



JEMSI:
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Stress Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor

Indah Triastuti¹, Adrian Wijanarko², Didin Hikmah Perkasa³

¹Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, indah.triastuti@students.paramadina.ac.id

²Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, adrian.wijanarko@paramadina.ac.id

³Universitas Paramadina, Jakarta, Indonesia, didin.perkasa@paramadina.ac.id

Corresponding Author: indah.triastuti@students.paramadina.ac.id¹

Abstract: *One of the important and influential parts of a success company is the role of labor. The quality of the workforce and the balanced interaction between employees and the company, including work patterns and employee needs, determine the level of success and achievement of the company itself. Employee performance in an organization does not always increase, sometimes there is also a decrease caused by various factors, this can be caused by stress to burnout due to the workload and targets they have to face at work. The main objective of this study was to determine the effect of stress and burnout on the performance of outsourced employees at PT Vaksindo Satwa Nusantara. The research design applied in this study is descriptive quantitative, the object of this research is outsourced employees at PT Vaksindo Satwa Nusantara. With a population of 250 employees, the sample used in this study was 125 respondents. Using the purposive sampling formula. The techniques used in this study include survey technique and likert scalling, using SPSS data analysis version 25. From a series of tests and analyses, the following results are known. The work stress variable affects the performance of outsourced employees at PT Vaksindo Satwa Nusantara. Then the Burnout variable affects the performance of outsourced employees at PT Vaksindo Satwa Nusantara. After that, Work Stress and Burnout simultaneously affect employee performance on outsourcing employees at PT Vaksindo Satwa Nusantara. The results of testing the coefficient of determination or R Square show that the job stress and burnout contribute to employee performance by 50.9%. However, the remaining 0.491% is influenced by other factors not analyzed in this study.*

Keyword: *Job Stress, Burnout, Employee Performance*

Abstrak: Salah satu bagian penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan sebuah perusahaan adalah peran tenaga kerja. Kualitas tenaga kerja serta interaksi seimbang antara karyawan dan perusahaan termasuk pola kerja dan kebutuhan karyawan, menentukan tingkat keberhasilan dan pencapaian Perusahaan itu sendiri. Kinerja karyawan di sebuah organisasi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang ada juga penurunan yang disebabkan oleh berbagai macam faktor, ini bisa disebabkan oleh stres hingga *burnout* akibat beban kerja dan target yang harus mereka hadapi ditempat kerja. Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres dan *burnout* pada kinerja karyawan outsourcing di PT Vaksindo Satwa

Nusantara. Desain penelitian yang diterapkan pada penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, objek pada penelitian ini yaitu karyawan outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Dengan populasi sebanyak 250 karyawan, sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 125 responden, menggunakan rumus purposive sampling. Teknik yang digunakan pada penelitian ini antarlain teknik survei dan penskalaan Likert. Menggunakan analisis data SPSS versi 25. Dari serangkaian uji dan analisis maka diketahui hasil sebagai berikut, variabel Stres Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Kemudian variabel *Burnout* berpengaruh pada Kinerja Karyawan outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Kemudian, Stres Kerja dan *Burnout* secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Karyawan pada karyawan Outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara. Hasil dari pengujian koefisien determinasi atau R Square menunjukkan bahwa Stres Kerja dan *Burnout* berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 50,9%. Namun 0,491% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Stres Kerja, *Burnout*, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki tiga arti, arti pertama adalah bahwa sumber daya manusia dianggap sebagai aset yang berperan sebagai modal dalam bisnis atau manajemen organisasi. Selanjutnya arti yang kedua adalah bahwa sumber daya manusia dilihat sebagai pengelola atau penggerak yang membantu organisasi mencapai tujuannya dan mempertahankan keberadaannya. Arti ketiga adalah SDM yang beroperasi pada sebuah lingkungan atau organisasi, yang biasanya dikenal sebagai tenaga kerja, karyawan, pekerja, atau personil (Rahman, et al., 2020). Perusahaan perlu mencari metode baru untuk menjaga agar karyawan tetap produktif dan mendukung pengembangan potensi mereka untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi. Isu yang berhubungan dengan tenaga kerja sering kali dianggap sebagai masalah internal, sebenarnya memiliki hubungan kuat dengan masyarakat luas sebagai layanan public yang dinilai berdasarkan kinerja. Kinerja pegawai dalam sebuah organisasi tidak selalu menunjukkan peningkatan, terkadang terjadi pula penurunan. Ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti stress akibat pekerjaan yang dapat mengarah pada burnout akibat beban kerja yang harus dihadapi karyawan (Irianto, 2022). Salah satu elemen penting yang dapat berpengaruh pada keberhasilan organisasi ialah peran SDM. Kualitas kinerja pegawai dan hubungan timbal balik yang sehat antara perusahaan dengan pola kerja serta kebutuhan karyawan menentukan keberhasilan perusahaan (Juartini, 2021).

(Soelton et al., 2021) Beban kerja yang dihadapi oleh pegawai dapat mencerminkan dengan baik atau buruknya hasil dari pencapaian target yang ditetapkan. Sebab beban kerja dalam suatu Perusahaan ditentukan berdasarkan deskripsi pekerjaan untuk tiap bagian. Setiap departemen berusaha maksimal dalam menyelesaikan tanggung jawab atas target yang diberikan. Tuntutan pekerjaan memiliki hubungan yang erat dalam perubahan permintaan pasar terhadap produk dan layanan Perusahaan. Permintaan ini mendorong perusahaan untuk menentukan tujuan yang perlu dicapai. Ketika kebutuhan pasar untuk suatu produk meningkat, perusahaan akan cepat merespons dengan menambah jumlah produksi. (Budiasa, 2021) Tanggapan atau cara orang bereaksi terhadap tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan tidak selalu disebabkan oleh situasi atau ketidakcocokan antara individu dan lingkungan. Hal ini sering terkat dengan aspek fisik, mental, dan perilaku seseorang di tempat kerja. Stres yang terkait dengan pekerjaan terjadi Ketika tuntutan dan tekanan yang ada tidak sejalan dengan keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang. Karyawan di negara yang mengalami tekanan sering menunjukkan emosi dan perilaku tertentu sebagai cara untuk mengatasi stress. Stres kini menjadi bagian dari kehidupan yang sulit dihindari, termasuk dalam lingkungan

kerja. Karena adanya gangguan fisik serta mental akibat tekanan yang berasal dari internal maupun eksternal tempat kerja, karyawan dapat mengalami stres. Masalah stres terkait pekerjaan merupakan salah satu isu yang paling serius dan banyak dialami oleh sebagian besar karyawan. Siapa saja dapat mengalami stres kerja tanpa memandang jabatan, usia, atau jenis kelamin. Oleh karena itu, perhatian khusus perusahaan terhadap stres kerja sangat penting.

Berdasarkan informasi dari WHO, yaitu Organisasi Kesehatan Dunia. *Burnout* merupakan suatu fenomena kelelahan dengan pekerjaan dan telah dikategorikan sebagai penyakit internasional yang terbaru saat ini (Akbar & Soetjiningsih, 2023). Terdapat tiga elemen; kelelahan, persahaan terasingkan dari pekerjaan dan penurunan kinerja ditempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan dapat memperlambat hasil kerja pegawai, yang bisa merugikan perusahaan. Saturasi sering muncul saat orang bekerja dibawah tekanan berat dan rutinitas yang monoton. Salah satu penyebab yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai adalah kelelahan mental atau *burnout*. Kelelahan ini muncul ketika pegawai berusaha melampaui batas-batas yang telah ditetapkan. Pegawai diharapkan untuk menghasilkan kerja dengan sebaik-baiknya. Mereka perlu menyelesaikan tugas-tugas mereka dalam waktu sangat singkat. Kelelahan merupakan tanda dari *burnout*. Hal ini muncul akibat tuntutan tinggi yang seringkali diperoleh dari orang-orang yang berada dalam keadaan di mana banyak kebutuhan yang perlu dipenuhi (Billah & Wahyuati, 2022). Istilah *Burnout* adalah suatu kondisi berupa tekanan yang didasari oleh stres pada lingkungan kerja. Kondisi ini terjadi Ketika pekerja mengalami kelelahan yang bekepanjangan, rasa bosan dan perasaan tertekan.

PT Vaksindo Satwa Nusantara adalah perusahaan yang memproduksi vaksin hewan pertama di Indonesia sejak tahun 1983 dan berperan sebagai bagian dari strategi unit bisnis grup Japfa dalam berbagai segmen, seperti unggas, ternak besar, *hat chery*, *breeding* dan peternakan komersial. PT Vaksindo Satwa Nusantara bekerja keras untuk memenuhi permintaan pasar yang terus tumbuh baik dari dalam negeri maupun internasional, dan kini semakin berkembang hingga mencakup 19 negara. Pada bulan Agustus 2024 lalu perusahaan ini berhasil menambahkan dua negara baru dalam daftar pasar ekspor mereka yaitu Filipina dan Malaysia, kemudian ditahun yang sama di bulan Desember 2024 Kementerian Pertanian menunjuk PT Vaksindo Satwa Nusantara sebagai mitra dalam misi pengendalian penyakit hewan menular strategis khususnya PMK (Penyakit Mulut dan Kuku). Wabah tersebut sedang meresahkan sektor peternakan beberapa tahun terakhir, hal ini membuat pemerintah mendesak perusahaan untuk mempercepat produksi dan distribusi vaksin. Karena tingginya permintaan dengan rata-rata klasifikasi golongan *top urgent*, maka manajemen melakukan pemaksimalan upaya dalam memenuhi target dengan penambahan jam kerja yang lebih sering guna mengejar waktu.

Berdasarkan data yang didapat menunjukkan beberapa kenaikan jam kerja pada tahun 2024 dan 2025, yaitu di bulan Agustus 2024, dan terjadi pula di awal tahun 2025 tepatnya pada bulan Januari. Namun bulan Februari hingga Maret 2025 terdapat penurunan dan kemudian meningkat kembali di bulan April 2025. Kondisi tersebut mengakibatkan kekacauan presensi kehadiran dari penarikan data absen portal, seperti banyaknya ketidakhadiran karyawan karena sakit dan datang terlambat. Penambahan jam kerja, tekanan dari atasan, permintaan produksi yang meningkat ditambah dengan instrument kerja yang tidak mendukung membuat karyawan menjadi stres hingga berpotensi mengalami *burnout* akibat kelelahan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan produktivitas. Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stres kerja hingga *burnout* berdampak negatif pada kinerja pegawai. Menurut (M. Soelton, et al., 2021) menjelaskan bahwa kombinasi antara beban kerja, stres akibat pekerjaan dan *burnout* secara simultan berdampak negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Ratu Magenta. (Devi & Setiani, 2023) mengungkapkan bahwa beban kerja yang berat serta tingkat stres yang tinggi mempengaruhi performa pegawai pada perusahaan outsourcing PT Maju Bersama Santoso Malang. Sejalan dengan (Hana & Hawignyo, 2023) yang menyatakan bahwa

burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT Mayoka Indonesia. Dan (Sindi & Roziana, 2022) menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing di PT Askrido Malang.

METODE

Penelitian ini menerapkan desain kuantitatif dengan metode yang bersifat kausal. Berdasarkan pendapat (Sugiono, 2020) pendekatan kuantitatif melibatkan penggunaan data dalam bentuk angka untuk menganalisis keterkaitan antara variabel-variabel. Sementara pendekatan kausal memiliki tujuan menciptakan hubungan sebab akibat antara pengaruh dari variabel yang mempengaruhi (independent) terhadap variabel yang dipengaruhi (dependent). Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami bagaimana dua atau lebih variabel saling berinteraksi dan bagaimana satu variabel mempengaruhi yang lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak yang muncul akibat stres kerja dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Peneliti telah mengambil sampel sebanyak 125 responden dengan perpaduan antara 57.6% data primer dan 42.4% merupakan data dengan *proportional random sampling*, dengan kata lain 42.4 % orang-orang tersebut dikategorikan memenuhi aspek persyaratan sebagai bahan subjek penelitian. Data yang telah dikumpulkan akan dianalisis dengan menggunakan program statistik *SPSS Versi 25* untuk menguji hipotesis serta mengetahui hubungan antar variabel. Adapun rincian pengujian yang dilakukan antara lain: 1) Uji Instrument, terdiri dari Uji Validitas dan Uji Reabilitas. 2) Terdapat juga Uji Asumsi Klasik, yang mencakup Uji Normalitas, Uji Linearitas, Uji Multikolinearitas, serta Uji Heteroskedastisitas. 3) Selanjutnya ada Analisis Regresi Linier Berganda, yang melibatkan dua variabel independent (X) yang memengaruhi variabel dependen (Y). 4) Terakhir adalah Interpretasi Hasil atau Uji Hipotesis, yang terdiri dari Uji-t, Uji-f, dan Uji Koefisien Determinan (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Stres Kerja

Menurut (Sulastrri & Onsardi, 2020), stres yang dihadapi dalam pekerjaan disebabkan oleh beberapa faktor berikut: 1. Penyebab fisik, seperti suara keras yang terus-menerus dari berbagai sumber. Selain efek jet lag, ini juga dapat menimbulkan stres. Jetlag merupakan bentuk kelelahan yang muncul akibat pergeseran waktu, yang mempengaruhi ritme alami tubuh. Untuk mereka yang melakukan perjalanan jauh, sangat disarankan beristirahat setidaknya satu hari sebelum melakukan suatu kegiatan. 2. Kondisi kerja bisa dipengaruhi oleh suhu dan kelembaban; jika tingkat kelembaban terlalu tinggi dan suhu ekstrem, situasi ini harus ditekan. 3. Tugas yang terlalu banyak bisa menyebabkan ketegangan serta stres karyawan. Hal ini terjadi karena pekerja tidak dapat mengikuti tenggat waktu dan volume tugas yang harus mereka selesaikan. 4. Ketidakmampuan melakukan tugas dengan benar dapat menyebabkan masalah dalam pekerjaan. Ketidakjelasan mengenai apa yang perlu dilakukan menimbulkan kebingungan dan keraguan akan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Situasi yang baru dan asing bisa membuat seseorang merasa tertekan. Selain itu, standar pekerjaan yang tidak jelas bisa menyebabkan ketidakpuasan. Karyawan seringkali merasa ragu tentang kemampuan mereka menyelesaikan pekerjaan, dan juga sulitnya menemukan standar kerja yang jelas untuk menilai hasil kinerja mereka. 5. Rasa kebebasan yang terbatas, serta posisi yang abu-abu atau tidak jelas membawa dampak negatif bagi karyawan. Ketidakmampuan untuk mengambil tindakan dengan leluasa menjadi penyebab stres dalam lingkungan kerja. 6. Masalah pribadi, masalah yang berasal dari rumah, masalah yang berkaitan dengan finansial, masalah rumah tangga seperti perceraian, tentu saja memiliki dampak pada performa seseorang sehingga menjadi penyebab stres yang besar bagi individu.

Burnout

Burnout adalah masalah mental yang terjadi ketika seseorang merasa sangat lelah secara fisik dan merasa bosan karena tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, Alaya Pines dan Eliot Aronso dalam (Yosepine, 2020) menyatakan bahwa *Burnout* adalah respons atas situasi berat baik secara kondisi fisik maupun mental. Selain kelelahan secara emosional, ketiga hal ini saling berkaitan ketika seseorang mengalami stres dalam waktu yang lama di situasi yang membutuhkan komitmen emosional yang besar. (Ramadhini & Widayati, 2022) Juga memiliki pandangan yang serupa, *Burnout* merupakan kondisi mental yang ditandai oleh kelelahan, perasaan terasingkan dan kesulitan dalam menyelesaikan aktivitas sehari-hari. Kondisi ini juga dapat mengakibatkan masalah tidur serta munculnya rasa ketakutan dan kesedihan, berikut adalah empat tanda yang menunjukkan seseorang mungkin mengalami *Burnout*: 1. Tindakan fisik yang ditunjukkan dengan pola tidur yang kurang baik, pusing, rasa mual, dan tingkat kelelahan yang sangat tinggi. 2. Kelelahan emosional muncul dalam bentuk perasaan depresi, frustrasi, merasa terperangkap dalam pekerjaan, apatis, sering merasa marah, cepat merasa sedih, serta perasaan tidak berdaya. 3. Kelelahan mental yang muncul akibat sikap negatif dan pandangan pesimis dari orang lain. 4. Merasa tidak berdaya dan mengalami kegagalan dalam mencapai hal-hal yang penting dalam hidup. Tanda tersebut sering kali tampak melalui kurangnya semangat diri, pekerjaan, atau hidup yang menyeluruh. (Ulfah, 2022) *Burnout* dapat dipengaruhi oleh berbagai unsur yang terpisah dari tuntutan tugas, seperti kompensasi/ penghargaan, dorongan kerja, ekuitas/ rasa keadilan, hubungan sosial/ komunitas, serta nilai-nilai yang dianut.

Kinerja Karyawan

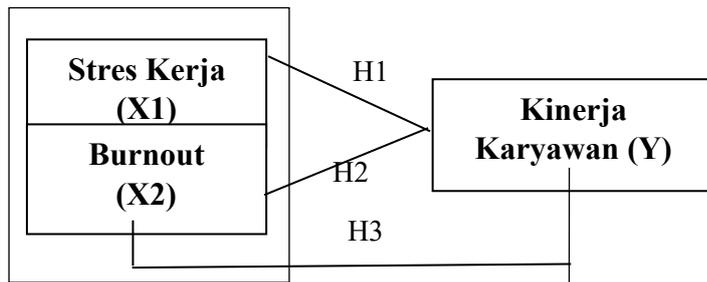
Kinerja karyawan bersifat pribadi, karena setiap individu memiliki keahlian yang berbeda dalam menyelesaikan tugas mereka. (Ichsan, et al, 2020). Kinerja karyawan pada intinya merefleksikan apa yang dapat dilakukan oleh karyawan untuk mengukur seberapa besar kontribusi mereka bagi perusahaan, baik melalui hasil produk ataupun dalam bentuk pelayanan yang diberikan (Daspar, 2020). Dalam suatu sasaran yang telah ditetapkan, penting untuk melakukan pengukuran kinerja sebagai bentuk perhatian terhadap performa pegawai karena disisi lain pegawai membutuhkan evaluasi untuk mendapatkan *feedback*. Produktivitas berkaitan erat dengan SDM, sehingga dinilai cukup krusial untuk ditinjau oleh pihak manajemen di organisasi. Ketika daya produksi mengalami peningkatan, tujuan organisasi dalam mencapai keuntungan tentu akan meningkat. Peningkatan produksi tersebut sangat tergantung pada kinerja pegawai yang merupakan SDM di organisasi itu sendiri, sehingga SDM menjadi suatu aset yang sangat berharga bagi perusahaan (Silaen, 2021).

Kesimpulan dari beberapa sumber yang telah disebutkan sebelumnya menjadi dasar dalam mendefinisikan kinerja pegawai. Kinerja pegawai meliputi berbagai elemen seperti hasil kerja dalam hal kualitas dan jumlah, penyelesaian tugas dan tanggung jawab, daya produksi, serta kemampuan untuk memenuhi target organisasi pada waktu yang telah ditentukan termasuk dalam kinerja karyawan. Penting untuk mengevaluasi layanan karyawan guna menilai secara menyeluruh kinerja sebuah organisasi dan mengidentifikasi peluang serta pengembangan perbaikan. Karyawan yang berkinerja baik adalah elemen penting dalam menilai seberapa efektif mereka dapat memberikan kontribusi terhadap tujuan dan keberhasilan organisasi.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan panduan penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan. Dengan demikian kerangka konseptual tersebut dapat

diilustrasikan melalui jalur pemikiran yang terdapat dalam diagram struktur yang ditunjukkan seperti dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai dengan penelitian oleh (Lestari, et al., 2020) Stres yang dialami ditempat kerja memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan, ini berarti bahwa Ketika karyawan merasakan tingkat stres kerja yang lebih tinggi, maka kinerja mereka juga akan meningkat. Faktor yang mendorong hal ini terletak pada indikator pencapaian dan harapan yang ditentukan oleh perusahaan.

H1: Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor.

Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Burnout adalah sindrom yang ditandai dengan perasaan lelah dan jenuh baik fisik maupun mental, yang muncul karena adanya tekanan kerja yang semakin bertambah. Kondisi *burnout* diawali dari stres kerja berkepanjangan yang tidak ditangani kemudian menjadi semakin parah hingga ke tahap depresi. Seperti yang dikemukakan oleh (Almaududi, 2019) pada penelitiannya yaitu apabila tingkat *burnout* tinggi maka dapat berpengaruh besar terhadap performa pegawai.

H2: *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor.

Pengaruh Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

(Aghniya, 2022) menyampaikan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh stres kerja dan *burnout* yang terjadi secara bersamaan atau simultan. Dibuktikan melalui observasi data internal dari *Human Capital Management* menggunakan *balance scorecard* dimana faktor penilaiannya adalah performa karyawan.

H3: Stres Kerja dan *Burnout* secara bersamaan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor.

Uji Deskriptif

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin / Gender		
Pria	92	73,6%
Wanita	33	26,4%
Total	125	100%
Pendidikan		
SMA/SMK Sederajat	8	76,8%
Akademi/D1/D2/D3/D4/Vokasi	96	6,4%
Sarjana/S1	21	16,8%
Total	125	100%
Usia		
Dibawah 20 Tahun	1	0,8%
20 - 29 Tahun	56	44,8%
30 - 39 Tahun	54	43,2%
40 - 49 Tahun	14	11,2%
Total	125	100%
Pendapatan Perbulan		
Rp. 2,000,000 - Rp. 3,500,000	5	4,0%
Rp. 4,000,000 - Rp. 5,500,000	99	79,2%
Rp. 6,000,000 - Rp. 7,500,000	8	6,4%
Rp. 8,000,000 - Rp. 9,500,000	6	4,8%
Rp. 10,000,000 - Rp. 15,000,000	7	5,6%
Total	125	100%

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari analisis data demografi pada penelitian ini, menunjukkan hasil antarlain kebanyakan responden diambil dari pria yakni sebanyak 73.6% atau berjumlah 92 orang. Sementara itu responden berjenis kelamin wanita hanya sebagian kecil nya saja yaitu sebanyak 26.4% atau berjumlah 33 orang. Mayoritas responden berlatar belakang pendidikan SMA/SMK/ Sederajat sebanyak 76.8% atau berjumlah 96 orang, kemudian posisi kedua yang memiliki latar belakang pendidikan Sarjana/S1 sebanyak 16.8% atau berjumlah 21 orang, dan ada pula sebagian kecil yang berlatar belakang akademi/D1/D2/D3/D4/Vokasi yaitu sebanyak 6.4% atau sebanyak 8 orang. Dilanjutkan dengan orang berusia dibawah 20 tahun dengan persentase 0.8% atau hanya ada 1 orang, lalu yang berusia 20-29 tahun dengan persentase 44.8% atau sebanyak 56 orang. Selanjutnya orang yang memiliki usia 30-39 tahun dengan persentase 43.2% atau berjumlah 54 orang, dan terakhir orang berusia 40-49 tahun dengan persentase 11.2% atau sekitar 14 orang. Mengenai pendapatan perbulan pada kisaran gaji Rp 2,000,000 – Rp. 3,500,000 sebanyak 4% atau berjumlah 5 orang, kemudian pada kisaran Rp. 4,000,000 – Rp. 5,500,000 yang juga merupakan UMP Bogor sebanyak 79.2% atau total

keseluruhan nya berjumlah 99 orang. Lalu kisaran gaji Rp. 6,000,000 – Rp. 7,500,000 sebanyak 6.4% atau berjumlah 8 orang, selanjutnya pada kisaran gaji Rp. 8,000,000 – Rp. 9,500,000 sebanyak 4.8% atau berjumlah 6 orang. Terakhir dengan kisaran gaji Rp. 10,000,000 – Rp. 15,000,000 sebanyak 5.6% atau berjumlah 7 orang.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas adalah langkah untuk mengecek apakah alat ukur tersebut sah (valid) atau tidak. Alat ukur yang dimaksud di sini adalah pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dikatakan valid jika pernyataannya dapat mencerminkan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Contohnya jika kita ingin menilai kinerja karyawan, maka karyawan akan diberikan lima pertanyaan, dan kelima pertanyaan tersebut harus benar-benar menjelaskan tentang kinerja mereka. Dalam pengukuran validitas terdapat dua jenis. Pertama, menghubungkan skor dari setiap butir pertanyaan dengan total skor dari semua item. Kedua, membandingkan skor dari setiap indikator dengan total skor dari konstruk yang telah diukur. (Janna, N. M & Herianto. H, 2021)

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Pengujian Validitas

No	Item Yang Diuji	Pearson Correlation (t hitung)		t tabel (df = n-2)	Keterangan
1	X1.1	0.784	>	0.1757	Valid
2	X1.2	0.766	>	0.1757	Valid
3	X1.3	0.788	>	0.1757	Valid
4	X1.4	0.746	>	0.1757	Valid
5	X1.5	0.855	>	0.1757	Valid
6	X1.6	0.509	>	0.1757	Valid
7	X1.7	0.786	>	0.1757	Valid
8	X1.8	0.845	>	0.1757	Valid
9	X2.1	0.779	>	0.1757	Valid
10	X2.2	0.830	>	0.1757	Valid
11	X2.3	0.827	>	0.1757	Valid
12	X2.4	0.795	>	0.1757	Valid
13	X2.5	0.894	>	0.1757	Valid
14	X2.6	0.712	>	0.1757	Valid
15	X2.7	0.758	>	0.1757	Valid
16	X2.8	0.782	>	0.1757	Valid
17	Y1	0.268	>	0.1757	Valid
18	Y2	0.627	>	0.1757	Valid
19	Y3	0.682	>	0.1757	Valid
20	Y4	0.514	>	0.1757	Valid
21	Y5	0.614	>	0.1757	Valid
22	Y6	0.590	>	0.1757	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2025

Jika nilai r hitung > dari nilai r tabel, maka uji validitas dianggap sah atau valid. Dari analisis data yang dilakukan dengan total responden sebanyak 125 orang kemudian disesuaikan menggunakan rumus $r\text{ tabel} = df(N-2)$ maka $r\text{ tabel} = df(125-2) = 123$ ialah 0.1757. Hasil dari uji validitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja, semua item pernyataan memiliki nilai lebih besar dari r tabel. Menegaskan bahwa variabel stres kerja, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan untuk setiap item pernyataan dinyatakan valid.

Uji Reliabelitas

(Utami, Y. et al.,2023) Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas. Tujuan dari uji ini adalah untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan. Uji reliabilitas menghitung dengan rumus Cronbach's Alpha seperti yang tertera dibawah ini :

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_{b^2}}{\sigma^2} \right]$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \left[\left(\frac{\sum x}{n} \right)^2 \right]}{n}$$

Dimana:

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2$ = Total butir pertanyaan

σ^2 = Total varian

n = Jumlah responden

Pengujian reliabelitas (keandalan) dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS menggunakan metode statistic Cronbach Aplha (α). Yang akan menilai apakah alat yang dipakai pada penelitian ini dapat dianggap reliable (andal) atau tidak. (Utami, Y. et al.,2023) Cronbach's Alpha digunakan untuk menilai keandalan instrument yang memiliki skor tidak hanya 1 atau 0. Nilai *Cronbach's Alpha* dianggap dapat layak, jika nilai r hitungnya lebih besar (>) dari nilai r tabel pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Alat ini digunakan untuk menguji keandalan dengan cara mengukur konstruk, dimana konstruk dianggap reliable (andal) ketika nilai *Cronbach Alpha* mencapai atau melebihi (\geq) 0,1757 (r tabel).

Tabel 3. Pengujian Reliabelitas

No	Variabel	Coefficient Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
1	Stres Kerja	0.895	>	Reliabel
2	Burnout	0.918	>	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.550	>	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan output pengujian reliabilitas yang telah dilakukan tiga variabel yaitu stres kerja, *burnout*, dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang dapat diandalkan. Ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel X1 yang mencapai 0,895, untuk X2 sebesar 0,918, dan untuk variabel Y adalah 0,550. Ketiga nilai tersebut > 0,1757. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel laten memiliki tingkat keandalan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner yang dipakai dalam penelitian ini memiliki konsistensi yang baik.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik
Uji Normalitas**

Tabel 4. Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.85950041
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.057
	Negative	-.075
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084 ^c

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

Sumber: Data primer diolah, 2025

Dari data tabel yang diberikan, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-tailed) yaitu sebesar 0,084 lebih besar dari (>) 0,05. Berdasarkan panduan untuk menentukan keputusan dalam uji normalitas Kolmogorov-smirnov yang telah disebutkan, kita bisa menyimpulkan bahwa data memiliki distribusi normal. Oleh karena itu, syarat normalitas dalam model regresi bisa dianggap sudah dipenuhi.

Uji Linearitas

Keputusan dalam uji linearitas dapat dilakukan dengan dua pendekatan:

1. Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Jika nilai Deviation from Linearity Sig. lebih besar (>) dari 0,05 (alpha) maka bisa disimpulkan bahwa ada hubungan linear yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen.

2. Berdasarkan Nilai F

Jika nilai f-hitung lebih kecil (<) dari f-tabel maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara variabel dependen dan variabel independen. Nilai f- tabel dicari dengan rumus (df) *Deviation from Linearity; within Groups*, kemudian hasil tersebut dicocokkan dengan f tabel pada tingkat signifikansi 5% atau 0,05 berdasarkan nilai df.

Tabel 5. Pengujian Linearitas
ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Kinerja Karyawan * Stres Kerja	Between Groups	(Combined)	1217.548	28	43.484	4.927	.000
		Linearity	996.709	1	996.709	112.935	.000
		Deviation from Linearity	220.839	27	8.179	.927	.574
	Within Groups		847.252	96	8.826		
	Total		2064.800	124			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil Anova tabel Stres Kerja (X1) dan Kinerja Karyawan (Y) di atas:

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) diketahui bahwa Deviation from Linearity sig. tercatat 0,574 yang lebih besar (>) dari 0,05 (alpha) Sementara analisis dengan Nilai F. menunjukkan bahwa rumus $df (27 ; 96) = 2,12$ (f tabel) dan nilai f yang dihitung adalah 0,927 yang lebih kecil (<) dari 2,12 (f tabel).

Oleh sebab itu dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara stres kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y).

Tabel 6. ANOVA

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Burnout	Between Groups	(Combined)	1195.667	28	42.702	4.717	.000
		Linearity	908.137	1	908.137	100.308	.000
		Deviation from Linearity	287.531	27	10.649	1.176	.278
	Within Groups	869.133	96	9.053			
Total			2064.800	124			

Sumber: Data primer diolah, 2025

Hasil Anova tabel *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di atas:

Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.). Diketahui nilai Deviation from Linearity sig. adalah 0,278 lebih besar (>) dari 0,05 (alpha)

Dan analisis berdasarkan Nilai F. berdasarkan rumus $df (27; 96) = 2,12$ f tabel terlihat dari nilai f hitung nya adalah 1,176 lebih kecil (<) dari 2,12.

Dengan demikian, dapat disimpulkan terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji Multikolinearitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menilai apakah terdapat hubungan antara variabel independen dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan adanya hubungan antar variabel independen untuk mengetahui apakah multikolnearitas ada dalam model regresi, kita dapat memeriksa nilai toleransi atau koefisien iflasi variabel (VIF). Berikut adalah penjelasan yang dapat dijadikan acuan:

1. Jika nilai toleransi lebih dari (>) 10% dan nilai VIF kurang dari (<) 10, maka bisa disimpulkan tidak ada Multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi.
2. Sebaliknya, jika nilai toleransi kurang dari (<) 10% dan nilai VIF lebih dari (>) 10, maka kesimpulan yang bisa diambil adalah adanya Multikoliniearitas antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 7. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.676	.698		13.863	.000		
	Stress Kerja (X1)	.236	.057	.461	4.144	.000	.325	3.078
	Burnout (X2)	.149	.058	.284	2.553	.012	.325	3.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

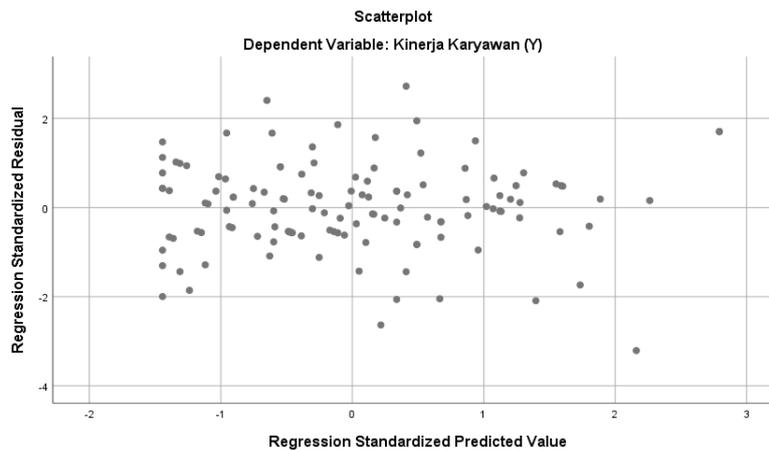
Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan informasi yang diberikan, analisis *statistic collinearity* dalam model regresi menunjukkan tidak ada masalah multikolinearitas. Hal ini terlihat dari nilai toleransi untuk variabel stres kerja dan *burnout* yang masing-masing lebih dari (>) 0.10 atau 10% serta

nilai VIF untuk kedua variabel kurang dari (<) 10, ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut tidak memenuhi asumsi klasik multikolinieritas karena angka yang dihasilkan lebih kecil dari 10. Dengan kata lain tidak ada Multikolinieritas antara variabel independen dari model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas



Grafik scatterplot memperlihatkan bahwa data pada sumbu y berdistribusi mendekati nol dan tidak terlihat pola tertentu dalam persamaan regresi yang digunakan. Model regresi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap variabel yang ada, yaitu stres kerja dan *burnout*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Mengingat penelitian ini melibatkan beberapa variabel, analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan analisis statistik. Metode ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana variabel independen dapat memengaruhi variabel dependen.

Tabel 9. Perhitungan Regresi Berganda
Ringkasan Analisis Regresi Multiples (Berganda)

Variabel	Keofisien Regresi	thitung	Sig.
Konstanta	9,676		
Stres Kerja	0,236	4,144	0,000
Burnout	0,149	2,553	0,012
Fhitung	=	63,224	
R Square	=	0,509	

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas, berikut adalah persamaan regresi berganda yang dapat disimpulkan: $Y = (9,676) + 0,236X1 + 0,149X2 + e$.

Interpretasi dari koefisien regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta (α) memiliki nilai positif 9,676. Tanda positif ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan searah antara variabel independen dan variabel dependen. Ini berarti jika semua variabel independen, terdiri dari stres kerja ($X1$) dan *burnout* ($X2$) bernilai 0 persen atau tidak berubah, maka kinerja karyawan akan berada pada angka 9,676.

2. Nilai koefisien regresi untuk variabel stres kerja (X1) menunjukkan hasil positif dengan nilai 0,236. Menyiratkan bahwa setiap peningkatan sebesar 1 satuan pada variabel stres kerja (X1), akan membuat kinerja karyawan meningkat sebesar 0,236 satuan, dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai konstan.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel *burnout* (X2) menunjukkan nilai positif sebesar 0,149. Ini mengindikasikan bahwa setiap penambahan 1 satuan pada variabel *burnout* (X2) akan menyebabkan peningkatan sebesar 0,149 satuan pada kinerja karyawan, asalkan variabel independen lainnya tidak berubah.

Uji Hipotesis

Uji Simultan (Uji F)

Apabila F hitung kurang dari (<) F tabel atau nilai signifikansi F lebih besar dari (>) 0,05 maka diartikan bahwa H0 diterima dan Ha ditolak. artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap variabel Y. Sebaliknya, jika F hitung lebih besar (>) F tabel atau nilai signifikansi F kurang dari (<) 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima. Menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X1 dan X2 secara bersamaan terhadap variabel Y.

Tabel 10. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1050.884	2	525.442	63.224	.000 ^b
	Residual	1013.916	122	8.311		
	Total	2064.800	124			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Burnout (X2), Stress Kerja (X1)

Sumber: Data primer diolah, 2025

Pada tabel diatas Nilai Prob. F hitung (sig) nya ialah 0,000 artinya lebih kecil dari (<) tingkat signifikansi 0,05 dan nilai f-hitung 63,224 lebih besar dari > 3,07 nilai f-tabel. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, ini menunjukkan bahwa model regresi linier yang diperkirakan tersebut layak digunakan untuk menjelaskan bahwa variabel stres kerja (X1) dan *burnout* (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y).

Uji Parsial (Uji t)

Uji-t digunakan untuk menilai apakah variabel independen berdampak pada variabel dependen secara individual. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Apabila nilai yang diperoleh lebih kecil dari hasil kinerja, kita akan menerima hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa sebagian variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen. Ada dua pendekatan dalam melakukan uji t, peneliti akan menerapkan keduanya untuk memberikan kejelasan hasil;

- Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.)

Jika nilai signifikansi lebih kecil dari probabilitas 0,05 (alpha) maka variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y) dan sebaliknya

- Berdasarkan Nilai t-hitung dan t-tabel
Jika nilai t hitung lebih besar t tabel maka terdapat pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) atau hipotesis diterima dan sebaliknya

**Tabel 11. Uji Parsial (Uji T)
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.676	.698		13.863	.000		
	Stress Kerja (X1)	.236	.057	.461	4.144	.000	.325	3.078
	Burnout (X2)	.149	.058	.284	2.553	.012	.325	3.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Tabel *Coefficients* diatas menunjukkan bahwa; koefisien untuk konstanta terlihat sebesar 9,676 dimana nilai variabel stres kerja memiliki nilai Sig. 0,000 yakni lebih kecil dari (<) 0,05 dan nilai (t-hitung) nya adalah 4,144 lebih besar dari (>) 1,980 (t-tabel) memiliki arti H1 diterima dan H0 ditolak, disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Di sisi lain variabel *Burnout* memiliki nilai Sig. 0,0012 lebih kecil dari (<) 0,05 dan nilai (t-hitung) nya adalah 2,553 lebih besar dari (>) 1,980 (t-tabel) memiliki arti H2 diterima dan H0 ditolak, disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.501	2.883

a. Predictors: (Constant), Burnout (X2), Stress Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data primer diolah, 2025

Dari output analisis data SPSS versi.25 dengan “Modul Summary”, dapat diketahui bahwa nilai R Square atau koefisien determinasi nya adalah 0,509. Angka ini diperoleh dari 0,713 x 0,713 = 0,509. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,509 menunjukkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh variabel stres kerja (X1) dan *Burnout* (X2) sebesar 50,9% sedangkan sisanya sebesar 49,1% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Pembahasan

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. Ini dibuktikan melalui nilai *p-values* pada hasil uji *path coefficients* dengan angka 0,000 yang mana lebih

kecil dari ($<$) 0,05 serta nilai *t-statistic* menghasilkan nilai $4,144 > 1,980$ artinya hipotesis diterima, sehingga menegaskan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja di PT Vaksindo Satwa Nusantara maka semakin tinggi pula kinerja karyawannya. Ketika stres kerja berada pada tingkat yang moderat dan dikelola dengan baik, hal tersebut dapat memberikan pengaruh positif yang kemudian mendorong karyawan untuk mengembangkan strategi kerja yang lebih kreatif, efektif dan efisien. Mencerminkan tanggung jawab dan dedikasi tinggi terhadap pekerjaan, sehingga kinerja pegawai semakin meningkat. Stres yang bersifat positif atau *eustress* memotivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan lebih efisien, fokus, serta produktif. Hasil ini juga didukung oleh teori (Fristya & Suhermin, 2024) mengenai pengelolaan stres kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mustikasari & Frianto, 2024), (Damiyana, et al.,2022) dan (Nur'Aini & Fauziah, 2024) ketiga peneliti tersebut menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu hasil dari penelitian ini dapat mendukung temuan yang telah dilakukan peneliti sebelumnya.

Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan *Burnout* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji *path coefficients* nilai *p-values* $0.0012 < 0.05$ dan *t-statistic* $2,553 > 1,980$ artinya hipotesis diterima, membuktikan bahwa semakin tinggi *Burnout* yang ada pada PT Vaksindo Satwa Nusantara maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh positif *burnout* terhadap kinerja karyawan dapat terjadi dalam situasi tertentu, seperti ketika karyawan memiliki strategi coping yang efektif atau dukungan sosial yang memadai. Saat karyawan mengalami *burnout* ada kemungkinan terjadi semacam titik balik yang mendorong untuk melakukan perubahan positif, seperti meningkatkan keterampilan manajemen waktu atau mencari dukungan sosial, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja. Karyawan menjadi lebih sadar akan batasan dan kebutuhan mereka, mendorong mereka untuk mengevaluasi kembali cara kerja dan mencari strategi yang lebih efisien sehingga memungkinkan mereka untuk menangani tekanan kerja dengan lebih efektif di masa depan. Hasil ini juga didukung oleh teori (Ali, et al.,2024) dalam konteks tertentu, *burnout* dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan strategi adaptif yang meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Nadapdap, et al.,2024) yang menyatakan bahwa *burnout* memberikan pengaruh positif dan signifikan sebesar 98,9% terhadap kinerja karyawan, (Anisah, et al.,2020) juga menyatakan bahwa *burnout* secara signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan. (Kumajas, et al.,2023) menjelaskan hal yang sama bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, temuan dari para peneliti sebelumnya semakin memperkuat penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis mengenai Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout* pada Kinerja Karyawan Outsourcing di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor, dapat disimpulkan bahwa: stres kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, seperti yang dibuktikan oleh uji-t yang menunjukkan H1 diterima dan H0 ditolak. *Burnout* juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan hasil uji-t yang menunjukkan H2 diterima dan H0 ditolak. Selanjutnya, hasil uji-f mengindikasikan bahwa variabel stres kerja dan *burnout* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Vaksindo Satwa Nusantara Bogor. Peneliti juga melakukan analisis untuk melihat berapa persen pengaruh kedua variabel tersebut menggunakan uji koefisien determinasi (R Square). Hasilnya menunjukkan bahwa besarnya pengaruh kinerja dijelaskan oleh variabel stres kerja (X1) dan *Burnout* (X2) sebesar 50,9% dan sisanya 49,1% dijelaskan variabel lain diluar model.

Saran

Saran kepada peneliti selanjutnya untuk lebih mengeksplorasi hubungan terkait stres kerja dan *burnout* yang memengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperoleh gambaran kompleks dengan hasil yang lebih spesifik. Selain itu karena penelitian ini terbatas pada jumlah partisipan dari total populasi, maka diharapkan peneliti selanjutnya mampu mengumpulkan data secara maksimal. Bertujuan untuk didapatkannya hasil perspektif menyeluruh sehingga tingkat akurasi data tinggi, karena bersumber dari seluruh objek penelitian yang ada pada organisasi tersebut. Kemudian diketahui pula bahwa terdapat faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, oleh sebab itu disarankan untuk mengkaji kembali variabel bebas apa yang kemungkinan menjadi pengaruh kinerja karyawan. Selanjutnya saran untuk perusahaan, dengan hasil uji yang didapatkan dari penelitian ini dan menghasilkan temuan bahwa secara parsial dan simultan variabel bebas dan variabel terikat sama-sama memiliki dampak terhadap kinerja pegawai. Maka upaya yang sebaiknya dilakukan perusahaan antara lain: 1) Apabila nilai target melebihi kapasitas tenaga kerja, akan lebih baik jika dilakukan penambahan jumlah pegawai guna mengurangi resiko kelelahan yang akan terjadi, karena kelelahan merupakan faktor awal terjadinya stres kerja yang lambat laun berpotensi menjadi *burnout* sehingga berdampak pada hasil pekerjaan dan keberlangsungan target perusahaan. 2) Membuat ketentuan waktu lembur dengan max jam kerja.

REFERENSI

- Akbar, M. T., & Soetjningsih, C. H. (2023). Dukungan Sosial Rekan Kerja Dan Atasan Dengan Burnout Pada Aparatur Sipil Negara. *Bulletin Of Counseling And Psychotherapy*, 4(3).
- Ali, S.A., Alaghbari, M.A., Al Astal, A.Y.M. (2024). Burnout and Its Impact on Employee Performance: A Comprehensive Systematic Review. In: Al Mubarak, M., Hamdan, A. (eds) Innovative and Intelligent Digital Technologies; Towards an Increased Efficiency. Studies in Systems, Decision and Control, vol 564. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-031-70399-7_41.
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Listrik Jambi Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis : Journal Of Economics and Business*, 3(2) 2597-8829.
- Anisah, N., Imelda, S., & Chairunnisa, T.L.T. (2020) Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Perkebunan Nusantara IV (PERSERO) Medan.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, burnout dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Budiasa, I. K. (2021). Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Pena Persada- Jawa Tengah.
- Damiyana, D., Nurdin, Sandi Nasrudin Wibowo, & Irfan Maulana. (2022). Effect of Leadership and Work Stress on Employee Performance at The Transportation Office of Cirebon Regency. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(6), 899-904. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems1006>
- Daspar, D. (2020). Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 159 - 166.
- Fristya, A.A., & Suhermin, S. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 2461-0593

- Hana, E.C.H., & Hawignyo, H. (2023). Pengaruh Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22) 502-510
- Ichsan, R.N., & Surianta, E., & Nasution, L. (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jendral Daerah Militer (AJENDAM) - I Bukitbarisan MEDAN. *Jurnal Darma Agung*, 28(2)
- Irianto, I.M.S. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Karyawan Bank BRI KC Lumajang)." Repository Univ Brawijaya. Skripsi
- Janna, N. M., & Herianto, H. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. <https://doi.org/10.31219/osf.io/v9j52>
- Juartini, T. (2021). Pengaruh Konflik dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Industri*.
- Kumajas, T.G.M., Pio, R.J., & Asaloei, S. (2023) Pengaruh Work From Home dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Samudra Mulia Abadi Manado. 4(6) 2723-0112.
- Lestari, W., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100-110. <https://doi.org/10.35315/jbe.v27i2.8192>
- Mustikasari, D., & Frianto, A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Work-Life Balance sebagai variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 12(2) 469-480. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Nadapdap, N., Panjaitan, F., Damanik, H., & Simanjuntak, S.I.R. (2024) Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Melalui Burnout Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Ejurnal Genung: Entrepreneurship, Management, and Business Journal*, 1(2): 100-114
- Nirmala, D.W., & Setiani, S,. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT Maju Bersama Santoso. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2) 852-859.
- Nur'Aini, A., & Fauziah, G. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Adhya Graha Kencana Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 4(1) 1-7 2775-6025.
- Rahman, A., Fathorrahman, F., & Karnawati, T.A. (2020) Pengaruh Kepuasan Kerja, Praktik Sumber Daya Manusia dan Pasar Tenaga Kerja terhadap Keinginan Pindah Kerja Karyawan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen (JKBM)*, 6(2).
- Ramadhini. F.A., & Widayati.N. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Job Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen TSM*, 2(4) 229-242.
- Soelton, M., Astuti, P., & Susilowati, E. (2021). Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Conference on Economic and Business innovation (CEBI)*, 1(1), 1168-1181.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan Honda Astra Motor Dealer Bengkulu. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Silaen, N.R, Syamsuriansyah, S., & Chairunnisah, R. (2021). *KINERJA KARYAWAN*. CV WIDINA MEDIA UTAMA. Redaksi ISBN 978-623-6092-54-5
- Sugiono, S., Noerdjanah, N., & Wahyu, A. (2020). Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur SG Posture Evaluation. *Jurnal Keterampilan Fisik*, 5(1), 55-61. <https://doi.org/10.37341/jkf.v5i1.167>
- Ulfah, A., Rizany, I., & Setiawan, H. (2022) Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan

- Kelelahan Kerja (Burnout) Pada Perawat Di Rumah Sakit. *Literature Review Jurnal Nerspedia.ulm.ac.id*
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21-24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>
- Wardani, S.O.K., & Roziana, A.H. (2022). Analisis Pengaruh Stress Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Pada PT Askrindo Cabang Malang. *Digital Bisnis : Jurnal Ilmu Manajemen dan E-Commerce*, 1(4) 253-272
- Yosepine, C. (2020). Pengaruh Stres kerja, Burnout dengan Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mega Central Finance Di Kota Batam Skripsi.