

# Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Oleh:

Agustin Ika Warda

Dewi Andriani, SE., MM

Manajemen

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli, 2023

# Pendahuluan

Kinerja karyawan yang buruk dapat membahayakan eksistensi perusahaan karena tujuan yang ditetapkan tidak dapat tercapai. Seorang karyawan yang berkontribusi secara efektif akan menunjukkan kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga, diharapkan dapat berkontribusi penuh dalam meningkatkan kinerja agar tujuan utama organisasi terpenuhi. Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja, *burnout*, dan kepuasan Kerja (Rokib, 2018).

Beban kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, tetapi beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh ketidakmampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan karena kapasitas dan kemampuannya tidak sesuai dengan tuntutan yang harus dipenuhi. Terbatasnya waktu yang singkat dan sedikitnya jumlah karyawan dalam perusahaan membuat karyawan memiliki beban kerja yang tinggi dan lama dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga, perusahaan dituntut untuk dapat mengestimasi *output* dari masing-masing karyawannya agar tidak menghambat kinerja (Arfani & Luturlean, 2018).

# Pendahuluan

Fenomena yang terjadi di PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih rendah.

Selain itu, fenomena yang terjadi yaitu kemandirian yang masih rendah terutama di bagian produksi pada tahun 2022. Hal ini dapat dilihat dari cara beberapa karyawan yang masih mengandalkan rekan kerja lainnya untuk menyelesaikan tugasnya.

Fenomena lainnya yaitu adanya kualitas kerja yang masih rendah yang terjadi pada tahun 2022. Antara target yang sudah ditetapkan perusahaan dengan realisasi yang terjadi tidak sesuai dan terus mengalami penurunan.

# Pendahuluan

## *Data Target dan Realisasi Produksi pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama*

No	Bulan	Target (dalam satuan Ton)	Realisasi (dalam satuan Ton)	Persentase
1	Januari	150	150	100%
2	Februari	160	152	95%
3	Maret	177	162	92%
4	April	179	163	91%
5	Mei	168	146	87%
6	Juni	164	144	88%
7	Juli	164	140	85%
8	Agustus	167	134	80%
9	September	170	135	79%
10	Oktober	174	133	76%
11	November	185	120	65%
12	Desember	190	110	58%

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Bagaimana pengaruh antara beban kerja dan burnout melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama?

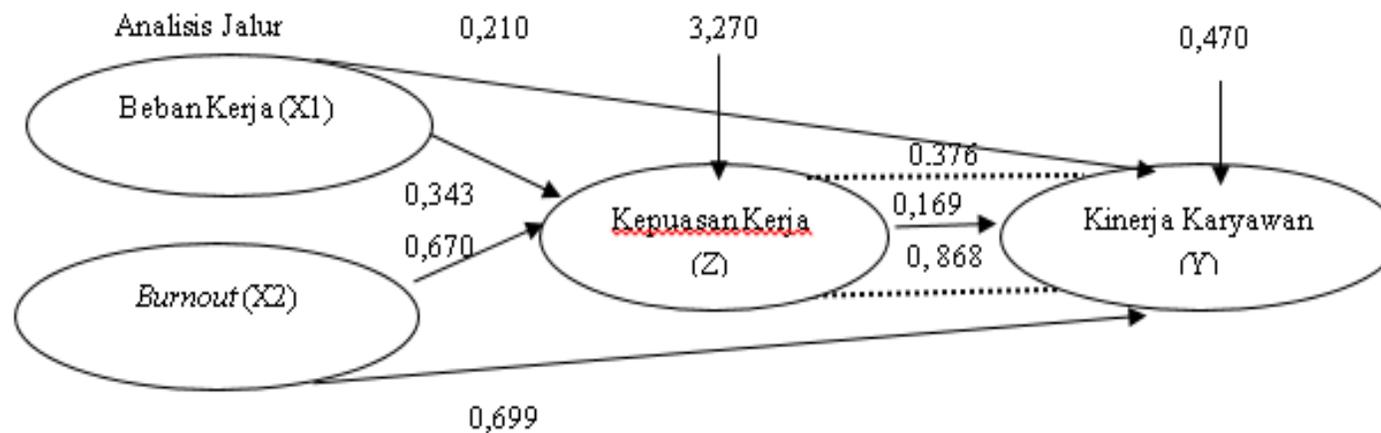
# Metode

- Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif
- Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama sebesar 212 orang.
- Untuk penelitian ini dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa adanya strata yang ada dalam populasi tersebut. Sehingga, sampel yang akan digunakan berjumlah 139 orang karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama
- Adapun analisa data yang digunakan oleh peneliti adalah Analisis jalur, asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas), Uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan uji f) Dengan SPSS

# Hasil

## ANALISIS JALUR

Unstandardized		Thitung	Sig.	A	Keterangan
Jalur	Beta				
X <sub>1</sub> ke Z	0,240	6,446	0,000	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> ke Z	0,409	12,598	0,000	0,05	Signifikan
X <sub>1</sub> ke Y	0,134	4,277	0,000	0,05	Signifikan
X <sub>2</sub> ke Y	0,390	17,468	0,000	0,05	Signifikan
Z ke Y	0,194	2,007	0,047	0,05	Signifikan



# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Variabel X terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	8,515	1,113		7,648	0,000
	Total X1	0,240	0,037	0,343	6,446	0,000
	Total X2	0,409	0,032	0,670	12,598	0,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom sebesar  $k=2$  dan  $df2 = n-k-1$  ( $139-2-1=136$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= t(0,025; 136) \\ &= 1,978 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan:

### A. Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja

H0 = Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 = Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,446 hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  6,446 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,978. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

### B. Pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja

H0 = Variabel *burnout* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

H1 = Variabel *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 6,446 hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  6,446 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,978. Dengan demikian H0 ditolak dan H1 diterima, artinya variabel *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Variabel X terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,024	2,366		3,391	0,001
	Total X1	0,249	0,076	0,255	3,270	0,001
	Total X2	0,435	0,091	0,374	4,792	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom sebesar  $k=2$  dan  $df_2 = n-k-1$  ( $139-2-1= 136$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= t(0,025; 136) \\ &= 1,978 \end{aligned}$$

Maka dapat disimpulkan:

### A. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

$H_0$  = Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  = Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 3,270 hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  3,270 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,978. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

### B. Pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = Variabel *burnout* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  = Variabel *burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 4,792 hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  4,792 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,978. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel *burnout* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## Uji Hipotesis Uji t Variabel Z terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,027	2,355		8,503	0,000
	Kepuasan Kerja	0,194	0,097	0,169	2,007	0,047

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan menggunakan tingkat kepercayaan sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ) dan degree of freedom sebesar  $k=2$  dan  $df2 = n-k-1$  ( $139-2-1= 136$ ) sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= t(\alpha/2; n-k-1) \\ &= t(0,025; 136) \\ &= 1,978 \end{aligned}$$

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

$H_0$  = Variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

$H_1$  = Variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,007 hal ini menunjukkan  $t_{hitung}$  2,007 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,978. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

# Hasil

## UJI f Model 1 X terhadap Z

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.924	2	52.462	7.116	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1002.687	136	7.373		
	Total	1107.612	138			

a. Dependent Variable: Kepuasa Kerja

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

F hitung diperoleh sebesar 7,116 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,06, f hitung > f tabel  $7,116 > 3,06$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,001 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Z.

# Hasil

## UJI f Model 2 X terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.601	2	69.301	12.458	.000 <sup>b</sup>
	Residual	756.550	136	5.563		
	Total	895.151	138			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

F hitung diperoleh sebesar 12,932 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,06,  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$   $12,932 > 3,06$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel X secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

# Hasil

## UJI f Model 3 Z terhadap Y

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.556	1	25.556	4.026	.047 <sup>b</sup>
	Residual	869.595	137	6.347		
	Total	895.151	138			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

F hitung diperoleh sebesar 4,026 kemudian f tabel menunjukkan nilai 3,06, f hitung  $> f$  tabel  $4,026 > 3,06$  dan nilai sig. yang dihasilkan adalah 0,047  $< 0,05$  dengan demikian dapat dinyatakan bahwa variabel Z secara simultan terdapat pengaruh terhadap variabel Y.

# Pembahasan

- **Hipotesis Pertama (H1) : Adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kepuasan kerja (Y).**

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel beban kerja meningkatkan satu satuan terhadap kepuasan kerja, yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki beban kerja yang rendah sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. yang dapat dilihat dari setiap karyawan yang merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan tidak menargetkan terlalu tinggi. Sehingga, setiap karyawannya merasa senang untuk mengerjakan tugasnya. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Barahama et al., 2019); (Talo et al., 2020) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

# Pembahasan

- **Hipotesis Kedua (H2) : Adanya pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja (Y).**

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa variabel *burnout* kualitas produk meningkatkan satu satuan terhadap kepuasan kerja, yang artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki *burnout* yang rendah, sehingga dengan tingkat *burnout* yang rendah karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Kinerja karyawan akan maksimal jika indikator beban kerja seimbang, seperti pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang dapat mencapai tujuan dari realisasi tergetnya dengan baik, kondisi kerja yang nyaman, dan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik. *Burnout* dapat mengakibatkan reaksi negatif seperti kelelahan (baik secara fisik maupun mental) dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan lekas marah. Namun, jika beban kerja terlalu kecil, pekerjaan yang ditangani memiliki sedikit gerakan, sehingga menimbulkan kebosanan. Penelitian yang diteliti oleh (Indra & Rialmi, 2022) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

# Pembahasan

- **Hipotesis Ketiga (H3) : adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.**

Dari hasil analisis yang dilakukan ditunjukkan bahwa artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama meningkatkan satu satuan terhadap variabel loyalitas pelanggan, yang artinya artinya PT Harapan Sejahtera Karya Utama memberikan beban kerja yang rendah yang dapat dilihat dari kondisi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan tidak menargetkan terlalu tinggi. Sehingga, setiap karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Jannah & Pradana, 2021) yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

# Pembahasan

- **Hipotesis Keempat (H4) : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Hasil penelitian pada hipotesis keempat menyatakan bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Hal tersebut dapat diartikan bahwa karyawan memiliki tingkat kejenuhan yang rendah yang dilihat dari kemampuan karyawan yang dapat menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik tanpa mengandalkan bantuan dari rekan kerjanya. Sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan optimal. Penelitian ini relevan dengan (Valentina et al., 2020) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

# Pembahasan

- **Hipotesis Kelima (H5) : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.**

Hasil penelitian pada hipotesis kelima menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Harapan Sejahtera Karya. Hal ini dapat dilihat dari tingkat gaji yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dari setiap karyawannya dan adanya pengawas yang selalu mengecek kondisi lapangan di setiap harinya. Selain itu PT Harapan Sejahtera Karya juga memberikan pengembangan karir bagi pegawai yang berprestasi dan selalu mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini sejalan dengan pendapat dari (Jufrizen & Sitorus, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

# Pembahasan

- **Hipotesis Keenam (H6) : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.**

Hasil penelitian pada hipotesis keenam menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama memiliki beban kerja yang rendah sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara memperbaiki tingkat kepuasan kerjanya. Hal ini dicerminkan dari setiap karyawan yang merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya dan perusahaan tidak menargetkan terlalu tinggi dan upah dan insentif yang ditawarkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sehingga karyawan merasa puas dan meningkatkan kinerjanya dengan baik dan dapat mencapai target. Penelitian ini relevan dengan riset yang dilakukan (Sari et al., 2022). yang menyatakan bahwa variabel beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja .

# Pembahasan

- **Hipotesis Ketujuh (H7) : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.**

Hasil penelitian pada hipotesis ketujuh menyatakan bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang memiliki tingkat kejenuhan yang rendah karena beban yang dirasakan oleh setiap karyawan cenderung rendah yang bisa dilihat dari adanya kedekatan emosional antara atasan dan bawahannya dalam menyelesaikan masalah dan berkomunikasi dengan baik. Selain itu adanya penghargaan yang diberikan kepada karyawan di setiap tahunnya. Sehingga membuat karyawan merasa puas dan dapat meningkatkan kinerjanya dengan maksimal. Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

# Temuan Penting Penelitian

- adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja (Barahama et al., 2019); (Talo et al., 2020)
- Adanya pengaruh positif dan signifikan *burnout* terhadap kepuasan kerja (Indra & Rialmi, 2022)
- Adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan (Jannah & Pradana, 2021)
- Adanya pengaruh antara *burnout* terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan (Valentina et al., 2020)
- Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Jufrizen & Sitorus, 2021)
- Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Sari et al., 2022)
- *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (Nurhasanah et al., 2022)

# Manfaat Penelitian

- Untuk mengetahui pengaruh antara beban kerja terhadap kepuasan kerja
- Untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja
- Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja
- Untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap kinerja
- Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja
- Untuk mengetahui pengaruh Beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
- Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

# Referensi

- [1] M. & D. S. Rokib, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening," *J. Ekon.*, vol. 11, no. 2, pp. 108–127, 2018.
- [2] M. R. Arfani and B. Luturlean, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung," *e-Proceeding Manag.*, vol. 5, no. 2, pp. 2770–2785, 2018.
- [3] S. Almaududi, "Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah," *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 3, no. 2, p. 193, 2019, doi: 10.33087/ekonomis.v3i2.81.
- [4] A. Suryaatmaja and V. Eka Pridianata, "Hubungan antara Masa Kerja, Beban Kerja, Intensitas Kebisingan dengan Kelelahan Kerja di PT Nobelindo Sidoarjo," *J. Heal. Sci. Prev.*, vol. 4, no. 1, pp. 14–22, 2020, doi: 10.29080/jhsp.v4i1.257.
- [5] R. Chandra, "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa," *Parameter*, vol. 6, no. 1, pp. 670–678, 2019, doi: 10.37751/parameter.v4i2.37.
- [6] J. Valentina, Y. D. Suseno, and E. Widajanti, "Pengaruh Burnout dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi pada Peraawat RSUD DR Moewardi Surakarta," *J. Manaj. Sumber Daya Mns.*, vol. 14, no. 1, pp. 132–142, 2020.
- [7] I. W. A. Apriana, M. Edris, and Sutono, "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)," *J. Stud. Manaj. Bisnis*, vol. 01, no. 01, pp. 1–19, 2021.
- [8] M. N. D. Musa and H. Surijadi, "Dampak Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai," *PUBLIC POLICY (Jurnal Apl. Kebijak. Publik Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 101–114, 2020, doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114.

# Referensi

- [9] A. F. Polakitang, R. Koleangan, and I. Ogi, "Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 7, no. 3, pp. 4164–4173, 2019.
- [10] K. F. Barahama, M. Katuuk, and W. M. Oroh, "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Dewasa Rsu Gmim Pancaran Kasih Manado," *J. Keperawatan*, vol. 7, no. 1, 2019, doi: 10.35790/jkp.v7i1.22876.
- [11] S. L. Talo, T. Timuneno, and N. P. Nursiani, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT . Pos Indonesia (Persero) Cabang Kupang," *J. ilmiah Manaj. Dan Bisnis*, vol. 15, no. 3, pp. 73–91, 2020.
- [12] F. J. Indra and Z. Rialmi, "Pengaruh Work-Life Balance, Burnout, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Meka Eduversity Komunikasi)," *J. Madani Ilmu Pengetahuan, Teknol. dan Hum.*, vol. 5, no. 2, pp. 90–99, 2022, doi: 10.33753/madani.v5i2.223.
- [13] R. F. Jannah and B. I. Pradana, "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perumda Air Minum Tirta Dhaha Kota Kediri)," *Fak. Ekon. dan Bisnis*, vol. 9, no. 2, pp. 1–10, 2021.
- [14] Jufrizen and T. S. Sitorus, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Pros. Semin. Nas. Teknol. Edukasi Sos. dan Hum.*, vol. 1, no. 1, pp. 841–856, 2021.
- [15] N. Sari, Surojiyo, Fitria, and Nasruddin, "Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan di PT Pos Indoensia Lubuklinggau," *J. Ikraith-Ekonomika*, vol. 2, no. 5, pp. 56–66, 2022, doi: 10.2207/jjws.91.328.
- [16] Nurhasanah, Jufrizen, and Z. Tupti, "Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 245–261, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.618.
- [17] E. Hermawan, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta," *J. Kaji. Ilm.*, vol. 22, no. 2, pp. 173–180, 2022.
- [18] S. Onsardi, "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kienrja Karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020.

# Referensi

- [19] R. Nabawi, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai," *J. Adm. dan Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, 2019, doi: 10.52643/jam.v1i1i2.1880.
- [20] Q. B. Maulidah, N. M. Wibowo, and Y. Widiastuti, "Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya," *J. EMA*, vol. 7, no. 2, pp. 109–115, 2022, doi: 10.47335/ema.v7i2.282.
- [21] F. P. Nadiva and N. Cahyadi, "Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita," *J. Inform. Ekon. Bisnis*, vol. 4, no. 4, pp. 221–226, 2022, doi: 10.37034/infeb.v4i4.178.
- [22] Jamali and T. M. Refi, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru SMK Pasca Covid-19 di Aceh Timur," *J. EMT KITA*, vol. 6, no. 1, pp. 43–53, 2022, doi: 10.35870/emt.v6i1.480.
- [23] P. Aniversari, "Pengaruh stress kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung )," *REVENUE J. Manaj. Bisnis Islam*, vol. 3, no. 1, pp. 1–24, 2022.
- [24] S. Akbar, "Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan," *Jiaganis*, vol. 3, no. 2, pp. 1–17, 2018.
- [25] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan 1. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2018.
- [26] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*, Cetakan 1. Bandung: Penerbit Alfabeta, 2019.
- [27] K. G. Satyadharna and B. Sudaryanto, "Analisis Faktor Price Value, Social Influence, Hedonic Motivation, Trust, Ease of Use Penggunaan Layanan Mobile Payment (Studi pada pengguna aplikasi ShopeePay Mahasiswa di Kota Semarang)," *Diponegoro J. Manag.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–12, 2021.

# Referensi

- [28] Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, Cetakan 1. Indramayu: CV Adanu Abimata, 2023.
- [29] I. Imron, "Analisa Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Konsumen Menggunakan Metode Kuantitatif Pada CV. Meubele Berkah Tangerang," *Indones. J. Softw. Eng.*, vol. 5, no. 1, pp. 19–28, 2019, doi: 10.31294/ijse.v5i1.5861.
- [30] T. N. Utami, Susilawati, and D. Ayu, *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam*.
- [31] R. D. Parashakti and M. Ekhsan, "Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 5, no. 1, pp. 365–373, 2022, doi: 10.36778/jesya.v5i1.609.
- [32] T. S. Siagian and H. Khair, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 1, no. 1, pp. 59–70, 2018, doi: 10.30596/maneggio.v1i1.2241.
- [33] S. Adha, D. Wandu, and Y. Susanto, "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang," *J. Ekon. Vokasi*, vol. 2, no. 1, pp. 61–72, 2019.

# Letter of Acceptance (LoA)



**Yayasan Riset & Pengembangan Intelektual (YRPI)**

Nomor AHU-0015601.AH.01.04.Tahun 2019

**MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal**

Online ISSN (2715-792X); Print ISSN (2715-7911)

Terakreditasi SINTA 4 berdasarkan SK 164/E/KPT/2021 Tentang Peringkat Akreditasi Jurnal Ilmiah Periode II Tahun 2021



**No** : 626/MSEJ/YRPI/2023  
**Perihal** : *Letter of Acceptance (LoA)*

Kepada Yth

**Penulis** : Dewi Andriani<sup>1\*</sup>, Agustin Ika Warda<sup>2</sup>, Sumartik<sup>3</sup>  
**Judul Naskah** : PENGARUH BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
**Afiliasi** : Universitas Muhammadiyah Sidoarjo<sup>1,2,3</sup>

Berdasarkan hasil penilaian tim editorial jurnal MSEJ : Management Studies and Entrepreneurship Journal terhadap naskah bapak/ibu yang telah disubmit, Maka bersama surat ini kami putuskan bahwa naskah anda telah **diterima**. Sebagai informasi bahwa naskah bapak/ibu akan di terbitkan pada Jurnal MSEJ Volume 4 No 6 Tahun 2023 (Oktober 2023)

Demikian kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

Pekanbaru, 12 Juli 2023

**Chief Editor**



**Dr. Astri Ayu Purwati, B.Sc., M.Sc**

