

ABSTRAK

YOLANDA NOYA 2025, Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara. (Abdi dan Rudi Hardi)

Burnout sering dipandang sebagai penyebab utama turunnya kinerja, tetapi penelitian ini menunjukkan hal sebaliknya. Dengan melibatkan 77 karyawan PT Lamindo Inter Multikon sebagai sampel, penelitian kuantitatif ini menguji sejauh mana burnout berhubungan dengan kinerja kerja. Analisis regresi sederhana menghasilkan nilai R sebesar 0,127 dan R^2 sebesar 0,116. Artinya, burnout hanya mampu menjelaskan 11,6% variasi kinerja, sementara 88,4% ditentukan faktor lain.

Hasilnya memperlihatkan bahwa meskipun terdapat gejala burnout pada sebagian karyawan, kinerja secara keseluruhan tetap baik. Karyawan masih disiplin, bertanggung jawab, dan menjaga kualitas pekerjaan sesuai standar perusahaan. Hal ini dimungkinkan karena adanya motivasi finansial, disiplin yang ketat, pengawasan atasan, serta sistem kompensasi dan hukuman yang diterapkan perusahaan.

Temuan ini menegaskan bahwa burnout bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja, melainkan kondisi organisasi dan manajemen yang berperan besar. Dengan demikian, konteks kerja menjadi kunci untuk memahami dampak burnout terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Burnout, Kinerja Karyawan, PT Lamindo Inter Multikon

ABSTRACT

YOLANDA NOYA 2025, *The Influence of Burnout on Employee Performance at PT. Lamindo Inter Multikon in Bulungan Rgency, North Kalimantan.* (Abdi and Rudi Hardi)

Burnout is commonly assumed to be the main cause of declining performance, yet this study shows otherwise. Involving 77 employees of PT Lamindo Inter Multikon, this quantitative research examined the relationship between burnout and work performance. Simple regression analysis produced an R value of 0.127 and an R^2 of 0.116, meaning burnout explains only 11.6% of performance variation, while 88.4% is driven by other factors.

The findings reveal that although some employees experienced burnout symptoms, overall performance remained good. Employees continued to demonstrate discipline, responsibility, and work quality in line with company standards. This resilience is supported by financial motivation, strict discipline, managerial supervision, and the company's reward–penalty system.

The study concludes that burnout is not the primary determinant of employee performance. Instead, organizational conditions and management practices play a greater role, emphasizing the importance of context in understanding the impact of burnout on productivity.

Keywords: Burnout, Employee Performance, PT Lamindo Inter Multikon