

PENGARUH *WORKLOAD* DAN *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT TERMINAL TELUK LAMONG

¹Veny Octavia, ²Gugus Wijonarko, ³Soedarmanto, ⁴Nur Widyawati

STIA dan Manajemen Kepelabuhan Barunawati Surabaya

Jl. Perak Barat No. 173 Surabaya, Indonesia

E-mail: 1octaviaveny10@gmail.com, 2gugus.wijonarko@stiamak.ac.id,
3soedarmanto@stiamak.ac.id, 4nur.widyawati@stiamak.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Workload* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Terminal Teluk Lamong. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel 73 orang menggunakan analisis data SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workload* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. *Burnout* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara simultan, *Workload* dan *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya manajemen untuk mengelola beban kerja secara proporsional serta menyediakan dukungan bagi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci: *Workload*, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the influence of Workload and Burnout on Employee Performance at PT Terminal Teluk Lamong. This research is a quantitative study with a sample size of 73 people using SPSS 16.0 data analysis. The research results show that Workload has a positive and significant effect on Employee Performance. Burnout also has a positive and significant effect on Employee Performance. Simultaneously, Workload and Burnout have a positive and significant effect on Employee Performance. This indicates the importance of management in managing workload proportionally and providing support for employees. This research is expected to provide input for the company in formulating more effective and sustainable human resource management policies.

Keywords: *Workload*, *Burnout*, and *Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Tujuan tersebut hanya dapat tercapai apabila individu yang terlibat memiliki kemampuan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas yang diberikan secara optimal. Oleh karena itu, penempatan pekerjaan harus disesuaikan dengan kompetensi dan keahlian karyawan agar proses bisnis dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Untuk bersaing di era globalisasi yang semakin kompetitif, semua bisnis harus mampu meningkatkan produktivitas dan efisiensi mereka. Dalam hal ini, karyawan merupakan aset utama perusahaan. Kinerja karyawan yang optimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Salah satu anak perusahaan Pelindo yang bergerak di bidang jasa pelabuhan PT Terminal Teluk Lamong, tidak terlepas dari tuntutan untuk mempertahankan dan meningkatkan dan meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan. Karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan karena memiliki keahlian, tenaga, dan kreativitas yang dibutuhkan untuk mendukung pencapaian

tujuan organisasi (Situmorang, 2020). Organisasi tentu mengharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya kinerja yang baik, keberhasilan organisasi akan sulit untuk dicapai.

Organisasi tentu mengharapkan karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kemampuan yang dimiliki demi mencapai hasil kerja yang maksimal. Tanpa adanya kinerja yang baik, keberhasilan organisasi akan sulit untuk dicapai. *Workload* merupakan kondisi dimana seorang karyawan diharuskan menyelesaikan sejumlah tugas dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. *Workload* yang berlebihan dapat menimbulkan stres, kelelahan, serta ketidaknyamanan secara fisik dan mental (Andriani *et al.*, 2023). Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Burnout*. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan secara emosional, mental, dan fisik yang muncul akibat tekanan atau stres berkepanjangan yang dialami dalam lingkungan kerja. *Burnout* dapat dicegah dengan menciptakan hubungan sosial yang positif dan saling mendukung antara karyawan dan atasan, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan harmonis (Rakasiwi dan Ratnaningsih, 2020).

Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja tersebut. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *Workload* dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan, sehingga manajemen dapat merancang strategi yang tepat dalam mengelola sumber daya manusia yang efektif dan berkelanjutan.

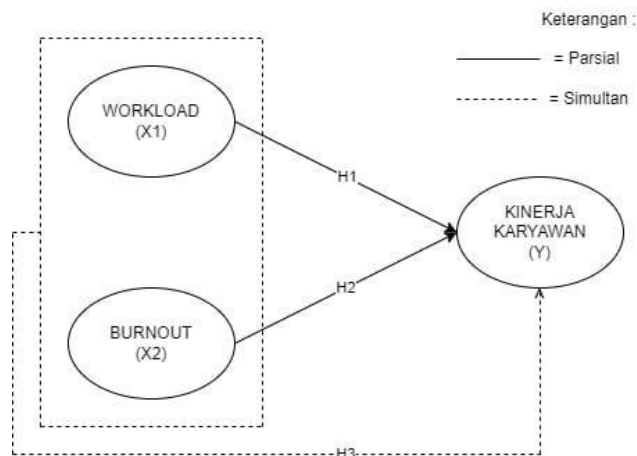
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* dan *Burnout* terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* secara parsial terhadap kinerja pegawai; (2) menguji dan menganalisis pengaruh *Burnout* secara parsial terhadap kinerja pegawai; serta (3) menguji dan menganalisis pengaruh *Workload* dan *Burnout* secara simultan terhadap kinerja pegawai PT Terminal Teluk Lamong.

Berikut penjelasan variabel beserta indikatornya :

1. Menurut (Sitompul *et al.*, 2022) *Workload* memiliki peran penting dalam operasional perusahaan, karena melalui beban kerja, perusahaan dapat menilai sejauh mana karyawan mampu menyelesaikan tugasnya secara optimal serta mengukur dampaknya terhadap pencapaian kinerja organisasi secara keseluruhan.. Beban kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja, sedangkan *workload* yang berlebihan akan memicu terjadinya stres yang dapat menurunkan kinerja. Indikator *workload* menurut (Timothy *et al.*, 2025):
 1. Kondisi pekerjaan
 2. Penggunaan waktu kerja

3. Target yang harus dicapai
2. Menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021) *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang muncul akibat dari kelelahan yang berlangsung secara terus-menerus, baik secara fisik, mental, maupun emosional. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan psikologis yang signifikan, sehingga berdampak pada penurunan motivasi, produktivitas, dan pencapaian individu dalam pekerjaan. Indikator *burnout* menurut (Maulidah *et al.*, 2022):
 1. Kelelahan fisik
 2. Kelelahan mental
 3. Kelelahan emosional
 4. Depersonalisa
3. Menurut (Gugus Wijonarko1 *et al.*, 2023) Kinerja Karyawan adalah hasil dari pekerjaan dalam satuan waktu atau periode yang dilakukan oleh karyawan. Organisasi yang efektif akan selalu memprioritaskan peningkatan kapasitas dan kompetensi sumber daya manusianya, sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi hal yang sangat krusial dalam mencapai kesuksesan organisasi. Indikator kinerja karyawan menurut (Hafizh dan Hariastuti, 2021):
 1. Kuantitas pekerjaan
 2. Kualitas kerja
 3. Ketepatan waktu

A. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

HIPOTES dari kerangka berpikir diatas, yaitu:

H1 : Diduga *workload* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H2 : Diduga *burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H3 : Diduga *workload* dan *burnout* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

II. METODE PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (*workload* dan *burnout*) terhadap variabel terikat. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antar variabel secara objektif melalui data numerik dan analisis statistik.

A. Definisi Operasional Variabel

Tabel 1 Definisi serta Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1.	<i>Workload</i> (X1)	<i>Workload</i> atau beban kerja adalah jumlah tugas, tanggung jawab, dan aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan peran atau posisi kerjanya.	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai Sumber : (Timothy et al., 2025)	Likert
2.	<i>Burnout</i> (X2)	<i>Burnout</i> adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental	Likert

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
		terjadi akibat stres berkepanjangan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan atau tuntutan tugas yang berlebihan	3. Kelelahan emosional 4. Depersonalisa Sumber : (Maulidah et al., 2022)	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari melakukan tugas yang diberikan kepada seseorang berdasarkan keahlian, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas kerja 3. Ketepatan waktu Sumber : (Hafizh & Hariastuti, 2021)	Likert

Sumber : Para Ahli

B. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam skripsi ini, yaitu:

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dapat menganalisis dan menyelidiki karakteristik, perilaku, keyakinan, dan sikap banyak orang dalam suatu organisasi. Angket menggunakan metode skala likert, dirancang sedemikian dengan skala 5 point dengan range tersebut: Sangat tidak setuju (1) – Sangat setuju (5) melalui google formulir.

2. Wawancara

Untuk menentukan masalah yang harus diteliti dalam penelitian ini, wawancara dan angket yang diberikan kepada karyawan digunakan untuk mengumpulkan informasi. Selain itu, juga untuk mengetahui lebih lanjut tentang subjek penelitian. Karyawan PT Terminal Teluk Lamong adalah subjek wawancara yang dilakukan secara langsung.

3. Observasi

Observasi digunakan untuk mengumpulkan data tentang perilaku, aktivitas, atau kejadian tertentu. Peneliti secara langsung turun ke PT Terminal Teluk Lamong untuk melihat *workload* dan *burnout*.

4. Studi Literatur

Studi literatur adalah tahap pertama atau awal dari metode pengumpulan data. Pada tahap ini, fokus orang akan berada di tempat untuk menemukan data dan informasi yang relevan.

C. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk menganalisis adakah pengaruh variabel *workload* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan. Pengolahan data dibantu oleh aplikasi SPSS Versi 16. Serta uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN.

A. Hasil Kualias Data

1. Hasil Uji Validitas

Dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan $r_{tabel} (n-2) = (73-2) = 71$. Menurut tabel r dengan nilai signifikansi 5% maka dapat diperoleh nilai r_{tabel} .0,230.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
<i>Workload</i> (X1)	X1.1	0,529	0,230	Valid
	X1.2	0,842	0,230	Valid
	X1.3	0,525	0,230	Valid
	X1.4	0,851	0,230	Valid
	X1.5	0,851	0,230	Valid
Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
<i>Burnout</i> (X2)	X1.1	0.763	0,230	Valid
	X1.2	0.578	0,230	Valid
	X1.3	0,583	0,230	Valid
	X1.4	0,763	0,230	Valid
	X1.5	0,578	0,230	Valid
Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kriteria
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.505	0,230	Valid
	Y1.2	0.288	0,230	Valid
	Y1.3	0,889	0,230	Valid
	Y1.4	0,811	0,230	Valid
	Y1.5	0,889	0,230	Valid

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan hasil olah data diatas, bahwa nilai rhitung setiap item > rtabel sehingga semua item dinyatakan valid.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
<i>Workload</i>	0.783	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.659	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,644	0,6	Reliabel

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Berdasarkan tabel 4.11, semua data variabel seperti X1 (*Workload*), X2 (*Burnout*), dan Y (Kinerja Karyawan) Hasilnya korelasi telah mencapai uji persyaratan yaitu Cronbach's alpha > 0,6.

B. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.52183751
Most Extreme Differences	Absolute	.129
	Positive	.085
	Negative	-.129
Kolmogorov-Smirnov Z		1.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.179

Sumber : Data Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel diatas, disimpulkan bahwa data tersebut dapat dianggap normal jika nilainya > 0,05. Hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan signifikansi 0,179 atau > 0,05, sehingga dapat dikatakan bahwa data tersebut normal serta dapat dikonstruksi sebagai alat pengujian yang valid.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Workload	.996	1.004
Burnout	.996	1.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel diatas, nilai yang diterima variabel X1 (*Workload*) dan X2 (*Burnout*) adalah 0,996, menunjukkan lebih besar dari 0,10, serta jika nilai VIF 1,004 maka disimpulkan bahwa nilainya kurang dari atau sama dengan 10. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa X1 dan X2 yang menunjukkan tidak ada terjadinya multikolinearitas dari variabel independen.

3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.250	2.295		-1.852	.068
X1	.098	.057	.194	1.710	.092
X2	.140	.077	.213	1.825	.072

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan Uji *Glejser*. Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi semua variabel $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model tersebut dan telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

4. Hasil Uji Linearitas

Tabel 6 Hasil Uji Linearitas *Workload*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	120.175	13	9.244	.807	.650
Karyawan *	Groups	Linearity	3.282	1	3.282	.287	.594
Workload		Deviation from Linearity	116.893	12	9.741	.851	.599
	Within Groups		675.606	59	11.451		
	Total		795.781	72			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Tabel 7 Hasil Uji Linearitas *Workload*

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja	Between	(Combined)	94.776	7	13.539	1.255	.286
Karyawan *	Groups	Linearity	43.568	1	43.568	4.040	.049
Burnout		Deviation from Linearity	51.208	6	8.535	.791	.580
	Within Groups		701.004	65	10.785		
	Total		795.781	72			

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

ANOVA Table diatas menunjukkan bahwa kesimpulan variabel *workload* dan *burnout* dapat ditarik dengan signifikansi $> 0,05$ yang menunjukkan bahwa ada hubungan linier.

C. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.780	1.799		9.885	.000
	Workload	.115	.052	.249	2.225	.029
	Burnout	.154	.071	.242	2.165	.034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Maka dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \varepsilon$$
$$Y = 17.780 + 0,115X_1 + 0,154X_2 + \varepsilon$$

Sebagai kesimpulan dari hasil analisis regresi linier berganda:

1. Nilai Konstanta (α) menunjukkan pengaruh yang searah antara variabel independen dan dependen. Nilai ini menunjukkan nilai positif sebesar 17.780 tanda positif. Ini menunjukkan bahwa nilai nilai Kinerja Karyawan adalah 17.780 jika semua variabel independen dependen, termasuk *Workload* (X_1) dan *Burnout* (X_2) bernilai 0 persen.
2. Variabel *Workload* X_1 memiliki koefisien 0,115 yang menunjukkan pengaruh positif (searah) antara *workload* dengan kinerja karyawan. Ini berarti jika variabel *workload* meningkat, kinerja karyawan akan meningkat 0,115 dengan asumsi bahwa variabel lainnya tidak berubah.
3. Variabel *Burnout* X_2 memiliki koefisien 0,154 yang menunjukkan pengaruh positif (searah) antara *burnout* dengan kinerja karyawan.

D. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.358 ^a	.128	.103	1.54342

a. Predictors: (Constant), Burnout, Workload
Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Hasil uji yang ditunjukkan pada tabel diatas, nilai Adjusted R2 yang disesuaikan menunjukkan bahwa variasi 10,3% dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dalam dua variabel bebas, *workload* dan *burnout*. Variabel selain variabel bebas bertanggung jawab atas 89,7% sisa atau (100%-10,3%).

2. Hasil Uji T (Parsial)

Tabel 10 Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	17.780	1.799		9.885 .000
	Workload	.115	.052	.249	2.225 .029
	Burnout	.154	.071	.242	2.165 .034

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

A. Variabel *Workload*

Nilai T-tabel (1,994) lebih kecil dari T-hitung 2,225, dan nilai sig 0,029 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.19. Jadi, variabel *workload* berpengaruh secara parsial. Hipotesis pertama dapat dikatakan diterima, *workload* berpengaruh pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H1 : *Workload* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H0 : *Workload* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

B. Variabel *Burnout*

Nilai T-tabel (1,994) lebih kecil dari T-hitung 2,165, dan nilai sig 0,034 lebih kecil dari nilai sig 0,05. Seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.19. Jadi variabel *burnout* berpengaruh secara parsial. Hipotesis kedua dapat dikatakan diterima sehingga *burnout* berdampak besar pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H2 : *Burnout* berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

H0 : *Burnout* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

1

3. Uji F (Simultan)

Tabel 11 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	24.509	2	12.255	5.144	.008 ^a
	Residual	166.751	70	2.382		
	Total	191.260	72			

a. Predictors: (Constant), Burnout, Workload

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2025)

Pada tabel diatas, nilai F-hitung sebesar 5.144 lebih besar dari nilai F-tabel (3,13), dan nilai sig 0,008 kurang dari 0,05. Jadi, variabel kinerja karyawan berpengaruh secara simultan. Hipotesis ketiga diterima *workload* dan *burnout* berpengaruh secara simultan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong.

E. Pembahasan

1. Pengaruh *Workload* Terhadap Kinerja Karyawan

Pada uraian hasil uji statistik di atas, terlihat bahwa nilai T-hitung sebesar 2,225 lebih besar dari nilai T-tabel (1,994), serta nilai signifikan jika 0,029 ini lebih kecil dari 0,05. Maka dapat dikatakan hipotesis pertama diterima serta *workload* berpengaruh signifikan pada kinerja PT Terminal Teluk Lamong. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Abell, dkk (2024) yang berjudul “*Burnout* Sebagai Mediator Dalam Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika *workload* berada pada tingkat yang wajar, karyawan cenderung mampu menyelesaikan tugas dengan efektif, sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebaliknya, *workload* yang berlebihan dapat menyebabkan tekanan fisik maupun mental, yang pada akhirnya menurunkan semangat dan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Dari uraian hasil uji statistik di atas, dapat diketahui bahwa nilai T-hitung 2,165 lebih tinggi dari nilai T-tabel (1,994) serta sig 0,034 kurang dari 0,05. Dapat dikatakan hipotesis kedua diterima bahwa *burnout* berpengaruh besar pada kinerja PT Terminal Teluk Lamong. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Indah Angreni, dkk (2022) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali”. Bahwa *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Sehingga Semakin tinggi *Burnout* maka semakin rendah Kinerja Pegawai atau jika *Burnout* meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung menunjukkan gejala seperti hilangnya motivasi, perasaan tidak berdaya, hingga penurunan efektivitas dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya.

3. Pengaruh *Workload* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Terlihat bahwa nilai F-hitung sebesar 5.144 ini lebih besar dari nilai F-tabel (3,13) serta nilai sig. Karena 0,008 lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis ketiga diterima. *Workload* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan PT Terminal Teluk Lamong. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Agustin Ika Wardah, dkk (2023) yang berjudul “Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Bahwa adanya pengaruh dan positif signifikan antara Beban Kerja dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan. *Workload* yang tinggi tanpa manajemen yang tepat dapat memicu *Burnout* pada karyawan. *Burnout*

kemudian memperburuk kondisi psikologis dan emosional karyawan, sehingga menurunkan produktivitas, kualitas layanan, serta komitmen terhadap pekerjaan. Jika *Workload* dan *Burnout* dapat diminimalisir dengan baik maka kepuasan kerja seorang karyawan akan terpenuhi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

IV. PENUTUP.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Workload* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT Terminal Teluk Lamong, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Dari uraian hasil uji statistik, terlihat bahwa nilai T-hitung sebesar 2,225 lebih besar dari nilai T-tabel (1,994), serta nilai signifikan jika 0,029 ini lebih kecil dari 0,05. Artinya *Workload* (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Beban kerja yang tinggi, jika tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan tekanan fisik dan mental yang menghambat produktivitas. *Workload* yang terukur dan sesuai dengan kapasitas karyawan akan mendukung penyelesaian tugas tepat waktu dan sesuai standar yang ditetapkan.
2. Dari uraian hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa nilai T-hitung 2,165 lebih tinggi dari nilai T-tabel (1,994) serta sig 0,034 kurang dari 0,05. Artinya *Burnout* (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). *Burnout* muncul akibat stress kerja yang berkepanjangan, yang berdampak pada kelelahan fisik, emosional, dan mental. Kondisi ini mengakibatkan penurunan motivasi, menurunnya semangat kerja, dan akhirnya menurunkan kualitas serta kuantitas hasil kerja karyawan.
3. Dari uraian hasil uji statistik, dapat diketahui bahwa nilai F-hitung sebesar 5.144 ini lebih besar dari nilai F-tabel (3,13) serta nilai sig. Karena 0,008 lebih kecil dari 0,05. Artinya *Workload* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kombinasi *workload* yang berlebihan dan tingkat *burnout* yang tinggi akan semakin menurunkan kinerja. Pengelolaan yang baik atas kedua variabel tersebut menjadi faktor kunci dalam menjaga performa karyawan dan mendukung pencapaian target perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, D., Handayani, A., & Kusuma, K. A. (2023). The Influence Of Workload, Employee Engagement And Job Satisfaction On Employee Performance. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(6), 9752–9762. <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>
- Gugus Wijonarko¹, W. A., Green, P., Resource, H., & Ghm, M. (2023). *Gugus Wijonarko¹; Alexander Wirapraja² JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi) DAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID-19 JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen , Ekonomi , dan Akuntansi)*. 7(1), 458–471.
- Hafizh, M. A., & Hariastuti, N. L. P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, 89.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Rakasiwi, D. N., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Leader-Member Exchange (Lmx) Dengan Burnout Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rs Roemani Muhammadiyah Semarang. *Jurnal EMPATI*, 8(4), 717–724. <https://doi.org/10.14710/empati.2019.26515>
- Sitompul, S. S., Hendriko, S., Bisnis, I., & Indonesia, P. (2022). *The Influence Of Compensation , Workload And Employee Placement To The Employee Perfomance At Pt Putra Cahaya Mandiri*. 2(2).
- Situmorang, O. (2020). *Pengaruh Struktur Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vendor Pada Distributor Otomotif di Indonesia*. 4(November), 84–93.
- Timothy, M. E., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., & Pertiwi, U. (2025). *Pengaruh Work Environment Dan Workload terhadap Kinerja Karyawan di PT . Indoplat Perkasa Purnama*. 14, 45–57.