



Pengaruh *Job Overload* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik

Aldy Ananta Putra¹, Sumiati²

^{1,2} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
aldyanantaputra@gmail.com , sumiatife@untag-sby.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh meningkatnya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan beban kerja karyawan semakin tinggi dan berpotensi memicu kelelahan kerja (*burnout*), sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Kondisi tersebut terjadi di CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik yang mengalami peningkatan aktivitas operasional, khususnya pada departemen pergudangan. Peningkatan volume pekerjaan yang tidak diimbangi dengan pengelolaan beban kerja yang baik dapat memengaruhi kondisi fisik maupun mental karyawan, sehingga berpengaruh terhadap kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja berlebih dan *burnout* terhadap kinerja karyawan di CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan yang berjumlah 89 orang menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*). Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berlebih dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja berlebih dan tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka kinerja yang dihasilkan cenderung menurun. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola pembagian beban kerja secara lebih seimbang, memberikan waktu istirahat yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan agar produktivitas dan kualitas kinerja dapat terus ditingkatkan.

Kata Kunci: Beban Kerja Berlebih; *Burnout*; Kinerja Karyawan.

1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif dan efisien agar dapat mencapai tujuan organisasi secara optimal. Peran karyawan tidak hanya sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama yang menentukan tingkat produktivitas dan keberlangsungan perusahaan. Oleh karena itu, kualitas kinerja karyawan menjadi salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan daya saing.



Gambar 1. Logo Cv.Sinar Gemilang Driyorejo Gresik

Sumber : Cv.Sinar Gemilang

CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perdagangan yang telah berdiri sejak tahun 2011. Dalam menjalankan aktivitas usahanya, perusahaan didukung oleh tenaga kerja yang cukup profesional serta penggunaan teknologi dan mesin produksi yang modern. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan memiliki potensi untuk terus berkembang dan bersaing, baik di tingkat nasional maupun internasional. Namun demikian, seiring dengan perkembangan perusahaan, aktivitas operasional khususnya pada bagian pergudangan mengalami peningkatan yang cukup signifikan.

Peningkatan aktivitas tersebut berdampak pada meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu yang relatif terbatas. Karyawan dituntut untuk bekerja lebih cepat, lebih teliti, serta mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan target yang tinggi. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang diterima oleh karyawan menjadi semakin berat. Beban kerja yang berlebihan atau *job overload* merupakan kondisi di mana karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan yang dimilikinya, baik dari segi waktu, tenaga, maupun kemampuan.

Apabila kondisi *job overload* berlangsung secara terus-menerus, maka dapat menimbulkan tekanan kerja yang berdampak pada kondisi psikologis karyawan. Salah satu dampak yang sering muncul adalah burnout, yaitu kondisi kelelahan secara fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung mengalami penurunan semangat kerja, kurangnya motivasi, serta menurunnya kualitas kinerja. Hal ini tentu akan berdampak pada produktivitas perusahaan secara keseluruhan.

Permasalahan yang terjadi di CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik, seperti keterlambatan dalam proses pengambilan barang, kurang efisiennya aktivitas kerja di gudang, serta menurunnya produktivitas kerja, menunjukkan adanya indikasi bahwa beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan adanya *job overload* yang berpotensi menimbulkan *burnout* pada karyawan, sehingga berdampak pada penurunan kinerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal, termasuk beban kerja dan kondisi psikologis karyawan. Apabila beban kerja yang tinggi tidak diimbangi dengan pengelolaan yang baik, maka kinerja karyawan cenderung menurun. Sebaliknya, pengelolaan beban kerja yang efektif dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja karyawan.

Penelitian ini menjadi penting dan menarik untuk dilakukan karena mengkaji hubungan antara *job overload* dan *burnout* dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada lingkungan kerja dengan aktivitas operasional yang tinggi. Selain itu, penelitian ini juga memiliki *urgensi* karena jika kondisi beban kerja yang berlebihan tidak segera ditangani, maka dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh *job overload* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan menganalisis pengaruh *job overload* terhadap kinerja karyawan melalui burnout sebagai variabel mediasi pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu mengukur hubungan antarvariabel secara objektif menggunakan data berbentuk angka yang selanjutnya dianalisis dengan teknik statistik. Penelitian dilaksanakan di CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik yang beralamat di Kompleks Pergudangan Casa, Jl. Sumpat Jalan PLN No. D5, Dusun Cangkir, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, pada periode Maret sampai Juni 2026. Lokasi tersebut dipilih karena perusahaan memiliki aktivitas operasional yang cukup padat sehingga berpotensi menimbulkan beban kerja berlebih dan burnout pada karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik yang berjumlah 89 orang dari berbagai bagian kerja. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, penelitian menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden serta didukung dengan observasi dan wawancara untuk memperoleh gambaran kondisi di lapangan secara lebih menyeluruh. Instrumen penelitian disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu *job overload*, *burnout*, dan kinerja karyawan, kemudian diukur menggunakan skala Likert lima tingkat mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Sebelum dilakukan analisis, seluruh item pernyataan diuji kualitasnya melalui uji validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak digunakan. Data yang telah terkumpul kemudian melalui tahapan editing, coding, tabulasi, dan input data menggunakan program IBM SPSS **Statistics**. Analisis data diawali dengan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji multikolinearitas berdasarkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser guna memastikan model penelitian memenuhi asumsi regresi. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung antara *job overload*, burnout, dan kinerja karyawan. Analisis ini digunakan karena penelitian melibatkan variabel mediasi yang berfungsi menjelaskan mekanisme hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengaruh mediasi burnout selanjutnya diuji menggunakan *Sobel Test* untuk mengetahui apakah burnout mampu memediasi hubungan antara *job overload* terhadap kinerja karyawan secara signifikan. Seluruh pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5%, sehingga hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran empiris mengenai pengaruh beban kerja berlebih terhadap kinerja karyawan baik secara langsung maupun melalui burnout sebagai variabel intervening.

3. Hasil dan Diskusi

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengungkap atau mengukur variabel yang seharusnya diukur. Instrumen dinyatakan valid apabila setiap butir pernyataan dapat merepresentasikan konsep yang diteliti secara akurat. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan terhadap variabel *Job Overload*, *Burnout* dan Kinerja Karyawan. Suatu item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung > r tabel, yaitu lebih besar dari 0,208.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Butir Pertanyaan	r Hitung	r Tabel	Pengujian	Keterangan
<i>Job Overload (X1)</i>	Butir 1	0,510	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 2	0,570	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 3	0,572	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 4	0,507	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 5	0,642	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 6	0,659	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 7	0,538	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 8	0,573	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 9	0,485	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 10	0,533	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
<i>Burnout (Z)</i>	Butir 1	0,522	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 2	0,617	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 3	0,690	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 4	0,628	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 5	0,747	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 6	0,698	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 7	0,692	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 8	0,641	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Butir 1	0,609	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 2	0,627	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 3	0,649	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 4	0,700	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 5	0,758	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 6	0,760	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 7	0,653	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 8	0,755	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 9	0,613	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid
	Butir 10	0,552	0,208	$r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Dari SPSS (2026)

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa seluruh item pernyataan pada variabel *Job Overload (X1)*, *Burnout (Z)*, dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai *r* hitung yang lebih besar dibandingkan *r* tabel (0,208). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden terhadap setiap item pernyataan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* (α). Suatu instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas				
No	Variabel Penelitian	Cronbachs Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
1	<i>Job Overload</i>	0.752	0,70	Reliabel
2	<i>Burnout</i>	0.807	0,70	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0.861	0,70	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah Dari SPSS (2026)

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13001>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, variabel *Job Overload* (X1) memperoleh nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,752, variabel *Burnout* (Z) sebesar 0,807, dan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,861. Seluruh nilai *Cronbach's Alpha* tersebut berada di atas batas minimum 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pada masing-masing variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Dengan demikian, seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten, sehingga layak digunakan untuk analisis data lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah residual dalam model regresi memiliki distribusi normal. Pengujian ini dilakukan dengan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* berdasarkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed).

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.83729492
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.094
	Negative	-.132
Test Statistic		1.132
Asymp. Sig. (2-tailed)		.302 ^c

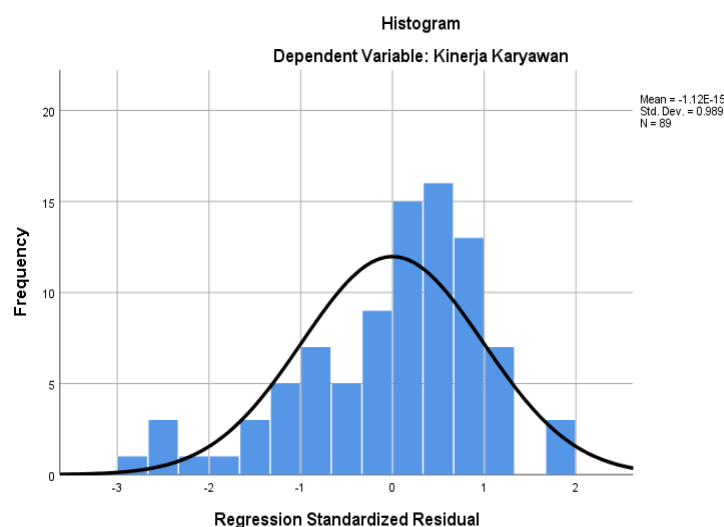
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

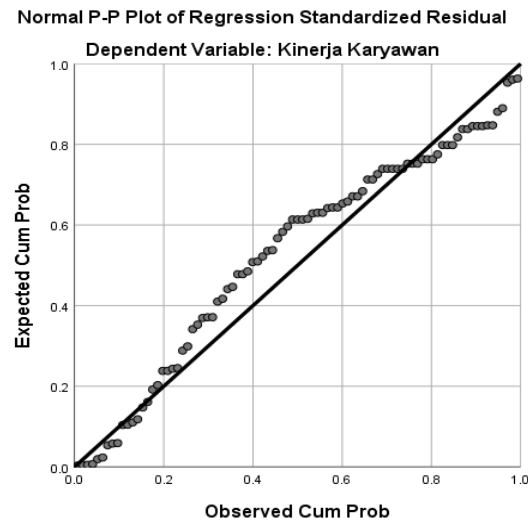
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output Diolah Dari SPSS(2026)

Berdasarkan hasil uji pada Gambar 4.3 menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov*, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,302. Nilai tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,302 > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi terpenuhi



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Model Histogram
 Sumber : Output SPSS Diolah Oleh Penulis (2026)



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas model P-P Plot
 Sumber : Output SPSS Diolah Olehh Penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan melalui pendekatan *Monte Carlo Kolmogorov-Smirnov*, grafik *Histogram*, dan *Normal P-P Plot*, dapat disimpulkan bahwa residual dalam model regresi penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Pada grafik *Histogram*, terlihat pola distribusi yang simetris menyerupai kurva lonceng (*bell-shaped*) dengan puncak berada di sekitar nilai residual nol, tanpa adanya indikasi kemiringan atau deviasi yang signifikan ke kiri maupun ke kanan. Hal ini sejalan dengan tampilan *Normal P-P Plot*, di mana titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas secara konsisten, dengan deviasi yang berada dalam batas wajar.

Uji Multikololineritas

Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terjadi hubungan linear yang sempurna atau sangat kuat antara variabel independen *Job Overload* (X) dan variabel mediasi *Burnout* (Z) Hal ini sangat penting dalam model mediasi guna menjamin bahwa masing-masing variabel memiliki peran yang unik dan dapat dibedakan secara statistik dalam mempengaruhi *Kinerja Karyawan* (Y).

Tabel 4. Hasil Uji Multikololineritas

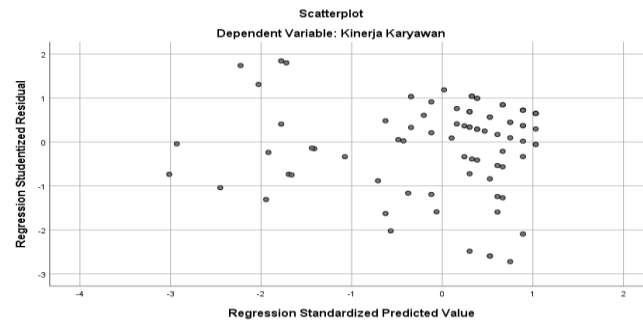
Model		Unstandardized Coefficients		Coefficients ^a			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.120	6.817		2.218	.029		
	Job Overload	.215	.138	.160	1.560	.122	.852	1.174
	Burnout	.557	.148	.388	3.775	.000	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
 Sumber : Outut SPSS Diolah Penulis (2026)

Berdasarkan hasil uji pada Tabel 4.9, nilai *Tolerance* untuk kedua variabel adalah 0,852 ($> 0,10$) dan nilai VIF sebesar 1,174 ($< 10,00$). Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas. Secara substantif, hal ini mengindikasikan bahwa *Job Overload* dan *Burnout* merupakan dua entitas yang berbeda dan tidak saling tumpang tindih dalam model regresi. Dengan demikian, model mediasi ini telah memenuhi syarat untuk menunjukkan secara jelas bagaimana *Job Overload* memberikan pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *Kinerja Karyawan* melalui *Burnout* tanpa adanya bias estimasi akibat korelasi antar variabel independen.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan varians residual di antara setiap observasi dalam model regresi. Apabila varians residual bersifat konstan, maka kondisi tersebut disebut homoskedastisitas, sedangkan jika variansnya tidak sama antar observasi, maka disebut heteroskedastisitas.



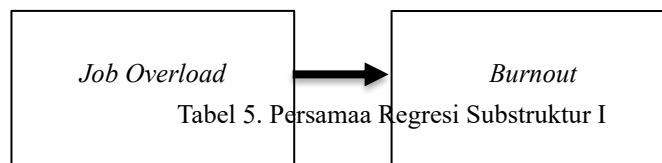
Gambar 4. Heteroskedastisitas Scatterplot
 Sumber : Output SPSS diolah penulis (2025)

Hasil visualisasi grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak di sekitar sumbu nol, baik di area atas maupun bawah. Tidak terlihat adanya pola sistematis tertentu seperti pelebaran, penyempitan, ataupun pembentukan gelombang. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi terbebas dari gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model dinyatakan valid untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Sub Struktur I

Pengaruh Job Overload terhadap Burnout



Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.385 ^a	.148	.138	2.08445	1.738

a. Predictors: (Constant), Job Overload

b. Dependent Variable: Burnout

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	65.811	1	65.811	15.147	.000 ^b
	Residual	378.010	87	4.345		
	Total	443.820	88			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Job Overload

Berdasarkan tabel Coefficients variabel Job Overload memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian H₀ ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Job Overload berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout.

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Sub Struktur I diperoleh nilai R Square sebesar 0,148, yang berarti bahwa

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	20.879	4.416		4.728	.000		
	Job Overload	.360	.092	.385	3.892	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Burnout

variabel Job Overload mampu menjelaskan variabel Burnout sebesar 14,8%, sedangkan sisanya sebesar 85,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian.

Besarnya koefisien jalur Job Overload terhadap Burnout ditunjukkan oleh nilai Standardized Beta sebesar 0,385.

Artinya, setiap peningkatan Job Overload akan meningkatkan Burnout sebesar 0,385 satuan standar.

Persamaan struktural Sub Struktur I adalah:

$$Z = 0,385 X_1 + e_1$$

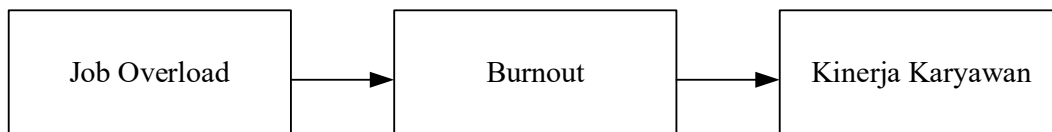
Nilai error (e_1):

$$e_1 = \sqrt{(1 - 0,148)} = 0,923$$

Artinya terdapat faktor-faktor lain di luar Job Overload yang mempengaruhi Burnout sebesar 92,3%.

Sub Struktur II

Pengaruh Job Overload dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan



Tabel 6. Persamaan Regresi Substruktur II

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.474 ^a	.225	.207		2.87010	1.420

a. Predictors: (Constant), Burnout, Job Overload

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	205.197	2	102.598	12.455	.000 ^b
	Residual	708.421	86	8.237		
	Total	913.618	88			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout, Job Overload

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.120	6.817		2.218	.029		
	Job Overload	.215	.138	.160	1.560	.122	.852	1.174

DOI: <https://doi.org/10.69693/ijmst.v4i2.13001>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Burnout	.557	.148	.388	3.775	.000	.852	1.174
---------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis jalur pada Sub Struktur II diperoleh nilai R Square sebesar 0,225, yang berarti bahwa variabel Job Overload dan Burnout mampu menjelaskan Kinerja Karyawan sebesar 22,5%, sedangkan sisanya sebesar 77,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian

Uji Sobel

Pengujian Sobel digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh mediasi. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel Job Overload kepada variabel Kinerja Karyawan melalui variabel Burnout.

$$Z = \frac{a \times b}{\sqrt{b^2 Sa^2 + a^2 Sb^2}}$$

$$Z = \frac{0,360 \times 0,557}{\sqrt{(0,557^2 \times 0,0922^2) + (0,360^2 \times 0,148^2)}}$$

$$Z = \frac{0,20052}{0,07392}$$

$$Z = 2,713$$

Keterangan :

- a = Koefisien Job Overload → Burnout
- Sa = Standard Error a
- b = Koefisien Burnout → Kinerja Karyawan
- Sb = Standard Error b

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai Z Sobel sebesar 2,713. Nilai tersebut lebih besar daripada nilai Z tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Burnout secara signifikan memediasi pengaruh Job Overload terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Job Overload yang dirasakan karyawan, maka akan meningkatkan tingkat Burnout yang dialami. Peningkatan Burnout tersebut akan memengaruhi Kinerja Karyawan. Pengaruh Job Overload terhadap Kinerja Karyawan lebih banyak terjadi melalui Burnout dibandingkan secara langsung. Hal ini diperkuat oleh hasil pengujian pengaruh langsung yang menunjukkan bahwa Job Overload tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Sig. = 0,122 > 0,05), sedangkan pengaruh Job Overload terhadap Burnout dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan terbukti signifikan (Sig. = 0,000 < 0,05).

Hipotesis H4 yang menyatakan bahwa Burnout memediasi pengaruh Job Overload terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik dinyatakan diterima. Bentuk mediasi yang terjadi adalah mediasi penuh (full mediation) karena pengaruh langsung Job Overload terhadap Kinerja Karyawan tidak signifikan, sedangkan pengaruh tidak langsung melalui Burnout terbukti signifikan berdasarkan hasil Uji Sobel.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *Job Overload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sinar Gemilang Driyorejo Gresik, dapat disimpulkan bahwa *Job Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang diterima karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan kerja yang dialami. Selanjutnya, *Burnout* juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat burnout maka kinerja karyawan cenderung menurun. Selain itu, *Job Overload* terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menghambat optimalisasi kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa *Burnout* mampu memediasi pengaruh *Job Overload* terhadap Kinerja Karyawan, sehingga beban kerja yang tinggi terlebih dahulu meningkatkan kelelahan emosional dan mental, kemudian kondisi tersebut berdampak pada menurunnya efektivitas, fokus, serta hasil kerja karyawan. Berdasarkan temuan tersebut, perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap pembagian beban kerja agar lebih seimbang dan sesuai dengan kemampuan karyawan, meningkatkan upaya pencegahan burnout melalui pengelolaan stres dan pemberian waktu istirahat yang memadai, mempertahankan profesionalisme karyawan yang telah baik, serta meningkatkan ketelitian kerja melalui pelatihan dan pemberian motivasi. Dengan langkah tersebut diharapkan kesejahteraan karyawan tetap terjaga sehingga produktivitas dan kinerja perusahaan dapat terus meningkat.

Referensi

- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Vergel, A. S. (2023). *Job Demands–Resources Theory: Ten Years Later. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 25–53.
- Demerouti, E., & Bakker, A. B. (2011). *The Job Demands-Resources model: Challenges for future research. SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1–9.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). *The job demands-resources model of burnout. Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512.
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burn-out. Journal of Social Issues*, 30, 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). McGraw-Hill Irwin.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hayes, A. F. (2022). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach* (3rd ed.). The Guilford Press.
- Indrawati, A., & Wardana, A. (2022). *Pengaruh Job Overload terhadap Burnout dan Kinerja Karyawan di Era Pandemi. Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(2), 145–158.
- Kimura, T. (2018). *Work overload and intimidation: The moderating role of resilience. European Management Journal*, 36(6), 736–745. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2018.03.002>
- MacKinnon, D. P. (2008). *Introduction to Statistical Mediation Analysis*. Lawrence Erlbaum Associates.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job Burnout*.
- Permana, D., & Hidayat, R. (2023). *Peran Burnout sebagai Mediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 88–102.
- Pratama, A., & Kusuma, W. (2024). *Analisis Beban Kerja dan Kondisi Psikologis terhadap Produktivitas Kerja. Jurnal Manajemen SDM*, 12(3), 210–225.
- Primadani, C., & Sumiati, S. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu Pengembangan Karyawan dan Komitmen Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT. Saraya Anugrah. Management & Accounting Research*, 3(2).
- Priyastolo, D. (2020). *Analisis Statistik dengan SPSS*. Gava Media.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice. Career Development International*, 14(3), 204–220.
- Schultz, D., & Schultz, S. E. (2006). *Psychology Work Today* (9th ed.). Pearson Education.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach* (7th ed.). John Wiley & Sons.
- Setia, T., & Nurafi, C. (2020). *Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. Media Bisnis*, 12(2), 127–132.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models. Sociological Methodology*, 13, 290–312.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers.