



Pengaruh Burn Out Dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok

Mohamad Saefoedin ^{1*}, Eko Sudarso ²

¹ Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten

² Universitas Pamulang, Jl. Suryakencana No.1, Pamulang Bar., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan, Banten

*Penulis Korespondensi: mohamadsaefoedin13@gmail.com

Abstract. This research aims to determine the influence of Burn Out and Work Facilities on Work Effectiveness at PT Bina Artha Semesta Depok City, both partially and simultaneously. This research method uses quantitative methods with a sample size of 99 respondents. The data collection technique is by means of a questionnaire, and the data analysis techniques are validity test, reliability test, simple linear analysis, multiple linear analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, and hypothesis testing. The results of this research show that there is a significant influence between Burn Out and Work Facilities on Work Effectiveness simultaneously. This can be seen from the value of the multiple linear regression equation, namely $Y = 15.066 + 0.485X_1 + 0.159X_2$. The constant shows 15.066, meaning that if there is a change in the constant of the independent variable (X_1 and X_2 values = 0) then the value of the dependent variable Work Effectiveness (Y) is 15.066. The multiple correlation coefficient value shows that the variables Burn Out (X_1) and Work Facilities (X_2) have a significant influence on Work Effectiveness (Y), with a significant change value F of 0.000 or less than 0.05. The correlation value obtained is 0.612, which is between 0.600 - 0.799 with a strong relationship level. The coefficient of determination value is 0.719, so it can be concluded that the Burn Out (X_1) and Work Facilities (X_2) variables influence the Work Effectiveness variable (Y) by 71.9% while the remaining 28.1% is influenced by other factors. Simultaneously testing the hypothesis obtained a calculated F value $> F$ table or ($11.789 > 3.09$), this was also strengthened by a p value $< \text{Sig.}0.05$ or ($0.000 < 0.05$). This shows that there is a significant simultaneous influence between Burn Out and work facilities on Work Effectiveness at PT Bina Artha Semesta.

Keywords: Burn Out, Work Facilities, Work Effectiveness and PT Bina Artha Semesta

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Burn Out dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 99 responden. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan teknik analisis data adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear sederhana, linear berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Burn Out dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja secara simultan. Hal ini dapat dilihat dari nilai persamaan regresi linier berganda yaitu $Y = 15,066 + 0,485 X_1 + 0,159 X_2$ konstanta menunjukkan 15,066 artinya bahwa jika terjadi perubahan konstanta variabel independent (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependent Efektivitas Kerja (Y) sebesar 15,066. Nilai koefisien korelasi berganda menunjukkan bahwa variabel Burn Out (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y), dengan nilai perubahan signifikan F sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05, Nilai korelasi yang diperoleh sebesar 0,612 berada di antara 0,600 – 0,799 dengan Tingkat hubungan Kuat. Nilai Koefisien Determinasi sebesar 0,719 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Burn Out (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) berpengaruh terhadap variabel Efektivitas Kerja (Y) sebesar 71,9% sedangkan sisanya 28,1% di pengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($11,789 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Burn Out dan fasilitas kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Bina Artha Semesta.

Kata kunci: Burn Out, Fasilitas Kerja, Efektivitas Kerja dan PT Bina Artha Semesta.

1. LATAR BELAKANG

Efektivitas kerja merupakan salah satu aspek krusial dalam menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas di suatu organisasi atau perusahaan, karena hal ini mencerminkan sejauh mana sumber daya yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara global, Efektivitas kerja menjadi faktor penting bagi berbagai organisasi dalam menghadapi dinamika dan kompleksitas persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan multinasional menitikberatkan pada pencapaian kinerja yang efisien dan terukur sebagai strategi untuk meningkatkan daya saing, kepuasan pelanggan, serta keberlanjutan operasional. Namun demikian, berbagai organisasi masih menghadapi kendala dalam pelaksanaannya, seperti ketidaksesuaian antara perencanaan dan realisasi, pemanfaatan sumber daya yang belum optimal, serta kegagalan dalam mencapai target yang telah ditentukan.

Efektivitas kerja menunjukkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu, efisien, serta sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas tersebut adalah tingkat burnout dan ketersediaan Fasilitas Kerja. burnout mencerminkan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu, di mana tingkat burnout yang terkendali dapat mendorong karyawan untuk tetap fokus dan bekerja secara optimal, sedangkan Burnout yang tinggi dapat menurunkan efektivitas kerja dan menimbulkan kelelahan yang berkepanjangan. Sementara itu, fasilitas kerja merupakan sarana pendukung yang digunakan dalam pelaksanaan tugas; fasilitas yang memadai dan berfungsi dengan baik dapat membantu mempercepat penyelesaian pekerjaan, meningkatkan kenyamanan, serta mengurangi risiko kesalahan. Pengelolaan burnout yang efektif dan penyediaan fasilitas kerja yang memadai menjadi hal penting untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan, karena tingginya burnout atau fasilitas yang tidak memadai dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian ini dilakukan di PT Bina Artha Semesta, sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi alat kesehatan khususnya produk-produk Orthopedic. Perusahaan ini beralamat di Ruko Perumahan Green Area Kav. C, Jl. Gandul PLN, RT.025/RW.005, Kelurahan Gandul, Kecamatan Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16512.

Penelitian ini menekankan Burnout sebagai salah satu variabel penting yang memengaruhi efektivitas kerja karyawan. Fitriani, N. (2023:12) menyatakan bahwa burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi yang terjadi pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang berlebihan. Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengelolaan burnout secara efektif, misalnya melalui penyesuaian tuntutan pekerjaan dan pengurangan stres, menjadi hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan efektivitas kerja karyawan secara menyeluruh.

PT Bina Artha Semesta menghadapi permasalahan burnout yang timbul akibat keterbatasan sumber daya manusia. Kondisi ini menyebabkan karyawan mengalami kelelahan fisik dan emosional, sehingga kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara maksimal dan berdampak pada penurunan efektivitas kerja secara keseluruhan. Tingkat burnout yang tinggi ini menunjukkan adanya ketidakseimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait pembagian tugas dan alokasi tenaga kerja yang belum sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain itu, situasi tersebut juga berpotensi menurunkan motivasi serta semangat kerja karyawan, sehingga berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas pekerjaan.

Variabel kedua yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah fasilitas kerja. Menurut Hidayat dan Larasati (2021:67), fasilitas kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang pelaksanaan tugas karyawan. Gangguan yang sering terjadi pada fasilitas kerja, seperti kerusakan alat atau kurangnya pemeliharaan, dapat menyebabkan hambatan dalam proses kerja serta menurunkan produktivitas karyawan. Selain Pengaruh Burnout dan Fasilitas Kerja, peneliti mengangkat variabel Y yaitu Efektivitas Kerja, efektivitas kerja merupakan kemampuan individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas secara tepat waktu dan efisien sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Dengan demikian, efektivitas kerja menjadi salah satu indikator penting dalam menilai kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan, karena melalui efektivitas kerja yang baik, produktivitas dan kualitas hasil dapat meningkat secara signifikan. Efektivitas kerja karyawan di PT Bina Artha Semesta menunjukkan pola yang tidak stabil. Salah satu penyebab utama kondisi tersebut adalah tingkat burnout yang tidak dapat dioptimalkan akibat kurangnya penambahan karyawan, sehingga tugas tidak terbagi secara merata dan memberatkan beberapa individu. Selain itu, fasilitas kerja yang belum selalu tercukupi dan terkadang mengalami gangguan turut menghambat kelancaran operasional. Kondisi ini menyebabkan karyawan kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Berdasarkan data efektivitas kerja PT Bina Artha Semesta selama periode 2022 hingga 2024, terdapat penurunan yang cukup signifikan pada seluruh indikator yang diukur, yaitu pencapaian tujuan, kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan kepuasan kerja. Pada tahun 2022, efektivitas kerja berada pada level yang cukup baik dengan pencapaian tujuan mencapai 97% dan tingkat kepuasan kerja pada skor 8. Namun, pada tahun-tahun berikutnya, indikator-indikator tersebut mengalami penurunan secara bertahap hingga mencapai angka terendah di tahun 2024, dimana pencapaian tujuan menurun menjadi 90%, ketepatan waktu menurun menjadi 79%, dan kepuasan kerja berada di skor 5. Penurunan efektivitas kerja ini menunjukkan adanya masalah atau hambatan yang memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang berpotensi menurunkan produktivitas dan pencapaian target perusahaan.

Kondisi ini mendorong peneliti untuk menelusuri lebih jauh mengenai Pengaruh Burnout dan Fasilitas Kerja yang diterapkan di PT Bina Artha Semesta terhadap Efektivitas Kerja karyawannya. Oleh karena itu, merujuk pada permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti memandang penting untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Burnout dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok”**

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data yang diperoleh dianalisis secara statistik dan disajikan dalam bentuk angka. Pendekatan kuantitatif bertujuan untuk mengukur variabel-variabel penelitian secara objektif melalui instrumen yang telah dirancang sebelumnya. Menurut Sugiyono (2021:13), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang didasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Jenis penelitian ini adalah penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan secara langsung di lokasi objek penelitian untuk memperoleh data primer. Peneliti mengamati dan mengumpulkan data dari tempat kejadian sebenarnya. Menurut Moleong (2021:28), penelitian lapangan dilakukan untuk

memperoleh data yang nyata dan akurat dari subjek penelitian di lingkungan tempat mereka beraktivitas secara langsung.

Lokasi penelitian bertempat di Ruko Perumahan Green Area Kav. C Jl. Gandul PLN, RT.025/RW.005, Gandul, Kec. Cinere, Kota Depok, Jawa Barat 16512. Penulis melakukan penelitian pada PT Bina Artha Semesta pada bulan Juni 2025 sampai dengan Desember 2025. Adapun penelitian ini dilakukan secara bertahap disesuaikan dengan Tingkat kebutuhan penulis, diawali dengan penulisan proposal judul penelitian, seminar proposal, penyempurnaan materi proposal, pembuatan instrument penelitian, pengumpulan data primer dan sekunder, pengolahan data, bimbingan skripsi dan sidang yang telah didapat oleh penulis dan penyusun pelaporan skripsi.

Menurut Sugiyono (2019:130) menyatakan bahwa “populasi sebagai jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Menurut Sugiyono (2019:53) “populasi didefinisikan kelompok orang, kejadian, atau hal-hal menarik dimana peneliti ingin membuat opini (berdasarkan statistik sampel)”. Populasi dapat juga disebut sebagai sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian, atau himpunan semua yang ingin diketahui. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Bina Artha Semesta yang berjumlah 130 orang.

Menurut Sugiyono (2017:215), “sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi”. Sementara itu, Arikunto (2014:131) menyatakan bahwa “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Lebih lanjut, Sugiyono (2017:81) menjelaskan bahwa “teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian” Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Rumus Slovin digunakan ketika peneliti mengetahui jumlah populasi, namun memerlukan perhitungan jumlah sampel yang tepat berdasarkan batas toleransi kesalahan (error tolerance). Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 130 karyawan. Dengan tingkat kesalahan (e) sebesar 5% atau 0,5. Berdasarkan hitungan tersebut, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 99 karyawan dari total populasi 130 karyawan PT Bina Artha Semesta.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT. Bina Artha Semesta adalah perusahaan yang bergerak di bidang suplai alat kesehatan khususnya alat bedah ortopedi. Berangkat dari pemahaman bisnis Implant untuk membangun ikatan emosional, struktural, dan idiologi yang baik terbentuklah CV Bina Artha Semesta pada tanggal 03 Maret 2009. Seiring berjalannya waktu yang terus bertumbuh dan berkembang perusahaan ini berevolusi menjadi PT Bina Artha Semesta tepat pada tanggal 10 Februari 2012.

PT Bina Artha Semests selalu berkomitmen untuk melengkapi produk implant sesuai dengan kebutuhan Konsumen dan pengembangan secara total menyeluruh guna berperan aktif dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Perkembangan perusahaan ini terlihat dari pembukaan 15 cabang di seluruh Indonesia dengan jumlah pekerja yaitu 130 karyawan.

Hasil Uji Realibilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai rca	Cronbach alpha	Kesimpulan
1	<i>Burn Out</i> (X1)	0,723	0,60	Reliabel
2	Fasilitas Kerja (X2)	0,830	0,60	Reliabel

3	Efektivitas Kerja (Y)	0,884	0,60	Reliabel
---	-----------------------	-------	------	----------

Sumber: SPSS 26(2025)

Angka RCA >0,60 menunjukkan bahwa temuan uji reliabilitas padadi atas mendukung bahwa produk tersebut dapat diandalkan. Hasilnya, data tersebut layak untuk terus digunakan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

Tabel 2 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		99
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.76592438
Most Extreme Differences	Absolute	.044
	Positive	.037
	Negative	-.044
Test Statistic		.044
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: SPSS 26 (2025)

Nilai signifikansi $\alpha = 0,200$ ditentukan dengan menganalisis hasil pengujian yang ditampilkan pada sebelumnya. Nilai tersebut lebih dari $\alpha = 0,050$ atau $0,200 > 0,050$. Hasilnya, distribusi persamaan normal diasumsikan dalam pengujian ini.

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.630	4.345		4.748	.000
	Burn Out	.510	.112	.419	4.545	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 20,630 + 0,510 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 20,630 diartikan bahwa jika variabel Burn Out (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Efektivitas Kerja (Y) sebesar 20,630 point.
- Nilai koefisien regresi Burn Out (X1) sebesar 0,510 diartikan apabila promosi mengalami kenaikan 1 nilai, maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,510.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.317	4.403		7.113	.000
	Fasilitas Kerja	.218	.107	.203	2.044	.044

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil perhitungan regresi di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 31,317 + 0,218 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 31,317 diartikan bahwa jika variabel Fasilitas Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat nilai Efektivitas Kerja (Y) sebesar 31,317 point.
- Nilai koefisien regresi Fasilitas Kerja (X_2) sebesar 0,218 diartikan apabila harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka Efektivitas Kerja meningkat sebesar 0,218.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.066	5.529		2.725	.008
	Burn Out	.485	.112	.399	4.317	.000
	Fasilitas Kerja	.159	.099	.148	1.606	.111

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 15,066 + 0,485 X_1 + 0,159 X_2$ diperoleh dari temuan analisis regresi pada tabel di atas. Kesimpulan yang dapat diambil dari hasil persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

- Nilai konstanta a menunjukkan 15,066 artinya bahwa jika terjadi perubahan konstanta variabel independent (nilai X_1 dan $X_2 = 0$) maka nilai variabel dependent Efektivitas Kerja (Y) sebesar 15,066.
- Nilai koefisien regresi variabel Burn Out (X_1) 0,485 bernilai positif, sehingga jika promosi mengalami kenaikan 1 nilai, maka Efektivitas Kerja akan meningkat sebesar 0,485.
- Nilai koefisien regresi variabel Fasilitas Kerja (X_2) 0,159 bernilai positif, sehingga jika harga mengalami kenaikan 1 nilai, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,159.

Hasil Uji Hipotesis

Tabel 6 Uji t Variabel Burn Out (X_1) Terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.630	4.345		4.748	.000
	Burn Out	.510	.112	.419	4.545	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($4,545 > 1.661$). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Burn Out terhadap Efektivitas Kerja.

Tabel 7 Hasil Uji t Variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.317	4.403		7.113	.000
	Fasilitas Kerja	.218	.107	.203	2.044	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel di atas diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,044 > 1,661$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara fasilitas kerja terhadap Efektivitas Kerja.

Tabel 8 asil pengolahan data pengujian f simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	546.711	2	273.356	11.789	.000 ^b
	Residual	2225.975	96	23.187		
	Total	2772.687	98			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja
b. Predictors: (Constant), Fasilitas Kerja, Burn Out

Sumber: SPSS 26 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($11,789 > 3,09$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $<$ Sig.0,05 atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Burn Out dan fasilitas kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Bina Artha Semesta.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penulis menyimpulkan beberapa kesimpulan berdasarkan analisis penelitian mengenai Pengaruh Burn Out dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok, maka peneliti mengambil Kesimpulan sebagai berikut :

- 1 Secara Parsial terdapat pengaruh pada variabel Burn Out (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta. Seperti yang terlihat dari hasil uji t dengan angka t hitung 4,545 lebih besar dari t -tabel 1,661 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Burn Out (X_1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok.
- 2 Secara Parsial terdapat pengaruh pada variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok. Seperti yang terlihat dari hasil uji t dengan angka t hitung 2,044 lebih besar dari t -tabel 1,661 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok.

Burn Out (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) secara simultan sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta Kota Depok. Seperti yang terlihat dari hasil uji F dengan angka F hitung 11,789 lebih besar dari F -tabel 3,09 dengan nilai signifikansi 0,000 atau kurang dari 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwasanya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Burn Out (X_1) dan Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada PT Bina Artha Semesta.

DAFTAR REFERENSI

- Admosoeprpto. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Maslach, C., & Leiter, M. (2015/2016). Burnout: The cost of caring & Burnout and work engagement.
- Moleong, L. J. (2021). Metodologi penelitian kualitatif. PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Abdullah, N. R., Paramata, M. R., & Rasyid, A. U. (2025). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Manajemen dan Inovasi*, 6(2).
- Agustini, N. K. A., et al. (2022). Peran sumber daya manusia dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(1), 12–20.
- Aisyah, F. N., & Rosalina, E. (2023, November). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Karyawan pada Rumah Sakit Permata Pamulang. In *Seminar Nasional Riset Terapan* (Vol. 12, No. 01, pp. 324-334).
- Aliya, S., Murtini, W., & Akbarini, N. R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di BKPSDM Kota Surakarta. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(3), 213-222.
- Aydin, E., et al. (2024). The role of artificial intelligence, virtual reality, and metaverse in human resource management. *Journal of Human Resource Innovation*, 9(1), 1–15.
- Bukit, B., et al. (2019). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1), 1–18.
- Dewi, Y., Abdullah, H., & Nur, M. (2025). Pengaruh Work Life Balance, dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Efektivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening Beban Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Dinas Perdagangan Kota Bandung. *MAFEBIS: Jurnal Manajemen, Akuntansi dan Bisnis*, 3(3), 29-43.
- Hidayat, R., Rofiyanti, E., & Utami, W. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Efektivitas Pelayanan Karyawan Pada Divisi Pengendalian Pelayanan Navigasi Penerbangan LPPNPI Di Jakarta. *JAMBIS: Jurnal Administrasi Bisnis*, 4(5), 425-433.
- Madjidu, M., Usu, S., & Yakub, Y. (2022). Peran Sumber Daya Manusia dalam Keberlangsungan Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(2), 30–38.
- Maulana, A. A., Sumardi, S., & Anirwan, A. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Balai Prasarana Permukiman Wilayah Sulawesi Selatan. *Journal of Governance and Local Politics (JGLP)*, Vol. 6, No. 2, November 2024, pp. 256-264.
- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis* Volume 1, Number 2, Desember, 2024, ISSN: 3046-9910, E-ISSN: 3046-8884
- Oktavianti, N., Nariah, N., & Astuti, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan & kesehatan kerja (k3) terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Cipta Abadi Bogor. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, Vol 3 (2) Juni 2023: 388-393. ISSN: 2775-6076; e-ISSN: 2962-8938
- Prakoso, A., & Hartati, S. (2022). Burnout dan produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*, 7(1), 50–58.

- Pricilla, R., & Octaviani, R. (2022). Manajemen sumber daya manusia dan pencapaian tujuan organisasi. *Jurnal Manajemen Modern*, 4(1), 20–28.
- Rahmawati, L. (2021). Burnout pada karyawan sektor jasa. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 50–60.
- Rayhan, M., & Mustofa, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan fasilitas kerja terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi pada PT Wieda Sejahtera. *Jurnal Administrasi Profesional*, 3(1).
- Sabri, A., & Susanti, N. (2021). Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Perkantoran*, 6(1), 75–85.
- Santoso, B., & Maharani, R. (2022). Faktor penyebab burnout kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 8(2), 70–80.
- Sari, M., & Nugroho, A. (2023). Fasilitas kerja dan kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 55–65.
- Sindrawati. (2023). Disiplin kerja dan efektivitas karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 10–20.
- Susanti, D., & Yuliana, S. (2019). Fasilitas kerja dan produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Perusahaan*, 3(2), 130–140.
- Wijanarko, A., & Dewi, R. (2020). Lingkungan kerja dan burnout karyawan. *Jurnal Psikologi Organisasi*, 4(1), 40–48.
- Wulandari, S. (2021). Dampak burnout terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 60–68.
- Yunanti, S., & Putri, N. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rsia Asyifa Depok. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 405-414.