

Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Ryani Dhyan Parashakti

Universitas Dian Nusantara

Ryani.dhyan.parashakti@undira.ac.id

Muhamad Ekhsan

Universitas Pelita Bangsa

Muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

Abstract *Employees are an important asset for the company, because the productivity of the company is on them. Therefore the company must have its employees very well so that employees feel comfortable. The comfort factor for employees is something that must be considered by the company so that employees feel at home working at the company so that employees become loyal, so that their performance becomes better. In fact, if employees feel uncomfortable, it will cause work stress that can cause stress. This study aims to see the effect of stress on performance mediated by burnout. Respondents consisted of 81 employees of PD 2.2 Common Rail. Methods and data using a questionnaire. Data processing techniques using Smart PLS, the results of this study indicate that: first, job stress does not have a positive and significant effect on employee performance variables. Second, performance has a positive and significant effect on Burnout. Third, Job Stress has a positive and significant effect on the Burnout variable. fourth, work stress and performance have a positive and significant effect on Burnout.*

Keywords *Workstress; Performance; Burnout*

I. PENDAHULUAN

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan membekali karyawan dengan kemampuan kerja yang baik. Di satu sisi, pekerjaan sangat penting untuk kemajuan dan peningkatan prestasi, dengan demikian mencapai kehidupan produktif sebagai salah satu tujuan hidup. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam memenuhi tanggung jawab dan penugasannya. Dampak kinerja karyawan juga besar dalam perkembangan perusahaan, jika suatu perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan dengan menyesuaikan beban kerja yang diberikan kepada seseorang dengan kemampuan orang tersebut, maka kinerja perusahaan tersebut sangat baik. Hal ini terjadi karena beban kerja merupakan elemen paling dasar untuk mengetahui kondisi kerja perusahaan atau karyawan, dan pekerjaan mempengaruhi kinerja karyawan atau perusahaan (Kusumaningrum, 2016).

Menurut data dari Survei Stres Kerja Everest College 2012 yang dilakukan oleh Harris Interactive, Sebuah perusahaan jasa survei untuk bisnis dan pengembangan karir, hampir 73% pekerja di Amerika merasakan stres saat bekerja. Berdasarkan survei diperoleh data bahwa

setidaknya ada satu atau lebih masalah yang membuat seseorang merasa stres dalam bekerja. 11% pekerja yang mengikuti survei mengatakan bahwa upah rendah adalah masalah utama mereka. Namun, masalah keuangan ini ternyata lebih serius bagi perempuan. Sekitar 14% wanita mengatakan gaji rendah ini adalah masalah utama dalam kehidupan pribadi mereka. Selain gaji yang kecil, penyebab stres ini diikuti oleh rekan kerja yang mengganggu 10% perjalanan yang melelahkan ke kantor 9%, beban kerja yang tinggi 9%, dan bekerja di perusahaan yang tidak diinginkan 8%. Sementara itu, penyebab stres lainnya juga diikuti oleh kurangnya keseimbangan pekerjaan dan kehidupan sosial 5%, kurangnya kesempatan untuk berkembang 5% dan bos yang mengganggu 4%.

Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, karena produktivitas perusahaan bergantung pada mereka. Oleh karena itu perusahaan harus mengelola karyawannya dengan sangat baik agar karyawan merasa nyaman. Faktor kenyamanan bagi karyawan merupakan hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan agar karyawan betah bekerja di perusahaan agar karyawan menjadi loyal, sehingga kinerjanya semakin baik. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak nyaman maka akan menimbulkan stres kerja yang dapat menimbulkan rasa tertekan.

Stres di tempat kerja merupakan sesuatu yang dialami pekerja di kota besar hampir setiap hari. Masyarakat di kota besar seperti Jakarta kebanyakan adalah kaum urban dan industrialis yang selalu disibukkan dengan tenggat waktu penyelesaian tugas, tuntutan peran di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang saling bertentangan, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lainnya yang menjadikan stres sebagai faktor yang hampir mustahil untuk dihindari. Karyawan seringkali dihadapkan pada berbagai permasalahan di perusahaan sehingga sangat kecil kemungkinannya untuk terkena stres. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tidak dapat memenuhi tugas pekerjaannya. Artinya, stres muncul ketika karyawan tidak dapat bekerja di tempat kerja yang semakin beragam dan terkadang bantakan, masalah keluarga, beban kerja yang berlebihan dan banyak tantangan lain yang membuat stres menjadi faktor yang hampir mustahil untuk dihindari. memenuhi tuntutan pekerjaan. Tidak jelas apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada fasilitas pendukung untuk melaksanakan pekerjaan, tugas yang saling bertentangan, adalah contoh penyebab stress (Jauvani, 2017). Peran stress kerja didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih bentuk tekanan kerja secara bersamaan, di mana kinerja satu peran membuat kinerja yang lain lebih sulit (Kaiser *et al.*, 2015). Artinya jika karyawan mengalami stres di tempat kerja, mereka akan kesulitan untuk mencapai ekspektasi akan peran lain ketika mereka menjalankan peran tertentu (Laeque, 2014). Ketika beban kerja dibutuhkan sebagai tanggung jawab yang harus dijalankan, maka peran tekanan kerja cenderung meningkat. Oleh karena itu, tingkat stres kerja setiap orang seringkali dikaitkan dengan beban kerja yang dirasakan dan peran yang mereka mainkan.

Penelitian tentang *Burnout* karyawan di antara petugas kesehatan Iran dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Mereka mengungkapkan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan, maka akan menurunkan kinerjanya. *Burnout* (kelelahan kerja) yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Beban kerja karyawan yang mengalami *Burnout* kerja semakin tidak maksimal bekerja (Ashtari *et al.*, 2009).

Penelitian yang dilakukan McCranie (1987) yang berjudul *Work stress, hardiness, and Burnout among hospital staff nurses*, temuan mengungkapkan bahwa *Burnout* secara signifikan

dikaitkan dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi dan tingkat PH (personality hardiness) yang lebih rendah.

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi (Sihotang, 2004). Pendapat tentang penyebab terjadinya *Burnout* pada karyawan menurut Carlson (2003) adalah karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Beban kerja yang dirasa terlalu berat atau berlebihan akan memicu terjadinya *Burnout* kerja yang dikenal dengan job *Burnout* syndrome (Sitepu, 2013). Kejenuhan kerja yang dialami karyawan dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Cherniss, 1980). Salah satu penyebab terjadinya *Burnout* yang dirasakan karyawan dapat disebabkan oleh besarnya beban kerja yang ditanggung oleh karyawan. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa *Burnout* dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan pegawai sehingga akan menyebabkan kinerja pegawai (Maharani & Triyoga, 2012).

Permasalahan di perusahaan tempat melakukan penelitian saat ini adalah karyawan menanggung beban kerja yang cukup berat karena pihak manajemen atau atasan selalu meminta agar setiap tahun target produksi harus ditingkatkan tetapi . hal ini memicu beban yang berat bagi karyawan karena produksi meningkat sehingga pekerjaan menjadi terburu-buru sehingga menimbulkan kelelahan bagi karyawan. Selain itu, karyawan juga mengalami stres kerja yang disebabkan tekanan dari atasannya.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Carlson (2003) kinerja adalah kegiatan langsung, kegiatan tidak langsung dan kegiatan lainnya seperti aktivitas pribadi dan aktivitas non produktif. Beban kerja dapat diartikan sebagai kuantitas Kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu periode waktu dalam keadaan normal. Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan dari beberapa definisi bahwa kinerja karyawan merupakan hasil pencapaian dalam menyelesaikan tugas yang di bebankan kepadanya dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Stres Kerja

Menurut Ahmed (2013) mendefinisikan stres sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja. Tekanan itu sendiri akan dipengaruhi oleh sejumlah stresor. stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik arti lingkungan pekerjaan maupun diluarnya. Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama keterkaitannya

dengan kinerja pegawai. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik/tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Peran stres kerja didefinisikan sebagai terjadinya dua atau lebih bentuk stres kerja secara bersamaan, di mana pemenuhan satu peran membuat pemenuhan peran lain lebih sulit untuk dilakukan (Qaiser *et al.*, 2015). Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa stress kerja membuat seseorang merasa tertekan dalam bekerja.

Burnout

Menurut Rosyid (2016) *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama dan melibatkan emosional yang tinggi. Burnout merupakan kelelahan yang disebabkan karena individu bekerja keras, merasa bersalah, merasa tidak berdaya, merasa tidak ada harapan, kesedihan yang mendalam, merasa malu, menghasilkan perasaan lelah dan tidak nyaman, yang pada gilirannya meningkatkan rasa kesal. Apabila hal itu terjadi pada jangka panjang maka individu tersebut akan mengalami kelelahan karena telah berusaha memberikan sesuatu secara maksimal namun memperoleh apresiasi yang minimal. *burnout* adalah suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Hal ini menyebabkan individu tersebut merasakan adanya tekanan-tekanan untuk memberi sumbangan lebih banyak kepada organisasinya. Pekerja yang mengalami *burnout* menjadi berkurang energi dan ketertarikannya pada pekerjaan. Mereka mengalami kelelahan emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung, dan merasa bosan. Mereka menemukan kesalahan pada berbagai aspek, yakni lingkungan kerja mereka, hubungan dengan rekan kerja, dan bereaksi secara negatif terhadap saran yang ditunjukkan pada mereka (Rajan & Engelbrecht, 2018). Berdasarkan dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa *Burnout* adalah perilaku negative yang di sebabkan oleh stress dan kejenuhan secara berkepanjangan.

Pengembangan Hipotesis

Hubungan stress kerja terhadap Kinerja karyawan

Pada tingkat stres yang rendah kinerja karyawan rendah. Pada kondisi ini karyawan tidak memiliki tantangan dan muncul kebosanan karena understimulation. Seiring dengan kenaikan stres sampai pada suatu titik optimal, maka akan menghasilkan kinerja yang baik. Kondisi ini disebut tingkat stres yang optimal. Pada tingkat stres yang optimal ini akan menciptakan ide-ide yang inovatif, antusiasme, dan output yang konstruktif. Pada tingkat stres yang sangat tinggi kinerja karyawan juga rendah. Pada kondisi ini terjadi penurunan kinerja. Tingkat stres yang berlebihan akan menyebabkan karyawan dalam kondisi tertekan, karena tidak mampu lagi mengatasi tugas yang terlalu berat. (Jauvani, 2017). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hubungan stress kerja terhadap burnout

Kelelahan biasanya terjadi pada akhir jam kerja yang disebabkan karena beberapa faktor, seperti: monoton, kerja otot statis, alat dan sarana kerja yang tidak sesuai dengan antropometri pemakaiannya, sikap paksa dan pengaturan waktu kerja-istirahat yang tidak tepat. Dari sekian banyak jenis kelelahan kerja (*burnout*) seperti yang telah diuraikan maka timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (Stres) yang di alami oleh tubuh manusia. Hasil hipotesis ini

didukung oleh penelitian (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani, 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Prestiana & Purbandini, 2012) dan Widyasari (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel Burnout. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H2 : stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*

Hubungan *burnout* terhadap kinerja karyawan

Sebuah studi yang dilakukan oleh Ashtari (Ashtari *et al.*, 2009) tentang *Burnout* karyawan dan dampaknya terhadap kinerja karyawan di Iran. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Mereka mengungkapkan bahwa jika karyawan puas dengan pekerjaan yang telah mereka lakukan maka akan menurunkan kinerja mereka. *Burnout* (kelelahan kerja) yang dialami karyawan akan mempengaruhi kinerjanya. Beban kerja karyawan yang mengalami kelelahan kerja semakin berkurang. *Burnout* adalah keadaan kelelahan seorang karyawan yang diakibatkan oleh pekerjaan dan dapat menimbulkan rasa kecewa dan lelah. Sehingga akan membuat karyawan merasa ingin keluar dari perusahaan. *Burnout* berbeda dengan stres, akan tetapi stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan *burnout*. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

H3 : *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

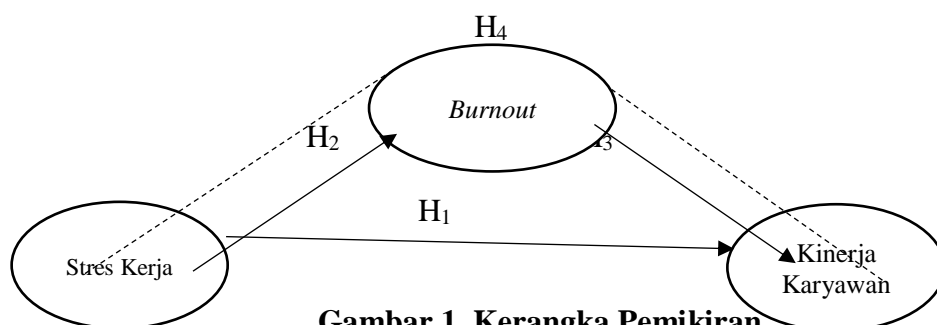
Hubungan stres kerja terhadap Kinerja karyawan yang di mediasi *burnout*

Ivancevich (2006) mengatakan *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan. Para karyawan yang memiliki tingkat *burnout* paling tinggi sebagian besar cenderung akan menarik diri dari pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dikerjakannya tidak maksimal dan akan berimbas kepada kinerja karyawan tersebut. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saratian *et al*, 2019; Soelton *et al*, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani, 2018; Malyadi dan Putra, 2010) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif pada *burnout* terhadap kinerja. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4 : stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi *burnout*

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka peneliti merumuskan kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

III. METODOLOGI PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang diteliti, penelitian ini dapat digolongkan ke dalam jenis penelitian asosiatif (hubungan), yakni penelitian ini menganalisis hubungan stress kerja dengan *burnout* dan kinerja karyawan. Semua data yang digunakan di dalam penelitian ini akan diolah serta didukung oleh teori-teori empiris yang bertujuan untuk membuktikan hipotesis dan memberikan penjelasan tentang rumusan masalah yang telah dibuat sebelumnya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Otis yang digunakan sebagai sumber data yang mewakili karakteristik tertentu dalam penelitian yang dilakukan sebanyak 102 karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Sedangkan penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik *simple random sampling*. Dimana teknik *simple random sampling* ini pengambilan sampel yang sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Adapun sampel dalam penelitian ini didapat dari rumus slovin berjumlah 81. Metode Analisa data dengan bantuan program Smart PLS.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Inner Model

Pengujian ini adalah pengujian terhadap suatu model structural dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan hasil uji dari *goodness of fit model*. Model stres kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai *R-square* sebesar 0,509 yang dapat diinterpretasikan bahwa variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable konstruk stress kerja sebesar 50,9% sedangkan 49,1% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini. Model pengaruh lainnya yaitu pada variable *burnout* yang ditunjukkan dengan nilai sebesar 0,474 sehingga dapat diinterpretasikan bahwa 47,4% konstruk *burnout* dengan variable terikat yaitu kinerja karyawan. Sedangkan untuk 52,6% dijelaskan oleh variable lain diluar penelitian ini. Hasil tersebut dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 1. R-Square

Variabel	R Square
Burnout	0,474
Kinerja Karyawan	0,509

Sumber : Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2021

Struktural Model Test

Structural model tes didapat menggunakan smartPLS 3.0 dengan menguji *bootstrapping*. Tingkat kepercayaan yang digunakan adalah sebesar 95% dengan batas ketidak akuratan

Tabel 2. Path Coefficient

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres Kerja -> Kinerja Karyawan	0,600	0,616	0,117	5,125	0,000
Stres Kerja-> Burnout	0,689	0,690	0,056	12,313	0,000

Burnout-> Kinerja Karyawan	0,153	0,151	0,123	1,245	0,107
--------------------------------------	-------	-------	-------	-------	--------------

Sumber : Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2021

Tabel 3. Spesific Indirect Effect

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Stres kerja-> Burnout -> Kinerja Karyawan	0,105	0,104	0,086	1,224	0,111

Sumber : Output smartPLS 3.0 data primer diolah, 2021

Nilai-nilai yang diestimasi untuk hubungan jalur di dalam model struktural harus dievaluasi dalam perspektif kekuatan dan signifikansi hubungan. Signifikansi hubungan dapat diperoleh dengan cara melakukan uji Bootstraping. Nilai yang dihasilkan dari uji Bootstraping adalah berupa nilai p value jika p value lebih kecil dari 0.50 pada taraf nilai alpha 5% maka estimasi nilai jalur tersebut dapat dikatakan signifikan

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Sehingga hal ini memiliki arti bahwa Stress Kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian didalam jurnal Wenur (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout* . Sehingga hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi variabel stress kerja, maka akan semakin tinggi juga variabel *Burnout*. Seperti pada dalam jurnal Moch. Satriyo dan Survival (2014) yang menyatakan bahwa Stres kerja secara signifikan berkorelasi dengan kelelahan keseluruhan.

Pengaruh Burnout terhadap kinerja karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Burnout* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel Kinerja. Sehingga hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi variabel Kinerja yang di PT.Otics maka akan semakin tinggi juga variabel *Burnout*. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Said Almaududi (2019) yang menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja pegawai operator di PLN Persero.

Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi burnout

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja dan variabel Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap variabel *Burnout*. Sehingga hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi variabel Stress Kerja dan Kinerja di PT. Otics maka akan semakin tinggi variabel *Burnout* di PT. Otics. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu

yang berada di dalam jurnal Devi Fatma Priyantika (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Burnout* sebagai variabel intervening.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan dan analisis data yang telah dilakukan mengenai pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja yang di mediasi *Burnout*. Pengujian hipotesis menggunakan program Smart PLS. Setelah dilakukan analisis maka dapat ditarik kesimpulan bahwa stress kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stress kerja karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Stress Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *Burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat stress kerja maka berpengaruh terhadap peningkatan *Burnout* hal ini menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat stress kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *Burnout* karyawan. *Burnout* memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kinerja maka berpengaruh terhadap peningkatan *Burnout*. Hal ini mampu menjelaskan bahwa dengan semakin tinggi tingkat *Burnout* karyawan, maka akan memengaruhi rendahnya tingkat kinerja karyawan. Yang artinya apabila seorang karyawan itu mengalami *Burnout* (kelelahan) yang tinggi, maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Stress Kerja dan Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap *Burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi Stress Kerja dan Kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi *Burnout*. hal ini menjelaskan bahwa stress kerja memengaruhi *Burnout*, semakin tinggi stress kerja akan semakin tinggi juga tingkat *Burnout*, sehingga kinerja karyawan akan semakin menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, A., & Ramzan, M. (2013). Effects of job stress on employees job performance a study on banking sector of Pakistan. *IOSR Journal of Business and Management*, 11(6), 61–68.
- Ashtari, Z., Farhady, Y., & Khodae, M. R. (2009). Relationship between job burnout and work performance in a sample of Iranian mental health staff. *African Journal of Psychiatry*, 12(1), 71–74.
- Carlson, C. N. (2003). *Information overload, retrieval strategies and Internet user empowerment*.
- Cherniss, C. (1980). Staff burnout. Beverly Hills. Cal.: Sage.
- Guridno, A., & Sinambela, L. P. (2019). PENGARUH DIKLAT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KOMPETENSI DAN IMPLIKASINYA KEPADA KINERJA PEGAWA BIRO KESEKRETARIATAN PIMPINAN DEWAN PERWAKILAN RAKYAT REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2018. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 4(7).
- Harwiki, W. (2016). The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, 283–290. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.04.032>
- Jauvani, E. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada Tenaga*. 4(1), 221–228.
- Kusumaningrum, I. Y. (2016). Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Interviting Pada Pt.Nusantara Medika

- Utama Rumah Sakit Perkebunan (Jember Klinik). *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember*, 10(3), 329–342.
- Laeque, S. H. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40, 1–12. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.40.1>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5), 1–12. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Maharani, P. A., & Triyoga, A. (2012). Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan. *Jurnal Stikes*, 5(2), 167–178.
- McCranie, E. W., Lambert, V. A., & Lambert, C. E. (1987). Work stress, hardiness, and burnout among hospital staff nurses. In *Nursing Research* (Vol. 36, Issue 6, pp. 374–378). <https://doi.org/10.1097/00006199-198711000-00013>
- Morais, A., Maia, P., Azevedo, A., Amaral, C., & Tavares, J. (2006). Stress and burnout among Portuguese anaesthesiologists. *European Journal of Anaesthesiology*, 23(5), 433–439. <https://doi.org/10.1017/S0265021505001882>
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Pangastiti, N. K. (2014). *Analisis Pengaruh Dukungan Sosial terhadap Burnout pada Perawat*. 1–26.
- Purba, J., Yulianto, A., & Widyanti, E. (2007). Pengaruh dukungan sosial terhadap burnout pada guru. *Jurnal Psikologi*, 5(1), 77–87.
- Qaiser, S., Gulzar, A., Hussain, W., & Shabbir, H. (2015). Influence of Work Overload, Work-Family Conflicts and Negative Affectivity on Job Embeddedness and Emotional Exhaustion: The Moderating Role of Coworker Support (Case of Health Management). *Journal of Scientific Research and Reports*, 7(1), 75–85. <https://doi.org/10.9734/jsrr/2015/16654>
- Rajan, S., & Engelbrecht, A. (2018). A cross-sectional survey of burnout amongst doctors in a cohort of public sector emergency centres in Gauteng, South Africa. *African Journal of Emergency Medicine*, 8(3), 95–99.
- Rosyid, H. F. (2016). Burnout: PENGHAMBAT PRODUKTIVITAS YANG PERLU DICERMATI. *Buletin Psikologi*, 4(1), 19–25. <https://doi.org/10.22146/bpsi.13462>
- Sihotang, I. N. (2004). Burnout pada karyawan ditinjau dari persepsi terhadap lingkungan kerja psikologis dan jenis kelamin. *Jurnal Psyche*, 1(1), 9–17.
- Sitepu, A. T. (2013). Beban kerja dan motivasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4).