

Dampak *Burnout* dan *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pabrik Tahu Kadungora Kabupaten Garut

Siti Aisyah Nursyifa Arasyid¹, Fitriin Rawati Suganda², Husni Muharam³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Garut
sitiaisyahnursyifaarasid@gmail.com, 24023121189@fekon.uniga.ac.id

ABSTRACT

Employee performance is a crucial factor in determining the productivity and operational success of a company, including in the home industry sector such as the Kadungora Tofu Factory in Garut Regency. However, high physical work pressure and tight production targets can trigger burnout and excessive workload, which ultimately has an impact on decreased performance. This study aims to analyze the effect of burnout and workload on employee performance, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative approach with a survey method by distributing questionnaires to 54 respondents from nine tofu factories in Kampung Bojong Bunggur, Kadungora. The analysis assistance technique used is multiple linear regression with SPSS version 20 software. The results of the study showed that burnout and workload simultaneously had a significant effect on employee performance with a contribution of 76.1%. Partially, both variables also showed a positive and significant effect, with workload being the dominant factor in influencing performance. These findings indicate the importance of saving workload and preventing work fatigue in increasing employee work effectiveness in the manual production sector.

Keywords: *Burnout, Workload, Employee Performance, Tofu Factory, Linear Regression*

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan produktivitas dan keberhasilan operasional suatu perusahaan, termasuk di sektor industri rumah tangga seperti Pabrik Tahu Kadungora Kabupaten Garut. Namun, tingginya tekanan kerja yang bersifat fisik dan target produksi yang ketat dapat memicu *burnout dan workload* berlebih, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout dan workload* terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner kepada 54 responden dari sembilan pabrik tahu di Kampung Bojong Bunggur, Kadungora. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout dan workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 76,1%. Secara parsial, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, dengan *workload* menjadi faktor dominan dalam memengaruhi kinerja. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan beban kerja dan pencegahan kelelahan kerja dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan di sektor produksi manual.

Kata kunci: *Burnout, Workload, Kinerja Karyawan, Pabrik Tahu, Regresi Linier*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam mempengaruhi profitabilitas perusahaan, terutama di sektor padat karya seperti manufaktur, di mana efisiensi menjadi fokus utama untuk menjaga daya saing. Selain itu, sektor manufaktur juga berkontribusi pada perekonomian, baik secara nasional maupun lokal, dengan menciptakan lapangan kerja dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Meskipun memiliki banyak manfaat, industri manufaktur menghadapi beberapa kesulitan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia. Kinerja dan kesejahteraan karyawan dapat terpengaruh oleh standar produktivitas yang ketat dan bahkan kondisi kerja yang tidak menguntungkan (Erdiansah & Atiza, 2025).

Salah satu tujuan utama perusahaan adalah mengoptimalkan manajemen kinerja karyawan karena kinerja karyawan secara langsung mempengaruhi produktivitas, kualitas produk, efisiensi operasional, serta menentukan daya saing dan keberhasilan perusahaan. Semakin tinggi perhatian terhadap burnout dan *workload* pada karyawan, semakin besar pula peluang untuk meningkatkan kinerja. Burnout terjadi karena stres kerja yang dikelola dengan buruk. Dalam jangka panjang, kondisi ini menyebabkan kelelahan emosional, kehilangan motivasi, dan menurunkan produktivitas (Inegbedion et al., 2020).

Burnout mengakibatkan stres yang berhubungan dengan pekerjaan yang tidak ditangani dengan baik, yang berujung pada konsekuensi negatif, baik bagi individu maupun lingkungan kerja (Yusnani & Sary, 2019). Reaksi negatif dapat terjadi akibat ketidakmampuan dalam mengelola stres dengan baik dalam jangka waktu panjang. Setiap individu, tanpa memandang profesi atau usia, berpotensi mengalami burnout. Kondisi ini ditandai dengan munculnya gejala fisik dan mental akibat penyesuaian yang tidak memadai. Namun, beberapa perusahaan lebih fokus pada pencapaian target daripada kesehatan mental karyawan, yang dapat meningkatkan risiko burnout (O'Connor et al., 2018).

Sementara itu, *workload* (beban kerja) yang berlebihan atau tidak seimbang juga berperan besar dalam menurunkan kinerja karyawan. Ketika beban kerja melebihi kemampuan fisik dan mental karyawan, stres dapat bertahan lama dan mempengaruhi kesehatan mental. Karyawan yang dibebani banyak tugas dan tanggung jawab mungkin mengalami penurunan fokus dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas, yang menyebabkan meningkatnya tingkat kesalahan (Wusqo & Iqbal, 2023).

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh Liu dan Lo (2018) terhadap 1.099 jurnalis di Taiwan, *workload* yang tinggi dan terbatasnya kebebasan dalam bekerja meningkatkan burnout, terutama kelelahan emosional dan sinisme. Tekanan untuk memproduksi lebih banyak berita, bekerja lembur, dan menguasai keterampilan multimedia memperparah burnout, sementara kebebasan dalam pengambilan keputusan jurnalistik dapat mengurangnya. Burnout, khususnya sinisme, menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat untuk keluar, dengan kepuasan kerja sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Sinisme berdampak lebih besar terhadap kepuasan kerja dan keinginan untuk berhenti dibandingkan kelelahan

emosional, karena sikap skeptis lebih memengaruhi dibanding sekadar rasa lelah fisik dan mental.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Peiwei (2022) menyatakan bahwa *workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Midas Nusantara, Binjai. *Workload* yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan kinerja serta meningkatkan risiko burnout. Sebaliknya, *workload* yang terlalu rendah juga dapat menimbulkan kebosanan dan kurangnya motivasi.

Penelitian oleh Sukmawati dan Hermana (2022) menyatakan bahwa burnout, *workload*, dan kinerja karyawan memiliki dampak signifikan satu sama lain. *Workload* yang tinggi dapat meningkatkan burnout, sedangkan *workload* yang rendah dapat menurunkan motivasi dan produktivitas, sehingga berujung pada kinerja yang buruk. *Workload* yang sesuai dengan kemampuan karyawan akan meningkatkan kinerja mereka, namun *workload* yang terlalu banyak atau terlalu sedikit dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas.

Pabrik Tahu Kadungora di Kabupaten Garut, khususnya di Desa Bojong Bungur, terdiri dari sembilan pabrik yang beroperasi dalam industri produksi tahu. Meskipun berbeda lokasi, kondisi para pekerja di setiap pabrik relatif sama, dengan tingkat burnout dan beban kerja yang tinggi akibat tuntutan produksi yang terus meningkat. Untuk memenuhi permintaan pasar, pabrik-pabrik ini perlu meningkatkan kapasitas produksi dan efisiensi operasional. Namun, upaya tersebut dihadapkan pada peningkatan beban kerja yang cukup besar serta adanya prosedur yang terkadang menghambat kelancaran operasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout dan *workload* terhadap kinerja karyawan, serta memahami bagaimana kedua faktor tersebut dapat memengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Keunikan dari penelitian ini terletak pada objek yang digunakan, yaitu Pabrik Tahu Kadungora yang berlokasi di Kampung Bojong Bungur. Lokasi ini dipilih karena masih minim mendapat perhatian dalam kajian akademik, sehingga penelitian ini memberikan kontribusi baru dalam literatur yang ada.

Berbeda dengan sebagian besar penelitian terdahulu yang berfokus pada sektor industri besar atau lingkungan perkantoran, studi ini secara khusus menggali bagaimana kondisi kerja fisik dan proses produksi manual dalam industri pangan rumahan dapat memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga mengisi kesenjangan (*research gap*) dalam studi-studi sebelumnya dengan menyoroti faktor-faktor penyebab burnout dan *workload* yang justru cenderung lebih intens di sektor kerja informal seperti ini dibandingkan dengan sektor formal yang lebih terstruktur.

TINJAUAN LITERATUR

Burnout

Burnout merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukkan satu jenis stres. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger pada tahun 1974, yang merupakan bentuk dari gangguan psikologis

yang menunjukkan respons negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Westwood *et al.*, 2017). *Burnout* adalah *a state of mind accompanied by an arrangement of symptoms that include a general malaise: emotional, physical, mental fatigue; feeling of helplessness, and a lack of enthusiasm about work and even about life in general*. Pengertian tersebut diartikan bahwa burnout merupakan kondisi pikiran yang disertai serangkaian gejala yang mencakup perasaan tidak enak badan secara umum: kelelahan emosional, fisik, mental, perasaan tidak berdaya, serta kurangnya semangat untuk bekerja dan bahkan untuk kehidupan secara umum (Almaududi, 2019).

Nagoski dan Nagoski (2018) mengemukakan bahwa *burnout* memiliki tiga indikator, yaitu:

1. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional), yaitu keadaan di mana pekerja merasa kelelahan secara fisik dan emosional akibat beban kerja yang terus-menerus, sehingga menurunkan energi dan motivasi dalam bekerja;
2. *Depersonalization* (sikap menjauh atau tidak peduli secara emosional), yang ditandai dengan munculnya sikap dingin, sinis, atau tidak peduli terhadap rekan kerja maupun lingkungan kerja, sebagai bentuk mekanisme pertahanan diri terhadap tekanan yang dirasakan;
3. *Decreased sense of accomplishment* (penurunan rasa pencapaian diri), yaitu perasaan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik serta hilangnya rasa bangga terhadap hasil kerja yang dicapai.

Perkembangan burnout dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu faktor demografis yang mencakup aspek-aspek seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, jam kerja, dan status pernikahan. Selain itu, faktor personal dan faktor organisasi seperti kondisi kerja serta dukungan sosial juga memainkan peran penting dalam menentukan sejauh mana karyawan mengalami burnout (Nadiva & Cahyadi, 2022).

Workload

Workload refers to the overall demands placed on an individual, including physical, mental, and emotional efforts required to complete a task. "workload mengacu pada keseluruhan tuntutan yang diberikan kepada individu, termasuk upaya fisik, mental, dan emosional yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas (Stacey *et al.*, 2024).

Seiring dengan hal tersebut, Rolos *et al.* (2019) menyatakan bahwa terdapat tiga situasi berbeda yang dapat muncul dalam memberikan beban kerja kepada karyawan. Pertama, beban kerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan standar yang ada. Kedua, *workload* (beban kerja) yang diberikan perusahaan terlalu tinggi (*over capacity*). Ketiga, beban kerja yang diberikan perusahaan terlalu rendah (*under capacity*). Pada kedua situasi ekstrem tersebut—baik beban kerja yang terlalu rendah maupun terlalu berat—pekerjaan tidak akan berjalan secara efisien.

Dalam mengelola *workload* (beban kerja), terdapat dua indikator utama yang perlu dipertimbangkan, yaitu:

1. Faktor Eksternal, yaitu segala sesuatu yang berasal dari luar diri tenaga kerja yang dapat menambah beban kerja, meliputi:

- Karakteristik tugas, seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab, penggunaan alat kerja, serta alur dan metode kerja yang digunakan.
 - Organisasi kerja, yang mencakup sistem kerja, lama waktu kerja, kerja malam atau sistem *shift*, sistem pengupahan, serta pembagian tugas dan wewenang.
 - Lingkungan kerja, baik fisik (seperti suhu, pencahayaan, kebisingan) maupun psikososial (seperti hubungan antar individu di tempat kerja).
2. Faktor Internal, yaitu aspek yang berasal dari dalam diri tenaga kerja, meliputi:
- Kondisi fisik individu, seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kesehatan, dan status gizi.
 - Aspek psikologis, seperti motivasi kerja, persepsi terhadap beban tugas, tingkat kepuasan kerja, serta keinginan atau kesiapan individu dalam menjalankan pekerjaan (Mahawati et al., 2021).

Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program, kegiatan, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, dan visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Prentice & Thaichon, 2019).

Khustina dan Laily (2019) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan oleh individu dan dibandingkan dengan beberapa kriteria yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan di dalam organisasi tersebut, sehingga perusahaan perlu melakukan perbaikan dan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Indikator yang digunakan sebagai tolok ukur capaian kinerja karyawan antara lain:

1. Kuantitas Kinerja, yaitu jumlah atau volume pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Kualitas Kerja, mengacu pada tingkat keakuratan, keandalan, dan kecermatan dalam melaksanakan tugas. Kualitas kerja mencakup ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan, serta sejauh mana hasil kerja memenuhi ekspektasi atau tujuan organisasi.
3. Ketepatan Waktu, mengukur sejauh mana pekerjaan diselesaikan tepat waktu sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan (Franceschini et al., 2019).

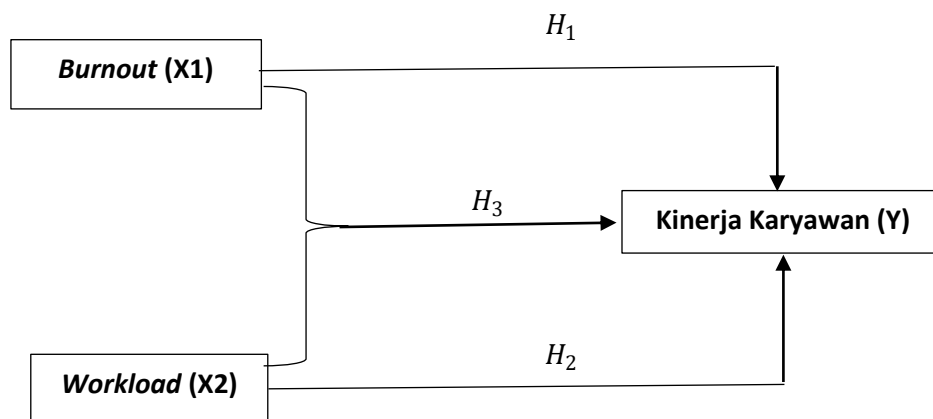
Kinerja karyawan menjadi elemen penting dalam pencapaian tujuan organisasi karena mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Aspek yang dinilai mencakup kuantitas, kualitas, ketepatan

waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian target organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan, tingkat keterikatan terhadap pekerjaan meningkat, yang berdampak positif pada peningkatan performa. “Jika persepsi dukungan organisasi tinggi, maka akan menambah rasa keterikatan karyawan yang berdampak positif terhadap kinerja karyawan” (Prastyo & Frianto, 2020).

Dari uraian –

uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah H_1 :

Variabel *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H_2 : Variabel *Workload* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. H_3 : Variabel *burnout* dan *workload* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan digambarkan dalam kerangka pemikiran di bawah ini:



Gambar 1. Model Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan struktural kuantitatif. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu *burnout*, *workload*, dan kinerja karyawan. Setiap variabel diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini dilakukan dengan metode pengumpulan data melalui penyebaran angket dan kuesioner kepada responden.

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pabrik tahu di Kecamatan Kadungora, yang meliputi satu kampung, yaitu Kampung Bojong Bungur, yang memiliki sembilan pabrik tahu. Setiap pabrik tahu mempekerjakan enam orang, sehingga total karyawan dari sembilan pabrik tersebut adalah 54 orang.

Penelitian ini menggunakan teknik sampel *non-probability sampling* dengan metode sampling jenuh. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versi 20. Analisis data yang dilakukan meliputi: (1) Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, (2) Uji Asumsi Klasik (3) Uji Regresi Linear Berganda, (4) Uji F (Simultan), (5) Uji Statistik T (Parsial).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah prosedur statistik yang digunakan untuk menilai tingkat kevalidan dan relevansi suatu instrumen penelitian, dalam hal ini kuesioner, terhadap variabel yang diukur (Ghozali, 2018). Pengujian validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *r* hitung (*Corrected Item-Total Correlation*) dengan *r* tabel untuk derajat kebebasan (*degree of freedom, df*) = *n* - 2. Dengan jumlah sampel sebanyak 54 orang, diperoleh *df* = 52, sehingga nilai *r* tabel sebesar 0,2681. Dalam penelitian ini, instrumen dinyatakan valid apabila nilai signifikansi dari hasil korelasi < α (0,05).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Variabel	Item n = 54	<i>Corrected Item-Total Correlation (r Hitung)</i>	r Tabel (0,05;52)	Hasil
<i>Burnout</i>	X1_1	0,288	0,2681	Valid
	X1_2	0,402	0,2681	Valid
	X1_3	0,515	0,2681	Valid
	X1_4	0,372	0,2681	Valid
	X1_5	0,286	0,2681	Valid
	X1_6	0,429	0,2681	Valid
<i>Workload</i>	X2_1	0,567	0,2681	Valid
	X2_2	0,329	0,2681	Valid
	X2_3	0,351	0,2681	Valid
	X2_4	0,283	0,2681	Valid
	X2_5	0,532	0,2681	Valid
	X2_6	0,389	0,2681	Valid
	X2_7	0,320	0,2681	Valid
	X2_8	0,363	0,2681	Valid
	X2_9	0,505	0,2681	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,546	0,2681	Valid
	Y2	0,743	0,2681	Valid
	Y3	0,332	0,2681	Valid
	Y4	0,307	0,2681	Valid
	Y5	0,351	0,2681	Valid
	Y6	0,546	0,2681	Valid
	Y7	0,598	0,2681	Valid
	Y8	0,590	0,2681	Valid
	Y9	0,407	0,2681	Valid

Hasil perhitungan uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid, karena nilai r hitung untuk variabel Burnout (X1), *Workload* (X2), dan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar daripada nilai r tabel dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$). Selanjutnya, hasil pengujian reliabilitas untuk konstruk *Burnout*, *Workload*, dan Kinerja Karyawan dapat disajikan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Variabel	Cronbach's Alpha	Rule of Thumb	Keterangan
<i>Burnout</i> (X1)	0,744	0,60	Reliabel
<i>Workload</i> (X2)	0,700	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,689	0,60	Reliabel

Pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai stabilitas dan konsistensi kuesioner dalam mengukur indikator variabel secara akurat. Metode pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Cronbach's Alpha, dengan kriteria nilai yang dianggap reliabel apabila melebihi 0,60 (Abd. Rozak & Hidayat, 2019).

Hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel melampaui 0,60. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Cronbach's Alpha untuk variabel Burnout sebesar 0,744, variabel *Workload* sebesar 0,700, dan variabel Kinerja Karyawan sebesar 0,689. Dengan demikian, indikator yang digunakan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengonfirmasi apakah distribusi residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dinyatakan berdistribusi normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal (Abd. Rozak & Hidayat, 2019). Berikut ini disajikan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.98095064
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.446
Asymp. Sig. (2-tailed)		.989

Berdasarkan tabel 3, hasil dari uji normalitas menggunakan *Kolmogorof Smirnov* diperoleh nilai *Asymp. Sig.* 0,989 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data sampel dari populasi yang diuji dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah kondisi di mana dua atau lebih variabel independen saling berkorelasi dengan kuat. Salah satu metode yang digunakan untuk mengidentifikasi adanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Nilai VIF yang tinggi mengindikasikan adanya multikolinearitas, sedangkan nilai VIF ≤ 10 atau nilai tolerance ≥ 0,10 menunjukkan tidak adanya masalah multikolinearitas yang serius.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Burnout	0,792	1,262	Bebas Multikolieritas
	Wokrload	0,792	1,262	Bebas Multikolieritas

Berdasarkan hasil perhitungan, diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk variabel Burnout dan *Workload* ≥ 0,10 dan nilai VIF ≤ 10. Hal ini menunjukkan bahwa variabel-variabel independen dalam model regresi ini tidak memiliki korelasi yang sangat tinggi satu sama lain, sehingga tidak mengganggu estimasi koefisien regresi maupun interpretasi model secara keseluruhan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya variansi residual yang tidak konstan dalam suatu model regresi. Analisis heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan metode Glejser, yang ditunjukkan melalui

koefisien regresi masing-masing variabel bebas terhadap nilai mutlak residual. Apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari nilai alpha (α), maka dapat disimpulkan bahwa model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian, diolah (2025)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.739	1.601		.461	.646
Burnout	-.019	.061	-.049	-.313	.756
Wokrload	.035	.048	.115	.732	.467

a. Dependent Variable: ABRESID

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel independen yang mengalami heteroskedastisitas. Pada variabel Burnout (X1), nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,756 ($> 0,05$), sedangkan pada variabel *Workload* (X2) nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,467 ($> 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode ttt dengan kesalahan pada periode sebelumnya ($t-1$ atau $t-2$). Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah autokorelasi. Model regresi yang baik adalah model yang bebas dari autokorelasi. Gejala autokorelasi biasanya muncul karena adanya korelasi antara anggota serangkaian observasi yang diurutkan berdasarkan waktu (*time series*).

Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi adalah dengan menggunakan *Run Test*. *Run Test* merupakan bagian dari statistik non-parametrik yang digunakan untuk menguji apakah antar residual terdapat korelasi yang tinggi. Jika antar residual tidak terdapat hubungan korelasi, maka residual dikatakan acak (*random*).

Pengambilan keputusan dalam *Run Test* adalah sebagai berikut:

1. Jika hasil uji *Run Test* menunjukkan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak *random* atau terjadi autokorelasi antar nilai residual
2. Jika hasil uji *Run Test* nilai signifikan lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan residual *random* atau tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual.

Tabel 6. Hasil uji autokorelasi
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Runs Test	
	Unstandardized Residual
Test Value ^a	.15426
Cases < Test Value	27
Cases >= Test Value	27
Total Cases	54
Number of Runs	27
Z	-.275
Asymp. Sig. (2-tailed)	.783

a. Median

Berdasarkan tabel hasil uji *Run Test*, untuk jumlah sampel $n=54$ dan jumlah variabel bebas sebanyak 2, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,783. Karena nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual bersifat acak (*random*), sehingga tidak terjadi autokorelasi antar nilai residual dalam model regresi.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model Regresi

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Menurut Indartini dan Mutmainah (2024), regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik atau turunnya) variabel dependen, atau digunakan ketika jumlah variabel independen berjumlah minimal dua. Model regresi ini melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta X_1 + \beta X_2 + e$$

Hasil nilai regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.267	2.546		2.462	.017
	Burnout	.491	.096	.385	5.100	.000
	Wokrload	.645	.077	.632	8.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dihitung, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1.B + \beta_2.W + e$$

$$Y = 6,267 + 0,491 + 0,645 + e$$

Nilai konstanta (α) menunjukkan nilai positif sebesar 6,267, yang berarti bahwa apabila variabel Burnout dan *Workload* bernilai nol, maka Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat 6,267.

Nilai koefisien regresi (β_1) untuk variabel Burnout menunjukkan angka sebesar 0,491, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Burnout akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,491 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan.

Selanjutnya, nilai koefisien regresi (β_2) untuk variabel *Workload* menunjukkan angka sebesar 0,645, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Workload* akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,645 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah *Workload*, karena memiliki nilai koefisien regresi yang lebih besar dibandingkan dengan Burnout.

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen, yaitu Burnout dan *Workload*, secara serentak terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Karyawan. Jika nilai R^2 sama dengan 0, maka itu berarti tidak ada sedikit pun persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen. Namun, sebaliknya, apabila nilai R^2 sama dengan 1, maka persentase pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap dependen adalah sempurna. Berikut adalah hasil uji analisis determinasi dalam penelitian ini:

Uji koefisien determinasi (R^2) ini menunjukkan sejauh mana variabel independen dalam model regresi mampu menjelaskan variabel dependen. Nilai adjusted R square, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 ^a	.770	.761	2.03961

a. Predictors: (Constant), Wokrload, Burnout

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Burnout dan *Workload* terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat melalui adjusted R square. Dari data di atas, adjusted R square model regresi adalah 0,761. Hal ini menunjukkan bahwa 76,1% dari dua variabel independen, Burnout dan *Workload*, bertanggung jawab atas variabel kinerja. Variabel tambahan yang sebesar 23,8% dari total, dipengaruhi oleh variabel yang bukan bagian dari model penelitian.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan (Bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan *membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , apabila $F_{hitung} \geq F_{tabel}$* (Sugiyono, 2021), maka dikatakan pengaruh signifikan, dan apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 9. Hasil Uji F

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	709.099	2	354.549	85.228	.000 ^b
Residual	212.160	51	4.160		
Total	921.259	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Wokrload, Burnout

Berdasarkan hasil olah data diketahui nilai F_{hitung} adalah 85,228. Nilai F_{tabel} diperoleh dari $Df_1 = k$, $Df_2 = n - k - 1$ jadi, $Df_1 = 2$, $Df_2 = 54 - 2 - 1 = 51 = 3,18$. Maka $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $85,228 \geq 3,18$ dan nilai signifikan $(0.000) \leq$ taraf signifikansi $(0,05)$, maka hipotesis alternatif H_a diterima dan H_0 di tolak ini membuktikan bahwa *Burnout* dan *Workload*, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Statistik t (Parsial)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Sugiyono, 2021). Pada uji t ini dapat diperoleh hasil analisis dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat diperoleh data pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Hasil uji t (Parsial)

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2025)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.267	2.546		2.462	.017

Burnout	.491	.096	.385	5.100	.000
Wokrload	.645S	.077	.632	8.376	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data uji t dari data dapat disimpulkan pengaruh variabel independen dan dependen sebagai berikut :

Hipotesis pertama, diketahui bahwa untuk pengaruh *Burnout* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 5,100 sedangkan nilai t_{tabel} dari $Df = n - k - 1 = 54 - 2 - 1 = 51 = 2,007$. Dikarenakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,100 \geq 2,007$) dan nilai signifikan (0.000) \leq taraf signifikansi ($0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 di tolak maka *Burnout* secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua, diketahui bahwa untuk pengaruh *Workload* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 8,376 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 2,00. Dikarenakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,376 \geq 2,007$) dan nilai signifikan (0.000) \leq taraf signifikansi ($0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 di tolak maka *Workload* secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Burnout diidentifikasi sebagai respons negatif terhadap stres kerja yang berkepanjangan, dan secara signifikan memengaruhi kualitas, kuantitas, serta motivasi dalam bekerja. Burnout yang tidak ditangani dapat menyebabkan kelelahan emosional, kehilangan semangat, hingga penurunan *performa* kerja. Diketahui bahwa untuk pengaruh *Burnout* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($5,100 \geq 2,007$) dan nilai signifikan (0.000) \leq taraf signifikansi ($0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 di tolak maka *Burnout* secara parsial terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan

Mengamati data statistik terkait H1 juga dikaitkan secara teoretik, (Prentice & Thaichon, 2019) menegaskan adanya hubungan yang kuat antara burnout dengan *performa* kerja, terutama di industri pelayanan, di mana kinerja yang baik dapat mengurangi risiko burnout melalui peningkatan komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sebaliknya, *performa* yang buruk dapat memicu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya rasa pencapaian, yang pada akhirnya memperburuk burnout dan menurunkan produktivitas kerja.. (Iman *et al.*, 2025) juga menunjukkan bahwa burnout dapat menurunkan kepuasan kerja dan berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, karena kondisi tersebut menyebabkan stres berkepanjangan yang mengganggu fokus, produktivitas, dan kualitas kerja karyawan dalam jangka Panjang.

Pengaruh *Workload* terhadap Kinerja Karyawan

Workload atau beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan tekanan fisik dan psikologis yang berujung pada penurunan efektivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, *workload* yang seimbang dapat memacu kinerja optimal. *Workload* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($8,376 \geq 2,007$) dan nilai

signifikan ($0.000 \leq$ taraf signifikansi $0,05$) artinya H_a diterima dan H_0 di tolak maka *Workload* secara parsial terdapat pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh (Wusqo & Iqbal, 2023) menyatakan *workload* berdampak langsung terhadap performa melalui kelelahan dan penurunan konsentrasi kerja, *Workload* dipahami sebagai keseimbangan antara kapasitas karyawan dengan tuntutan pekerjaan yang bersifat mental maupun fisik, yang bila tidak sesuai dapat menurunkan kinerja. Analisis beban kerja diperlukan untuk menghitung jumlah jam kerja yang digunakan dan dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas. *Workload* dipengaruhi oleh faktor internal seperti usia, kesehatan, motivasi, dan persepsi, serta faktor eksternal seperti lingkungan kerja, fasilitas pendukung, dan kejelasan jadwal.. (Peiwei, 202) menunjukkan bahwa *workload* signifikan terhadap kinerja baik dalam kapasitas tinggi maupun rendah, dan *workload* yang tidak seimbang dapat menurunkan produktivitas, sedangkan *workload* yang proporsional mendorong pencapaian target dan peningkatan kinerja.

Pengaruh Burnout dan *Workload* secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Ketika *burnout* dan *workload* terjadi bersamaan, pengaruh terhadap kinerja karyawan menjadi lebih kompleks dan berpotensi lebih besar. Kombinasi keduanya dapat menurunkan kualitas kerja secara signifikan jika tidak dikelola dengan baik. Maka diketahui nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yaitu $85,228 \geq 3,18$ dan nilai signifikan ($0.000 \leq$ taraf signifikansi $0,05$), maka hipotesis alternatif H_a diterima dan H_0 di tolak ini membuktikan bahwa *Burnout* dan *Workload*, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Mengkaji fenomena H3 sebagaimana paparan di atas, lebih jauh (Sukmawati & Hermana, 2022) menunjukkan hubungan simultan antara burnout dan *workload* terhadap penurunan motivasi serta produktivitas kerja, dimana semakin tinggi tingkat kejenuhan dan tekanan pekerjaan yang dirasakan, semakin kecil dorongan internal seseorang untuk bekerja secara optimal. (Liu & Lo, 2018) menunjukkan bahwa *workload* tinggi secara simultan meningkatkan burnout dan menurunkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan performa karyawan di tempat kerja, karyawan menjadi kurang puas dengan pekerjaannya, mudah lelah secara emosional, dan pada akhirnya tidak mampu memberikan hasil kerja terbaiknya. (Khatab et al., 2024b) mengaitkan *workload* berlebih dengan burnout yang pada akhirnya berdampak pada kesejahteraan dan efektivitas kerja profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan di Pabrik Tahu Kadungora, Kampung Bojong Bungur, dapat disimpulkan bahwa *burnout* dan *workload* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Secara parsial, *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah pengaruh positif. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun *burnout* umumnya diasosiasikan dengan dampak negatif, dalam konteks tertentu-terutama di lingkungan kerja fisik dan manual seperti pabrik tahu, tingkat

burnout yang moderat justru dapat mendorong karyawan untuk tetap produktif dalam menghadapi tekanan kerja. Sementara itu, *workload* menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *burnout*. *Workload* yang tinggi, apabila tidak disertai dengan manajemen waktu dan dukungan kerja yang baik, dapat menurunkan efektivitas kerja. Namun, ketika beban kerja diberikan secara proporsional dan realistis, hal ini justru dapat meningkatkan motivasi serta pencapaian kinerja yang optimal. Secara simultan, *burnout* dan *workload* memberikan kontribusi sebesar 76,1% terhadap variabel kinerja karyawan, yang berarti kedua faktor ini memainkan peran yang sangat signifikan dalam menentukan *performa* kerja di sektor industri rumah tangga. Sisa 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil ini menekankan pentingnya pengelolaan tekanan kerja dan distribusi tugas yang adil dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, efisien, dan produktif, khususnya dalam sektor informal dan padat karya seperti industri pengolahan pangan tradisional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abd.Rozak, & Hidayat, W. D. (2019). Pengolahan Data dengan SPSS. In *Erhaka Utama* (Vol. 11, Issue 1).
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Assidiqi, M. I. F., & Suryosukmono, G. (2023). Pengaruh Workload Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Cyberloafing Sebagai Mediasi. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*,
- Erdiansah, D., & Atiza, A. N. (2025). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis (JMB)*, 6(1), 8-13.
- Fang, Q., Zhao, F., & Guibas, L. (2020). Penginderaan ringan dan protokol komunikasi untuk penghitungan dan agregasi target. Dalam M. Gerla, A. Ephremides, & M. Srivastava (Eds.), *MobiHoc '03 Simposium ACM IV 2020*.
- Franceschini, F., Galetto, M., & Maisano, D. (2019). Designing Performance Measurement Systems: Theory and Practice of Key Performance Indicators. In *Journal of Business Models* (Vol. 7, Issue 5).
- Georgieva, K. (2020). *Fiscal monitoring: Policies to support people during the COVID-19 pandemic*. International Monetary Fund (IMF). <https://www.imf.org/en/Publications>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 25*. Universitas Diponegoro. <https://www.scribd.com/document/653374381/Ghozali-2018>

- Hickman, G. R., & Lee, D. S. (2016). *Mengelola sumber daya manusia di sektor publik: Tanggung jawab berbagi* (Edisi keempat). New York: Harcourt College Publishers.
- Iman, I. F. N., Ramadhan, A., & Purwantini, L. (2025). Pengaruh Burnout Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(2), 306–312.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *ANALISIS DATA KUANTITATIF* (Vol. 14, Issue 5).
- Inegbedion, H., Inegbedion, E., Peter, A., & Harry, L. (2020). Perception of workload balance and employee job satisfaction in work organisations. *Heliyon*, 6(1), e03160. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03160>
- Junaedi, D., & Salistia, F. (2020). Dampak pandemi COVID-19 terhadap pasar modal di Indonesia: Studi kasus Indeks Saham Komposit (IHSG). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 2(2), 1–21.
- Khatab, Z., Hanna, K., Rofaeil, A., Wang, C., Maung, R., & Yousef, G. M. (2024a). Pathologist workload, burnout, and wellness: connecting the dots. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 61(4), 254–274. <https://doi.org/10.1080/10408363.2023.2285284>
- Khatab, Z., Hanna, K., Rofaeil, A., Wang, C., Maung, R., & Yousef, G. M. (2024b). Pathologist workload, burnout, and wellness: connecting the dots. *Critical Reviews in Clinical Laboratory Sciences*, 61(4), 254–274. <https://doi.org/10.1080/10408363.2023.2285284>
- Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(6), 1–18.
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018a). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018b). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja.
- Mulyani, S. (2020, April 17). Pemerintah waspada dampak pandemi COVID-19 terhadap ekonomi Indonesia [Siaran pers]. Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Diakses pada 7 Mei 2020, dari <https://www.kemenkeu.go.id/publikasi/siaran-pers/siaran-pers->

pemerintah-waspada-dampak-pandemi-COVID-19-terhadap-ekonomi-indonesia/

- Mulyani, S. (2020, Mei 7). Ekonomi Indonesia masuk skenario sangat berat. *Detik.com*. Diakses pada 7 Mei 2020, dari <https://www.detik.com>
- Mustaqim, A. (2017). Teori hudûd Muhammad Syahrur dan kontribusinya dalam penafsiran Al-Qur'an. *Al Quds: Jurnal Studi Alquran dan Hadis*, 1(1), 1–26. <http://dx.doi.org/10.29240/alquds.v1i1.163>
- Nadiva, F. P., & Cahyadi, N. (2022). Konflik Peran Ganda dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Wanita. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 4, 221–226.
- Nagoski, E., & Nagoski, A. (2018). Burnout The Secret To Unlocking. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(April), 49–58.
- O'Connor, K., Neff, D. M., & Pitman, S. (2018). *Burnout in mental health professionals: A systematic review and meta-analysis of prevalence and determinants. European Psychiatry*, 53, 74–99. <https://doi.org/10.1016/j.eurpsy.2018.06.003>
- Peiwei, C. (2022a). Analyzing the Impact of Compensation as a Moderation of Workload and Employee Performance at PT Midas Nusantara, Binjai in 2022. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 05(08), 2349–2353. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i8-28>
- Peiwei, C. (2022b). Analyzing the Impact of Compensation as a Moderation of Workload and Employee Performance at PT Midas Nusantara, Binjai in 2022. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 5(8), 2349–2353. <https://doi.org/10.47191/jefms/v5-i8-28>
- Prastyo, B., & Frianto, A. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement: Sebuah Studi Literatur. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 59–72. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.5471>
- Prentice, C., & Thaichon, P. (2019). Revisiting the job performance–burnout relationship. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 28(7), 807–832.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2019). Analisis Beban Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(4), 19–27.
- Stacey, M., Gavin, M., Fitzgerald, S., McGrath-Champ, S., & Wilson, R. (2024). Reducing teachers' workload or deskilling 'core' work? Analysis of a policy response to teacher workload demands. *Discourse*, 45(2), 187–199. <https://doi.org/10.1080/01596306.2023.2271856>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2022a). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*,

2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>

Sukmawati, R., & Hermana, C. (2022b). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Sains*, 2(5), 554–562. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>

Westwood, S., Morison, L., Allt, J., & Holmes, N. (2017). Predictors of emotional exhaustion, disengagement and burnout among improving access to psychological therapies (IAPT) practitioners. *Journal of Mental Health*, 26(2), 172–179. <https://doi.org/10.1080/09638237.2016.1276540>

Wusqo, S. U., & Iqbal, M. A. (2023a). The Impact of Workload and Career Development with Compensation as an Intervening Variable on Employee Performance. *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1067–1088. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i4.4886>

Wusqo, S. U., & Iqbal, M. A. (2023b). The Impact of Workload and Career Development with Compensation as an Intervening Variable on Employee Performance (Study at PT. SAIMINDONE). *Indonesian Journal of Business Analytics*, 3(4), 1067–1088. <https://doi.org/10.55927/ijba.v3i4.4886>

Yusnani, E., & Sary, F. P. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan. *E-Proceeding of Management*, 6(1), 468–476. <https://eprints.umm.ac.id/79313/%0Ahttps://eprints.umm.ac.id/79313/1/SKRIPSI.pdf>