban kerja dan *burnout* dianggap tidak ada. Dengan demikian, arah hubungan yang negatif menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja dan *burnout*, semakin rendah kinerja yang ditunjukkan.

Selanjutnya, dari hasil koefisien determinasi diperoleh besarnya persentase kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang setelah dipengaruhi beban kerja dan *burnout* didapat (R Square) = 0,460 atau sebesar 46,0% dan sisanya sebesar 54,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti, seperti motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu milik Novita dan Prapanca (2023) menemukan bahwa beban kerja dan *burnout* secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Homecare Medis, dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,54$. Artinya, 54% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh beban kerja dan *burnout*. Koefisien regresi menunjukkan beban kerja $\beta = -0,312$ dan *burnout* $\beta = -0,298$, keduanya signifikan pada $p < 0,05$.

Penelitian oleh Angreni et al. (2022) pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Provinsi Bali juga mendukung temuan tersebut. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,289$, sedangkan *burnout* berpengaruh negatif dengan nilai $\beta = -0,354$. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi $R^2 = 0,61$.

Sebaliknya, Allendila, Meutia, & Zati (2025) menemukan hasil berbeda pada 120 karyawan PT Bridgestone Sumatra Rubber Estate. *Burnout* justru berpengaruh positif

terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = 0,276$, sementara *employee engagement* juga berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa dalam konteks tertentu, *burnout* dapat memicu dorongan kerja keras, meskipun dalam jangka panjang berpotensi menurunkan kesejahteraan karyawan.

Penelitian lain oleh Triastuti et al. (2025) terhadap 125 karyawan outsourcing PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor menunjukkan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai koefisien regresi $\beta = -0,312$, sementara stress kerja juga berpengaruh signifikan. Secara simultan, *burnout* dan stress kerja menjelaskan variasi kinerja dengan nilai $R^2 = 0,59$.

Dari hasil temuan penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata beban kerja dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, BSD Tangerang. Artinya bahwa karyawan yang beban kerjanya berkurang dan tidak kelelahannya (*burnout*) juga berkurang ternyata berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dengan menurunnya beban kerja dan *burnout*, karyawan dapat lebih fokus pada pelaksanaan tugas inti, mengikuti prosedur dengan baik, serta beradaptasi terhadap perubahan tanpa terbebani oleh tekanan berlebih.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan data penelitian yang telah dianalisis secara kuantitatif dan pembahasan penelitian, maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Beban kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung $(-4,178) > t$ tabel $(2,011)$ dan Sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_1 diterima. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 31,418 - 0,218X$, yang berarti setiap penurunan satu poin beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,218 poin. Nilai Standardized Coefficients (Beta) = $-0,516$ menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dengan arah negatif, sedangkan hasil koefisien determinasi diperoleh besarnya persentase kinerja setelah dipengaruhi beban kerja didapat nilai R Square = $0,267$ atau sebesar 26,7% dan sisanya sebesar 73,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja.
2. *Burnout* terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $(-4,499) > t$ tabel $(2,011)$ dan Sig. $0,000 < 0,05$ maka hipotesis H_2 diterima. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 30,397 - 0,214X$, yang berarti setiap penurunan satu poin *burnout* akan meningkatkan kinerja sebesar 0,214 poin. Selanjutnya, besarnya pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai *standardized coefficients* (Beta) = $-0,545$ menunjukkan pengaruh yang cukup kuat dengan arah negatif. Sedangkan hasil koefisien determinasi didapat besarnya persentase kinerja karyawan 29,7% dan sisanya sebesar 70,3% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti seperti motivasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, maupun lingkungan kerja.
3. Beban kerja dan *burnout* terbukti secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $(20,050) > F$ tabel $(3,195)$ dengan tingkat Sig. $0,000 < 0,05$, maka hipotesis H_3 diterima. Persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah $Y = 34,268 - 0,175X_1 - 0,177X_2$, yang berarti setiap penurunan satu poin beban kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,175 poin, dan setiap penurunan satu poin *burnout*

akan meningkatkan kinerja sebesar 0,177 poin. Nilai konstanta sebesar 34,268 menggambarkan tingkat kinerja dasar yang dapat dicapai karyawan ketika beban kerja dan *burnout* dianggap tidak ada. Hasil koefisien determinasi didapat besarnya persentase kinerja karyawan setelah dipengaruhi beban kerja dan *burnout* didapat 46,0% dan sisanya 54,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicatat:

1. Keterbatasan sampel
Penelitian hanya dilakukan pada satu perusahaan dengan jumlah responden terbatas, sehingga hasilnya belum tentu dapat digeneralisasi ke perusahaan lain dengan karakteristik berbeda.
2. Variabel terbatas
Model penelitian hanya memasukkan beban kerja dan *burnout* sebagai variabel independen. Padahal, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti motivasi, kepuasan kerja, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Desain penelitian
Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi, sehingga hanya mampu menggambarkan hubungan statistik antarvariabel tanpa menjelaskan secara mendalam dinamika psikologis atau sosial yang terjadi di lapangan.
4. Keterbatasan waktu dan kondisi
Penelitian dilakukan dalam periode tertentu, sehingga hasilnya mungkin dipengaruhi oleh situasi spesifik saat pengumpulan data, misalnya beban kerja musiman atau kondisi organisasi yang sedang berubah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Putratama Bhakti Satria Cisauk, terdapat beberapa saran praktis yang dapat diterapkan oleh manajemen perusahaan:

1. Pengelolaan Beban Kerja
Berdasarkan hasil penelitian, indikator dengan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan bahwa hanya manajemen yang memutuskan seluruh pekerjaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan kurang menyukai pendekatan manajemen bersifat sentralistik dan cenderung menginginkan adanya keerlibatan dalam proses pengambilan keputusan.
Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen dapat meningkatkan komunikasi dalam dua arah, sehingga karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan ide, masukan, dan umpan balik.
2. Pencegahan *Burnout*
Berdasarkan hasil penelitian, terdapat indikasi penurunan antusiasme karyawan terhadap pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya potensi penurunan motivasi kerja serta keterlibatan karyawan dalam organisasi.
Oleh karena itu, disarankan agar pihak manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan supportif, sehingga karyawan merasa nyaman, dihargai, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan kerja.
3. Peningkatan Kinerja

Sebaiknya manajemen PT Putratama Bhakti Satria Cisauk menyediakan sistem umpan balik yang konsisten dari atasan agar karyawan mengetahui kualitas kerja mereka dan dapat melakukan perbaikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout): Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Kampus.
- Allendila, F., Meutia, R., & Zati, M. R. (2025). Pengaruh Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bridgestone Sumatra Rubber Estate, Dolok Merangir, Kabupaten Simalungun, Sumatera Utara. *Economics and Financial*, 7(2), 1141–1153. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i2.2489>
- Almakhi, U. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan PT Wirasindo Santakarya. *Journal of Sustainability and Science Economics*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.62337/jsse.v1i1.11>
- Amanda, J. S., Markoni, M., & Fauzan. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Teamwork, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri TASPEN: Kantor Cabang Pembantu Manna. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3), 2293–2306. <https://doi.org/10.47467/visa.v4i3.4067>
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(8), 200–213. Retrieved from <https://doi.org/10.30388/emas.v3i8.4244>
- Burns, A. C., Bush, R. F., & Sinha, N. (2023). *Marketing Research*. England: Pearson Education Limited.
- Burns, A. C., Veeck, A., & Bush, R. F. (2023). *Marketing Research* (8th ed.). England: Pearson Education Limited.
- Darmaeti, H., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh employee engagement, beban kerja dan standar operasional prosedur terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen*, 13(4), 747–757. <https://doi.org/10.30872/jmmn.v13i4.10343>
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2025). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Fauzhan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. Retrieved from <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>
- Ganyang, M. T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media*. Bogor: In Media.
- Hafizi, M. R. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Insitut Agama Islam Negeri Palangka Raya. *At-Tijaroh: Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Islam*, 6(1), 119–131. <https://doi.org/10.24952/tijaroh.v6i1.2060>
- Hair, J. F., Celsi, M., Ortinau, D. J., & Bush, R. P. (2024). *Essentials of Marketing Research* (4th ed.). United States of America: McGraw-Hill Education.
- Hamdi, A. S., & Bahrudin, E. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Hardani, Auliya, N. H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., ...

- Istiqomah, R. R. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Hikmawati, F. (2020). *Metodologi Penelitian*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Hoque, A. S. M. M., Awang, Z. Bin, Siddiqui, B. A., & Sabiu, M. S. (2018). Role of Employee Engagement on Compensation System and Employee Performance Relationship among Telecommunication Service Providers in Bangladesh. *International Journal of Human Resource Studies*, 8(3), 19–37. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i3.13081>
- Krisnandi, H., Efendi, S., & Sugiono, E. (2019). Pengantar Manajemen. In *Pengantar Manajemen*. Jakarta: LPU-UNAS. <https://doi.org/10.21070/2018/978-602-5914-18-8>
- Kristianti, L. S., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kecamatan Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(1), 101–109. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v1i1.9973>
- Lailani, F., Saputro, E. P., & Nurdiana, F. (2025). Burnout dan Pentingnya Manajemen Beban Kerja. *Benefit*, 9(1), 86–96.
- Lase, J., & Maria, A. D. (2025). Strategi Mengatasi Burnout Dan Stres Di Lingkungan Kerja Pada Generasi Z. *Open Journal Systems* 5767, 19(9), 5767–5776.
- Latifa, S., & Rojuaniah, R. (2022). Hubungan Antara Beban Pekerjaan, Meaningful Work, Turnover Intention, Dan Kinerja Karyawan. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2181–2194. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.321>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2018). Emotional intelligence, emotional labor, coach burnout, job satisfaction, and turnover intention in sport leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
- Leuhery, F. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Medan: PT Media Penerbit Indonesia.
- Liu, W., Zhao, S., Shi, L., Zhang, Z., Liu, X., Li, L., ... Ni, X. (2018). Workplace violence, job satisfaction, burnout, perceived organisational support and their effects on turnover intention among Chinese nurses in tertiary hospitals: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 8(6), 1–11. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-019525>
- Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif: Panduan Praktis Merencanakan, Melaksanakan dan Analisis dalam Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., & Rahayu, P. P. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. In R. Watrionthos (Ed.), *Albert of Aachen's History of the Journey to Jerusalem*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis. <https://doi.org/10.4324/9781315233215-10>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Jurusan Administrasi Niaga , Politeknik Negeri Malang. *Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110. Retrieved from <https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1843/1591>
- Novita, S., & Prapanca, D. (2023). Pengaruh Kelelahan Kerja , Beban Kerja Dan

- Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Homecare Medis. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Pendidikan (JEBP)*, 3(4), 265–275. <https://doi.org/10.17977/um066v3i42023p265-275>
- Rahadi, D. R. (2022). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahayu, N. M. F., Darmita, M. Y., & Oktaviani, L. (2024). Pengaruh Work Life Balance, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada PT Ciomas Adisatwa Di Kabupaten Badung). *Journal Research of Management*, 6(1), 89–99. <https://doi.org/10.51713/jarma.2024.6128>
- Rezvani, A., Khosravi, P., & Ashkanasy, N. M. (2021). Examining the interdependencies among emotional intelligence, trust, and performance in infrastructure projects: A multilevel study. *International Journal of Project Management*, 36(8), 1034–1046. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2018.08.002>
- Riyanto, T. Z., & Ariyanti, E. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT Inoac Polytechno Indonesia di Karawang Jawa Barat. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business: Economic, Accounting, Management and Business*, 8(4), 1355–1363.
- Roche, M., & Haar, J. M. (2023). Leaders life aspirations and job burnout: A self-determination theory approach. *Leadership and Organization Development Journal*, 34(6), 515–531. <https://doi.org/10.1108/LODJ-10-2011-0103>
- Sahir, S. H. (2022). *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Bakker, A. B., & Alz-rom, V. G. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being? *Applied Psychology*, 57(2), 173–203. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00285.x>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2023). *Research methods for business: a skill-building approach*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Incorporated.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Textil). *Prosiding Konferensi Ilmiah Mahasiswa UNISSULA (KIMU)* 3, 450–473. Retrieved from <https://jurnal.unissula.ac.id/index.php/kimue/article/view/9874/4878>
- Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1–15. <https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1.3753>
- Suwanto, Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(2), 471–484. Retrieved from [doi:10.32493/JJSDM.v5i2.16523](https://doi.org/10.32493/JJSDM.v5i2.16523)
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian: Pendekatan Manajemen Pengetahuan untuk Perkembangan Pengetahuan*. Yogyakarta: CV ANDI OFFSET.
- Triastuti, I., Wijanarko, A., & Perkasa, D. H. (2025). Pengaruh Stress Kerja dan Burnout

- Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(5), 3149–3166. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5045>
- Widianti, P., & Herlina, H. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Economic and Business (IJEB)*, 1(2), 81–92. Retrieved from <https://doi.org/10.58818/ijeb.v1i2.30>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role Stress , Job Burnout , and Job Performance in Construction Project Managers: The Moderating Role of Career Calling. *International Journal of Enviromental Research and Public Health*, 1–20. <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Yusuf, A. M. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.