

Agustin_Ika_Warda_192010200 110_BAB_1-5.pdf

by

Submission date: 01-Aug-2023 05:32AM (UTC-0500)

Submission ID: 2139946173

File name: Agustin_Ika_Warda_192010200110_BAB_1-5.pdf (1.01M)

Word count: 8488

Character count: 48641

The Effect of Workload and Burnout on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable [Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening]

Agustin Ika Warda¹⁾, Dewi Andriani^{*2)}, Sumartik³⁾, Vera Firdaus⁴⁾

¹⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

³⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁴⁾ Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: dewiandriani@umsida.ac.id

Abstract. *An employee who contributes effectively will show quantity and quality in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. The phenomenon that occurs at PT Harapan Sejahtera Karya Utama is that the timeliness in completing tasks is still low. This type of research is quantitative with descriptive survey research. The population in this study is all employees of PT Harapan Sejahtera Karya Utama, 212 people. Thus, the sample that will be used is 139 employees who work at PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Data analysis used is path analysis, classical assumptions (multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test), validity and reliability test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing (t test and f test), which will be the data analysis in this study. That if workload and burnout can be minimized properly then an employee's job satisfaction will be fulfilled so as to improve employee performance.*

Keywords - *Workload, Burnout, Employee Performance, Job Satisfaction*

Abstrak. *Seorang pegawai yang memberikan kontribusi secara efektif akan menunjukkan kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fenomena yang terjadi di PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian survey deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama yang berjumlah 212 orang. Dengan demikian sampel yang akan digunakan adalah 139 karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur, asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji normalitas, uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis (uji t dan uji f), yang akan menjadi analisis data dalam penelitian ini. Bahwa jika beban kerja dan burnout dapat diminimalisir dengan baik maka kepuasan kerja seorang karyawan akan terpenuhi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.*

Kata Kunci - *Beban Kerja, Burnout, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja*

I. 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).

Setiap karyawan memiliki kebutuhan pokok yang berbeda baik dari psikis, fisik, dan yang bersifat sosial. Sehingga, menuntut semua pekerjaan harus sempurna. Jika tidak terpenuhi, maka dapat menyebabkan stress kerja. Jenis reaksi mental dan tubuh terhadap perubahan di tempat kerja yang membuat karyawan merasa terganggu dan terancam disebut juga sebagai stress kerja. Hal tersebut dapat terjadi secara berkepanjangan dan menyebabkan efek depresi. Jika tidak segera diatasi dengan baik dan efek yang dirasakan cenderung lama maka, dapat membuat karyawan terkena sindrom

burnout yaitu kondisi dimana seseorang mendapatkan tuntutan pekerjaan baik secara fisik maupun mental seseorang merasa lelah dengan emosional yang tinggi dan berkelanjutan (Almaududi, 2019)

Burnout memiliki dua macam jenis yaitu kelelahan otot sebagai akibat dari mengerahkan berat fisik untuk waktu yang lama, merasa kelelahan dan sering memperlambat gerakan seseorang. Sementara kelelahan umum didefinisikan sebagai awal dari rasa lelah yang kuat, kelelahan terkait pekerjaan menyebabkan kebosanan dan kantuk. Kelelahan lazim terjadi pada pekerjaan yang berulang dan tidak banyak bergerak. Kedua jenis kelelahan ini, kelelahan otot dan umum, sangat berisiko bagi pekerja karena ketika pekerja menjadi bosan dan mengantuk, atau gerakan mereka menjadi lamban dan di bawah standar, serta memungkinkan kecelakaan dapat terjadi (Suryaatmaja & Eka Pridianata, 2020).

Fenomena yang terjadi di PT Harapan Sejahtera Karya Utama adalah adanya ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Banyak karyawan yang masih suka menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan mereka. Sehingga hal ini menyebabkan banyak karyawan yang belum bisa mengumpulkan tugasnya secara tepat waktu dan dapat menimbulkan penurunan kinerja yang mengakibatkan target yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai.

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 lain untuk menyelesaikan tugasnya. ini artinya masih banyak karyawan yang belum bisa mengambil keputusan dalam bekerja dan sangat mengganggu kinerja dari team work yang sudah dibentuk sebelumnya.

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. Hal ini terjadi akibat adanya kualitas kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan rendah. Target yang tinggi ini dapat menyebabkan adanya burnout karyawan yang merasa lelah untuk dapat menyelesaikan tugasnya. Sehingga, hal ini akan berdampak pada kondisi pencapaian kerja yang rendah yang dapat dicerminkan dari adanya realisasi yang rendah dan tidak dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Akibatnya, karyawan merasa tidak puas akan kinerjanya dan menjadikan kinerjanya semakin menurun.

Table 1 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%

Data di atas menjelaskan bahwa Bulan Januari memiliki target sebesar 150 dan dapat tercapai. Sedangkan pada Bulan Februari sebesar 160 ton dengan realisasi sebesar 152 ton dengan persentase 95% sehingga terjadi penurunan realisasi sebesar 5%. Bulan Maret perusahaan menetapkan target plastik sebesar 177 ton dan realisasi hanya 162 dengan persentase sebesar 92% sehingga terjadi penurunan sebesar 3%. Secara keseluruhan mencerminkan bahwa karyawan tidak dapat merealisasikan target dari perusahaan. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berada di PT Harapan Sejahtera Karya Utama masih memiliki kualitas kerja yang masih rendah. Hal ini akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin buruk kedepannya apabila tidak segera diatasi.

Alasan melakukan penelitian ini adalah berdasarkan saran dari peneliti terdahulu untuk menggunakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Chandra, 2019). Research gap didalam penelitian ini yaitu adanya

1

evidence gap dimana dapat dilihat dari inkonsistensi hasil penelitian yang membuktikan hasil yang bervariasi, hasil tersebut dapat dilihat adanya perbedaan variabel burnout. Penelitian yang dilakukan oleh (Valentina et al., 2020) menghasilkan variabel burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriana et al., 2021) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selain itu, terdapat perbedaan pada variabel beban kerja yang dilakukan oleh (Musa & Surijadi, 2020) menghasilkan penelitian beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan (Polakitang et al., 2019) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat adanya research gap yang menunjukkan hasil menyimpang dari penelitian terdahulu antara variabel beban kerja, burnout, dan kepuasan kerja pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja secara parsial dan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

II. LITERATURE REVIEW

Menurut (Hermawan, 2022) beban kerja adalah serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh unit organisasi atau pemegang perusahaan dalam jumlah waktu tertentu menggunakan teknik analisis pekerjaan dan teknik analisis beban kerja lainnya untuk mempelajari lebih lanjut tentang produktivitas dan efektivitas pekerjaan mereka. Indikator menurut yaitu: (Onsardi, 2020)

a. Kondisi pekerjaan: Termasuk bagaimana orang memandang lingkungan kerja mereka, seperti membuat penilaian cepat saat mengerjakan produk dan menghadapi keadaan yang tidak terduga seperti bekerja lebih lama dari yang dimaksudkan.

b. Target yang harus dicapai: persepsi seseorang tentang tujuan beban kerja yang ditetapkan untuk menyelesaikan tugasnya. pendapat tentang hasil pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jumlah waktu tertentu

c. Standar pekerjaan: Ini melibatkan bagaimana individu memandang lingkungan kerja mereka, seperti membuat keputusan cepat ketika mengembangkan barang atau menanggapi peristiwa tak terduga seperti bekerja lebih lambat dari yang direncanakan.

Apabila seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan dari waktu yang telah ditentukan maka terjadi sebuah perbedaan atau kesenjangan antara kapasitas dan kemampuan yang dimiliki. Apabila hal ini terus dibiarkan maka dapat menurunkan kinerja atau dapat menyebabkan kegagalan tercapainya target yang telah ditetapkan sebelumnya (Nabawi, 2019).

Dalam konteks pekerjaan, penyakit psikologis yang ditandai dengan unsur kelelahan, sinisme, dan inefisiensi disebut juga sebagai burnout (Maulidah et al., 2022). Selain itu, dapat diartikan sebagai suatu keadaan di mana seseorang tidak lagi menikmati pekerjaan mereka dan kurang antusias untuk melanjutkannya (Nadiva & Cahyadi, 2022). Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Kelelahan mental: Ditunjukkan dengan adanya sinisme terhadap orang lain, negativitas, kecenderungan untuk menyakiti diri sendiri, kemudahan umum dalam mengekspresikan kecurigaan terhadap orang lain, menampilkan agresi baik dalam kata-kata maupun perbuatan, menunjukkan sikap acuh, dan dengan sengaja merugikan diri sendiri.

b. Kelelahan emosional: ditandai dengan adanya gejala depresi seperti mudah untuk berputus asa, merasa bahwa dirinya tidak berharga, menunjukkan sikap ketidakpedulian terhadap orang lain dan adanya cemas yang berlebihan.

c. Penghargaan diri yang rendah biasanya ditunjukkan dengan cara tidak ada harapan lagi di masa depan, merasa bahwa dirinya tidak berupaya untuk memberikan manfaat kepada orang lain, dan pekerjaan yang diterima menjadi tidak ada artinya.

Kebahagiaan dan ketidakpuasan karyawan dengan pekerjaan mereka, serta pemikiran sendiri tentang pekerjaan yang dia lakukan (Jamali & Refi, 2022). Indikator yang digunakan dalam kepuasan kerja berupa: (Aniversari, 2022)

a. Upah: jumlah yang didapat oleh seorang pegawai untuk menilai kepuasan seseorang.

b. Pengawasan: kemampuan untuk menawarkan bantuan teknis dan perilaku. Yang pertama berpusat pada karyawan dan ditentukan oleh seberapa banyak pegawai untuk menunjukkan minat dan kepedulian pribadi terhadap para pekerja. Faktor kedua adalah budaya yang memungkinkan input atau kontrol karyawan atas keputusan, yang mungkin berdampak pada pekerjaan mereka.

c. Pekerjaan itu sendiri: ketika sebuah pekerjaan menawarkan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk mengambil tanggung jawab, dan kesempatan untuk maju bagi karyawan.

Kinerja karyawan merupakan suatu upaya yang dilakukan secara maksimal yang diusahakan oleh karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan akan berdampak positif pada kepribadian pekerja dan lingkungan tempat ia bekerja. Indikator kinerja terdiri atas: (Akbar, 2018)

a. Ketepatan waktu; diukur dari kesan karyawan terhadap suatu tugas yang dilakukan pada awal waktu hingga menjadi output yang dapat digunakan

- b. Kemandirian: kemampuan untuk melakukan tugas pekerjaan seseorang sendiri, tanpa bantuan dari orang lain atau atasan.
- c. Kualitas kerja: dinilai oleh seberapa baik karyawan memandang kualitas pekerjaan yang mereka lakukan dan seberapa baik mereka menyelesaikan tugas menggunakan pengetahuan dan bakat mereka.

III. METODE

Jenis penelitian ini adalah eksplanatory research yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama dan hipotesis yang akan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2018).

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan bantuan angket atau kuesioner. Alat bantu perangkat lunak yang digunakan yaitu google form yang berisi tentang penyediaan layanan untuk menyebar kuesioner secara online melalui sebuah situs google.

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan penelitian deskriptif survey. Desain penelitian ini adalah desain penelitian kausal yang menjelaskan apakah ada hubungan sebab-akibat antara dua peristiwa yang terpisah (Sugiyono, 2019). Metode ini menggunakan kuesioner sebagai alat pengambilan data dan melihat hubungan dan pengaruh antar variabel bebas dan terikat. Sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti untuk menganalisis dampak dari variabel dependen (X) seperti kerja dan burnout dan variabel independen (Y) seperti kinerja karyawan, dan variabel intervening (Z) yaitu kepuasan kerja apakah variabel tersebut berhubungan positif.

Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Harapan Sejahtera Karya Utama sebesar 212 orang. Sehingga, sampel yang akan digunakan berjumlah 139 orang karyawan yang bekerja di PT Harapan Sejahtera Karya Utama (Satyadharna & Sudaryanto, 2021). probability sampling yang dapat didefinisikan sebagai teknik sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi anggota populasi yang akan dijadikan sampel. Teknik probability sampling yang dipakai yaitu teknik simple random sampling karena pengambilan anggota sampel dilakukan secara acak tanpa adanya strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel ini menggunakan rumus slovin. Rumus ini digunakan agar sampel yang dihasilkan semakin akurat dalam menjelaskan populasi (Rifkhan, 2023).

Rumus slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N (\epsilon)^2}$$

Sumber: (Rifkhan, 2023)

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

ε: Nilai presisi (ketelitian) *margin of error* atau taraf signifikansi (*significance level*) atau tingkat kesalahan (*standard error*) yang digunakan.

Rencana pengujian terhadap beban kerja dan burnout dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dilakukan dengan menggunakan skala likert yang dapat mengukur persepsi seseorang atau sekelompok tentang fenomena yang terjadi (Imron, 2019).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Table 1. Hasil Uji Validitas spss 25, data diolah 2023

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Keterangan
Beban Kerja	X1.1	0,442	0,1666	Valid
	X1.2	0,435	0,1666	Valid
	X1.3	0,613	0,1666	Valid
	X1.4	0,447	0,1666	Valid
	X1.5	0,57	0,1666	Valid
Burn Out	X1.6	0,389	0,1666	Valid
	X2.1	0,666	0,1666	Valid
	X2.2	0,486	0,1666	Valid
	X2.3	0,305	0,1666	Valid
	X2.4	0,624	0,1666	Valid

	X2.5	0,323	0,1666	Valid
	X2.6	0,261	0,1666	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,46	0,1666	Valid
	Y1.2	0,565	0,1666	Valid
	Y1.3	0,604	0,1666	Valid
	Y1.4	0,421	0,1666	Valid
	Y1.5	0,699	0,1666	Valid
	Y1.6	0,588	0,1666	Valid
Kepuasan Kerja	Z1.1	0,462	0,1666	Valid
	Z1.2	0,404	0,1666	Valid
	Z1.3	0,55	0,1666	Valid
	Z1.4	0,383	0,1666	Valid
	Z1.5	0,216	0,1666	Valid
	Z1.6	0,467	0,1666	Valid

Total Item pernyataan kuesioner pada variabel x, y, dan z yang disebarkan kepada responden memiliki nilai r tabel di atas 0,1666 ($>0,1666$), maka semua butir pernyataan dikatakan valid.

Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas spss 25, data diolah 2023

Variabel	N	Nilai Cronbach Alpha	Nilai	Keterangan
Beban Kerja	6	0,732	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	6	0,763	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	6	0,838	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja	6	0,749	0,6	Reliabel

Ada ketentuan dalam perhitungan uji reliabilitas jika nilai alfa Cronbach lebih besar dari 0,6 dan dapat dinyatakan mempunyai reliabilitas. Nilai koefisien reliabilitas dari hasil tabel di atas menunjukkan variabel beban kerja 0,732, burnout sebesar 0,763, kinerja karyawan 0,838, dan kepuasan kerja 0,749. Sehingga, dapat disimpulkan dari pengujian tersebut dapat dikatakan reliable karena nilai Cronbach alphanya lebih dari 0,60 ($>0,60$).

Uji Asumsi Klasik

1). Uji Normalitas

Model 1 X Ke Z

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.69552391
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.051
	Negative	-.050

Test Statistic	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^d

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,200 > 0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

Model 2 X ke Y

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas spss 25, data diolah 2023

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		139
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87981484
Most Extreme Differences	Absolute	.070
	Positive	.070
	Negative	-.060
Test Statistic		.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.093 ^c

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini mendapatkan nilai sig sebesar 0,093 > 0,05. Dengan demikian data tersebut terdistribusi normal jika $p > 0,05$ maka, disimpulkan adanya semua variabel ini memiliki data distribusi yang normal.

2). Uji Autokorelasi

Model 1 X ke Z

Tabel 2 Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.616	1.00557	1.207

- Predictors: (Constant), Burnout, Beban Kerja
- Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah Durbin Watson (DW) sebesar 1,207 < 5 dengan ini tidak ada autokorelasi.

Model 2 X ke Y

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi spss 25, data diolah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.943 ^a	.890	.888	.56004	2.114

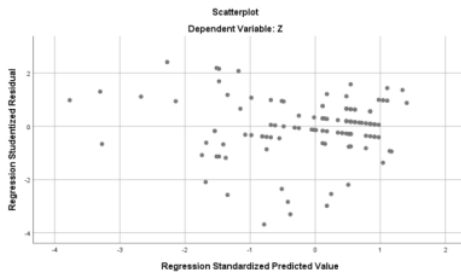
a. Predictors: (Constant), Burnout, Beban Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa jumlah Durbin Watson (DW) sebesar $2,114 < 5$ dengan ini tidak ada autokorelasi.

3). Uji Heteroskedastisitas Model 1 X ke Z

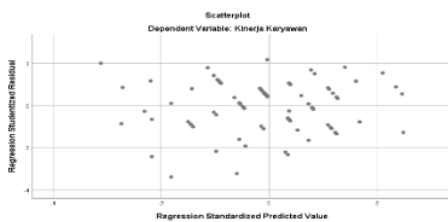
Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023



Pada penelitian ini gambar grafik plotnya terjadi penyebaran titik-titik yang menunjukkan tidak terbentuknya sebuah pola tertentu dan terbentuknya pola tersebut secara acak kemudian posisi nya berada pada atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Maka disimpulkan pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Model 2 X ke Y

Gambar 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas spss 25, data diolah 2023



4). Uji Multikolinieritas Persamaan 1 X terhadap Z

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,515	1,113		7,648	0,000		
Beban Kerja	0,240	0,037	0,343	6,446	0,000	0,986	1,015
Burnout	0,409	0,032	0,670	12,598	0,000	0,986	1,015

Dari setiap variabel penelitian ini diperoleh nilai VIF untuk beban kerja 1,015 (<10) dan Burnout 1,015(<10). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

Persamaan 2 X terhadap Y

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas spss 25, data diolah 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	8,024	2,366		3,391	0,001		
Beban Kerja	0,249	0,076	0,255	3,270	0,001	0,884	1,132
Burnout	0,435	0,091	0,374	4,792	0,000	0,884	1,132

Dari setiap variabel penelitian ini diperoleh nilai VIF untuk beban kerja 1,132 (<10) dan Burnout 1,015(<10). Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan tidak terjadi multikolinearitas.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 1 X terhadap Z

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

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

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 8,515 + 0,039X_1 + 0,219X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

a dengan nilai positif sebesar 8,515. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel beban kerja (X1) , burnout (X2), dan kepuasab kerja naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel kepuasan kerja juga naik sebesar 8,515.

b. Beban kerja (X1)

Nilai b1 diperoleh 0,240 yang berarti menunjukkan adanya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan meningkat satu satuan sebesar 0,240.

c. Burnout (X2)

Nilai b2 menunjukkan angka 0,409 yang berarti adanya variabel burnout berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan meningkat dengan nilai 0,409 per satu satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 2 X Terhadap Y

Tabel 10 Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

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

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$= 8,024 + 0,249 X_1 + 0,435 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a). Konstanta (a)

a dengan nilai positif sebesar 8,066. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel beban kerja (X1) , burnout (X2), dan kepuasab kerja naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel kepuasan kerja juga naik sebesar 8,024.

b). Beban kerja (X1)

Nilai b1 diperoleh 0,249 yang berarti menunjukkan adanya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan meningkat satu satuan sebesar 0,249.

c). Burnout (X2)

Nilai b2 menunjukkan angka 0,435 yang berarti adanya variabel burnout berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan meningkat dengan nilai 0,435 per satu satuan.

Analisis Regresi Linear Berganda Model 3 Z ke Y

Tabel 11 Uji Regresi Linear Berganda spss 25, data diolah 2023

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

$$Z = a + b_1Z$$

$$= 20,027 + 0,194 Z$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

A dengan nilai positif sebesar 20,027. Hal tersebut akan ditunjukkan ketika variabel beban kerja (X1), burnout (X2), dan kepuasab kerja naik satu satuan dan berpengaruh, maka variabel kepuasan kerja juga naik sebesar 20,027.

b. Kepuasan kerja (X1)

Nilai b1 diperoleh 0,194 yang berarti menunjukkan adanya variabel beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan meningkat satu satuan sebesar 0,194.

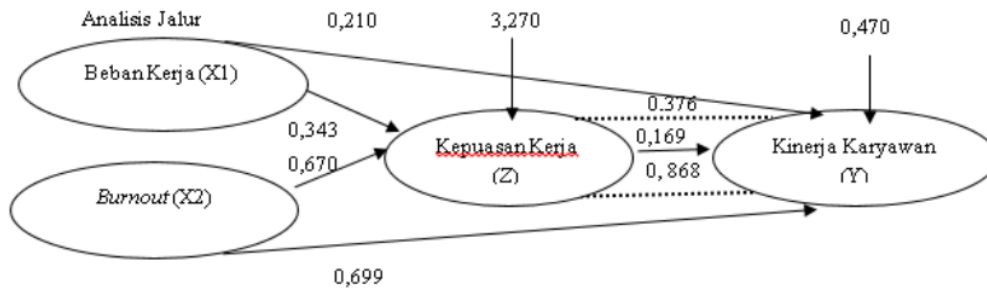
Analisis Jalur

Tabel 12. Analisis Jalur spss 25, data diolah 2023

Analisis Jalur

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

Gambar 3 Analisis Jalur



Uji Hipotesis

1). Uji t Variabel X terhadap Z

Tabel 13 Hasil Uji t X terhadap Z spss 25, data diolah 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (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 ttabel sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

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

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 thitung sebesar 6,446 hal ini menunjukkan thitung 6,446 lebih besar dari ttabel 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 thitung sebesar 6,446 hal ini menunjukkan thitung 6,446 lebih besar dari ttabel 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.

2). Uji t Variabel X terhadap Y

Tabel 14. Hasil Uji t X terhadap Y SPSS 25, Data Diolah 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
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 $df2 = n - k - 1$ ($139 - 2 - 1 = 136$) sehingga diperoleh ttabel sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

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

Maka dapat disimpulkan:

a). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H₀ = Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁ = Variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 3,270 hal ini menunjukkan thitung 3,270 lebih besar dari ttabel 1,978. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel beban kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

b). Pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan

H₀ = Variabel burnout secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁ = Variabel burnout secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh thitung sebesar 4,792 hal ini menunjukkan thitung 4,792 lebih besar dari ttabel 1,978. Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel burnout mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Harapan Sejahtera Karya Utama.

3). Uji t Variabel Z terhadap Y

Tabel 15 Hasil Uji t X terhadap Y SPSS 25, Data Diolah 2023

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
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 ttabel sebesar 1,978, maka dapat disimpulkan:

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

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 thitung sebesar 2,007 hal ini menunjukkan thitung 2,007 lebih besar dari ttabel 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.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model 1 X Terhadap Z

Tabel 16 Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 ^a	.621	.616	1.00557	1.207

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

R square yang diperoleh memiliki nilai sebesar 0,621 (62%) yang berarti persentase variabel independen terhadap variabel intervening besar pengaruh antara variabel beban kerja dan burnout terhadap kepuasan kerja. Selain itu, analisis tersebut menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 62,1% yang menandakan hubungan atau korelasi yang kuat di tiap variabel beban kerja, dan burnout dengan variabel lainnya.

Model 2 X Terhadap Y

Tabel 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.939 ^a	.882	.881	.58150	2.060

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R square yang diperoleh memiliki nilai sebesar 0,882 (88,2%) yang berarti persentase variabel independen terhadap variabel intervening besar pengaruh antara variabel beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan. Selain itu, analisis tersebut menghasilkan nilai koefisien korelasi sebesar 88,8% yang menandakan hubungan atau korelasi yang kuat di tiap variabel beban kerja, dan burnout dengan variabel lainnya.

Model 3 Z Terhadap Y

Tabel 18. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.885 ^a	.784	.783	8.00720	1.288

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

R square yang diperoleh memiliki nilai sebesar 0,784 (78,4%) yang berarti persentase variabel kepuasan kerja dapat mempengaruhi sebesar 78,4% dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 21,6%. dipengaruhi oleh variabel bebas lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Uji F**Model 1 X terhadap Z**

Tabel 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	104.924	2	52.462	7.116	.001 ^b
	Residual	1002.687	136	7.373		
	Total	1107.612	138			

a. Dependent Variable: Kepuasan 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.

Model 2 X terhadap Y

Tabel 20. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.601	2	69.301	12.458	.000 ^b
	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 hitung > f 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.

Model 3 Z terhadap Y

Tabel 21. Hasil Uji Koefisien Determinasi spss 25, data diolah 2023

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	25.556	1	25.556	4.026	.047 ^b
	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

Hasil olah data pada penelitian ini diketahui seberapa besar pengaruh kualitas beban kerja, burnout, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

1. 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.

2. 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.

3. 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.

2

4. **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 karyawan.

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

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 karyawan 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 karyawan.

6. **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 kerjanya dengan baik dan dapat mencapai target. Penelitian ini relevan dengan riset yang dilakukan (Sari et al., 2022). yang menyatakan bahwa variabel burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan .

7. **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 kerjanya dengan maksimal. Penelitian ini sejalan dengan pendapat dari (Nurhasanah et al., 2022) yang menyatakan bahwa variabel burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pengaruh beban kerja, burnout, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening maka dapat disimpulkan, 1). Adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja, 2). Adanya pengaruh positif dan signifikan burnout terhadap kepuasan kerja, 3). Adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap kinerja karyawan, 4). Adanya pengaruh antara burnout terhadap kinerja karyawan secara positif dan signifikan, 5). Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 6). Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, 7). Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa jika beban kerja dan burnout dapat diminimalisir dengan baik maka kepuasan kerja seorang karyawan akan terenuhi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi penelitian lain yang topiknya mengenai karyawan, untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain kemudian mempertimbangkan untuk menggunakan metode penelitian lain atau dapat mengembangkan model penelitian variabel-variabel lain yang diperoleh dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

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. Kebijakan. Publik Bisnis)*, vol. 1, no. 2, pp. 101–114, 2020, doi: 10.51135/publicpolicy.v1.i2.p101-114.
- [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 Ruangan 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, [Online]. Available: <http://ejurnal.uharajaya.ac.id/index.php/JKI>
- [18] S. Onsardi, "Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kienrja Karyawan," *J. Manag. Bussines*, vol. 2, no. 1, pp. 83–98, 2020, [Online]. Available: <https://doi.org/10.1016/j.jnc.2020.125798> <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.02.002> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049> <http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391> <http://www.sciencedirect.com/science/artilec/pii/B9780857090409500205>
- [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.v1i1.1880.
- [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/infob.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. Satyadharma 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.
- [28] Rifkhan, *Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel dan Kuesioner*, Cetakan 1. Indramayu: CV Adanu Abimata, 2023. [Online]. Available: https://www.google.co.id/books/edition/PEDOMAN_METODOLOGI_PENELITIAN_DATA_PANEL/UN2vEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=RUMUS+SLOVIN&pg=PA28&printsec=frontcover
- [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.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

24%

INTERNET SOURCES

23%

PUBLICATIONS

24%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	12%
2	archive.umsida.ac.id Internet Source	2%
3	acopen.umsida.ac.id Internet Source	2%
4	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1%
5	www.researchgate.net Internet Source	1%
6	etd.iain-padangsidimpuan.ac.id Internet Source	1%
7	ijins.umsida.ac.id Internet Source	1%
8	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
9	Submitted to Konsorsium PTS Indonesia - Small Campus	1%

- 10 Submitted to Universitas Negeri Jakarta 1 %
Student Paper
-
- 11 openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id 1 %
Internet Source
-
- 12 Yudhistira Pradhipta Aryoko, Alfato Yusnar Kharismasyah, Iqbal Maulana. "Kepuasan Kerja, Locus of Control dan Self-Efficacy: Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan", JSSH (Jurnal Sains Sosial dan Humaniora), 2022 1 %
Publication
-

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

Instructor

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17
