

## Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Maju Gemilang Persada Jakarta Barat

<sup>1</sup>Meisya Wulandari, <sup>2</sup>Hira Maulida

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang,

Jl. Surya Kencana, Kota Tangerang Selatan, Banten, Indonesia, 15417

E-mail: <sup>1</sup>[meisyawulan2@gmail.com](mailto:meisyawulan2@gmail.com), <sup>2</sup>[dosen02450@unpam.ac.id](mailto:dosen02450@unpam.ac.id)

**Abstract** - This study aims to determine the influence of workload and burnout on employee performance at PT. Maju Gemilang Persada both partially and simultaneously. The type of research used is quantitative with data analysis methods used in this study are validity test, reliability test, classical assumption test, quantitative analysis, regression analysis, and hypothesis test. The population in this study were employees of PT. Maju Gemilang Persada totaling 56 respondents. The results of this study indicate that the influence of workload variables on employee performance from the results of the *t* test, sig. value. = 0.001 < 0.05 and *t* count (5.376) > (1.984) *t* table, the influence of burnout on employee performance from the results of the *t* test, sig. value. = 0.001 < 0.05 and *t* count (7.893) > (1.984) *t* table, and the effect of workload and burnout on employee performance from the calculated *f* value of 30.655 > *f* table 3.17, from all these variables means *H*<sub>0</sub> is rejected and *H*<sub>a</sub> is accepted. Thus, it can be concluded that workload and burnout partially and simultaneously have a positive and significant influence on employee performance at PT. Maju Gemilang Persada.

**Keywords:** Workload, Burnout and Employee Performance

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Gemilang Persada baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan metode analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis kuantitatif, analisis regresi, dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Maju Gemilang Persada berjumlah 56 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja karyawan dari hasil uji *t*, nilai sig. = 0,001 < 0,05 dan *t* hitung (5,376) > (1,984) *t* tabel, pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan dari hasil uji *t*, nilai sig. = 0,001 < 0,05 dan *t* hitung (7,893) > (1,984) *t* tabel, dan pengaruh dari beban kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dari nilai *f* hitung 30,655 > *f* tabel 3,17, dari semua variabel tersebut berarti *H*<sub>0</sub> ditolak dan *H*<sub>a</sub> diterima. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *burnout* secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Maju Gemilang Persada.

**Kata kunci :** Beban Kerja, *Burnout* dan Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

Kinerja karyawan menjadi indikator esensial bagi keberhasilan sebuah organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga menguatkan daya saing perusahaan dalam pasar. Dua faktor utama yang berpengaruh pada kinerja karyawan adalah beban kerja dan kompensasi, yang keduanya memiliki hubungan erat dalam menentukan motivasi, kesejahteraan, dan produktivitas individu di tempat kerja. Sumber daya manusia adalah elemen krusial dalam suatu organisasi karena keberhasilan mencapai tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh performa karyawan. Performa karyawan merujuk pada hasil kerja yang diperoleh individu saat melakukan tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Performa karyawan yang baik akan memberikan dampak positif terhadap produktivitas perusahaan, sedangkan performa yang kurang baik dapat menghalangi pencapaian tujuan organisasi.

Beban kerja yang berat dan juga *burnout* yang tidak tertangani dengan baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT Maju Gemilang Persada secara negatif. Ini menjadi sebuah tantangan bagi pengelola perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara sasaran produksi dan kesejahteraan para karyawan. Oleh sebab itu, penting untuk melakukan penelitian tentang Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maju Gemilang Persada.

Diharapkan hasil dari penelitian ini bisa memberikan rekomendasi bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efisien, sehingga kinerja karyawan bisa meningkat dan mendukung pencapaian sasaran organisasi.

Untuk memahami fenomena kinerja karyawan di PT. Maju Gemilang Persada, evaluasi dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek penilaian utama selama periode 2022 hingga 2024. Aspek-aspek yang diukur meliputi efektivitas penyelesaian tugas, tingkat presisi, rasa tanggung jawab, konsistensi keberadaan dan kepatuhan terhadap jam kerja, serta integritas karyawan. Penilaian ini sangat penting untuk mengetahui sejauh mana karyawan mencapai target perusahaan dan mengidentifikasi bidang yang memerlukan perhatian lebih. Hasil dari evaluasi ini dapat dilihat pada Tabel 1. 1 berikut.

**Tabel 1. Fenomena Kinerja Karyawan PT. Maju Gemilang Persada Tahun 2022-2024**

| No                                                            | Aspek Penilaian                                                                            | Target | Tahun |       |       |
|---------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-------|-------|-------|
|                                                               |                                                                                            |        | 2022  | 2023  | 2024  |
| 1                                                             | Menilai seberapa efisiensi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan                          | 100%   | 90%   | 92%   | 90%   |
| 2                                                             | Tingkat keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan | 100%   | 90%   | 88%   | 89%   |
| 3                                                             | Memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi                                                   | 100%   | 93%   | 90%   | 82%   |
| 4                                                             | Tingkat ketidakhadiran, konsisten dalam hadir bekerja, dan kepatuhan terhadap jam kerja    | 100%   | 90%   | 89%   | 91%   |
| 5                                                             | Memiliki kejujuran yang tinggi.                                                            | 100%   | 88%   | 90%   | 91%   |
| <b>Rata – Rata Kinerja Karyawan PT. Maju Gemilang Persada</b> |                                                                                            |        | 90,2% | 89,8% | 88,6% |

*Sumber PT Maju Gemilang Persada Jakarta Barat*

Tabel diatas menunjukkan kinerja karyawan PT. Maju Gemilang Persada dari tahun 2022 hingga 2024 berdasarkan beberapa kriteria evaluasi utama. Perusahaan menetapkan target kinerja 100% untuk semua kriteria, meliputi efisiensi, akurasi, tanggung jawab, kehadiran dan disiplin kerja, serta integritas karyawan.

Fenomena pekerja di PT. Maju Gemilang Persada antara tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan perubahan yang mencolok dalam berbagai aspek evaluasi kinerja, yang menjadi ukuran utama bagi produktivitas dan disiplin di tempat kerja. Berdasarkan data yang ada, efisiensi dalam menyelesaikan tugas-tugas mengalami variasi, namun umumnya tetap berada di bawah target yang ditetapkan yaitu 100%. Pada tahun 2022, efisiensi tercatat sebesar 90%, meningkat sedikit menjadi 92% pada tahun 2023, namun kembali menurun menjadi 90% pada tahun 2024. Hal ini menunjukkan adanya tantangan untuk mempertahankan efisiensi yang optimal secara berkelanjutan.

Dalam implementasinya, kinerja karyawan tidak terlepas dari berbagai elemen yang mempengaruhi, salah satunya adalah jumlah beban kerja dan tekanan yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Beban kerja dimaksudkan sebagai total tugas atau pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh karyawan dalam batas waktu tertentu. Apabila beban kerja terlalu berat, karyawan dapat mengalami kelelahan baik secara fisik maupun mental yang pada akhirnya dapat mengurangi kualitas output pekerjaan. Di sisi lain, jika beban kerja terlalu ringan, hal itu juga bisa menyebabkan kebosanan dan berkurangnya semangat kerja. Dapat dilihat dari pencapaian target Perusahaan. Berikut data target penjualan Perusahaan :

**Tabel 2. Data Pencapaian Penjualan PT Maju Gemilang Persada Tahun 2023-2025 (Unit dalam Ribuan)**

**Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt Maju Gemilang Persada Jakarta Barat**

| Bulan             | 2023          |              | 2024          |              | 2025          |              |
|-------------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|                   | Target        | Aktual       | Target        | Aktual       | Target        | Aktual       |
| Januari           | 12,5          | 12,1         | 12,2          | 11,7         | 11,8          | 11,2         |
| Februari          | 12,5          | 12,0         | 12,0          | 11,5         | 11,7          | 11,1         |
| Maret             | 12,8          | 12,3         | 12,3          | 11,8         | 12,0          | 11,3         |
| April             | 12,5          | 12,1         | 12,1          | 11,6         | 11,8          | 11,2         |
| Mei               | 12,8          | 12,4         | 12,4          | 11,9         | 12,0          | 11,4         |
| Juni              | 13,0          | 12,5         | 12,5          | 12,0         | 12,2          | 11,5         |
| Juli              | 13,0          | 12,6         | 12,6          | 12,1         | 12,2          | 11,6         |
| Agustus           | 13,2          | 12,7         | 12,8          | 12,2         | 12,3          | 11,7         |
| September         | 13,3          | 12,8         | 12,9          | 12,3         | 12,4          | 11,8         |
| Oktober           | 13,0          | 12,5         | 12,6          | 12,0         | 12,2          | 11,5         |
| November          | 13,2          | 12,7         | 12,8          | 12,2         | 12,3          | 11,7         |
| Desember          | 13,5          | 13,0         | 13,0          | 12,4         | 12,5          | 11,9         |
| <b>Total</b>      | <b>155,3</b>  | <b>149,7</b> | <b>150,2</b>  | <b>143,7</b> | <b>145,4</b>  | <b>138,9</b> |
| <b>Presentasi</b> | <b>96,39%</b> |              | <b>95,67%</b> |              | <b>95,53%</b> |              |

*Sumber PT Maju Gemilang Persada Jakarta Barat*

Penjualan adalah salah satu ukuran utama yang digunakan oleh perusahaan untuk menilai seberapa baik organisasi berfungsi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tingkat pencapaian penjualan yang ideal menunjukkan seberapa efektif karyawan bekerja dan seberapa mampu perusahaan memenuhi target yang direncanakan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan penilaian secara berkala terhadap pencapaian penjualan agar dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan operasional organisasi.

Mengacu pada Tabel diatas mengenai Data Pencapaian Penjualan PT Maju Gemilang Persada untuk periode 2023–2025, terlihat bahwa realisasi penjualan perusahaan dalam tiga tahun terakhir belum mencapai target yang ditentukan. Pada tahun 2023, total target penjualan adalah 155,3 ribu unit, sementara realisasi penjualan mencapai hanya 149,7 ribu unit atau sekitar 96,39% dari target tersebut. Selanjutnya, di tahun 2024, target penjualan ditetapkan sebesar 150,2 ribu unit tetapi realisasi hanya mencapai 143,7 ribu unit atau 95,67% dari target yang ditentukan.

## KAJIAN TEORI

### Beban Kerja

Menurut (Koca et al., 2024), menggambarkan beban kerja secara umum sebagai jumlah pekerjaan yang harus dilakukan setiap karyawan di sebuah perusahaan kuantitas pekerjaan yang harus diselesaikan dapat digunakan untuk menentukan beban kerja. yang diselesaikan dalam jangka waktu tertentu dan berdampak pada kualitas kehidupan kerja seseorang. Menurut (Ingusci et al., 2021), tuntutan pekerjaan tradisional, seperti kebutuhan untuk bekerja lebih cepat, merespons lebih cepat, mengerjakan banyak tugas, dan memenuhi target, semuanya merupakan bagian dari beban kerja. yang banyak, yang menjadikannya bagian pekerjaan yang menuntut dan mungkin membuat stres yang memerlukan upaya terus-menerus.

### Burnout

*Burnout* adalah jenis stres yang berkaitan dengan pekerjaan yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik seseorang, serta mempengaruhi efektivitas organisasi, sehingga menjadi salah satu tantangan utama dalam kesehatan karyawan dan operasional suatu lembaga (Ristanto, 2024). (Maslach & Leiter, 2021) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan sindrom yang ditandai dengan rasa lelah secara *emosional*, *depersonalisasi*, serta penurunan pencapaian diri yang disebabkan oleh paparan terus-menerus terhadap stres kerja yang berkepanjangan.

### Kinerja

Menurut (Kasmir, 2021), menjelaskan bahwa kinerja mencakup hasil kerja yang dicapai oleh individu atau tim dalam sebuah organisasi, yang sesuai dengan peran dan tugas masing-masing dalam jangka waktu tertentu. Menurut (Armstrong & Taylor, 2021), menegaskan bahwa

kinerja menyiratkan hasil dari usaha yang dilakukan oleh individu, tim, atau organisasi yang dapat diukur secara kuantitatif maupun kualitatif. Menurut (Khairunnisa, 2025), kinerja merujuk pada hasil yang diperoleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, saat melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2021), dalam bukunya yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat diukur serta dihitung secara matematis. Jenis data ini umumnya digunakan dalam penelitian kuantitatif untuk menjelaskan hubungan antara variabel melalui analisis statistik.

Menurut (Sugiyono, 2021), penelitian asosiatif adalah untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih, mencari peranan dan hubungan yang bersifat sebab-akibat yaitu antara variabel bebas (*independent*) dan variabel terikat (*dependen*). Dengan demikian penelitian asosiatif ini dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Menurut (Sugiyono, 2022), kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian jadi penelitian kuantitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2021), menjelaskan bahwa populasi adalah area generalisasi yang terdiri dari objek atau individu yang memiliki jumlah serta ciri-ciri tertentu. Dalam penelitian ini populasi yang diambil adalah karyawan di PT. Maju Gemilang Persada sejumlah 56 orang.

Menurut (Sugiyono, 2021), menjelaskan sampel sebagai sebagian dari total dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Lalu menurut (Abubakar, 2021), Arikunto berpendapat bahwa jika jumlah subjek dalam penelitian kurang dari 100, sebaiknya seluruhnya diambil sebagai populasi penelitian. Jika jumlah subjek lebih dari 100, maka bisa diambil dalam 10-15% atau 15-25%.

Dalam penelitian ini, karena total populasi kurang dari 100 individu, penulis memutuskan untuk mencakup seluruh jumlah populasi yang terdapat di divisi produksi PT. Maju Gemilang Persada yaitu sebanyak 56 orang. Oleh karena itu, penggunaan semua populasi tanpa perlu mengambil sampel untuk penelitian sebagai unit pengamatan dikenal dengan istilah *sampling jenuh* atau teknik sensus.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Penelitian**

#### **Uji Asumsi Klasik**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

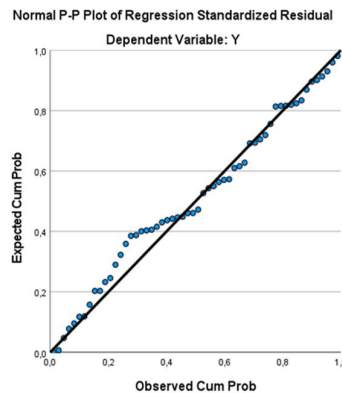
|                                     |                | Unstandardized Residual |
|-------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                   |                | 56                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    | Mean           | ,0000000                |
|                                     | Std. Deviation | 4,39233875              |
| Most Extreme Differences            | Absolute       | ,090                    |
|                                     | Positive       | ,068                    |
|                                     | Negative       | -,090                   |
| Test Statistic                      |                | ,090                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> |                | ,200 <sup>d</sup>       |

*Sumber : Data diolah dengan Spss 27*

**Gambar 1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* untuk nilai sisa guna menentukan apakah data dari penelitian memiliki distribusi normal. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan dalam Tabel 4.16, diperoleh nilai signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Angka ini lebih tinggi dari tingkat signifikansi yang dipakai, yaitu 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai sisa tersebut berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi kriteria normalitas dan dapat dipakai untuk analisis berikutnya.

Uji statistik, normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*. Prinsip dari grafik ini adalah jika titik-titik data terdistribusi secara merata dan mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa berdistribusi normal. Dari grafik yang ditampilkan, dapat dilihat bahwa titik-titik sisa berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Ini menunjukkan bahwa residu dari model regresi menunjukkan distribusi normal.



*Sumber : Data diolah dengan Spss 27*

**Gambar 2. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas**

| Coefficients <sup>a</sup> |             |                         |
|---------------------------|-------------|-------------------------|
|                           |             | Collinearity Statistics |
| Model                     |             | Tolerance VIF           |
| 1                         | (Constant)  |                         |
|                           | Beban Kerja | 0,385 2,600             |
|                           | Burnout     | 0,385 2,600             |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

*Sumber : Data diolah dengan Spss 27*

**Gambar 3. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan antar variabel independen dalam model regresi. Dari perhitungan yang terlihat pada Gambar 4.7, nilai *Tolerance* untuk variabel Beban Kerja dan *Burnout* masing-masing adalah 0,385, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tercatat sebesar 2,600.

**Coefficients<sup>a</sup>**

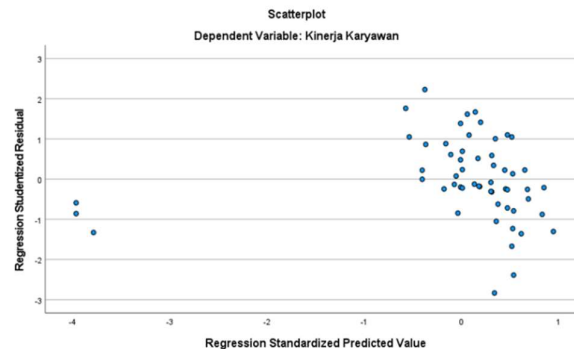
| Model |             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|-------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |             | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)  | 3,456                       | 2,516      |                           | 1,374 | ,175 |
|       | Beban Kerja | ,040                        | ,097       | ,092                      | ,415  | ,680 |
|       | Burnout     | -,042                       | ,110       | -,085                     | -,384 | ,702 |

a. Dependent Variable: AbsRes

*Sumber : Data diolah dengan Spss 27*

**Gambar 4. Uji Heteroskedasitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi menunjukkan perbedaan varian dari residu antar pengamatan. Berdasarkan hasil uji yang ditampilkan pada Gambar 4.8, nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel Beban Kerja adalah 0,680 dan untuk variabel *Burnout* adalah 0,702.



*Sumber : Data diolah dengan Spss 27*

**Gambar 5. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah ada perbedaan varian residu di antara pengamatan dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan grafik *scatter plot* antara *Regression Standardized Predicted Value* dan *Regression Studentized Residual* sebagaimana ditampilkan pada Gambar 4.9. Dari Gambar 4. 9, dapat dilihat bahwa titik-titik data tersebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis horizontal (garis nol) dan tidak menunjukkan pola yang teratur, seperti gelombang, corong, atau pola menyempit dan melebar. Penyebaran titik - titik yang acak ini menunjukkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi yang dianalisis.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi klasik mengenai heteroskedastisitas. Ini berarti model tersebut dapat digunakan untuk analisis regresi selanjutnya karena menunjukkan varian residu yang seragam atau bersifat homoskedastis.

#### **Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 3. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Beban Kerja (X1), Dan *Burnout* (X2)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig.  |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|-------|
|              | B                           | Std. Error |                           |       |       |
| 1 (Constant) | 6,365                       | 3,965      |                           | 1,605 | 0,114 |
| Beban Kerja  | 0,043                       | 0,153      | 0,043                     | 0,282 | 0,779 |

|         |       |       |       |       |       |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|
| Burnout | 0,802 | 0,173 | 0,699 | 4,632 | 0,000 |
|---------|-------|-------|-------|-------|-------|

a. Dependent Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan Spss 27

- a. Nilai konstanta sebesar 6,365 menunjukkan bahwa jika variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan *Burnout* ( $X_2$ ) tidak ada atau bernilai nol, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) tetap berada pada angka 6,365 satuan.
- b. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar 0,043 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada Beban Kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,043 satuan, selama variabel lain tetap. Namun nilai signifikansi 0,779 ( $>0,05$ ), menunjukkan pengaruh Beban Kerja terhadap kinerja karyawan tidak signifikan secara statistik pada taraf 5%.
- c. Koefisien regresi *Burnout* sebesar 0,802 artinya setiap peningkatan satuan pada *Burnout* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,802 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai signifikansi 0,000 ( $<0,05$ ), sehingga pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan signifikan secara statistik pada taraf 5%.
- d. Koefisien positif pada kedua variabel bebas menunjukkan bahwa Beban Kerja dan *Burnout* berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Semakin baik Beban Kerja dan *Burnout*, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

#### Analisis Korelasi

**Tabel 4. Korelasi Nilai R Beban Kerja ( $X_1$ ) dan *Burnout* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|                     |                  | Kinerja Karyawan | Beban Kerja | Burnout |
|---------------------|------------------|------------------|-------------|---------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan | 1,000            | 0,590       | 0,732   |
|                     | Beban Kerja      | 0,590            | 1,000       | 0,784   |
|                     | Burnout          | 0,732            | 0,784       | 1,000   |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Karyawan |                  | 0,000       | 0,000   |
|                     | Beban Kerja      | 0,000            |             | 0,000   |
|                     | Burnout          | 0,000            | 0,000       |         |
| N                   | Kinerja Karyawan | 56               | 56          | 56      |
|                     | Beban Kerja      | 56               | 56          | 56      |
|                     | Burnout          | 56               | 56          | 56      |

Sumber : Data diolah dengan Spss 27

Hubungan antara Beban Kerja ( $X_1$ ) dan *Burnout* ( $X_2$ ) menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0,784 dengan signifikansi 0,000. Nilai ini termasuk dalam kategori hubungan kuat. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka tingkat *burnout* cenderung semakin meningkat secara signifikan. Berdasarkan ketiga hasil korelasi tersebut, dapat disimpulkan bahwa semua variabel memiliki hubungan positif dan signifikan, dengan tingkat hubungan yang berbeda-beda, mulai dari sedang hingga kuat.

#### Pengujian Hipotesis

**Tabel 5. Hasil Uji t Variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |             | Unstandardized B | Coefficients Std. Erro | Standardized Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|-------|-------------|------------------|------------------------|--------------------------------|-------|-------|
| 1     | (Constant)  | 15.639           | 4.018                  |                                | 3.892 | <.001 |
|       | Beban Kerja | .600             | .112                   | .590                           | 5.376 | <.001 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan Spss 27

Berdasarkan hasil perhitungan dari table diatas, diketahui hasil uji t, nilai Sig. = 0.001 < 0.05 dan t hitung (5.376) > (2.005) t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6. Hasil Uji t Variabel *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

|   | Model      | Unstandardized<br>B | Coefficients<br>Std. Erro | Standardized<br>Coefficients Beta | t     | Sig.  |
|---|------------|---------------------|---------------------------|-----------------------------------|-------|-------|
| 1 | (Constant) | 6.511               | 3.897                     |                                   | 1.671 | .101  |
|   | Burnout    | .840                | .106                      | .732                              | 7.893 | <.001 |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah dengan Spss 27

Berdasarkan hasil perhitungan dari table diatas, diketahui hasil uji t, nilai Sig. = 0.001 < 0.05 dan t hitung (7.893) > (2.005) t tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Table 7. Hasil Uji Secara Simultan Variabel Beban Kerja (X1) dan *Burnout* (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

|   | Model      | Sum of<br>Squares | Df | Mean<br>Square | F      | Sig.               |
|---|------------|-------------------|----|----------------|--------|--------------------|
| 1 | Regression | 1227.458          | 2  | 613.729        | 30.655 | <.001 <sup>b</sup> |
|   | Residual   | 1061.095          | 53 | 20.021         |        |                    |
|   | Total      | 2288.554          | 55 |                |        |                    |

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors : (Constant), Burnout, Beban Kerja

Sumber : Data diolah dengan Spss 27

Berdasarkan hasil uji ANOVA, diperoleh nilai Fhitung = 30.655 dengan signifikansi (Sig.) = <.001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,001 < 0,05), maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maju Gemilang Persada secara simultan.

### **Pembahasan Penelitian**

#### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji t, variabel beban kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,600, dengan nilai t hitung 5,376 dan nilai signifikansi 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Maju Gemilang Persada secara positif dan signifikan. Dengan kata lain, hasil ini menunjukkan bahwa jika beban kerja dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka kinerja karyawan akan lebih baik.

Sebaliknya, jika beban kerja tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan kelelahan atau penurunan produktivitas, sehingga berpotensi menurunkan kinerja karyawan.

#### **2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis t, variabel beban kerja menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,840, dengan nilai t yang dihitung sebesar 7,893 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Maju Gemilang Persada. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mengklaim bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti benar.

Dengan kata lain, tingkat *burnout* yang lebih tinggi akan memengaruhi perubahan kinerja karyawan dengan signifikansi yang berbeda, baik itu positif maupun negatif, tergantung pada arah koneksi dalam konteks penelitian.

#### **3. Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan analisis dari uji F, didapatkan angka F yang dihitung adalah 30,655 dengan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan *burnout* memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersamaan. Oleh

karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja dan *burnout* memiliki pengaruh bersama terhadap kinerja karyawan dapat diterima. Ini berarti bahwa perubahan dalam *burnout* dan beban kerja secara bersamaan dapat memengaruhi variasi kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

### **1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Gemilang Persada. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 15,639 + 0,600 X_1$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $5,376 > t$  Tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,590 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,349% menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak sebesar 34,9% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya yaitu 65,1%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Maju Gemilang Persada. Hal ini ditunjukkan oleh persamaan regresi  $Y = 6,511 + 0,840 X_2$  dengan nilai  $t$  hitung sebesar  $7,893 > t$  Tabel dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . sehingga hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,732 menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel beban kerja dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) 0,536 atau 53,6% menunjukkan bahwa *Burnout* memberikan dampak sebesar 53,6% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya yaitu 46,4%, dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### **3. Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, diperoleh persamaan regresi  $Y = 6,365 + 0,043 X_1 + 0,802 X_2$  yang menunjukkan bahwa beban kerja ( $X_1$ ) dan *burnout* ( $X_2$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Variabel beban kerja memiliki koefisien regresi sebesar 0,043 dengan nilai  $t$  hitung 0,282 dan signifikansi  $0,779 > 0,05$ , sehingga secara parsial beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, variabel *burnout* memiliki koefisien regresi sebesar 0,802 dengan nilai  $t$  hitung 4,632 dan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan nilai F hitung 30,655 dengan signifikansi  $0,001 < 0,05$ , yang berarti beban kerja dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,732 menandakan adanya hubungan yang sangat kuat antara beban kerja dan *burnout* dengan kinerja karyawan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,536 mengindikasikan bahwa beban kerja dan *burnout* berkontribusi sebesar mengindikasikan bahwa sebesar 53,6% variasi perubahan pada kinerja karyawan dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel beban kerja dan *burnout*, sedangkan sisanya 46,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, secara simultan keduanya tetap memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Maju Gemilang Persada.

## **Saran**

1. Perusahaan diharapkan melakukan penilaian terhadap pembagian tugas dan tanggung jawab karyawan, sehingga beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan serta kapasitas individu masing-masing. Selain itu, perusahaan juga wajib memperhatikan jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu agar tidak memicu tekanan kerja yang berlebihan. Dengan manajemen beban kerja yang efektif, karyawan dapat berfungsi lebih efisien dan dengan demikian dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan.
2. Perusahaan diharapkan memberi perhatian lebih terhadap kondisi fisik dan mental karyawan

dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta mendukung kesejahteraan mereka. Selain itu, perusahaan agar menyediakan waktu istirahat yang memadai, kegiatan penyegaran, serta peluang untuk pengembangan diri agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan mereka. Dengan berkurangnya tingkat *burnout*, diharapkan semangat dan produktivitas karyawan akan meningkat.

3. Perusahaan diharapkan dapat mengelola kedua faktor ini secara bersamaan melalui perencanaan pekerjaan yang lebih efektif, pencapaian target yang realistis, serta memberikan dukungan dari atasan kepada karyawan. Perusahaan juga perlu melakukan penilaian secara rutin terhadap tingkat beban kerja dan kondisi psikologis karyawan agar kemungkinan penurunan kinerja bisa diantisipasi sejak awal. Dengan pengelolaan yang baik, perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi dengan optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Ahmadi, M., Choobineh, A., Mousavizadeh, A., & Daneshmandi, H. (2022). Physical and psychological workloads and their association with occupational fatigue among hospital service personnel. *BMC Health Services Research*, 22, 1150. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-08530-0>
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2021). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Kogan Page.
- Arviyanda, R. (2023). *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa*.
- Astuti, R., & Sari, S. P. (2025). Pengaruh gaya kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan pamulang. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1039–1049.
- Daft, R. L. (2021). *Manajemen* (14th (ed.)). Salemba Empat.
- Demerouti, E. (2024). Burnout: A comprehensive review. *Zeitschrift Für Arbeitswissenschaft*. <https://doi.org/10.1007/s41449-024-00452-3>
- Dessler, G. (2021). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Dharma, A., & Sina, I. (2025). PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SURYA KAIZEN SATRIA TANGERANG SELATAN Setuju Tidak Setuju Aspek Pernyataan Indikator Stress Kerja Jumlah Menurut Robbin ( 2018 : 31 ) Karyawan Orang % Orang % Tuntutan Tugas Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat Tuntutan Peran Saya selalu siap dalam melaksanakan pekerjaan saya Tuntutan Antar Pribadi Atasan saya tidak pilih kasih terhadap semua karyawan Struktur Organisasi Jabatan saya yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan struktur organisasi perusahaan Kepemimpinan Organisasi Pemimpin selalu memberikan motivasi saat briefing. 4, 49–57.
- Fahri Fhauzan, R., & Ali, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 169–176. <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4.290>
- Fitriani, A., Ekawati, S., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan durasi kerja, beban kerja fisik dan kelelahan kerja terhadap terjadinya kejadian minor injury pada Pabrik Tahu X Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 32–37.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Griffin, R. W. (2021). *Management* (13th ed.). Cengage Learning.
- Gulo, A. I., & Pratama, A. (2025). Kinerja Karyawan Pada Pt Victory Chingluh Indonesia Di the Influence of Leadership and Communication Style on Employee Performance At Pt Victory Chingluh Indonesia in. 15065–15077.
- Harju, L. K. (2022). Bored or burning out? Reciprocal effects between job boredom and burnout. *Journal of Vocational Behavior*, 136, 103746.
- Hasan, I. (2021). *Statistika Terapan untuk Penelitian Sosial dan Bisnis*. Penerbit Andi.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Ingusci, E., Signore, F., Giancaspro, M. L., Manuti, A., Molino, M., Russo, V., & Zito, M. (2021). Workload, techno overload, and behavioral stress during COVID-19 emergency: The role of job crafting in remote workers. *Frontiers in Psychology*, 12, 655148. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.655148>

**Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada Pt Maju Gemilang Persada Jakarta Barat**

- J Duha, A. S. (2025). *Beban Kerja, Burnout dan Reward Sebagai Prediktor Kepuasan Kerja Karyawan PT. Industri Pemenang TI Matsuoka Kabupaten Semarang*. 20(1978), 6973–6986.
- Janah, M., & Maharani, H. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Yayasan Sayap Ibu Cabang Provinsi Banten. *JORAPI : Journal of Research and Publication Innovation*, 2(1), 612–622.
- Kardoyo. (2021). Lokasi Penelitian. In *Modul Metodologi Penelitian*. Universitas Negeri Semarang.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Khairunnisa, P. (2025). *The Effectiveness of Employee Performance*.
- Koca, M., Deniz, S., Inceoglu, F., & Kılıç, A. (2024). The Effects of Workload Excess on Quality of Work Life in Third-Level Healthcare Workers: A Structural Equation Modeling Perspective. *Healthcare*, 12(6), 651. <https://doi.org/10.3390/healthcare12060651>
- Lestary. (2021). Pengertian Jenis Kelamin. In *[Judul Buku/Module tentang Biologi atau Gender]*. [Nama Penerbit].
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). How to measure burnout accurately and ethically. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/03/how-to-measure-burnout-accurately-and-ethically>
- Maulida H, M. F. (2025). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Mulia. (2021). Tujuan MSDM mencakup aspek sosial, organisasi, fungsional, dan pribadi. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2).
- Nadapdap, K. (2022). Judul Artikel atau Bab Teori. *Judul Buku Atau Jurnal*.
- Pratiwi. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Masters Thesis, Diponegoro University.*, 6(1), 853–858.
- Putu Ayu Indah Angreni1, I Wayan Sujana2, & Ni Nyoman Ari Novarini3. (2022). 18.200-213 (1). *Jurnal Emas*, 3 no.8, 200–213. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4244/3291>
- Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Wali Amin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121>
- Rev, D. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi (JEMSI)*, 6(5). <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.5045>
- Ristanto, I. N. (2024). *Pengaruh Burnout, Stres Kerja, dan Konflik terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas [Nama Universitas].
- Salmela-Aro, K. (2022). Study burnout and engagement in higher education. *ResearchGate*.
- Siberpublisher.org. (2024). Hubungan Beban Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 2(4), 170.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Alfabeta.
- Tsen, M. K. (2023). Homeworking and Employee Job Stress and Work. *PubMed Central*.
- Waluyo, B., Suhadi, & Susanti, S. (2025). Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Burnout Syndrome pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Kota Kendari. *Medika Alkhairaat: Jurnal Penelitian Kedokteran Dan Kesehatan*, 6(2), 901–909.