

## PENGARUH BORNOUT, KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG BENDEGA

Ni Putu Ayu Sintya Saraswati<sup>1\*</sup>| Ni Putu Eka Ayu Cahyani<sup>2</sup>| Ni Made Satya Utami<sup>3</sup>|

<sup>1,2,3</sup>Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: [sintyasaraswati@unmas.ac.id](mailto:sintyasaraswati@unmas.ac.id)

**Abstract:** Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, di mana kinerja karyawan sering digunakan sebagai ukuran utama dalam menilai efektivitas manajemen SDM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor psikologis dan sosial seperti burnout, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Bendega Denpasar. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 42 responden yang dipilih secara purposive. Hasil analisis menunjukkan bahwa 66,7% variabilitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Secara khusus, burnout terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja, sedangkan keterlibatan kerja dan beban kerja berpengaruh positif. Temuan ini menyoroti pentingnya pengelolaan faktor-faktor psikologis untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan agar penelitian lebih lanjut mengeksplorasi pengaruh variabel lain seperti *work-life balance* dan *job crafting*, yang dapat memperkaya pemahaman mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks organisasi informal seperti Warung Bendega. Dengan pemahaman yang lebih holistik, organisasi dapat merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

**Kata kunci:** burnout, keterlibatan kerja, beban kerja, kinerja karyawan

### PENDAHULUAN

Menurut Saraswati, *et al.*, (2021:122) Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk atau jasa). Perencanaan strategi sumber daya manusia perlu diterapkan perusahaan guna menghadapi persaingan di era globalisasi (Utami, *et al.*, 2021). SDM menjadi pusat dari seluruh aktivitas operasional organisasi, baik dalam menjalankan tugas-tugas rutin maupun menciptakan inovasi untuk meningkatkan daya saing. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM yang efektif tidak hanya penting untuk memastikan produktivitas individu tetapi juga untuk menciptakan keberlanjutan organisasi dalam menghadapi tantangan persaingan yang semakin kompleks. Kinerja karyawan, yang mencerminkan hasil kerja individu dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, menjadi salah satu indikator utama yang menunjukkan efektivitas pengelolaan SDM di suatu organisasi.

Menurut Utami, et al., (2021) Kinerja karyawan adalah prestasi kerja seseorang yakni perbandingan antara hasil yang dapat melihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan kompetensi individu tetapi juga dukungan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Kinerja yang buruk, di sisi lain, dapat merugikan organisasi karena menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya, dan menghambat pencapaian tujuan strategis. Oleh karena itu, organisasi perlu terus menerus mengidentifikasi dan mengatasi berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, baik itu yang bersifat internal seperti motivasi dan keterampilan, maupun yang bersifat eksternal seperti lingkungan kerja dan tekanan dari pelanggan.

Penelitian ini dilakukan di Warung Bendega, sebuah restoran bertema garden yang berlokasi di Denpasar. Restoran ini mengusung konsep *family restaurant* dan *casual dining*, serta sering digunakan sebagai tempat untuk berbagai acara keluarga seperti pernikahan, ulang tahun, hingga gathering perusahaan. Sebagai restoran yang bergerak di sektor jasa, kualitas layanan yang diberikan karyawan menjadi salah satu faktor kunci dalam menjaga kepuasan pelanggan. Namun, berdasarkan data yang diperoleh dari bagian HRD Warung Bendega, ditemukan adanya permasalahan dalam kinerja karyawan, yang salah satunya tercermin dari tingkat absensi yang tinggi. Rata-rata tingkat absensi karyawan selama tahun 2024 adalah 3,88%, dengan tingkat tertinggi sebesar 4,53% pada bulan April dan terendah sebesar 3,03% pada bulan Desember. Menurut Aditya et al. (2019), tingkat absensi di atas 3% tergolong tinggi dan menjadi indikator adanya permasalahan dalam pengelolaan kinerja karyawan.

*Burnout* merupakan salah satu faktor utama yang diduga memengaruhi kinerja karyawan di Warung Bendega. *Burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang terjadi akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Magdalena, et al., (2023) menyebutkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan karyawan kehilangan motivasi, konsentrasi, dan energi untuk bekerja, sehingga menurunkan produktivitas secara keseluruhan. Berdasarkan survei awal yang dilakukan kepada 42 karyawan Warung Bendega, sebanyak 90% responden menyatakan bahwa mereka merasa cemas jika pekerjaan belum selesai, sementara 58% merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa banyak karyawan mengalami *burnout*, yang tidak hanya memengaruhi mereka secara individu tetapi juga berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Selain *burnout*, keterlibatan kerja juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Keterlibatan kerja mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara emosional dan kognitif dengan pekerjaannya. Menurut Utami, et al., (2021) Keterlibatan kerja karyawan merupakan suatu ukuran sampai dimana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan

menganggap penting tingkat kinerja yang dicapai sebagai penghargaan diri. Menurut Darmawan dan Alawiyah (2024), keterlibatan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan antusiasme karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Namun, wawancara dengan beberapa karyawan Warung Bendega menunjukkan adanya indikasi rendahnya keterlibatan kerja. Beberapa karyawan merasa kurang dihargai dan kurang memiliki peluang untuk berkembang, yang menyebabkan rendahnya antusiasme dalam menyelesaikan tugas. Rendahnya keterlibatan kerja ini dapat berdampak pada kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan, menurunkan kepuasan pelanggan, dan akhirnya memengaruhi citra organisasi.

Faktor ketiga yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah beban kerja. Menurut Rohman & Ichsan (2021), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam jangka waktu tertentu (Permadi et al., 2023). Ketidakseimbangan antara jumlah pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat menimbulkan tekanan fisik dan mental bagi karyawan. Berdasarkan hasil observasi di Warung Bendega, ditemukan bahwa beban kerja karyawan sering kali meningkat secara signifikan pada waktu-waktu tertentu, seperti akhir pekan atau saat ada acara besar. Kondisi ini diperparah oleh keterbatasan jumlah tenaga kerja, sehingga karyawan harus menangani berbagai tugas secara *multitasking*, seperti melayani pelanggan, memastikan pesanan sesuai, dan menjaga kebersihan area kerja. Situasi ini tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik tetapi juga dapat memicu konflik internal antar karyawan akibat ketidakpuasan terhadap pembagian tugas yang tidak adil.

Hubungan antara *burnout*, keterlibatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan telah banyak diteliti sebelumnya, meskipun hasilnya masih menunjukkan variasi yang signifikan. Penelitian Raed et al., (2024) menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, beberapa penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Sarah dan Eryandra (2024), menemukan bahwa *burnout* justru dapat memiliki dampak positif dalam situasi tertentu. Keterlibatan kerja, seperti yang ditemukan oleh Gultom et al., (2021), secara umum memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, namun dalam beberapa penelitian lain ditemukan pengaruh yang tidak signifikan. Sementara itu, beban kerja cenderung memiliki pengaruh negatif pada kinerja, meskipun dalam beberapa penelitian ditemukan bahwa tingkat beban kerja yang moderat dapat meningkatkan produktivitas.

Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan perlunya kajian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara variabel-variabel tersebut secara lebih mendalam. Dalam konteks Warung Bendega, faktor *burnout*, keterlibatan kerja, dan beban kerja

menjadi sangat relevan untuk diteliti mengingat karakteristik operasional restoran yang dinamis dan padat. Dengan memahami bagaimana ketiga faktor ini memengaruhi kinerja, organisasi dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout*, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Warung Bendega. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor jasa. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperluas wawasan mengenai hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sedangkan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen Warung Bendega untuk mengambil langkah-langkah strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## LITERATUR

### *Goal Setting Theory*

*Goal Setting Theory* pertama kali diperkenalkan oleh Locke pada tahun 1968, yang menekankan hubungan antara penetapan tujuan yang jelas dengan peningkatan kinerja individu. Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa perilaku manusia sebagian besar diarahkan oleh tujuan yang dipilih secara sadar. Locke menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan dipahami dengan baik cenderung mendorong individu untuk berusaha lebih keras, menunjukkan komitmen yang lebih tinggi, dan tetap gigih dalam menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, tujuan yang kabur atau terlalu mudah dapat mengurangi motivasi dan hasil kerja. Menurut Locke & Latham (1990), tujuan yang sulit tetapi realistis memberikan tantangan yang memotivasi individu untuk mengarahkan usaha yang optimal.

Dalam penerapannya, *Goal Setting Theory* tidak hanya mendorong individu untuk menetapkan tujuan yang jelas, tetapi juga memandu mereka untuk mengembangkan strategi pencapaian yang efektif. Teori ini menekankan empat mekanisme utama yang memengaruhi kinerja, yaitu fokus perhatian pada tujuan, usaha yang lebih besar, ketekunan meskipun menghadapi rintangan, dan pengembangan rencana untuk mencapai tujuan (Locke et al., 1981). Dalam konteks organisasi, penetapan tujuan yang selaras dengan visi dan misi perusahaan dapat memotivasi karyawan untuk bekerja secara efisien, meningkatkan produktivitas, dan mencapai hasil yang lebih baik.

### *Kinerja Karyawan*

Kinerja karyawan adalah prestasi kerja seseorang yakni perbandingan antara hasil yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Utami et al., 2021). Kinerja karyawan yang baik merupakan langkah untuk

tercapainya tujuan organisasi, sehingga perlu diupayakan usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan (Saraswati dan Widyani, 2021). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan individu, efektivitas manajemen, dan dukungan lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Rahmadany *et al.* (2022), kinerja karyawan dapat dinilai melalui berbagai indikator seperti kualitas hasil kerja, kuantitas output, ketepatan waktu, dan tingkat efisiensi. Dalam organisasi seperti Warung Bendega, kinerja karyawan menjadi faktor kunci keberhasilan, terutama karena sektor jasa sangat bergantung pada produktivitas individu dalam memberikan pelayanan yang memuaskan kepada pelanggan.

### **Burnout**

*Burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Menurut Magdalena *et al.* (2023), *burnout* dapat menyebabkan penurunan motivasi, konsentrasi, dan energi karyawan, sehingga berdampak pada kualitas kerja yang menurun. Dalam konteks Warung Bendega, *burnout* terjadi akibat tingginya tekanan kerja, tuntutan melayani tamu yang melebihi kapasitas tenaga kerja, serta pembagian tugas yang tidak merata. Kondisi ini mengakibatkan kelelahan emosional dan fisik pada karyawan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas serta meningkatkan konflik antar karyawan.

### **Keterlibatan Kerja**

Keterlibatan kerja merujuk pada komitmen emosional dan kognitif karyawan terhadap pekerjaan mereka. Menurut Darmawan & Alawiyah (2024), keterlibatan kerja yang tinggi tercermin dari semangat, antusiasme, dan dedikasi dalam menyelesaikan tugas. Karyawan yang terlibat secara emosional akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan dan termotivasi untuk memberikan hasil terbaik. Namun, di Warung Bendega, rendahnya keterlibatan kerja terlihat dari minimnya antusiasme karyawan dalam bekerja, yang disebabkan oleh kurangnya penghargaan dan kesempatan berkembang. Hal ini berdampak pada kualitas layanan dan kepuasan pelanggan.

### **Beban Kerja**

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas atau aktivitas yang harus diselesaikan karyawan dalam waktu tertentu. Menurut Rohman & Ichsan (2021), beban kerja yang terlalu tinggi atau tidak seimbang dengan kapasitas individu dapat memicu stres dan menurunkan produktivitas. Di Warung Bendega, beban kerja meningkat drastis pada waktu-waktu tertentu, seperti akhir pekan atau acara besar, di mana karyawan harus *multitasking* untuk melayani tamu, memproses pesanan, dan menjaga kebersihan area kerja. Kondisi ini tidak hanya menyebabkan kelelahan fisik tetapi juga tekanan mental, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja keseluruhan.

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan**

*Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini dapat menurunkan produktivitas, motivasi, serta kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditentukan. Di Warung Bendega, *burnout* yang tinggi disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta pembagian tugas yang tidak merata, yang berujung pada penurunan kinerja karyawan. Berdasarkan kajian ini, dapat dirumuskan hipotesis berikut:

**H1:** *Burnout* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Bendega

### **Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Keterlibatan kerja mencerminkan tingkat antusiasme, komitmen emosional, dan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena merasa memiliki ikatan emosional dengan pekerjaan dan organisasi. Di Warung Bendega, keterlibatan kerja yang rendah mengakibatkan penurunan kualitas layanan dan tingkat produktivitas. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

**H2:** Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Bendega

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Beban kerja yang tidak seimbang, terutama saat jam sibuk atau acara besar, dapat memicu kelelahan fisik dan tekanan mental pada karyawan. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, kualitas kinerja akan menurun. Namun, dengan pembagian tugas yang adil dan sistem yang efektif, beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan fenomena ini, hipotesis yang diajukan adalah:

**H3:** Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Warung Bendega

## **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan rancangan asosiatif yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel penelitian, yaitu *burnout*, keterlibatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di Warung Bendega, Denpasar, dengan populasi seluruh karyawan restoran yang berjumlah 42 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, teknik sampling jenuh digunakan sehingga semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data meliputi observasi, wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi untuk memastikan validitas dan keakuratan informasi.

Instrumen penelitian berupa kuesioner dirancang menggunakan skala *Likert* dengan lima tingkatan untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan deskriptif dan inferensial. Untuk pengujian hipotesis, digunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak statistik. Sebelum analisis dilakukan, uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, juga dilakukan guna memastikan model regresi bebas dari bias. Hasil analisis digunakan untuk menjelaskan hubungan antara *burnout*, keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan, serta mengukur seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas**

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian (kuesioner) mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, serta setiap item pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan konstruk yang diwakilinya. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, dengan kriteria item dikatakan valid jika nilai *r-count* lebih besar dari *r-table* (pada taraf signifikansi 5%) dan memiliki signifikansi  $p\text{-value} < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada variabel *burnout*, keterlibatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai *r-count* yang lebih besar dari *r-table*, sehingga seluruh instrumen dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam kuesioner memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi internal dari instrumen penelitian, yakni sejauh mana kuesioner memberikan hasil yang konsisten jika digunakan dalam kondisi yang sama. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha*, di mana suatu variabel dianggap reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,70$ . Berdasarkan hasil uji reliabilitas, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70, yang menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi yang tinggi. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel untuk mengukur variabel *burnout*, keterlibatan kerja, beban kerja, dan kinerja karyawan.

### **Uji Asumsi Klasik**

#### **a. Uji Normalitas**

**Tabel 1**

### Hasil Uji Normalitas

|                        | <i>Unstandardized Residual</i> |
|------------------------|--------------------------------|
| N                      | 42                             |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | 0,200                          |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan metode KolmogorovSmirnov, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ). Hasil mengindikasikan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

### b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 2**

#### Hasil Uji Multikolinearitas

| Variabel                | <i>Collinearity Statistics</i> |            |
|-------------------------|--------------------------------|------------|
|                         | <i>Tolerance</i>               | <i>VIF</i> |
| Burnout (X1)            | 0,429                          | 2,334      |
| Keterlibatan Kerja (X2) | 0,514                          | 1,945      |
| Beban Kerja (X3)        | 0,779                          | 1,284      |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas, dapat dilihat bahwa koefisien *Tolerance* variabel bebas yaitu *burnout* (X1), keterlibatan kerja (X2), dan beban kerja (X3) lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinear dari model regresi yang dibuat

### c. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 3**

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model                   | Sig.  | Keterangan |
|-------------------------|-------|------------|
| Burnout (X1)            | 0,795 | Lolos Uji  |
| Keterlibatan Kerja (X2) | 0,148 | Lolos Uji  |
| Beban Kerja (X3)        | 0,993 | Lolos Uji  |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, dapat diketahui nilai signifikasi setiap variabel bebas yaitu *burnout* (X1), keterlibatan kerja (X2), dan beban kerja 67 (X3) masing-masing lebih besar dari 0,05. Hasil ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi.

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4**

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |   |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |   |      |

|                   |                         |         |       |                |        |          |
|-------------------|-------------------------|---------|-------|----------------|--------|----------|
| 1                 | (Constant)              | 14,344  | 6,432 |                | 2,230  | 0,032    |
|                   | Burnout (X1)            | -0,285  | 0,067 | -0,376         | -4,288 | 0,000    |
|                   | Keterlibatan Kerja (X2) | 0,202   | 0,043 | 0,369          | 4,638  | 0,000    |
|                   | Beban Kerja (X3)        | 0,175   | 0,060 | 0,233          | 2,910  | 0,005    |
| R Square          |                         | = 0,067 |       | F Hitung       |        | = 19,571 |
| Adjusted R Square |                         | = 0,639 |       | Signifikansi F |        | = 0,000  |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, dapat dijelaskan bahwa setiap peningkatan burnout sebesar 1 unit (dengan nilai koefisien -0,285), akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0,285 unit, dengan asumsi keterlibatan kerja dan beban kerja tetap. Sebaliknya, setiap peningkatan keterlibatan kerja sebesar 1 unit (dengan nilai koefisien 0,202), akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,202 unit, dengan asumsi burnout dan beban kerja tetap konstan. Selain itu, setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 unit (dengan nilai koefisien 0,175), akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,175 unit, dengan asumsi burnout dan keterlibatan kerja tetap tidak berubah.

### Analisis Determinasi

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Determinasi**

| R     | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|----------|-------------------|----------------------------|
| 0,817 | 0,667    | 0,639             | 0,633                      |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Koefisien determinasi atau R Square sebesar 0,667 memiliki arti bahwa sebesar 66,7% variasi kinerja karyawan pada Warung Bendega dipengaruhi oleh burnout, keterlibatan kerja, dan beban kerja, sedangkan sisanya sebesar 33,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian.

### Uji F

**Tabel 6**  
**Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |    |             |        |       |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| Model              | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig.  |
| 1 Regression       | 109,811        | 3  | 36,604      | 19,571 | 0,000 |
| Residual           | 145,332        | 38 | 3,825       |        |       |
| Total              | 255,143        | 41 |             |        |       |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 5.14, diperoleh nilai F sebesar 19,571 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa burnout, keterlibatan kerja, dan beban kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan, sehingga model regresi dianggap layak.

**Uji t**

Tabel 7  
Hasil Uji t

| Model                   | Koefisien Beta | Signifikansi |
|-------------------------|----------------|--------------|
| Burnout (X1)            | -0,285         | 0,000        |
| Keterlibatan Kerja (X2) | 0,202          | 0,000        |
| Beban Kerja (X3)        | 0,175          | 0,000        |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 7, diperoleh nilai koefisien beta sebesar -0,285 dengan nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Bendega, sehingga H1 diterima. Selanjutnya, nilai koefisien beta sebesar 0,202 dengan nilai signifikansi 0,000 yang juga lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Bendega, yang berarti H2 diterima. Terakhir, nilai koefisien beta sebesar 0,175 dengan nilai signifikansi 0,005 yang lebih kecil dari 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Bendega, sehingga H3 juga diterima.

**Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout*, keterlibatan kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Bendega. *Burnout* terbukti berpengaruh negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, semakin rendah kinerjanya, karena *burnout* mengurangi motivasi, energi, dan konsentrasi, yang menghambat kemampuan karyawan untuk mencapai tujuan dengan optimal. Sebaliknya, keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, dimana semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan, semakin baik kinerja yang diberikan karena karyawan yang terlibat secara aktif lebih termotivasi, antusias, dan fokus dalam bekerja. Beban kerja juga mempengaruhi kinerja secara positif, dengan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, sementara beban kerja yang tidak sesuai dapat menurunkan motivasi dan kinerja. Semua temuan ini mendukung teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) oleh Locke (1968), yang menjelaskan bahwa tujuan yang jelas dan menantang dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih keras dan meningkatkan kinerja. Penelitian ini konsisten dengan studi-studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa *burnout* dapat menurunkan kualitas kerja dan keterlibatan, sementara keterlibatan kerja dan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan karyawan.

## **SIMPULAN DAN LIMITASI**

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi *burnout*, semakin rendah kinerjanya. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin tinggi keterlibatan kerja, semakin baik kinerjanya. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana kesesuaian beban kerja dengan kapasitas karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Ketiga faktor ini menunjukkan pentingnya manajemen yang baik dalam mengelola *burnout*, keterlibatan kerja, dan beban kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Amanda, J. S., Markoni, M., & Fauzan, F. (2024). Pengaruh Employee Engagement, Teamwork, dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Mandiri TASPEN: Kantor Cabang Pembantu Manna. *VISA: Journal of Vision and Ideas*, 4(3), 2293-2306.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumour Restaurant. *E-Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Bagus, Setyawan. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan. Pekanbaru: Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Darmawan, S., & Alawiyah, L. M. (2024). The Impact of Flexible Work Arrangements and Perceived Supervisor Support on Employee Performance: The Mediating Role of Work Engagement. *Klabat Journal of Management*, 5(2), 142-155.
- Dewi, Ni Putu Shintya, Anak Agung DwiWidnyani, and Ni Made Satya Utami. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bayus Bali Cargo Cabang Kerobokan. *EMAS* 2.3.
- Diniawaty, S. A., & Prahiawan, W. (2024). Membangun Harmoni: Kajian Literatur tentang Keterkaitan Keterlibatan Kerja dan Work-Life Balance. *Jurnal EMA*, 9(1), 42-55.
- Elyzabeth, Wijaya. (2024). The Influence Of Burnout And The Non-Physical Work Environment On Employee Performance At PT Saudara Buana Samudera Medan. *Primanomics (Tangerang)*, 22(3), 302-313. <https://doi.org/10.31253/pe.v22i3.3229>
- Eschleman, K. J., Madsen, J., Alarcon, G., & Barelka, A. (2014). Benefiting from creative activity: The positive relationships between creative activity, recovery experiences, and performance-related outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 87(3), 579–598. <https://doi.org/10.1111/joop.12064>
- Guntoro, G., Sudarwati, & Istiatin. (2024). Workload and Burnout on Performance Using Motivation Mediated in The Nutrition Installation of RSJD DR RM

- Soedjarwadi Province Central Java. *Religion, Education, and Social Laa Roiba Journal (RESLAJ)*, 6(11). <https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.4332>
- Gupta, M., Shaheen, M., & Reddy, P. K. (2017). Impact of Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior: Mediation by Work Engagement. *Journal of Management Development*, 36, 973-983. <https://doi.org/10.1108/JMD-06-2016-0084>
- Helastika, O. D., & Izzati, U. A. (2018). Hubungan antara kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan bidang operasi PT X. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), 1-8.
- Iswardhani, I. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja.
- Kamawati, L. A., & Sari, D. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Perusahaan Pengolahan Hasil Kelautan Di Kabupaten Rembang). *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 9(1), 448-453.
- Khan, K. I. (2011). Can Dividend Decisions Affect the Stock Prices: A Case of Dividend Paying Companies of KSE. *International Research Journal of Finance and Economics*, 76.
- Khosa, M. G., et al. (2014). Impact of Occupational Stress and Burnout on Employee Job Performance: A Study of Nurses in Rural Clinics of Bushbuckridge in Mpumalanga Province. *International Journal of Innovative Research in Management*, 1, 1-20.
- Lailan, R. H. (2017). Analisis Beban Kerja Karyawan Bagian Sortasi dan Pengepakan Menggunakan Metode Work Sampling dan Nasa-TLX di PTPN III Kebun Rantau Prapat.
- Lisnayetti, & Hasanbasri, M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*. PT. Bumi Aksara.
- Magdalena, M., Wellem, I., & Yosef, T. (2023). Pengaruh Pengawasan Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Sikka. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i3.2123>
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *STIKES*, 5(2), 167-178.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (2015). *MBI: The Maslach Burnout Inventory: Press., Manual*. Palo Alto: Consulting Psychologists.
- Mekhum, W., & Jermisittiparsert, K. (2019). Effect of supervisor support, coworker support, and meaningful work on work engagement of pharmaceutical firms' employees in Thailand. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 10(2), 176-187. <https://doi.org/10.5530/srp.2019.2.26>
- Moeheriono, (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based*.

- Muhardi, S., Saputra, & Aryana, Satrya. (2024). Burnout and Quality of Work Life on Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction Among Financial Services Employees. *Financial Engineering*, 2, 313-325. <https://doi.org/10.37394/232032.2024.2.29>
- Muna, N. (2020). Strategi Guru BK Dalam Mengatasi Burnout Study Siswa SMKN 1 Widasari. *Islamic Counseling: Jurnal Bimbingan Dan Konseling Islam*, 4(1), 81-92.
- Nurfani, R., Norisanti, N., & Nurmala, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air Minum Tirta Bumi Wibawa Kota Sukabumi. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 7(5), 1122-1139.
- Permadi, I. K. O., Diputra, I. K. S., & Sanjiwani, P. A. P. (2023). The effect of work-life balance and workload on job satisfaction to affect nurse performance. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 7(2), 884-891.
- Saraswati, N. P. A. S., Widyani, A. A. D., & Rani, A. S. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan pada PT. Angkasa Pura Support Bali di Kabupaten Badung. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 217-230.
- Susanti, A.A Dwi Widyani, Ni Made Satya Utami, 2021. Pengaruh Keterlibatan Kerja Karyawan, Loyalitas Kerja DanKerjasama Tim Terhadap Kinerja KaryawanCV. Sanitary Bali Pinangsia. Vol Nomor 2 Februari 2021
- Tailan, N., Widyani, A. A. D., & Utami, N. M. S. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kerjasama Tim, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Cabang Renon. *Values*, 2(2).