

PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA DAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA CV. DINAMIKA SEJAHTERA MOTOR KUPANG

The Effect of Workload on Performance and Burnout as Mediating Variables at CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang

Marsianus Nahak^{1,a)}, Clarce S. Maak^{2,b)}, Ria E. I. Nafie^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} bikantw@gmail.com, ^{b)} clarce.maak@staf.undana.ac.id,

^{c)} ria.nafie@staff.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staff.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 82 karyawan dengan sampel 45 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data menggunakan regresi linear dengan bantuan SPSS versi 30 serta uji Sobel untuk menguji mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* terbukti mampu memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

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

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang harus dibina dan dikembangkan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah semua manusia yang terlibat dalam suatu organisasi, baik itu perusahaan, institusi, atau kelompok sosial, dan berkontribusi dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan tenaga mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Riniwati 2016). SDM merupakan faktor penting dan modal dasar yang tidak bisa diabaikan dalam keberhasilan suatu organisasi.

Menurut Armosudiro dalam (Fithriyyah, 2021), organisasi adalah bentuk pembagian kerja dan bentuk tata komunikasi kerja antara dua orang atau lebih yang mempunyai kedudukan atau posisi dan bekerja secara tertentu dan secara bersama-sama guna tercapainya sasaran atau tujuan tertentu. Artinya disini dalam sebuah organisasi terdapat pembagian kerja, yang mana dalam organisasi terdapat posisi yang mengatur pembagian kerja dari setiap anggota organisasi, serta terdapat sistem tata komunikasi kerja yang memiliki fungsi agar interaksi yang terjadi pada setiap anggota organisasi dapat terjalin dengan baik demi kepentingan dan tercapainya tujuan yang diinginkan. Winardi dalam (Ruhana, 2018), mengatakan bahwa organisasi adalah suatu sistem yang berisikan berbagai macam elemen dan subsistem, disini manusia merupakan subsistem yang paling penting, dan dapat dilihat bahwa masing-masing subsistem saling bersangkutan dan berinteraksi dalam mencapai sasaran atau

tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Artinya disini interaksi yang terjadi antar subsistem yang ada dalam organisasi bertujuan agar sasaran yang ditetapkan lebih berhasil. Organisasi meskipun dianggap sebagai suatu sistem, namun tidak semua sistem merupakan sebuah organisasi.

Menurut Asnawi (2019), Kinerja adalah sejauh mana seseorang dapat melaksanakan tanggung jawab dan tugasnya dalam suatu pekerjaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Fokusnya pada capaian individu sesuai standar organisasi (Qomariah 2019). Kinerja karyawan secara langsung menentukan seberapa efektif organisasi dapat mencapai tujuannya. Individu yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menyebabkan kerugian, penurunan produktivitas, dan reputasi yang buruk. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin pesat membawa pengaruh yang signifikan kepada para karyawan, keahlian, pengetahuan dan kemampuan sangat penting bagi karyawan untuk bersaing di dunia kerja yang sangat kompetitif yang selalu menuntut kualitas dari pada kuantitas. Untuk mencapai tujuan ini, organisasi harus memperhatikan semua kebutuhan karyawan dan masalah yang dihadapi baik secara internal maupun eksternal, karena hal ini akan mempengaruhi cara mereka bekerja terutama yang sangat berkaitan dengan hasil kerja atau produktivitas kerja (Robbins 2017).

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu dibawah kondisi dan kemampuan yang dimiliki (Mangkunegara 2018). Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri. Jika kemampuan yang dimiliki karyawan lebih tinggi dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka akan menjadikan sikap yang tidak bertanggungjawab dan cenderung meremehkan karena kemampuan yang dimiliki lebih tinggi dibandingkan dengan tanggungjawab yang diberikan, dan sebaliknya jika kemampuan karyawan kurang mendukung dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan maka dapat mengakibatkan kelelahan yang berlebihan karena karyawan harus berusaha semaksimal mungkin untuk mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki (Mangkunegara 2015). Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Dengan pemberian beban kerja yang efektif perusahaan dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat diberikan beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja perusahaan itu sendiri.

Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan *burnout*. Maslach & Leiter (2016) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul akibat stres kerja kronis, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan serta kurangnya kontrol individu terhadap pekerjaannya (Schaufeli & Taris 2017). *Burnout* adalah reaksi terhadap stres kerja yang berlarut-larut yang tidak teratasi, memicu kelelahan energi, keterasingan mental dari pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas profesional (Moss 2021). Kondisi *burnout* yang

berkepanjangan dapat mengakibatkan menurunnya motivasi kerja, meningkatnya tingkat absensi, serta berkurangnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.

CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang beralamat di Jl. Cak Doko No.55, Kec. Oebobo, Kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penjualan sepeda motor dan suku cadang serta pelayanan perawatan kendaraan bermotor di Kota Kupang. Sebagai perusahaan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat dan pelanggan, kualitas layanan dan kinerja karyawan menjadi aspek yang sangat krusial. Berdasarkan pra penelitian memakai metode wawancara langsung dengan salah satu karyawan di CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, pada tanggal 14 Mei 2025 pukul 15.28 WITA yaitu Bapak Seprianus Wahi, dalam pelaksanaannya perusahaan ini menghadapi berbagai tantangan internal yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya, seperti tingginya beban kerja, munculnya stres dan mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan dalam pekerjaan. Dalam wawancara terungkap bahwa Beban kerja yang tinggi seringkali dialami oleh karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, khususnya pada bagian teknisi, marketing dan bagian administrasi pelayanan. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang singkat dengan hasil yang optimal, terutama ketika terjadi lonjakan permintaan layanan, tim marketing yang harus mencapai penjualan 12 unit dalam 3 bulan per orang. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan berpotensi menurunkan kualitas pekerjaan. Tuntutan target seperti harus mencapai penjualan 12 unit dalam 3 bulan walaupun dalam setiap penjualan ada bonus namun ini tetap menjadi beban karena selain jumlah unit yang banyak dalam waktu 3 bulan, masih ada tempat penjualan motor lainnya yang menjadi pesaing dan juga aturan yang mewajibkan target 3 bulan harus 12 motor per orang, jikalau tidak akan diberikan sanksi atau yang pasti akan diberhentikan secara langsung.

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Noe (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Hamdiah (2016) kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yang mencerminkan perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Definisi ini menggarisbawahi pentingnya standar sebagai tolok ukur. Menurut (Siagian, 2017) kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur (SOP), kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Beban Kerja

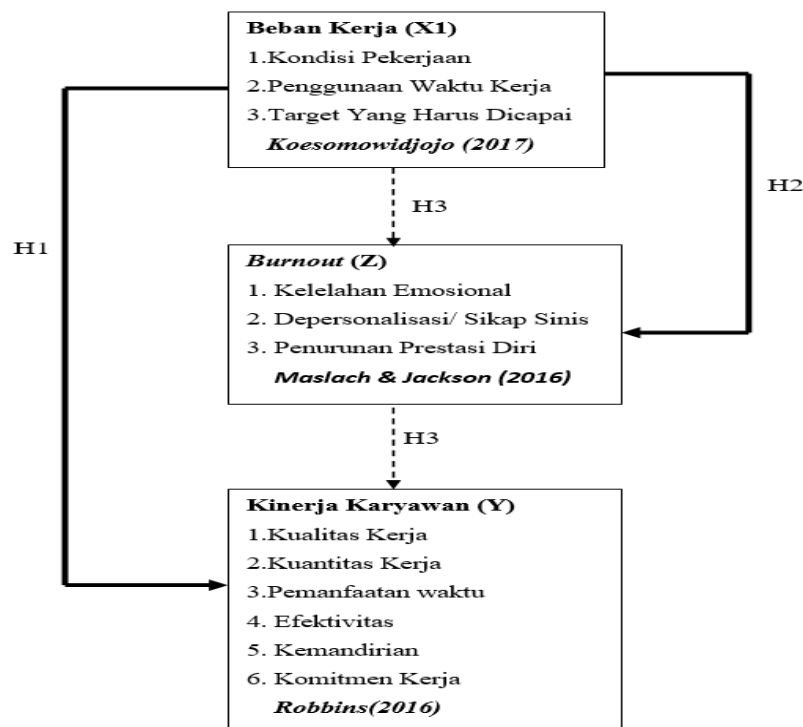
Beban kerja adalah proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Menurut Munandar (2018), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Menurut Krietner (2018) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Robbins (2018) menyatakan bahwa positif negatifnya beban kerja merupakan masalah persepsi.

Persepsi didefinisikan sebagai suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka agar memberi makna kepada lingkungan mereka (Robbins, 2018). Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

Burnout

Menurut Malesic (2022) *burnout* adalah kondisi ketika ekspektasi ideal kerja berbenturan dengan realitas, menghasilkan rasa lelah, kehilangan makna, dan kejenuhan terhadap pekerjaan. Moss (2021) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan reaksi terhadap stres kerja yang berlarut-larut dan tidak teratasi, yang pada akhirnya memicu kelelahan energi, keterasingan mental dari pekerjaan, serta berkurangnya efektivitas profesional. Maslach dan Leiter (2022) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom yang muncul akibat ketidaksesuaian kronis antara individu dan pekerjaannya, yang ditandai oleh kelelahan emosional, sikap sinis, serta penurunan efektivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* bukan sekadar kelelahan biasa, melainkan hasil dari ketidakseimbangan jangka panjang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu untuk mengatasinya.

Kerangka Berpikir



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir tersebut, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H₁ : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.
- H₂ : Diduga Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* pada karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.
- H₃ : Diduga *Burnout* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif dipilih karena bertujuan untuk menguji hubungan antarvariabel secara objektif dan terukur melalui data numerik. Objek penelitian ini adalah karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah seluruh karyawan yang bekerja pada cabang tersebut yaitu 82 karyawan. Teknik penentuan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 45 responden yang representatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen utama penelitian. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala ordinal untuk menilai persepsi responden terhadap variabel beban kerja, *burnout*, dan kinerja. Data yang terkumpul dianalisis

menggunakan analisis regresi linier dan uji mediasi dengan bantuan aplikasi SPSS. Metode ini digunakan karena mampu menjelaskan pengaruh langsung maupun tidak langsung antarvariabel penelitian secara sistematis (Sugiyono, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisi Regresi Linear Sederhana

Tabel 1.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Persamaan I
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.395	1.890		4.441	.000
	BEBAN KERJA	.613	.087	.731	7.015	.000

a. Dependent Variable: BURNOUT

Sumber Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan pertama sebesar:

$$Z = 8,395 + 613X$$

Model persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi yang di peroleh, maka Nilai konstanta sebesar 8,395, artinya jika beban kerja = 0 maka nilai variabel *burnout* sebesar 8,395 satuan.
2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja (X) 613 satuan bernilai Positif, jika beban kerja mengalami kenaikan 1 satuan, maka *Burnot* (Z) akan meningkat sebesar 613 satuan.

Tabel 2.
Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Persamaan II
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	37.994	2.551		14.896	.000
	BURNOUT	-.897	.117	-.760	-7.671	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, maka didapatkan persamaan kedua sebesar:

$$Y = 37,994 - 897Z$$

Model persamaan diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil regresi yang di peroleh, maka Nilai konstanta sebesar 37,994, artinya jika stres kerja = 0 maka nilai variabel kinerja sebesar 37,994.
2. Nilai koefisien regresi variabel *burnout* (Z) -897 satuan bernilai negatif, jika *burnout* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja (Y) akan menurun sebesar -897 satuan.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 3.
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	37.531	1.277		29.389	.000
	BEBAN KERJA	-.912	.059	-.920	-15.441	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber Data Primer Diolah (2025)

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja
Berdasarkan Tabel 3. maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (-15,441) > (1,681)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (a) atau $(0,000 < 0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya Beban kerja berpengaruh Negatif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.

Tabel 4.
Hasil Uji Parsial (t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	8.395	1.890		4.441	.000
	BEBAN KERJA	.613	.087	.731	7.015	.000

a. Dependent Variable: BURNOUT

Sumber Data Primer Diolah (2025)

2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*
Berdasarkan Tabel 4. maka dapat ditarik kesimpulan dengan $t_{hitung} (7,015) > (2,017)$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (a) atau $(0,001 < 0,05)$, maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karyawan pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang.

Uji Sobel

Pada penelitian ini terdapat mediasi yang akan diujikan sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) melalui *Burnout* (Z) sebagai variabel mediasi.

Diketahui : $b = -0,897$; $sa = 0,087$; $a = 613$; $sb = 0,117$

$$Sab = \sqrt{b^2sa^2 + a^2sb^2 + sa^2sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{-0,897^2 0,087^2 + 613^2 0,117^2 + 0,613^2 0,117^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,0006089205 + 5143,624401 + 0,000103657}$$

$$Sab = \sqrt{5143,630593862}$$

$$Sab = 71,719$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{-550,821}{71,719} = -7,680$$

Berdasarkan hasil uji sobel pada mediasi di atas menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 4,899. Sedangkan diketahui nilai pengaruh secara langsung sebesar -7,680 dengan pengaruh tidak langsung ($-7,680 > -7,671$), menunjukkan bahwa jalur mediasi melalui *burnout* memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan hubungan beban kerja dan kinerja sehingga dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel beban kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Parsial (t) menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2018), di mana beban kerja yang tidak sesuai kapasitas akan berdampak negatif terhadap efisiensi dan hasil kerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Nickum, J., et al. (2022) yang menemukan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi tingkat *burnout*, yang berdampak negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, maka akan semakin menurunkan tingkat kinerja. Tingginya tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan, di tengah keterbatasan sumber daya yang ada, membuat waktu kerja menjadi tidak teratur. Kondisi ini menyebabkan menurunnya semangat kerja, serta hasil kerja yang tidak maksimal. Beban kerja yang tinggi cenderung membuat karyawan bekerja karena keterpaksaan, bukan karena motivasi, sehingga kinerja pun menurun.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Karyawan

Berdasarkan hasil uji Parsial (t) menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* (Z) karyawan pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Munandar (2016) yang menjelaskan bahwa beban kerja, baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan), merupakan sumber utama *burnout*. Jika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, atau tuntutananya terlalu berat, maka hal itu akan memunculkan *burnout* yang berdampak pada performa kerja dan kesehatan mental karyawan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ali, M. D. (2020) dengan hasil bahwa beban kerja tinggi menyebabkan kelelahan emosional (*burnout*) yang menurunkan kinerja. Maka, dapat disimpulkan bahwa temuan penelitian ini mendukung teori dan penelitian terdahulu mengenai hubungan antara beban kerja dan *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, maka akan semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan. Ketika karyawan dihadapkan pada tingginya tuntutan dan sumber daya yang terbatas, maka akan muncul tekanan psikologis yang terus-menerus. Tekanan ini dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, frustrasi, bahkan gangguan kesehatan. *Burnout* meningkat karena adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki karyawan untuk menyelesaikannya. Dalam jangka panjang, kondisi ini akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan, meskipun karyawan tetap berusaha keras untuk bertahan di perusahaan sebagai konsekuensi dari tuntutan sosial dan ekonomi yang mendesak. Oleh karena itu, penting bagi CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang untuk secara aktif mengelola beban kerja agar tetap dalam batas yang wajar dan proporsional.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan uji sobel pada mediasi menunjukkan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 4,899. Sedangkan diketahui nilai pengaruh secara langsung sebesar -7,680 dengan pengaruh tidak langsung ($-7,680 > -7,671$), menunjukkan bahwa jalur mediasi melalui *burnout* memberikan kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan hubungan beban kerja dan kinerja sehingga dengan demikian hipotesis 3 (H3) diterima. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* (Z) mampu memediasi pengaruh antara variabel beban kerja (X) terhadap variabel kinerja (Y).

Berdasarkan hasil uji sobel menunjukkan bahwa *burnout* berhasil memediasi hubungan antara beban kerja dan kinerja pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2015) yang menyebutkan bahwa tekanan kerja yang tinggi akan mengganggu fungsi kognitif, emosional, dan perilaku karyawan, sehingga dapat mengurangi kinerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Rahmawati, S. (2022) Ali, M. D. (2020) yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi menyebabkan kelelahan emosional (*burnout*) yang menurunkan kinerja. Peran *burnout* sebagai variabel mediasi sangat signifikan dalam hubungan tersebut, dan hasil penelitian dari Zaeni, A., Noermijati & Susilowati, D. (2025) menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap

burnout dan burnout secara signifikan memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dikemukakan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa beban kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan *burnout*. Ketika beban kerja meningkat, *burnout* pun ikut meningkat, dan *burnout* ini pada akhirnya menurunkan kinerja. Artinya *burnout* merupakan jalur penting yang menjelaskan bagaimana beban kerja memengaruhi kinerja secara menyeluruh. Hal ini penting untuk diperhatikan oleh manajemen CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, agar bisa mengelola *burnout* secara preventif dan mencegah penurunan kinerja yang bersumber dari beban kerja berlebih.

Penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* menjadi penghubung penting antara beban kerja dan kinerja. Artinya, beban kerja yang tinggi tidak hanya langsung menurunkan kinerja, tapi juga bisa menyebabkan *burnout*, dan *burnout* itulah yang kemudian membuat kinerja menurun. Penelitian ini juga menggunakan uji statistik khusus (uji Sobel) untuk membuktikan bahwa *burnout* memang benar-benar memediasi hubungan tersebut, terutama di tempat kerja seperti CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, yang memiliki tekanan kerja dan tuntutan kerja yang tinggi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pada pembahasan diatas, ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa beban kerja karyawan CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang berada pada kategori cukup, artinya tugas yang mereka tangani cukup banyak dan menantang. *Burnout* berada pada kategori cukup, yang berarti karyawan mulai merasakan tekanan meskipun belum sampai pada kondisi berat. Sementara itu, kinerja berada pada kategori tinggi, yang menunjukkan bahwa meskipun mereka menghadapi beban dan tekanan, sebagian besar karyawan tetap mampu bekerja dengan baik.
2. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin menurun kinerja karyawan. Hal ini bisa terjadi karena karyawan menjadi kelelahan fisik, kehilangan fokus, atau merasa kewalahan, sehingga hasil kerja mereka tidak maksimal meskipun mereka tetap berusaha.
3. Beban kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, yang artinya semakin berat atau banyak beban kerja yang diterima karyawan, maka tingkat *burnout* karyawan juga ikut meningkat. Tekanan yang terus menerus, seperti target tinggi, pekerjaan menumpuk, dan waktu kerja yang padat, membuat karyawan merasa tertekan secara mental dan fisik.
4. *Burnout* memediasi hubungan beban kerja dan kinerja pada CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang, Artinya, beban kerja tidak hanya langsung menurunkan kinerja, tetapi juga meningkatkan *burnout* terlebih dahulu, dan *burnout* itulah yang kemudian ikut menurunkan kinerja. Jadi, *burnout* menjadi penghubung yang memperjelas dampak negatif beban kerja terhadap hasil kerja karyawan.

Saran

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil saran sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
CV. Dinamika Sejahtera Motor Kupang perlu mengelola beban kerja secara lebih proporsional agar tidak melebihi kapasitas fisik dan mental karyawan. Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem pendukung psikologis melalui pelatihan manajemen *burnout* dan menciptakan komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Selain itu, pemberian insentif dan apresiasi atas kinerja dapat meningkatkan motivasi internal karyawan, yang berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas kerja.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan lokasi agar hasil lebih representatif, serta menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja atau motivasi sebagai faktor yang memperkaya pemahaman hubungan antara beban kerja, *burnout*, dan kinerja. Pendekatan kualitatif juga dapat digunakan untuk menggali lebih dalam pengalaman karyawan secara subjektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, Melan Angriani. 2019. Kinerja Karyawan Perseroan Terbatas Studi Kasus atas Pengaruh Fasilitas Kerja dan Karakteristik Pekerjaan. Gorontalo: Team Athra Samudra.
- Fithriyyah, M. . (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*. Institute for Research and Development.
- Hariandja. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Gramedia Widia Sarana. Jakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ishak. 2018. Manajemen Kinerja. Jakarta. Pt. Raja Grafindo Persada.
- Krietner R Dan Angelo Kinicki, 2018, Perilaku Organisasi, Salemba Empat Jakarta.
- Luthans, Fred, 2018. Organizational Behavior, Me Graw Hill, Inc, San Fransisco, New York, Usa.
- Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Penerbit Pt. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). *The Burnout Challenge: Managing People's Relationships with Their Jobs*. Harvard University Press.
- Moss, J. (2021). *The Burnout Epidemic: The Rise of Chronic Stress and How We Can Fix It*. Harvard Business Review Press.
- Noe, Raymond A Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing. Jakarta: Salemba Empat.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.

- Rivai, V. (2011). *Performance Appraisal* (Edisi Kedua). Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat Pearson Higher Education
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ruhana, F. (2018). *Teori Organisasi dan Implementasinya dalam Penataan Organisasi pada Perangkat Daerah*. IPDN.
- Rusiadi, Nur Subianto Dan Rahmat Hidayat. *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi Dan Ekonomi Pembangunan, Konsep, Kasus Dan Aplikasi Spss, Eviews, Amos Dan Lisrel, Cetakan Pertama*. Medan : Usu Press, 2018
- Siagian, S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*, Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Sains*, 4, 51–56.
<https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i5.390>
- Wahi, S.(2025, 14 Juni). Wawancara Pribadi Dengan Karyawan CV. Dinamika Motor Sejahtera Kupang.