



DOI: <https://doi.org/10.38035/jpsn.v2i4>

Received: 07 September 2024, Revised: 29 Oktober 2024, Publish: 30 Oktober 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Stress Kerja*

Reza Fahri Fhauzan<sup>1</sup>, Hapzi Ali<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Fakultas Sarjana Manajemen, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [202210325383@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210325383@mhs.ubharajaya.ac.id)

<sup>2</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, email: [hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id](mailto:hapzi@dsn.ubharajaya.ac.id)

Corresponding author: [202210325383@mhs.ubharajaya.ac.id](mailto:202210325383@mhs.ubharajaya.ac.id)

**Abstract:** *The results of previous research or relevant research are very important in a research or scientific article. The results of previous research or relevant research serve to strengthen the theory and phenomenon of the relationship or influence between variables. This article reviews the effect of Workload (X1) and Burnout (X2) on Employee Performance (Y2) with Job Stress (Y1) as a mediating variable, a literature study in the field of Human Resource Management. The purpose of writing this article is to build hypotheses of influence between variables that can be used in further research. The results of this literature review article are: 1) Workload (X1) affects Employee Performance (Y2) either directly or through Work Stress (Y1); 2) Burnout (X2) affects Employee Performance (Y2) either directly or through Job Stress (Y1). High workload and burnout have been identified as two key factors that can significantly affect employee performance. Excessive workload is often a source of work stress, which leads to burnout, a condition of physical, mental, and emotional exhaustion due to prolonged work pressure. Burnout has a negative impact on employee motivation, engagement and productivity, ultimately reducing their performance.*

**Keyword:** *Workload (X1), Burnout (X2), Job Stress (Y1), Employee Performance (Y2)*

**Abstrak:** Hasil riset terdahulu atau riset yang relevan sangat penting dalam suatu riset atau artikel ilmiah. Hasil riset terdahulu atau riset yang relevan berfungsi untuk memperkuat teori dan fenomena hubungan atau pengaruh antar variabel. Artikel ini meninjau pengaruh Beban Kerja (X1) dan Burnout (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y2) dengan Stress Kerja (Y1) sebagai variabel mediasi, suatu studi literatur dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk membangun hipotesis pengaruh antar variabel yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya. Hasil dari artikel literature review ini adalah: 1) Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) baik secara langsung maupun melalui Stress Kerja (Y1); 2) Burnout (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y2) baik secara langsung maupun melalui Stress Kerja (Y1). Beban kerja yang tinggi dan burnout telah diidentifikasi sebagai dua faktor kunci yang dapat memengaruhi

kinerja karyawan secara signifikan. Beban kerja yang berlebihan kerap menjadi sumber stres kerja, yang berujung pada burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan. Burnout berdampak negatif pada motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

**Kata Kunci:** Beban Kerja (X1), Burnout (X2), Stress Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2)

## PENDAHULUAN

### Latar belakang masalah.

Dalam dinamika dunia kerja modern, tuntutan terhadap karyawan semakin meningkat, terutama dalam industri yang bergerak cepat seperti manufaktur. Perusahaan seperti PT Aicool harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan permintaan pasar, yang sering kali menyebabkan peningkatan beban kerja pada karyawan. Beban kerja yang tidak seimbang atau berlebihan dapat menimbulkan masalah serius, seperti stres kerja dan burnout. Stres kerja, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kapasitas individu untuk mengelolanya, merupakan salah satu masalah terbesar di banyak perusahaan saat ini. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, yang berdampak buruk pada kesehatan mental dan fisik karyawan, serta menurunkan kinerja mereka.

Penelitian ini menekankan pentingnya pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara beban kerja, burnout, dan kinerja karyawan. Dengan mengetahui bagaimana beban kerja memengaruhi stres kerja dan burnout, perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif untuk mengelola beban kerja dan mendukung karyawan dalam mengatasi stres. Hal ini penting untuk menjaga kesejahteraan karyawan sekaligus meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi.

Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk memberikan wawasan bagi perusahaan mengenai peran stres kerja sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, perusahaan dapat mengidentifikasi titik-titik kritis di mana intervensi diperlukan untuk mencegah burnout dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih baik, termasuk program-program dukungan untuk karyawan yang mengalami stres kerja dan burnout.

Dalam era di mana produktivitas dan kesejahteraan karyawan menjadi semakin penting bagi keberhasilan bisnis, penelitian ini berupaya memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman tentang bagaimana perusahaan dapat mengelola beban kerja dan stres karyawan secara lebih efektif. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan berkelanjutan.

### Rumusan Masalah

1. Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (Y1): Beban kerja yang tinggi dapat memicu stres kerja karyawan.
2. Burnout (X2) dan Kinerja Karyawan (Y2): Burnout yang dialami karyawan akan berdampak negatif pada kinerja mereka.
3. Beban Kerja (X1) dan Burnout (X2) → Kinerja Karyawan (Y2): Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout, yang pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan.
4. Stres Kerja (Y1) dan Kinerja Karyawan (Y2): Stres kerja yang tinggi akan mengganggu produktivitas dan kualitas kinerja karyawan.

**Tabel 1: Penelitian terdahulu yang relevan**

No	Penelitian	Variabel yang Diteliti	Hasil Utama
1	Renalda Tri Juanita et al. (2024)	Beban Kerja, Kompensasi, Stres Kerja, Kinerja	Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, namun tidak langsung terhadap kinerja.

2	Simson Uumbu Galu Adung et al. (2023)	Beban Kerja, Burnout, Stres Kerja	Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap burnout. Beban kerja berpengaruh pada stres kerja.
3	Salsabila Putri Adhistry et al. (2023)	Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja	Beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4	Hartanti Nugrahaningsih (2022)	Komunikasi, Kerjasama Tim, Stres Kerja, Kinerja	Stres kerja memoderasi pengaruh komunikasi dan kerja tim terhadap kinerja karyawan.
5	Ika Purwanti et al. (2022)	Beban Kerja, Burnout, Stres Kerja, Kinerja	Burnout memediasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode penulisan **deskriptif kuantitatif**. Metode deskriptif berfungsi untuk menggambarkan kondisi dan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, seperti beban kerja, burnout, stres kerja, dan kinerja karyawan, berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memberikan gambaran menyeluruh mengenai fenomena yang terjadi di lingkungan kerja, khususnya bagaimana beban kerja dan burnout memengaruhi kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berbentuk kuantitatif, biasanya diperoleh melalui kuesioner atau survei yang diukur dengan skala tertentu, sehingga memungkinkan analisis statistik untuk menguji hubungan antar variabel.

Pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini memungkinkan pengujian **hipotesis** yang sudah diajukan sebelumnya. Analisis kuantitatif yang digunakan, seperti **analisis jalur (path analysis)**, bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh langsung dan tidak langsung dari beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Dengan demikian, metode penulisan ini tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada, tetapi juga menguji hubungan kausal antar variabel, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi yang signifikan bagi pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan yang diteliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja yang tinggi menyebabkan stres kerja meningkat. Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres kerja karyawan. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi, baik dari segi kuantitas (jumlah pekerjaan) maupun kualitas (kerumitan pekerjaan), dapat memicu munculnya stres kerja yang signifikan.

Beban kerja yang tinggi merupakan salah satu faktor utama yang memicu stres kerja pada berbagai jenis pekerjaan. Dalam penelitian di Banten, beban kerja ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja sebesar 62%. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami tekanan mental, yang dapat berdampak buruk pada produktivitas dan kesejahteraan mereka ([Izzati, 2019](#)). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan stres kerja karyawan, terutama jika tidak diimbangi dengan kompensasi yang memadai ([Juanita et al., 2024](#)).

Di sisi lain, kepuasan kerja dapat menjadi faktor yang membantu meredam dampak beban kerja terhadap stres. Penelitian di Pengadilan Tinggi Semarang menemukan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja pegawai. Meskipun beban kerja meningkatkan stres, intervensi seperti peningkatan kepuasan kerja dapat memperbaiki dampak negatifnya terhadap kinerja karyawan ([Azhar et al., 2023](#)). Dalam konteks layanan kesehatan, seperti di RS Noongan, tingginya beban kerja yang tidak diimbangi dengan penghargaan yang sesuai juga ditemukan menjadi penyebab utama stres kerja yang berdampak pada kualitas pelayanan pasien ([Mundung et al., 2019](#)).

Di PT Aicool, yang beroperasi dalam industri yang bergerak cepat, beban kerja karyawan sering kali meningkat seiring dengan perubahan permintaan pasar. Peningkatan beban kerja ini dapat mencakup jumlah tugas yang tinggi dan tuntutan yang kompleks, yang berpotensi membuat karyawan merasa kewalahan. Ketidakseimbangan dalam beban kerja dapat mengakibatkan stres kerja, terutama jika tidak diimbangi dengan dukungan yang memadai dari manajemen. Karyawan yang menghadapi beban kerja berlebihan cenderung mengalami tekanan mental yang signifikan, yang dapat berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik mereka. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan.

Beberapa faktor penyebab stres kerja di PT Aicool meliputi tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti deadline yang ketat dan volume kerja yang besar, serta kurangnya dukungan dari rekan kerja atau manajemen. Selain itu, ketidakjelasan dalam peran dan tanggung jawab juga dapat menambah beban mental karyawan, sehingga meningkatkan tingkat stres. Untuk mengatasi masalah ini, PT Aicool perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja yang efektif, seperti redistribusi tugas untuk memastikan beban kerja yang lebih seimbang di antara karyawan. Implementasi program dukungan, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres, juga dapat membantu karyawan mengatasi stres kerja. Meningkatkan komunikasi antara manajemen dan karyawan sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan merasa didengar dan mendapatkan dukungan yang diperlukan.

Secara keseluruhan, beban kerja yang tinggi secara konsisten ditemukan memicu stres kerja, yang dapat menghambat kinerja dan kesejahteraan karyawan. Namun, dampaknya dapat dikelola melalui langkah-langkah seperti redistribusi beban kerja, pemberian penghargaan yang memadai, serta upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja. Pendekatan yang terintegrasi sangat penting untuk memastikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan sehat.

### **Pengaruh *Burnout* terhadap Stres Kerja.**

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi yang muncul setelah karyawan mengalami stres berkepanjangan. Burnout terjadi akibat dari beban pekerjaan yang tidak seimbang, tuntutan emosional yang tinggi, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Ketika karyawan mulai mengalami burnout, mereka akan lebih rentan terhadap stres kerja, karena kelelahan mental dan emosional membuat mereka kurang mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Kondisi ini sering kali menjadi salah satu faktor utama yang memperburuk stres kerja pada karyawan. Burnout biasanya muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kapasitas atau sumber daya yang dimiliki karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental. Dalam berbagai organisasi, burnout tidak hanya memengaruhi individu tetapi juga kinerja tim dan hasil keseluruhan perusahaan.

Penelitian di PT Electronic Data Interchange Indonesia menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja, yang dapat meningkatkan turnover intention karyawan. Semakin tinggi tingkat burnout yang dirasakan, semakin besar pula kemungkinan karyawan merasa tidak mampu bertahan di lingkungan kerja yang penuh tekanan (Putri, 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti beban kerja yang berat dan konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga ditemukan memperburuk burnout, yang kemudian meningkatkan stres kerja secara signifikan (Hardianti, 2020).

Efek burnout tidak hanya berhenti pada tingkat stres, tetapi juga berdampak pada kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap bertahan di pekerjaan. Penelitian lain menemukan bahwa burnout, bersama dengan stres kerja, memiliki kontribusi besar terhadap rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung kehilangan motivasi dan merasa bahwa pekerjaannya tidak lagi bermakna, yang dapat memperburuk tekanan emosional dan profesional mereka (Haryanti, 2020).

Di PT Aicool, pengaruh burnout terhadap stres kerja menjadi perhatian yang signifikan, terutama mengingat tuntutan tinggi yang dihadapi karyawan dalam industri yang bergerak cepat. Burnout, yang merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat stres berkepanjangan, dapat membuat karyawan merasa tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. Ketika karyawan mengalami burnout, mereka cenderung kehilangan motivasi dan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak lagi bermakna, yang pada gilirannya dapat memperburuk tekanan emosional dan profesional yang mereka hadapi.

Di lingkungan PT Aicool, beban kerja yang tinggi dan tuntutan emosional yang besar sering kali menjadi pemicu utama burnout. Karyawan yang mengalami burnout menjadi lebih rentan terhadap stres kerja, karena mereka merasa kewalahan dan tidak memiliki energi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan. Penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh karyawan, semakin besar kemungkinan mereka merasa tertekan dan tidak mampu bertahan di lingkungan kerja yang penuh tekanan. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja tim dan hasil keseluruhan perusahaan.

Dengan demikian, burnout menjadi salah satu tantangan besar dalam dunia kerja modern. Organisasi perlu mengembangkan strategi untuk mengatasi masalah ini, seperti mengelola beban kerja secara efektif, memberikan dukungan psikologis, dan menciptakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Langkah-langkah ini tidak hanya dapat mengurangi stres kerja tetapi juga meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

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

Beban kerja yang terlalu tinggi dapat berdampak langsung pada penurunan kinerja karyawan. Ketika karyawan memiliki terlalu banyak tugas atau beban yang melebihi kapasitas mereka, produktivitas dan kualitas hasil kerja dapat menurun. Beban kerja yang tinggi juga bisa menyebabkan kesalahan lebih sering terjadi, karena karyawan cenderung terburu-buru atau merasa kewalahan. Penelitian di Klinik Alinda Husada, Banten, menunjukkan bahwa beban kerja dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan melalui dampaknya pada tingkat stres kerja. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa beban kerja berkontribusi besar terhadap stres kerja, yang selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengelola beban kerja agar tidak terlalu berat, sehingga stres kerja dapat diminimalkan, dan kinerja karyawan tetap optimal ([Izzati, 2019](#)).

Selain itu, penelitian pada PT Indo Sea Food menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama dengan disiplin kerja dan motivasi. Analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat meningkat jika beban kerja dikelola dengan baik, misalnya dengan menyediakan alokasi waktu yang memadai untuk setiap tugas dan memberikan dukungan yang cukup kepada karyawan ([Rosiyannah, 2018](#)).

Penelitian lain di Tangerang juga mendukung temuan tersebut. Beban kerja ditemukan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, bersama dengan faktor lain seperti kepuasan kerja dan disiplin kerja. Studi ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa memiliki kontrol atas beban kerja cenderung lebih termotivasi dan menunjukkan kinerja yang lebih baik ([Sarapah, 2020](#)).

Secara keseluruhan, beban kerja adalah elemen yang sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan kinerja akibat meningkatnya stres, sementara beban kerja yang terkelola dengan baik dapat mendorong produktivitas. Organisasi perlu menerapkan strategi yang efektif, seperti pengelolaan waktu kerja, pembagian tugas yang adil, dan penyediaan dukungan kepada karyawan untuk memaksimalkan kinerja mereka.

Pada PT Aicool, pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan menjadi isu yang sangat penting untuk diperhatikan, terutama dalam konteks industri yang dinamis dan kompetitif. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak langsung pada kinerja karyawan, baik dari segi produktivitas maupun kualitas hasil kerja. Ketika karyawan dihadapkan pada beban kerja yang berlebihan, mereka sering kali merasa kewalahan, yang dapat mengakibatkan penurunan motivasi dan konsentrasi. Hal ini berpotensi menyebabkan kesalahan dalam pekerjaan dan mengurangi efisiensi operasional.

Beban kerja yang tidak seimbang, baik dari segi kuantitas maupun kompleksitas tugas, dapat mengakibatkan stres yang berkepanjangan. Penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang mengalami stres akibat beban kerja yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih rendah. Mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu atau menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang diharapkan. Di PT Aicool, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas tim secara keseluruhan dan mempengaruhi pencapaian target perusahaan.

Selain itu, beban kerja yang tinggi juga dapat memicu burnout, yang merupakan kondisi kelelahan fisik dan mental yang dapat lebih lanjut menurunkan kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung kehilangan semangat dan komitmen terhadap pekerjaan mereka, yang

dapat mengakibatkan absensi yang lebih tinggi dan turnover karyawan. Oleh karena itu, penting bagi PT Aicool untuk mengelola beban kerja dengan bijaksana, memastikan bahwa karyawan tidak hanya memiliki tugas yang sesuai dengan kemampuan mereka, tetapi juga mendapatkan dukungan yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

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

Burnout memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami burnout biasanya akan mengalami penurunan motivasi, kelelahan fisik dan emosional, serta penurunan kemampuan untuk berkonsentrasi. Akibatnya, kinerja mereka menurun, baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Burnout sering kali juga menimbulkan sikap negatif terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya mengganggu performa.

Dalam penelitian pada PT Cabinindo Putra, ditemukan bahwa stres kerja yang berkaitan dengan burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout, semakin menurun kualitas kinerja individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan ([Ekhsan & Septian, 2021](#)).

Faktor-faktor lain seperti kepuasan kerja dan lingkungan kerja juga dapat memperburuk dampak burnout pada kinerja. Penelitian di PT PLN menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat memitigasi dampak negatif burnout terhadap kinerja. Motivasi kerja yang tinggi menjadi faktor mediasi yang membantu karyawan tetap produktif meskipun mengalami tekanan kerja tinggi ([Azhari, 2019](#)).

Burnout juga memengaruhi perilaku organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks restoran Ponyo di Jawa Barat, ditemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi mampu mengurangi dampak burnout, sehingga meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan adanya rasa keterikatan pada organisasi dapat mengurangi efek buruk burnout terhadap produktivitas ([Nurhayati, 2016](#)).

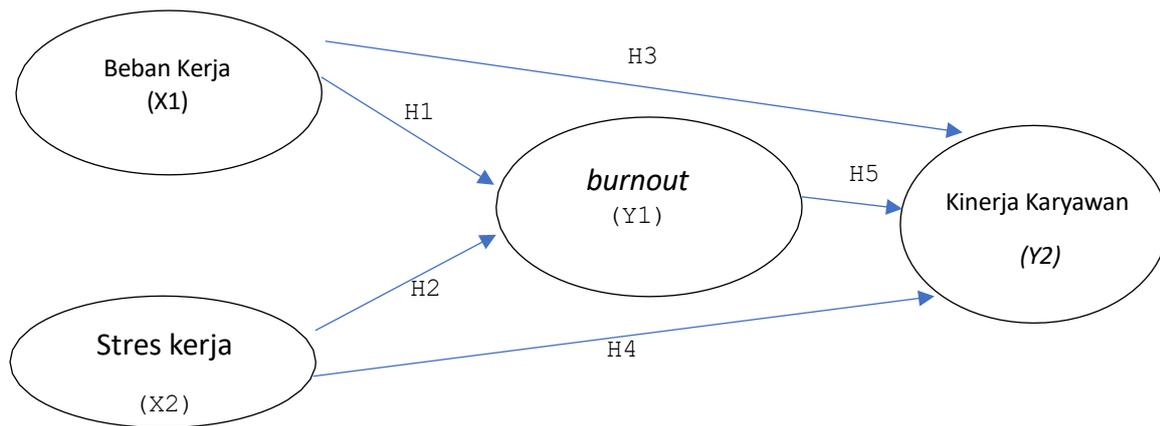
PT Aicool, pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan merupakan isu yang krusial, terutama dalam konteks tuntutan kerja yang tinggi dan lingkungan industri yang kompetitif. Burnout, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi, dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu. Karyawan yang mengalami burnout cenderung merasa tidak termotivasi dan kehilangan semangat untuk bekerja, yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Ketika karyawan berada dalam kondisi burnout, mereka sering kali mengalami kesulitan dalam berkonsentrasi dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini dapat menyebabkan peningkatan kesalahan dalam pekerjaan, keterlambatan dalam penyelesaian tugas, dan penurunan kualitas output. Di PT Aicool, dampak ini dapat terlihat dalam penurunan efisiensi operasional dan pencapaian target yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang mengalami burnout juga cenderung lebih sering mengambil cuti sakit atau absen, yang dapat mengganggu kelancaran operasional dan mempengaruhi kinerja tim secara keseluruhan.

Dengan demikian, burnout merupakan ancaman serius terhadap kinerja karyawan yang perlu ditangani secara sistematis. Langkah-langkah seperti menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memperbaiki komunikasi organisasi, dan memberikan pelatihan pengelolaan stres sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mempertahankan kinerja mereka.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah kerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Berdasarkan kerangka konseptual yang telah dijelaskan:

### **Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Burnout**

Penelitian ini menyatakan bahwa beban kerja yang tinggi akan meningkatkan kemungkinan terjadinya burnout. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, yang berujung pada burnout.

### **Burnout Berpengaruh Positif terhadap Stres Kerja**

Burnout, yang merupakan kondisi kelelahan emosional dan mental akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, akan meningkatkan stres kerja. Karyawan yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan kemampuan dalam mengatasi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat stres mereka.

### **Beban Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui burnout**

Beban Kerja mempunyai dampak negatif langsung terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung kehilangan motivasi, merasa lelah secara emosional, dan kurang mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik, yang pada akhirnya menurunkan kinerja.

### **Stres Kerja Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini menghasilkan bahwa tingkat stres yang tinggi akan berdampak negatif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja cenderung mengalami penurunan produktivitas, kualitas kerja, serta motivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka.

### **Burnout Berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Karyawan melalui Stres Kerja**

Burnout akan menurunkan kinerja karyawan melalui peningkatan stres kerja. Karyawan yang mengalami burnout memiliki kapasitas yang lebih rendah untuk mengelola stres, yang pada akhirnya menurunkan kinerja mereka.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout.
3. Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## Saran

1. **Pengelolaan Beban Kerja:** Perusahaan disarankan untuk menyesuaikan beban kerja karyawan agar sesuai dengan kemampuan mereka. Hal ini dapat membantu mengurangi tingkat stres dan burnout, serta meningkatkan kinerja.
2. **Program Dukungan Karyawan:** Diharapkan dapat menyediakan program dukungan untuk karyawan yang mengalami stres dan burnout, seperti konseling atau pelatihan manajemen stres.
3. **Evaluasi Kinerja yang Adil:** Perusahaan perlu melakukan evaluasi kinerja secara berkala untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin dihadapi karyawan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif.
4. **Peningkatan Motivasi:** Manajemen diharapkan dapat memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan agar mereka dapat bekerja dengan lebih profesional dan tepat waktu.
5. **Keterlibatan Karyawan:** Perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan terkait pekerjaan mereka, sehingga mereka merasa lebih dihargai dan berkurang tingkat stresnya.

## REFERENSI

- Bakker, A. B. Vergel, A. I. S. 2020. Burnout. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences: Clinical, Applied, and Cross-Cultural Research*. Vol. 4. First Edition
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309-328.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.
- Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara.
- Hayati, Isra. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. ISSN 1979-9950 (print) || ISSN 2598-0033 (online), *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 2(1). Hal.50-66.
- Iswardhani, Indri. 2019. Pengaruh Work-Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Hasanuddin Journal of Business Strategy HJBS Volume 1 No. Hal. 1-13*
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. (2020). Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work in Health Care*, 59(4), 257-273. <https://doi.org/10.1080/00981389.2020.1729768>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Pangastiti, 2011. Pangastiti, N.K. 2011. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. *Jurnal Diponegoro*. Vol 1(2). Hal 1-11.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior* (Ed. 17). Amerika Serikat: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational Behavior* (16th ed.). Pearson Education.
- Schiavone, F., Mancini, D., Leone, D., & Catuogno, S. (2021). The impact of workload on job stress: A study on Italian healthcare workers during COVID-19. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 36(2), 101-118. <https://doi.org/10.1080/15555240.2021.1884949>