

SKRIPSI

**PENGARUH BURN OUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
LAMINDO INTER MULTIKON DI KABUPATEN BULUNGAN
KALIMANTAN UTARA**



PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

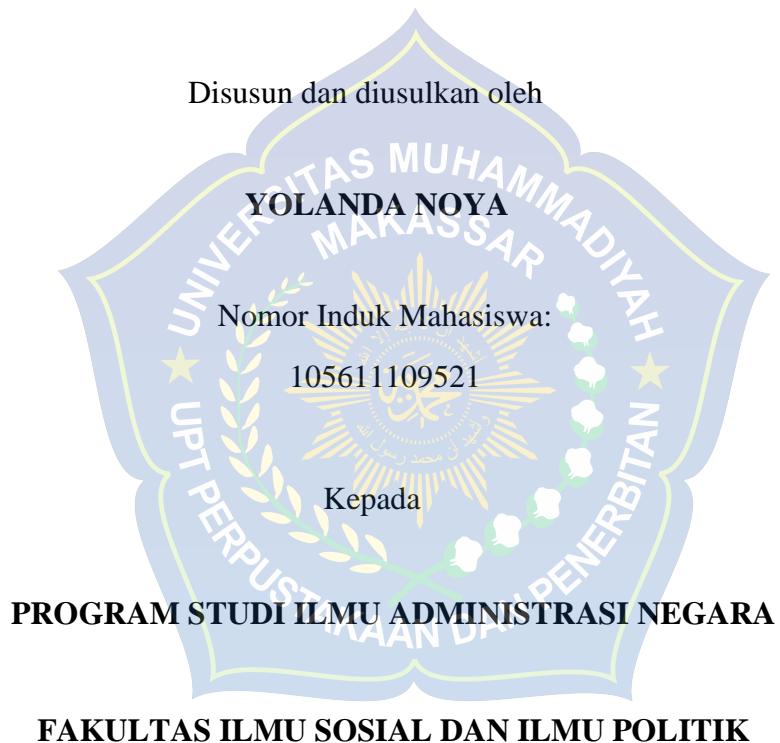
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

**PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.
LAMINDO INTER MULTIKON DI KABUPATEN BULUNGAN
KALIMANTAN UTARA**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi Dan Memperoleh Gelar

Sarjana Ilmu Administrasi Negara (S. AP)



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR

2025

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Proposal : Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara
Nama Mahasiswa : Yolanda Noya
Nomor Induk Mahasiswa : 105611109521
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



HALAMAN PENERIMAAN TIM



Telah diterima oleh Tim Pengaji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 0474/FSP/A.4-II/VIII/47/2025 sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Studi dan Memperoleh Gelar Sarjana dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang dilaksanakan di Makassar pada Hari Rabu, 28 Agustus 2025.



Tim Pengaji:

1. Prof. Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si
2. Dr. Abdi, M. Pd
3. Dr. Hafidz Elfiansyah P.S. T., M.Si

()
()
()

HALAMAN PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Yolanda Noya
Nomor Induk Mahasiswa : 105611109521
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 28 Mei 2025

Yang Menyatakan

Yolanda Noya

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 R² 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*

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara”. Yang merupakan salah satu syarat penyelesaian studi Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Melalui skripsi ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tulus dan setinggi-tingginya teruntuk kepada kedua orang tua saya tercinta, Ayahanda Herman Yan Noya S. IP dan Ibunda Jumariah, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anaknya ini menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada bapak saya, terima kasih atas setiap cucuran keringat dan kerja keras yang engkau tukarkan menjadi sebuah nafkah demi anakmu bisa sampai ke tahap ini, demi anakmu dapat mengenyam pendidikan sampai ke tingkat ini, dan terima kasih telah menjadi contoh untuk selalu menjadi seorang anak perempuan yang kuat. Untuk mama saya, terima kasih atas segala motivasi, pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah anakmu untuk menjadi seseorang yang berpendidikan, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup saya, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi, serta pelita yang tak pernah padam dalam setiap langkah

yang saya tempuh. Terakhir terima kasih atas doa, bimbingan, nasehat, dukungan dan kasih sayang yang tiada henti diberikan selama penulis menempuh pendidikan hingga di bangku perkuliahan. Terima kasih juga kepada saudara- saudari saya tercinta Jogitha Fabio Larassati Noya, S.Si dan Alif Akbar Kurniawan Noya yang tidak pernah berhenti mendoakan, senantiasa menjadi sumber motivasi, semangat, dan segala bantuan baik materil maupun waktu untuk kelancaran perkuliahan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini. Bapak, mama, barangkali teguhku tak sekuat milikmu. Tapi, aku ingin memenangkan hidup seperti halnya dirimu serta akan selalu merayakan kuatku dimanapun aku berpijak. Dan sekarang putri kecil kalian sudah mulai dewasa dan siap melanjutkan mimpi yang lebih tinggi lagi.

Tidak lupa pula penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, teruntuk kepada:

1. Bapak Dr. Ir. H. Abd. Rakhim Nanda, MT., IPU selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar beserta jajarannya.
3. Ibu Nurbiah Tahir, S. Sos., M. AP selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara dan Bapak Rusliadi, S. Sos., M. AP selaku Sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara.
4. Bapak Dr. Abdi, M.Pd selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Rudi Hardi, S. Sos., M. Si selaku pembimbing II, yang tak kenal lelah memberikan bimbingan,

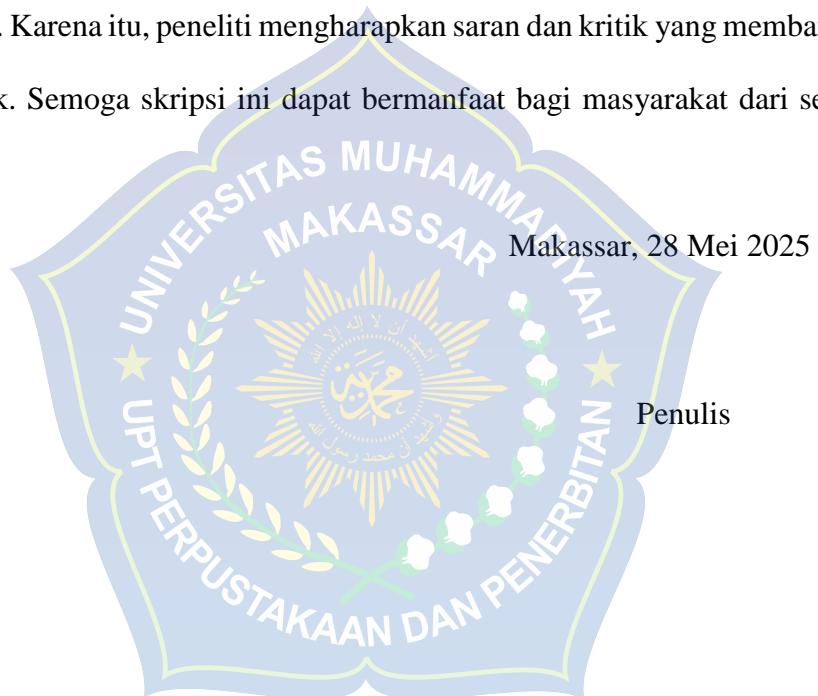
mengarahkan, mengoreksi, serta selalu mendorong dan membantu memberikan semangat peneliti hingga penyelesaian skripsi.

5. Bapak dan Ibu dosen serta Staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar yang telah memberikan bekal pengetahuan dan membantu penulis selama menjalani proses perkuliahan di bangku kuliah.
6. Kepada seluruh karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan yang telah meluangkan waktunya dan memberikan izin untuk melakukan penelitian.
7. Terimakasih untuk teman-teman love infinite; Nova Kharisma, Damayanti, Sastia Ramanda, Annisyah Bintang, Maulidya, Ananda Dwiva, Junigael Alinsa, Rara Aidila, dan Siti Rahayu yang selalu mendukung dan memotivasi dalam berbagai aspek, terutama ketika penulis merasa down, sehat-sehat perjuangan.
8. Terkhusus sahabat dan teman terkasih “Adhe Ramadhani dan Asriani Tamrin” terimakasih sudah menjadi partner bertumbuh di segala kondisi dan tempat berkeluh kesah yang senantiasa menemani penulis dalam keadaan sulit dan senang, memberikan dukungan serta motivasi, dan memberikan doa di setiap langkah yang penulis lalui sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.
9. Yolanda Noya, ya! Diri saya sendiri. Apresiasi sebesar-besarnya yang telah berjuang untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Sulit bisa bertahan sampai dititik ini, terimakasih untuk tetap hidup dan merayakan dirimu sendiri, walaupun sering kali merasa putus asa atas apa yang sedang diusahakan. Tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak lelah untuk mencoba. Semoga langkah kebaikan selalu

menyertaimu, dan semoga Allah selalu meridhoi setiap langkahmu serta menjagamu tetap dalam lindungan-Nya Aamiin.

10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung dan memberikan semangat dan doa kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kata sempurna. Karena itu, peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun dari berbagai pihak. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi masyarakat dari semua pihak.



DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
A. Kajian Terdahulu	7
B. Kajian Teori.....	9
C. Kerangka Pikir.....	18
D. Hipotesis	18
E. Definisi Konsepsional dan Operasional Variabel.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	25
A. Jenis dan Tipe Penelitian	25
B. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	25
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data	27
E. Teknik Analisis Data	28
F. Teknik Pengabsahan Data	29
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	31
A. Deskripsi Lokasi Penelitian	31

B.	Hasil Penelitian.....	36
C.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	62	
A.	Kesimpulan.....	62
B.	Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	65	
LAMPIRAN	67	
RIWAYAT HIDUP PENULIS	87	



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Operasional Variabel	20
Tabel 4. 1 Kondisi Geografis Pulau Bunyu	31
Tabel 4. 2 Uji validitas burnout.....	37
Tabel 4. 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan	40
Tabel 4. 4 Uji Reabilitas Burnout.....	41
Tabel 4. 5 Uji Realibilitas Burnout.....	42
Tabel 4. 6 Frekuensi Kelelahan Kerja	44
Tabel 4. 7 Frekuensi Kurangnya Aktualisasi Diri	45
Tabel 4. 8 Frekuensi Depersonalisasi	47
Tabel 4. 9 Frekuensi Tepat Waktu	48
Tabel 4. 10 Frekunsi Bertanggung Jawab	49
Tabel 4. 11 Frekunsi Kualitas Pekerjaan	50
Tabel 4. 12 Model Persamaan Regresi	51
Tabel 4.13 Hasil Uji Simultan.....	52
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Detriminasi.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	18
Gambar 4. 1 Logo PT. Lamindo Inter Multikon	33
Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan	35
Gambar 4. 3 Peta Lokasi PT. Lamindo Inter Multikon	36
Gambar 4.4 Curva Fitting.....	54



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan komponen yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Suatu organisasi tidak dapat berkembang tanpa dukungan dari anggota dan pimpinan, keberlangsungan suatu organisasi sangat bergantung pada anggotanya. Sumber daya manusia harus dikelola dan dikembangkan dengan baik agar perusahaan atau organisasi dapat beroperasi secara efektif dan efisien karena fakta bahwa kemampuan dan kinerja individu di dalam organisasi mencerminkan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Setiap pekerja di perusahaan mana pun, apapun posisinya, pasti memiliki masalah. Kelelahan adalah masalah utama dalam kehidupan kerja saat ini.

Kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan, termasuk kinerja, keuntungan, dan kelangsungan hidup. Manajer harus tahu bahwa meningkatkan kinerja dan produktivitas harus melibatkan karyawan karena karyawan tidak hanya merupakan komponen penting dalam mewujudkan perubahan dan secara aktif berpartisipasi dalam persiapan untuk perubahan.

Menurut (Almaududi, 2019) Kinerja karyawan menjadi faktor yang paling berkaitan dengan kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, karena melalui kinerja karyawan maka sebuah perusahaan dapat terus berlanjut untuk beroperasi. Ketika kinerja karyawan mengalami penurunan yang sangat drastis maka bisa saja berimbas kepada kondisi perusahaan.

Kinerja karyawan juga mencakup hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, atau output yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Rusdianti, 2024). Tidak peduli seberapa keras berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dan tetap produktif, selalu ada kemungkinan bahwa mereka akan mengalami stress karena terlalu banyak tugas yang harus mereka selesaikan. Kelelahan fisik dan emosional dapat disebabkan oleh beban kerja yang berat, deadline yang ketat, atau terlalu banyak pekerjaan tanpa waktu istirahat yang memadai. Karyawan akan melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Jika karyawan bekerja tanpa instruksi yang jelas maka dapat menyebabkan kebingungan dan kecemasan yang mengakibatkan burnout (Farhansyah, 2023).

Menurut (Fatin Sara, 2021) Burnout merupakan kelelahan kerja, baik secara fisik maupun mental yang didalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif. Istilah burnout ini diperkenalkan pertama kalinya oleh Hebert Freudenberger pada tahun 1974. Pada masa itu Freudenberger yang bekerja sebagai psikiater salah satu klinik kecanduan obat di New York melihat banyak tenaga sukarelawan yang awalnya bersemangat melayani pasien lalu mengalami penurunan motivasi, kepuasan dan komitmen kerja yang disertai dengan gejala kelelahan fisik dan mental.

Ada tiga tingkatan manajemen dalam struktur organisasi perusahaan: manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen bawah. Studi ini berfokus pada manajemen bawah, atau manajemen rendah, yang merupakan tingkat manajemen yang langsung terkait dengan karyawan operasional. Biasanya, posisi

manajemen bawah di PT Lamindo Inter Multikon dijalankan oleh mandor, supervisor, atau kepala regu, yang bertanggung jawab langsung atas pekerjaan sehari-hari.

Manajemen bawah bertanggung jawab untuk memastikan bahwa setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan, menyelesaikan tugas tepat waktu, tetap disiplin, dan menghasilkan kualitas kerja yang sesuai dengan target. Karyawan biasanya mengalami tekanan pada level ini karena beban kerja fisik, target produksi, dan tuntutan tugas. Burnout, kondisi kelelahan mental dan emosional akibat pekerjaan yang berlebihan dan berlangsung terus-menerus, dapat disebabkan oleh tekanan tersebut.

Pada penelitian ini, kelelahan yang dialami pekerja operasional termasuk dalam tanggung jawab manajemen tingkat bawah. Karena ada pengawasan langsung dari manajer dan sistem penghargaan dan hukuman yang diterapkan oleh PT Lamindo Inter Multikon, karyawan harus terus menunjukkan kinerja meskipun mereka lelah di tempat kerja. Oleh karena itu, tingkat manajemen bawah adalah yang paling relevan untuk menjelaskan hubungan antara kelelahan dengan kinerja karyawan.

Sumber daya manusia adalah aset penting bagi PT Lamindo dalam mendukung kegiatan produksi, distribusi, maupun layanan teknis. Namun, berbagai tuntutan kerja seperti target tinggi, beban fisik, serta tekanan pelayanan membuat sebagian karyawan rentan mengalami *burnout* atau kelelahan kerja. Jenis karyawan yang paling berisiko antara lain staf produksi dengan target ketat, staf gudang dan

logistik dengan tekanan distribusi, sales yang harus mencapai target penjualan, serta teknisi purna jual yang selalu dituntut sigap melayani pelanggan.

Menurut idham selaku tenaga medis di PT. Lamindo Inter Multikon mengatakan hampir setiap bulannya ada saja beberapa karyawan yang mengalami fatigue (kelelahan) yang berdampak pada kinerja seseorang dan menyebabkan bornout terhadap kinerja karyawan (wawancara 1 januari 2025).

Ada beberapa hasil wawancara yang telah saya dapatkan pada tanggal 1 januari 2025: Munurut Darwis selaku Operator Dozer sejak enam bulan terakhir mulai merasakan kelelahan yang berkepanjangan karena kurang tidur yang mengakibatkan kurangnya produktivitas pada kinerjanya saat bekerja di shif malam apalagi pada saat lembur. Menurut Saleh selaku checker ia sudah merasakan kelelahan berkepanjangan sejak satu tahun ini karena kurang tidur akibat lingkungan kontarkan rumah yang ramai kendaraan sehingga menyebabkan semangat kerja apalagi pada saat lembur karena mengejar targer perusahaan. saleh juga merasa waktu istirahat yang diberikan perusahaan tidak cukup kalau hanya satu jam, dan terkadang merasa kelelahan emosional jika pendapat arahan yang kurang jelas dari atasan atau pengawas. Dan menurut Rusdin selaku Operator Dozer ia mulai merasakan kelelahan berkepanjangan usai melakukan operasi beberapa bulan lalu sehingga sejak itu kondisi tubuhnya mudah capek dan ngantuk di karenakan akibat mengkonsumsi obat rutin. Dan sebab kondisi itulah yang mengakibatkan perasaan lelah dan tidak semangat yang dapat menghambat konsentrasi dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan banyak ditemukan indikasi bahwa burnout atau kelelahan kerja memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang mengalami burnout cenderung menunjukkan penurunan produktivitas dan ketidakmampuan untuk memenuhi target kerja. Beberapa karyawan juga mengungkapkan adanya rasa kelelahan kerja yang menghambat konsentrasi dan motivasi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugas sehari-hari.

Selain itu, hasil observasi juga menunjukkan bahwa burnout sering kali berhubungan dengan faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan. Karyawan yang berada dalam kondisi burnout juga sering kali mengalami masalah kesehatan fisik dan mental, yang berdampak pada kualitas kerja mereka.

Dari penjelasan di atas, penelitian tentang Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon tidak hanya relevan dan penting, tetapi juga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawan yang mengalami burnout. Oleh sebab itu, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara”.

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan permasalahan diatas rumusan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah terdapat Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh burnout dan bagaimana kinerja karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran serta reverensi bagi peneliti lainnya yang akan mengkaji pada bidang yang sama. Tentang pentingnya Pengaruh Burnout dan Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh (Maulidah et al., 2022) dengan judul “Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan”, subjek penelitian adalah Staf BPBD Kota Surabaya, teknis analisis data yang digunakan peneliti untuk menguji hipotesisnya adalah menggunakan teknik sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya variabel *burnout* (X1) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan hasil bahwasannya variable semangat kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya variabel *burnout* (X1) memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja (X2); Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan bahwasannya variabel *burnout* (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui semangat kerja (X2) sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh (Angreni et al., 2022) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Burnoutterhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali”. Dengan subjek penelitian yaitu Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan Dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dan dikumpulkan langsung dari lokasi penelitian melalui kuesioner

yang diberikan kepada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Serta data sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali seperti jumlah pegawai serta sumber-sumber pustaka yang relevan lainnya. Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Sehingga semakin tinggi Beban Kerja maka semakin rendah Kinerja Pegawai atau jika Beban Kerja meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun.
2. Burnout (kelelahan) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. Sehingga Semakin tinggi Burnout maka semakin rendah Kinerja Pegawai atau jika Burnout meningkat maka Kinerja Pegawai akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh (Aghniya & Aulia, 2022) dengan judul “Pengaruh Stress Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan”, subyek penelitian ini adalah Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia, Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* memakai *teknik proportionate stratified random sampling* yang didapatkan hasil sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebanyak 160 responden. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Stres Kerja

dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia”, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa stres kerja pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori netral.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa burnout pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori netral.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori baik.
4. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
5. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
6. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan stres kerja dan burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

B. Kajian Teori

1. Burnout

a. Pengertian Burnout

Pada tahun 1974, Freudenberg, seorang ahli psikologi klinis, adalah orang pertama yang menggunakan istilah "burnout". Kelelahan emosional (burnout) adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Burnout dianggap sebagai suatu proses yang digunakan untuk menunjukkan kondisi yang tidak mempunyai kemampuan menyesuaikan diri dalam menghadapi stres kerja yang dialami oleh pekerja. Selain itu, burnout sendiri menekankan terjadinya suatu perubahan motivasi dan hilangnya semangat yang dialami karyawan berkaitan dengan kekecewaan terhadap situasi pekerjaan. (Rizki et al., 2023).

Burnout dapat di pahami sebagai sindrom psikologis yang di alami seseorang disebabkan oleh kondisi stress, lelah secara fisik, mental dan emosional akibat adanya tekanan kerja dan pekerjaan yang berat sehingga membuat penderita merasa letih, lelah secara terus menerus dan perasaan tidak berdaya (Rina Rosada & Laras Ratu Khalida, 2023).

Burnout adalah keadaan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh situasi stres secara terus menerus. *Burnout* dapat diartikan sebagai keadaan stress secara psikologis yang sangat tinggi ataupun ekstrim sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan penurunan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat diartikan sebagai akibat dari stress kerja yang kronis. Stress kerja yang tinggi dapat merusak fisik, psikologis dan sosial, dan *burnout* terjadi ketika ketiga aspek tersebut memuncak (Syahrani & Syarifah, 2022).

Dapat disimpulkan jika *burnout* merupakan kejemuhan kerja dimana didalamnya berkembang kondisi kelelahan baik itu fisik maupun mental yang mengakibatkan depersonalisasi dan berdampak pada penurunan prestasi kerja apabila hal ini tak diselesaikan dengan cepat dapat membebani pekerja dalam melakukan aktifitas dan membuat pekerja semakin tidak percaya dengan diri dan

kemampuan yang dimiliki yang pada akhirnya organisasi atau perusahaan mengalami kerugian.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Munculnya Burnout

Menurut Pines dan Aronson terdapat faktor yang saling berinteraksi dalam menimbulkan *burnout*, yaitu faktor lingkungan kerja dan individu:

1) Faktor lingkungan kerja

Meliputi hak otonomi pada profesi, berinteraksi atau membuat perjanjian dengan umum, konflik peran, ketidak jelasan peran, kurangnya hasil kerja atau prestasi individu, kurangnya masukan yang positif, tidak berada pada situasi yang berpihak, beban kerja yang berlebihan adanya pemicu stres dilingkungan fisik tempat kerja.

2) Faktor individual

Meliputi dengan idealis yang tinggi, perfeksionis, komitmen yang berlebihan, singlemindedness dan faktor demografi serta gender, usia dan pekerjaan. Menurut Baron dan Greenberg terbagi faktor yang mempengaruhi *burnout* ada dua, yaitu :

a) Faktor eksternal

Berupa kondisi organisasi kerja, yang meliputi kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, adanya prosedur serta aturan kaku yang membuat orang merasa terjebak dalam sistem yang tidak adil, gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor kurang memperhatikan kesejahteraan karyawan dan tuntutan pekerjaan.

b) Faktor internal

Kondisi yang berasal dari dalam diri individu, meliputi: jenis kelamin, usia, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik keperibadian serta penanggulangan terhadap stres.

c. Dampak *burnout*

Menurut (Saepulloh & Trisnadi, 2023) terdapat beberapa dampak yang akan terjadi jika seseorang pekerja mengalami *burnout*, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1.) Individu: Dampak *burnout* bagi individu sendiri adalah buruknya kualitas hubungan dengan keluarga dan penurunan kualitas hubungan dengan rekan kerja. Selain itu, munculnya masalah kesehatan secara fisik menjadi salah satu dampak yang akan di rasakan seorang pekerja yang mengalami *burnout*.
- 2.) Organisasi: Dampak *burnout* bagi organisasi adalah pemberian pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan, menurunnya keterlibatan kerja dan kontribusi individu pada organisasi. Selain itu, *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan.

Para peneliti telah mengumumkan bahwa *burnout* membawa dampak yang besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, kinerja tugas berkurang, meningkatnya pergantian karyawan. Pada karyawan yang mengalami *burnout* menjadi kurang energi dan kurang tertarik dalam pekerjaan mereka. Mereka akan mengalami kelelahan secara emosional, apatis, depresi, mudah tersinggung dan bosan. Karyawan cenderung akan menemukan kesalahan pada

segala aspek lingkungan kerja mereka, termasuk rekan kerja, dan bereaksi negatif terhadap usulan orang lain (Rahayu & Kurniawan, 2022).

d. Indikator burnout

Menurut (Fatin Sara, 2021) *Burnout* memiliki tiga indikator yang terdiri atas:

1) Kelelahan Kerja

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. Orang yang mengalami kelelahan emosional ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

2) Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan spenurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

3) Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

2. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Penting bagi manajemen untuk memahami dan mengapresiasi kinerja karyawan guna memberikan penghargaan yang pantas serta pengembangan lebih lanjut demi kesuksesan bersama.

Pengertian kinerja karyawan Menurut Prof. Dr. Moheriono, M.SI. dalam bukunya yang berjudul "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi", kinerja karyawan adalah merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas, dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral ataupun etika. Seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan atau organisasi merupakan bentuk kinerja. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan

kewajibannya sesuai harapan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan terus melakukan kerja sama dengan karyawan jika kinerjanya baik (Sevina, n.d.).

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan karena akan menentukan efektivitas dari organisasi atau perusahaan tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan tersebut akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari karyawannya. Sebaliknya, perusahaan akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja paea karyawan tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh perusahaan. Produktivitas karyawan mempengaruhi produktivitas perusahaan, maka dari itu perusahaan wajib mengetahui berbagai unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan (Ismanto Yuwono et al., 2023).

Burnout dapat terjadi kepada seorang karyawan ketika kondisi emosionalnya tidak stabil dan stres yang dialami karyawan tersebut berkepanjangan. Karyawan tersebut menjadi tidak memiliki minat dan ketertarikan terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Penyebab terjadinya burnout pada kinerja karyawan adalah karena tekanan atau beban pekerjaan yang besar, sehingga karyawan merasa tidak senang dan nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fajriani & Septiari, 2015). Ada dua faktor yang di dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan bournout, yaitu: Faktor

eksternal merupakan kondisi kerja, yang meliputi lingkungan kerja psikologis yang kurang baik, kurangnya kesempatan untuk promosi, imbalan yang diberikan tidak mencukupi, kurangnya dukungan sosial dari atasan, tuntutan pekerjaan, pekerjaan yang monoton, dan faktor internal meliputi usia, jenis kelamin, harga diri, tingkat pendidikan, masa kerja dan karakteristik kepribadian.

c. Pengertian dan Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan. Melalui penilaian kinerja, hasilnya dapat digunakan untuk tujuan yang meliputi keputusan sumber daya manusia, evaluasi, dan umpan balik. Penilaian kinerja karyawan yang baik tidak hanya dilihat dari hasil yang dikerjakannya, namun juga dilihat dari proses karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja dilakukan antara atasan dengan bawahan dan melihat hasil kerja karyawan dalam setahun terakhir. Namun, yang paling penting, penilaian kinerja karyawan yang baik adalah dapat berpikir secara rasional, bukan dengan perasaan (Piri et al., 2022).

Penilaian kinerja bukan hanya alat untuk menentukan keberhasilan individu, tetapi juga untuk membentuk pengembangan pribadi dan profesional karyawan serta menyediakan dasar bagi keputusan manajemen terkait promosi, penghargaan, atau pengembangan lebih lanjut. Dengan adanya proses penilaian

kinerja yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Surahman, 2024). Tujuan utama dari penilaian kinerja adalah untuk mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan karyawan, memberikan dasar bagi pengambilan keputusan terkait promosi, pengembangan keterampilan, dan pengakuan kinerja yang baik. Dengan adanya penilaian kinerja yang transparan dan adil, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, sambil memberikan arah bagi pertumbuhan dan pengembangan pribadi mereka.

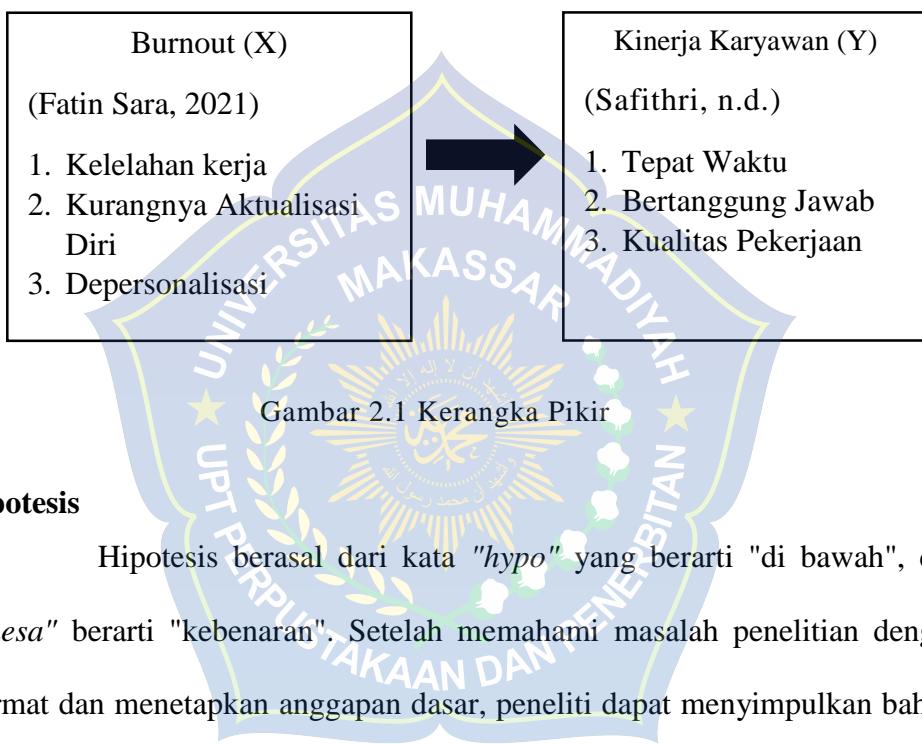
d. Indikator Kinerja

Dalam proses penilaian, (Safithri, n.d.) mengemukakan terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yang menjadi tolok ukur, yaitu sebagai berikut:

1. Tepat waktu, ketepatan waktu dan kecepatan menjadi kunci dan gambaran efisiensi karyawan dalam bekerja. Semakin singkat waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, semakin efisien karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
2. Bertanggung jawab, bertanggung jawab menjadi tolok ukur untuk penilaian sikap, bertanggung jawab atas peran yang dimiliki karyawan.
3. Kualitas Pekerjaan, Menentukan kecakapan, keterampilan, dan tingkat kompetensi karyawan. Hasil pekerjaan yang berkualitas tentu akan memenuhi standar sudah ditetapkan perusahaan.

C. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel X dan variabel Y. Variabel X ialah burnout dan variabel Y ialah kinerja karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah ada pengaruh variabel burnout terhadap variabel kinerja karyawan. Kerangka penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



D. Hipotesis

Hipotesis berasal dari kata "*hypo*" yang berarti "di bawah", dan "*thesa*" berarti "kebenaran". Setelah memahami masalah penelitian dengan cermat dan menetapkan anggapan dasar, peneliti dapat menyimpulkan bahwa hipotesis adalah kebenaran sementara yang perlu diuji.

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kajian teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan.

Ho: Tidak terdapat pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan.

E. Definisi Konsepsional dan Operasional Variabel

1.) Definisi Operasional

Penelitian ini mengukur variabel dengan menggunakan berbagai istilah konsepsional. Masing-masing variabel diberi batasan terlebih dahulu agar indikator pengukurannya dapat diidentifikasi. Indikator ini digunakan sebagai tolak ukur dalam penelitian dilapangan.

Konsep operasional pada variabel X dalam penelitian ini adalah Kelelahan (burnout) adalah keadaan yang mencerminkan reaksi emosional yang tengah dirasakan seorang karyawan, dimana dapat ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang menyebabkan seorang karyawan terganggu dan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi (Fatin Sara, 2021).

Konsep operasional pada variabel Y dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim (Sevina, n.d.).

2.) Operasional Variabel

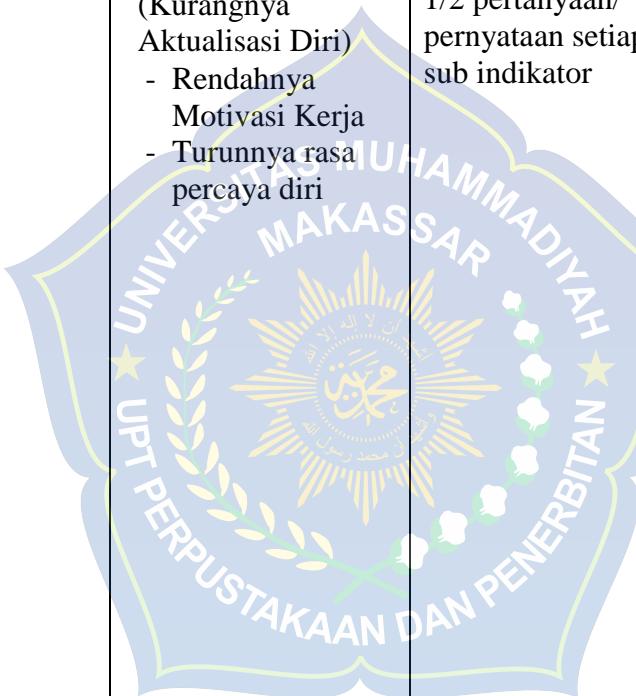
Variabel penelitian adalah fitur, sifat, atau nilai individu, objek, atau kegiatan yang mengalami variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan diambil kesimpulan tentangnya. Untuk mengetahui pengaruh variabel burnout (x) dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Operasinal Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator
1	<i>Burnout kerja (X)</i>	Kelelahan Kerja	<ul style="list-style-type: none"> -Hilangnya perasaan dan perhatian. -Hilangnya kepercayaan. -Merasa hidupnya kosong.
		Kurangnya Aktualisasi Diri	<ul style="list-style-type: none"> -Rendahnya motivasi kerja. -Penurunan rasa percaya diri.
		Depersonalisasi	<ul style="list-style-type: none"> -Berperilaku masa bodoh. -Bersikap sinis. -Tidak berperasaan dan tidak memperhatikan perasaan orang lain.
2	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>	Tepat Waktu	<ul style="list-style-type: none"> -Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan tugas. -Kepatuhan terhadap deadline.
		Bertanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> -Mampu mengerjakan tugas dengan baik -Memiliki sikap dan kesadaran yang tinggi -Berani menanggu resiko terhadap keputusan yang diambil
		Kualitas Pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> -Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan

3.) Instrumen Indikator Penelitian

No.	Variabel	Indikator/ sub indikator	Jumlah pertanyaan/ pernyataan	No item pertanyaan/pernyataan
1.	Burnout (X)/ Bebas	Indikator (Kelelahan Kerja) <ul style="list-style-type: none"> - Hilangnya perasaan dan perhatian. - Hilangnya kepercayaan. - Merasa hidupnya kosong. 	1/2 pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator	1.) Kelelahan emosional berdampak pada seberapa produktif saya di tempat kerja 2.) Saya merasa kelelahan emosional mengganggu saya dalam menyelesaikan tugas dengan efesien 3.) Kelelahan mosional membuat saya kurang puas dengan pekerjaan yang saya lakukan

				4.) Kemampuan saya untuk bekerja sama dengan tim menjadi lebih sulit karena kelelahan emosional 5.) Kelelahan emosional mempengaruhi komunikasi saya dengan atasan maupun rekan kerja
	 <p>Indikator (Kurangnya Aktualisasi Diri)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Rendahnya Motivasi Kerja - Turunnya rasa percaya diri 	1/2 pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator		6.) Saya merasa tidak cukup mengekspresikan potensi diri saya di tempat kerja 7.) Pekerjaan saya tidak memberikan saya kesempatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya 8.) Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memungkinkan saya untuk memaksimalkan kemampuan saya 9.) Pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian pribadi yang cukup 10.) Saya merasa tidak ada tantangan yang cukup di tempat kerja untuk memotivasi saya agar meningkatkan kemampuan diri
	<p>Indikator (Depersonalisasi)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berperilaku masa bodoh. - Bersikap sinis 	1/2 pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator		11.) Saya merasa lebih sulit untuk berbagi ide atau berbicara dengan rekan kerja 12.) Persaan

		<ul style="list-style-type: none"> - Tidak berperasaan dan tidak memperhatikan perasaan orang lain. 		<p>depersonalisasi meningkatkan kecenderungan untuk menjadi acuh tak acuh terhadap hasil kerja.</p> <p>13.) Sulit bagi saya untuk mencapai kepuasan pribadi sebagai hasil dari pekerjaan yang saya lakukan</p> <p>14.) Saya mersa susah untuk mencapai kepuasan dalam meyelesaikan pekerjaan</p> <p>15.) Pekerjaan saya tidak memberikan ruang untuk kreativitas dan ide pribadi saya</p>
2.	Kinerja Karyawan (Y) / terikat	<p>Indikator (Tepat Waktu)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian waktu dalam menyelesaikan tugas. - Kepatuhan terhadap deadline. 	<p>1/2 pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator</p> 	<p>16.) Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu</p> <p>17.) Saya tidak pernah menunda pekerjaan</p> <p>18.) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di targetkan</p> <p>19.) Saya tidak menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu (deadline)</p> <p>20.) Saya hadir di lokasi kerja sebelum jam kerja di mulai</p>

		<p>Indikator (Bertanggung Jawab)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mampu mengerjakan tugas dengan baik - Memiliki sikap dan kesadaran yang tinggi - Berani menanggu resiko terhadap keputusan yang diambil 	1/2 pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator	<p>21.) Saya dapat menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab</p> <p>22.) Saya dapat melaksanakan tugas meskipun dengan arahan atasan tanpa harus diawasi</p> <p>23.) Saya tetap mengutamakan tugas meskipun dalam keadaan kelelahan (burnout)</p> <p>24.) Saya tidak melempar kesalahan atau beban kerja kepada rekan kerja lainnya.</p> <p>25.) Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan baik positif maupun negatif</p>
		<p>Indikator (Kualitas Pekerjaan)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan 	½ pertanyaan/ pernyataan setiap sub indikator	<p>26.) Saya bekerja dengan jujur dan berintegritas</p> <p>27.) Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya selesai dengan baik, tepat waktu, dan tanggung jawab yang penuh</p> <p>28.) Saya merasa melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.</p> <p>29.) Saya mampu menjaga konsisten kualitas kerja pada</p>

				setiap tugas yang diberikan. 30.) Saya selalu berupaya menjaga profesionalitas dalam kualitas kerja
--	--	--	--	--



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif, atau pendekatan kuantitatif.

Menurut Lehmann, jenis penelitian deskriptif kuantitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeskripsikan fenomena atau fakta populasi tertentu secara sistematis, faktual, dan akurat.

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

Berdasarkan judul penelitian “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara”. Waktu penelitian yang diperlukan dalam penelitian ini adalah kurang lebih 2 bulan. Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti mengambil objek sumber data sebagai informasi yang dibutuhkan untuk menyatakan kebenaran dalam hasil penelitian. Adapun lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian sampai pada kesimpulan. PT. Lamindo Inter Multikon berada di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara, dan mempekerjakan 341 karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik yang diselidiki. Dengan demikian, sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan dapat mewakili populasi secara keseluruhan, sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sejumlah hasil perhitungan sampel pada seluruh karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara dengan menggunakan rumus slovin:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat Kesalahan (Margin of error)

$$\text{Sehingga: } n = 341 / (1 + (341 \times 0,1^2))$$

$$n = 341 / (1 + (341 \times 0,01))$$

$$n = 341 / (1 + 3,41)$$

$$n = 341 / 4,41$$

$$n = 77,32$$

Apabila dibulatkan maka jumlah sampel minimal dari 341 populasi dengan margin of error 10% adalah sebesar 77 orang.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan pada metode kuantitatif ini dengan maksud untuk memaparkan fakta variable yang ingin diteliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner berupa beberapa pertanyaan kepada responden diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dilakukan dengan mengajukan serangkaian pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang diberi jawaban. Kuesioner telah diberikan skala pengukuran untuk mengumpulkan data secara kuantitatif. Pengukuran variable menggunakan instrumen khusus dapat diungkapkan dalam bentuk angka, sehingga memberikan keakuratan, efisiensi, dan daya komunikasi yang lebih tinggi.

Penelitian dilakukan di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara, fokus pada variabel kinerja karyawan. Setiap pertanyaan memiliki 5 opsi jawaban. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Responden hanya memberikan tanda checklist pada pilihan jawaban yang tersedia.

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1) Sangat Setuju | = diberi skor 5 |
| 2) Setuju | = diberi skor 4 |
| 3) Kurang Setuju | = diberi skor 3 |
| 4) Tidak setuju | = diberi skor 2 |
| 5) Sangat Tidak Setuju | = diberi skor 1 |

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara menganalisis dokumen baik tertulis, gambar maupun elektronik. Dokumentasi lebih mengarah pada bukti konkret.

E. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan metode penelitian yang dilakukan untuk mengumpulkan dan menyajikan data untuk memperoleh informasi yang bermanfaat. Penelitian ini menganalisis data dengan teknik statistik. Data akan diolah menggunakan persamaan regresi linier sederhana untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh *burnout* kerja terhadap kinerja karyawan. Penulis menggunakan *Statistical Program for Social Science (SPSS) versi 30* untuk membantu analisis ini. Berikut adalah persamaan regresi sederhana:

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X = Burnout

a = Intercept (Konstanta)

b = Koefisien Regresi

e = Error

Penelitian ini akan melakukan analisis regresi menggunakan program SPSS versi 30. Hasil analisis regresi juga dapat digunakan untuk menguji

hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Keputusan didasarkan pada dua kondisi berikut:

1. Jika nilai P (sig) lebih dari 0,05, maka H₀ diterima H₁ ditolak;
2. Jika nilai P (sig) tidak lebih dari 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima.

F. Teknik Pengabsahan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen, dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian. uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kehasilan suatu instrumen. Jadi, sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengorelasikan skor-skor pada setiap butir soal, kemudian diuji dengan rumus product moment (r hitung) dan dibandingkan dengan (r tabel), apabila nilai (r hitung) lebih besar dari nilai (r tabel) maka dinyatakan valid. Semua data diolah menggunakan program SPSS versi 26 for Windows.

2. Uji reabilitas

Uji realibilitas hal tahan uji atau dipercaya. Sebuah alat evaluasi dipandang reliabel atau tahan di uji, apabila memiliki konsistensi atau keajegan hasil, uji reliabilitas instrument dilakukan untuk mengetahui kehandalan koesioner atau angket. Suatu tes dapat dikatakan memiliki taraf realibilitas yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap dan dapat dihitung

dengan koefisien reabilitas. Untuk mengetahui reabilitas instrument dilakukan dengan rumus *alpha cronbach*.

Uji reliabilitas dapat dilakukan bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pernyataan dalam angket (kuesioner) penelitian, adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas:

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka angket reliabel
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka angket tidak reliabel



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi Penelitian

1. Kabupaten Bulungan (Pulau Bunyu)

Kabupaten Bulungan (Pulau Bunyu) merupakan salah satu pulau kecil yang terletak di bagian Kalimantan Utara. Hingga saat ini, masih banyak masyarakat yang belum mengetahui keberadaan pulau ini. Kondisi geografis yang letaknya cukup jauh dan kecilnya wilayah pulau ini menjadi alasan yang melatarbelakangi ketidaktahuan masyarakat akan keberadaan pulau ini padahal banyak potensi alam yang terkandung di Pulau Bunyu.

Tabel 4. 1 Kondisi Geografis Pulau Bunyu

Luas	198,32 km ²
Jumlah Penduduk	11.623 jiwa
Kepadatan	11.623 jiwa/km ²
Desa/kelurahan	Desa (Bunyu Barat, Timur dan Selatan)

Berdasarkan tabel tersebut Bunyu adalah sebuah kecamatan di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara, Indonesia. Luas wilayah 198,32 km² dengan jumlah penduduk 11.623 jiwa kepadatan 11.623jiwa/km² di seertai dengan desa/kelurahan Bunyu Barat, Timur, dan Selatan. Pulau Bunyu berjarak ± 60 km dari ibukota kecamatan ke Tanjung Selor.

Selain itu, Pulau Bunyu adalah pulau kecil yang memiliki kekayaan potensi alam yang sangat besar. Hasil alam yang terdapat di Pulau Bunyu sangat berpengaruh terhadap pembangunan daerah yang berada di Kabupaten Bulungan. Hasil alam itu meliputi: Gas Alam, Minyak Bumi, serta Batu Bara. Kekayaan alam yang terdapat di Pulau Bunyu turut melatarbelakangi adanya aktivitas eksplorasi potensi alam melalui kegiatan pertambangan. Pertambangan yang terkenal dari Pulau Bunyu adalah pertambangan Minyak dan Gas yang di kelola oleh perusahaan besar seperti Pertamina yang telah melakukan aktivitas eksplorasi migas di Pulau Bunyu sekitar lebih dari 40 tahun lamanya. Namun, seiring berjalannya waktu, ada dua perusahaan batu bara yang masuk dan membuka lahan pertambangan batu bara di Pulau Bunyu yaitu PT. Lamindo Inter Multikon dan PT. Garda Tujuh Buana. Dengan adanya pertambangan batu bara ini, 98% masyarakat Pulau Bunyu yang dahulu pengangguran sekarang lebih memiliki pekerjaan.

2. PT. Lamindo Inter Multikon

PT. Lamindo Inter Multikon merupakan salah satu perusahaan swasta terkemuka di Indonesia yang bergerak di bidang industri pertambangan. Didirikan pada tahun 2013, perusahaan ini berkomitmen untuk mendukung pertumbuhan ekonomi nasional melalui eksplorasi dan pengelolahan sumber daya alam. Hingga kini, PT. Lamindo Inter Multikon telah memasuki tahap operasional produksi tahun ke-16, menunjukkan

perkembangan yang signifikan sejak awal berdirinya. Logo PT. Lamindo Inter Multikon dapat dilihat pada gambar:



Gambar 4.1 Logo PT. Lamindo Inter Multikon

PT. Lamindo Inter Multikon adalah salah satu perusahaan yang telah mendapatkan izin secara resmi melakukan kegiatan pertambangan batu bara oleh Bupati Bulungan pada saat itu yaitu dengan luas areal tambang adalah 2.423,73 hektar. Perusahaan ini juga melakukan kegiatan survey dan pengambilan sampling batu bara di salah satu desa yang kebetulan adalah areal yang akan dijadikan lokasi pertambangan yaitu desa Bunyu Barat. Survey dan pengambilan sampling ini bertujuan untuk melakukan pengecekan yang lebih teliti mengenai kadar kandungan kalori pada batu bara tersebut sehingga memungkinkan dilakukannya kegiatan pertambangan ke tahapan selanjutnya. Akhirnya pada pertengahan tahun 2007 dengan hasil *survey* dan sampling yang dianggap telah memenuhi syarat standar kandungan kalori yang dibutuhkan, perusahaan mulai melakukan sosialisasi ataupun negosiasi ke pemerintahan setempat ataupun warganya

yaitu dalam hal pembebasan lahan warga, karena areal tambang tersebut sebagian masuk ke lahan-lahan perkebun warga sekitar ataupun lahan para kelompok tani. Setelah proses sosialisasi ataupun negosiasi selesai maka secara resmi kegiatan pertambangan pada saat itu mulai dibuka yaitu dengan mendatangkan alat-alat beratnya seperti *Excavator, Dozer, Greder, Dump Truck* dan alat-alat kendaraan-kendaraan lainnya yang dibutuhkan dipertambangan.

3. Visi dan Misi Perusahaan

PT. Lamindo Inter Multikon mempunya visi dan misi yang diterapkan dan menjadi pegangan selama penambangan berlangsung, yaitu:

1) Visi perusahaan

Bertekad untuk menjadi pelaku utama di industri pertambangan Indonesia yang mempromosikan “Praktek-Prakter Pertambangan yang Baik” serta mendukung operasi tambang yang berkelanjutan, aman dan bertanggung jawab dan menerapkan “Kebijakan Pertambangan Hijau”.

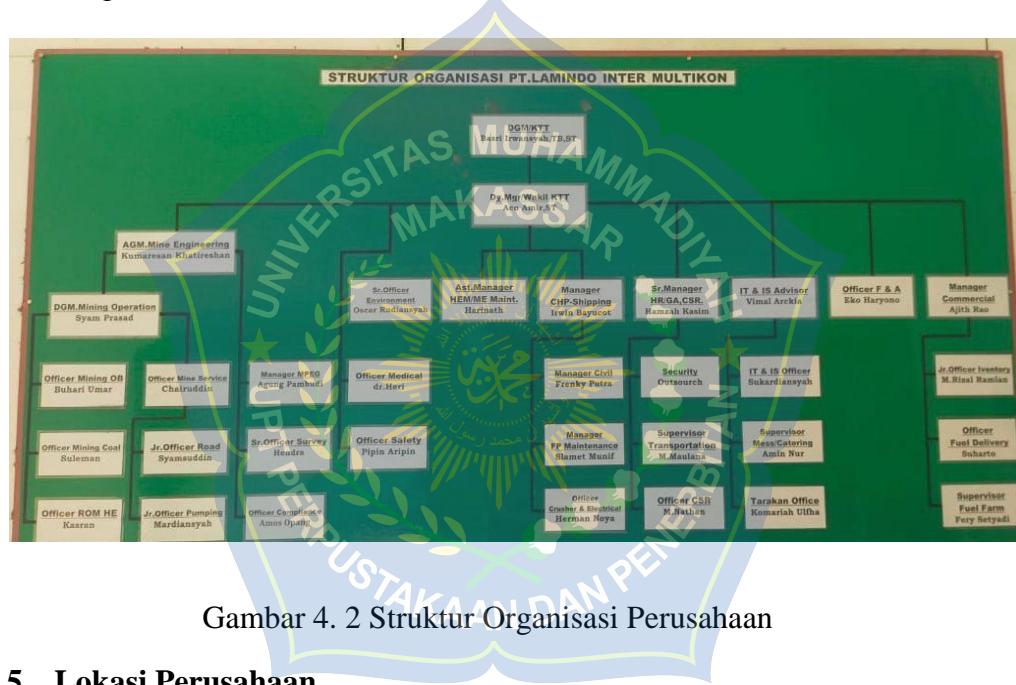
2) Misi Perusahaan

Kami adalah perusahaan pertambangan yang terintegrasi dengan satu suara yang bertanggung jawab, berkelanjutan dengan praktek pertambangan yang aman di Indonesia. Kami bertekad untuk berperan aktif dalam memasyarakatkan pentingnya dan manfaat industri pertambangan untuk ekonomi dan kualitas hidup. Para pemangku kepentingan perusahaan mendapatkan keuntungan dari hubungan yang produktif dengan pemerintah, asosiasi bisnis dan kelompok industri sumber daya alam. Kehadiran kami

mendorong tambang-tambang kami menjadi lokasi investasi pertambangan yang penting di Indonesia.

4. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi PT. Lamindo Inter Multikon, dipimpin oleh seorang Kepala Teknik Tambang (KTT) yang bertanggung jawab kepada direktur operasional. Kepala Teknik Tambang merupakan pimpinan tertinggi di daerah tambang.



Gambar 4. 2 Struktur Organisasi Perusahaan

5. Lokasi Perusahaan

Lokasi Wilayah Izin Usaha Pertambangan (WIUP) PT. Lamindo Inter Multikon, secara administratif terletak di wilayah Desa Bunyu Timur dan Bunyu Utara, Kecamatan Bunyu, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Pulau ini memiliki luas wilayah 198,32 km² serta berjarak kurang lebih 60 km dari ibukota kecamatan ke Tanjung Selor. Secara umum wilayah Bunyu terdiri dari daerah datar dan sebagianya dataran tinggi dengan tingkat kemiringan sedang.



Peta Kesampaian Daerah

Gambar 4.3 Peta Lokasi

Kesampaian daerah WIUP perusahaan dapat dicapai dengan menggunakan alternative yaitu: Makassar-Tarakan dengan menggunakan transportasi udara dengan waktu ± 1 jam, lalu dari Tarakan-Bunyu dengan menggunakan speedboat jalut laur ± 50 menit, dan dilanjutkan dengan perjalanan darat ke lokasi WIUP dengan waktu tempuh ± 25 menit.

B. Hasil Penelitian

Pada bab ini dijelaskan mengenai hasil penelitian yang dilakukan untuk mengetahui burnout di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan, kinerja karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan, serta pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan. Peneliti menyebar kusioner sebanyak 77, dimana responden tersebut terdiri dari karyawan.

1. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas Variabel Burnout (X)

Berikut akan disajikan hasil uji validitas yang dilakukan untuk setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variable X yang diajukan oleh peneliti pada responden dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 30 dengan tabel statistik berikut: Tabel 4. 2 Uji validitas burnout.

Tabel 4.2 Uji Validitas Burnout

Correlations																		
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL		
P01	Pearson Correlation	1	.296**	.146	.140	.303**	-.173	.211	-.052	-.104	-.130	.067	.082	.080	.185	-.210	.275	
	Sig. (2-tailed)		.009	.204	.225	.007	.133	.065	.651	.369	.260	.562	.478	.491	.107	.067	.015	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P02	Pearson Correlation	.296**	1	.257*	.143	.245*		.124	.240*	.163	.051	-.005	.242*	.149	.295**	.181	.257*	.553**
	Sig. (2-tailed)	.009		.024	.216	.032		.281	.035	.185	.659	.962	.034	.194	.009	.115	.024	.000
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P03	Pearson Correlation	.146	.257*	1	-.031	.143	.046	.230*	.044	.108	-.061	.220	.024	.032	.053	.138	.323**	
	Sig. (2-tailed)	.204	.024		.789	.214	.689	.044	.703	.351	.598	.054	.838	.784	.645	.233	.004	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P04	Pearson Correlation	.140	.143	-.031	1	.352**		-.049	-.040	-.014	.074	-.370**	.147	.254*	.014	.091	-.105	.259*
	Sig. (2-tailed)	.225	.216	.789		.002		.671	.727	.904	.522	.001	.203	.026	.907	.431	.361	.023
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P05	Pearson Correlation	.303**	.245*	.143	.352**	1	.195	.194	.011	-.042	.000	.059	.072	.029	-.008	.018	.402**	
	Sig. (2-tailed)	.007	.032	.214	.002		.089	.091	.924	.717	.997	.610	.536	.806	.946	.877	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P06	Pearson Correlation	-.173	.124	-.046	-.049	.195	1	-.003	.303**	.040	.213	.280*	.082	.192	.031	.125	.370**	
	Sig. (2-tailed)	.133	.281	.689	.671	.086		.978	.007	.727	.063	.014	.479	.095	.792	.280	.001	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P07	Pearson Correlation	.211	.240*	.230*	-.040	.194	-.003	1	.061	.461**	-.011	.099	-.012	.366**	.274*	.222	.520**	
	Sig. (2-tailed)	.065	.035	.044		.727	.091	.978		.598	.000	.925	.390	.917	.001	.016	.052	.000
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P08	Pearson Correlation	-.052	.153	-.044	-.014	.011	.303**	.061	1	.169	.133	.327**	.040	.178	.243*	.245*	.436**	
	Sig. (2-tailed)	.651	.185	.703	.904	.824	.007	.598		.142	.248	.004	.728	.121	.033	.032	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P09	Pearson Correlation	-.104	.051	.108	.074	-.042	.040	.461**	.169	1	.164	.165	.113	.258*	.417**	.319**	.514**	
	Sig. (2-tailed)	.369	.659	.361	.522	.717		.727	.000	.142		.154	.152	.329	.023	.000	.005	.000
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P10	Pearson Correlation	-.130	-.005	-.061	-.370**	.000	.213	-.011	.133	.164	1	.136	.095	.106	-.023	.110	.222	
	Sig. (2-tailed)	.260	.962	.598	.001	.997	.063	.925	.248	.154		.239	.413	.357	.841	.339	.052	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P11	Pearson Correlation	.067	.242*	.220	.147	.059	.280*	.099	.327**	.165	.136	1	.115	.142	.164	.422**	.564**	
	Sig. (2-tailed)	.562	.034	.054	.203	.610	.014	.390	.004	.152	.239		.317	.219	.154	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P12	Pearson Correlation	.062	.149	.024	.254*	.072	.082	-.012	.040	.113	.095	.115	1	.269*	.086	.068	.382**	
	Sig. (2-tailed)	.478	.194	.838	.026	.536	.479	.917	.728	.329	.413	.317		.018	.455	.444	.001	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P13	Pearson Correlation	.080	.295**	.032	.014	.029	.192	.366**	.178	.258*	.106	.142	.269*	1	.341**	.240*	.551**	
	Sig. (2-tailed)	.491	.009	.784	.907	.806	.095	.001	.121	.023	.357	.219	.018	.002	.036	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P14	Pearson Correlation	.185	.181	.053	.091	-.006	.031	.274*	.243*	.417**	-.023	.164	.086	.341**	1	.284*	.520**	
	Sig. (2-tailed)	.107	.115	.645	.431	.946	.792	.016	.033	.000	.841	.154	.455	.002	.012	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P15	Pearson Correlation	-.210	.257*	.138	-.105	.018	.125	.222	.245*	.319**	.110	.422**	.088	.240*	.284*	1	.503**	
	Sig. (2-tailed)	.067	.024	.233	.361	.877	.280	.052	.032	.005	.339	.000	.444	.036	.012	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
TOTAL	Pearson Correlation	.275*	.553**	.323**	.259*	.402**	.370**	.520**	.436**	.514**	.222	.564**	.382**	.551**	.520**	.503**	1	
	Sig. (2-tailed)	.015	.000	.004	.023	.000	.001	.000	.000	.000	.052	.000	.001	.000	.000	.000	.000	
	N	77	77	77	77	77		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Hasil interpretasi uji validitas dari seluruh item pernyataan variabel X berdasarkan perbandingan r hitung dengan r tabel (0.221) menunjukkan bahwa item P01 memiliki r hitung sebesar $0.275 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P02 r hitung $0.553 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , maka dinyatakan valid. Item P03 memperoleh r hitung $0.323 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi 0.005, sehingga dinyatakan valid. Item P04 dengan r hitung $0.259 > r$ tabel 0.221 dan signifikansi 0.001 dinyatakan valid. Item P05 r hitung $0.402 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 juga dinyatakan valid. Kelima item pada kelompok ini menunjukkan validitas yang memadai meskipun P01 dan P04 memiliki nilai korelasi yang lebih rendah dibanding item lainnya.

Berdasarkan analisis validitas pada item P06 memiliki r hitung $0.370 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , maka dinyatakan valid. Item P07 memperoleh r hitung $0.520 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P08 dengan r hitung $0.436 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P09 dengan r hitung $0.514 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 dinyatakan valid. Item P10 memiliki r hitung $0.222 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 . seluruh item dalam kelompok ini menunjukkan validitas yang memadai.

Visualisasi hasil validitas item P11 memiliki r hitung $0.564 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P12 menunjukkan r hitung $0.382 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P13 memiliki r hitung $0.551 > r$ tabel 0.221

dengan signifikansi <0.001 , maka dinyatakan valid. Item P14 memiliki r hitung $0.520 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P15 memperoleh r hitung $0.503 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Dalam kelompok ini, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai korelasi yang jauh diatas nilai minimum r tabel.

Secara keseluruhan, hasil analisis validitas menunjukkan bahwa seluruh item kusioner P01-P15 dinyatakan valid karena memiliki r hitung yang lebih besar dari r tabel (0.221) dan signifikansi di bawah 0.05 . item P02 menunjukkan validitas tertinggi dengan r hitung 0.553 , sementara P10 memiliki validitas terendah dengan r hitung 0.222 . Meskipun terdapat variasi dalam kekuatan korelasi, semua item telah memenuhi standar minimal validitas yang dipersyaratkan. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki kemampuan yang baik dalam mengukur konstruk yang diteliti.

b. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut akan disajikan hasil uji validitas yang dilakukan untuk setiap pernyataan dalam kuesioner untuk variabel Y yang diajukan oleh peneliti pada responden dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 26 dengan tabel statistik berikut: Tabel 4. 3 Uji Validitas Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations																	
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL	
P01	Pearson Correlation	1	.605**	.491**	.489**	.318**	.257*	.128	.062	.158	.080	-.004	.229*	.180	-.028	.054	.662**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.024	.268	.590	.169	.487	.974	.045	.117	.810	.638	.000
	N	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P02	Pearson Correlation	.605**	1	.473**	.367**	.307**	.093	-.074	.075	.116	.035	.101	.350**	.105	-.045	.035	.594**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.420	.522	.516	.317	.760	.383	.002	.363	.699	.761	.000
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P03	Pearson Correlation	.491**	.473**	1	.426**	.484**	.012	-.021	-.001	.050	.277*	-.134	.067	-.037	-.110	-.034	.487**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.917	.858	.991	.666	.015	.244	.565	.750	.339	.766	.000
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P04	Pearson Correlation	.489**	.387**	.426**	1	.439**	-.070	.060	-.214	.042	.147	.110	.259*	.052	-.068	.123	.525**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.544	.607	.061	.718	.203	.342	.023	.655	.557	.287	.000
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P05	Pearson Correlation	.318**	.307**	.484**	.439**	1	-.186	.060	-.212	.067	.159	-.024	.101	-.040	-.016	-.082	.402**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.000	.000	.105	.604	.064	.562	.166	.835	.383	.728	.893	.477	.000
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P06	Pearson Correlation	.257*	.093	.012	-.070	-.186	1	.134	.355**	.260*	.117	.148	.234*	.340**	.144	-.166	.415**
	Sig. (2-tailed)		.024	.420	.917	.544	.105	.246	.002	.028	.312	.200	.040	.003	.213	.149	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P07	Pearson Correlation	.128	-.074	-.021	.060	.060	.134	1	.096	.096	-.007	.030	.234*	.066	.146	.040	.341**
	Sig. (2-tailed)		.268	.522	.858	.607	.604	.246	.406	.406	.954	.796	.041	.569	.206	.730	.002
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P08	Pearson Correlation	.062	.075	-.001	-.214	-.212	.355**	.096	1	.377**	.012	.096	.172	.225*	.192	-.064	.336**
	Sig. (2-tailed)		.590	.516	.991	.061	.064	.002	.406	.001	.915	.405	.134	.049	.094	.582	.003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P09	Pearson Correlation	.158	.116	.050	.042	.067	.250*	.096	.377**	1	-.079	.096	.120	.225*	.014	-.169	.367**
	Sig. (2-tailed)		.169	.317	.666	.718	.562	.028	.406	.001	.497	.405	.299	.049	.904	.142	.001
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P10	Pearson Correlation	.080	.035	.277*	.147	.159	.117	-.007	.012	-.079	1	.064	.092	.092	-.046	.113	.337**
	Sig. (2-tailed)		.487	.760	.015	.203	.166	.312	.954	.915	.497	.583	.426	.426	.690	.326	.003
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P11	Pearson Correlation	-.004	.101	-.134	-.110	-.024	.148	.030	.096	.096	.064	1	.331**	.008	-.059	-.079	.255*
	Sig. (2-tailed)		.974	.383	.244	.342	.835	.200	.796	.405	.405	.583	.003	.947	.608	.493	.025
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P12	Pearson Correlation	.229*	.350**	.067	.259*	.101	.234*	.234*	.172	.120	.082	.331**	1	.417**	.026	.122	.596**
	Sig. (2-tailed)		.045	.002	.565	.023	.383	.040	.041	.134	.299	.426	.003	.000	.824	.292	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P13	Pearson Correlation	.180	.105	-.037	.052	-.040	.340**	.066	.225*	.225*	.092	.008	.417**	1	.116	.281*	.468**
	Sig. (2-tailed)		.117	.363	.750	.655	.728	.003	.569	.049	.049	.426	.947	.000	.315	.013	.000
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P14	Pearson Correlation	-.028	-.045	-.110	-.068	-.016	.144	.146	.192	.014	-.046	-.059	.026	.116	1	-.002	.217
	Sig. (2-tailed)		.810	.699	.339	.557	.893	.213	.206	.094	.904	.690	.608	.824	.315	.984	.058
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P15	Pearson Correlation	.054	.035	-.034	.123	-.082	-.166	.040	-.064	-.169	.113	-.079	.122	.281*	-.002	1	.180
	Sig. (2-tailed)		.638	.761	.766	.287	.477	.149	.730	.582	.142	.326	.493	.292	.013	.984	.118
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.662**	.594**	.487**	.525**	.402**	.415**	.341**	.336**	.367**	.337**	.255*	.596**	.468**	.217	.180	1
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.001	.003	.025	.000	.000	.058	.118	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Hasil interpretasi uji validitas dari seluruh item pernyataan variabel Y

berdasarkan perbandingan r hitung dengan r tabel (0.221) menunjukkan bahwa item P01 memiliki r hitung sebesar $0.662 > 0.221$ dengan signifikansi <0.001 , sehingga dinyatakan valid. Item P02 r hitung $0.594 > 0.221$ dengan signifikansi <0.001 , maka dinyatakan valid. Item P03 memperoleh r hitung $0.487 > 0.221$ dengan signifikansi 0.001 , sehingga dinyatakan

valid. Item P04 dengan r hitung $0.525 > r$ tabel 0.221 dan signifikansi 0.001 dinyatakan valid. Item P05 r hitung $0.402 > r$ tabel 0.221 dengan signifikansi <0.001 juga dinyatakan valid. Dalam kelompok ini, menunjukkan validitas yang baik dengan nilai korelasi yang jauh diatas nilai minimum r tabel.

Berdasarkan hasil analisis validitas secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan P01-P05 memiliki nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r tabel 0.221 . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item dalam instrumen penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tingginya nilai validitas pada seluruh item mengindikasikan bahwa instrument penelitian ini memiliki ketepatan dan kecermatan yang baik dalam mengukur variabel yang diteliti. Dengan demikian, instrument ini layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

c. Uji Realibilitas Variabel Burnout (X)

Pengukuran reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 26 uji statistic dan dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha > 0.5 . Realibilitas untuk kusioner variabel x disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 4 Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.677	15

Sumber:Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis realibilitas variabel X menunjukkan bahwa pernyataan dengan 15 item menghasilkan *cronbach's Alpha* sebesar 0,677. Nilai ini berada dalam kategori baik, yang menginterpretasi bahwa item-item dalam pernyataan tersebut memiliki konsistensi yang internal yang tinggi. Dengan kata lain, setiap item dalam pernyataan ini secara konsisten mengukur konsep atau variabel yang sama, sehingga dapat diandalkan dalam penelitian.

d. Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengukuran realibilitas pada penelitian ini dilakukan dengan alat bantu SPSS versi 26 uji statistic dan dikatakan reliabel apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,5$. Realibilitas untuk kusisioner variabel yang disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 5 Uji Realibilitas

Reliability Statistics

Cronbach's
Alpha

N of Items

.649	15
------	----

Sumber:Output data SPSS, Tahun 2025

Hasil analisis realibilitas pada variabel Y menunjukkan bahwa instrumen dengan 15 item menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,649. Nilai ini berada dalam kategori sangat baik, yang mengindikasikan bahwa Tingkat konsistensi internal antar item sangat kuat. Hal ini berarti pernyataan dengan 5 item memiliki reliabilitas yang lebih tinggi sehingga memberikan jaminan lebih besar atas keandalan data yang dikumpulkan.

2. Burnout di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan

Burnout dalam konteks penelitian ini merujuk pada sejauh mana kelelahan fisik dan mental ini di PT. Lamindo Inter Multikon Kbaupaten Bulungan dapat mendukung kinerja karyawan mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari.

1. Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja adalah suatu keadaan dimana tenaga kerja mengalami penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan kerja juga merupakan suatu kondisi yang ditandai dengan penurunan kemampuan tubuh secara fisik, mental, dan emosional akibat aktivitas kerja yang berlangsung secara terus-terusan tanpa istirahat yang cukup. Kelelahan kerja muncul sebagai hasil dari ketidakseimbangan antara beban kerja yang diterima oleh seseorang dengan kapasitas tubuh untuk menyelesaikan perkerjaan tersebut, sehingga semakin lama dan berat beban kerja tanpa waktu pemulihan yang memadai maka semakin besar pula resiko kelelahan, serta bagaimana indikator kelelahan kerja ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 26 dengan tabel statistik berikut:

Tabel 4. 6 Frekuensi Kelelahan Kerja

Kelelahan_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	1	1.3	1.3
	16	1	1.3	1.3
	17	3	3.8	3.9
	18	3	3.8	3.9
	19	6	7.7	7.8
	20	40	51.3	51.9
	21	6	7.7	7.8
	22	6	7.7	7.8
	23	9	11.5	11.7
	25	2	3.9	2.6
Total	77	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis table 4.6 frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan skor sebesar 15, yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 1,3%. Sementara itu, skor tertinggi yaitu 25 hanya diberikan oleh 2 responden (3,9%). Jika dilihat secara kumulatif, sebanyak 97,4 % responden memberikan skor dalam rentang 15 hingga 25. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar penilaian responden terhadap kelelahan kerja mengatakan sangat setuju hingga setuju. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja di PT. Lamindo ini dinilai cukup kondusif oleh sebagian besar karyawan.

2. Kurangnya Aktualisasi Diri

Kurangnya aktualisasi diri adalah kondisi ketika seseorang tidak mampu atau tidak memiliki kesempatan, untuk mengembangkan potensi, kemampuan, dan bakatnya secara maksimal, sehingga merasa dirinya tidak bermakna atau tidak puas. Orang yang mengalami kurangnya aktualisasi diri tidak hidup sesuai dengan jati dirinya, dan seringkali merasa terjebak dalam rutinitas tanpa tujuan yang kerja. Kurangnya aktualisasi diri dapat diukur dan dianalisis dengan menggunakan data yang telah diolah melalui SPSS versi 26 dengan tabel statistic berikut:

Tabel 4. 7 Frekuensi Kurangnya Aktualisasi Diri

		Kurangnya_Aktualisasi_Diri			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	2	2.6	2.6	2.6
	16	5	6.4	6.5	9.1
	17	9	11.5	11.7	20.8
	18	16	20.5	20.8	41.6
	19	13	16.7	16.9	58.4
	20	22	28.2	28.6	87.0
	21	5	6.4	6.5	93.5
	22	2	2.6	2.6	96.1
	23	2	2.6	2.6	98.7
	24	1	2.8	1.3	100.0
Total		77	100.0	100.0	

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis tabel 4.7 frekuensi kurangnya aktualisasi diri, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden memberikan skor terbesar 15,

yaitu 2 orang atau sebesar 2,6%. Skor tertinggi yaitu 24 hanya diberikan oleh 1 responden (2,8%). Jika dilihat secara kumulatif, sebanyak 98,7% responden memberikan skor dalam rentang 15 hingga 25. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai kurangnya aktualisasi diri di tempat mereka berada pada kategori cukup baik hingga baik. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa kurangnya aktuakisasi diri yang diterapkan sudah cukup efektif dan mendukung kelancaran tugas karyawan.

3. Depersonalisasi

Depersonalisasi adalah suatu kondisi yang melibatkan gangguan dalam persepsi terhadap diri sendiri, di mana seseorang merasa asing seperti terpisah dari tubuh dan pikirannya. Meskipun sering muncul akibat stress berat, kondisi ini bias diatasi dengan bantuan professional gaya hidup yang sehat. Dan depersonalisasi ini dapat diukur dan dianalisis menggunakan SPSS versi 326 dan disajikan dalam bentuk table statistic.

Tabel 4. 8 Frekuensi Depersonalisasi

Depersonalisasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15	2	2.6	2.6
	16	5	6.4	6.5
	17	10	12.8	13.0
	18	16	20.5	20.8
	19	5	6.4	6.5
	20	27	34.6	35.1
	21	7	9.0	9.1
	22	3	3.8	3.9
	23	1	1.3	1.3
	25	1	2.6	1.3
Total	77	100.0	100.0	100.0

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.8 frekuensi diatas dapat dijelaskan bahwa dari 77 responden, sebagian besar responden memberikan skor sebesar 15, yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 2,6%. Nilai tertinggi yaitu 25 hanya diperoleh 1 responden (2,6%). Secara kumulatif, 98,7% responden memberi skor 20 ke bawah. Denagan demikian dapat disimpulkan bahwa depersonalisasi terhadap karyawan masih dapat ditingkatkan untuk menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif dan kolaboratif.

3. Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon Kabupaten Bulungan

Kinerja karyawan merupakan gambaran tentang kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang diperlihatkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Kinerja ini dapat diukur berdasarkan pencapaian target yang telah ditetapkan, tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan berkolaborasi dalam tim. Sebagai sebuah tolok ukur, kinerja karyawan menjadi cerminan dari dedikasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Data ini diolah menggunakan program SPSS versi 30 dengan hasil analisis statistic yang disajikan pada tabel berikut:

1. Tepat Waktu

	Valid	Tabel 4.9 Frekuensi Tepat Waktu			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	16	1	1.3	1.3	1.3
	18	2	2.6	2.6	3.9
	19	12	15.4	15.6	19.5
	20	22	28.2	28.6	48.1
	21	5	6.4	6.5	54.5
	22	15	19.2	19.5	74.0
	23	8	10.3	10.4	84.4
	24	4	5.1	5.2	89.6
	25	8	11.5	10.4	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis pada table 4.9 frekuensi di atas dapat dijelaskan bahwa dari 77 responden, sebanyak 1 responden atau 1,3% memberikan nilai 16, kemudian 2 responden atau 2,6% memberikan nilai 18. Selanjutnya terdapat 12 responden atau 15,4% memberikan nilai 19, lalu 22 responden atau 28,6% memberikan nilai 20, 5 responden atau 6,5% memberikan nilai 21, 15 responden atau 19,2% memberikan nilai 22, 15 responden atau 19,2% memberikan nilai 23, kemudian 4 responden atau 5,1% memberikan nilai 24. Serta 8 orang atau 11,5% memberikan nilai 25, yang mengindikasikan variasi penilaian terhadap depersonalisasi dalam penelitian ini. Maka, dapat disimpulkan hasil dari

2. Bertanggung Jawab

Tabel 4.10 Frekuensi Bertanggung Jawab				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	9	11.5	11.7
	21	16	20.5	20.8
	22	22	28.2	28.6
	23	11	14.1	14.3
	24	12	15.4	15.6
	25	7	10.3	9.1
Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis indicator bertanggung jawab menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian pada skor 22 sebanyak 22 orang (28,2%). Yang mengindikasikan persepsi cukup baik terhadap bertanggung

jawab di PT. Lamindo Inter Multikon. Penilaian tertinggi terhadap pada skor 25 sebanyak 7 responden (10,3%), sedangkan penilaian terendah berada pada skor 20 sebanyak 9 orang (11,5%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menilai bertanggung jawab yang diberikan sudah berjalan secara adil dan setara, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan guna memastikan keadilan bagi seluruh karyawan.

3. Kualitas Pekerjaan

Tabel 4.11 Frekuensi Kualitas Pekerjaan

		Kualitas_Pekerjaan			Cumulative Percent
		Frequency	Percent	Valid Percent	
Valid	20	13	16.7	16.9	16.9
	21	15	19.2	19.5	36.4
	22	20	25.6	26.0	62.3
	23	16	20.5	20.8	83.1
	24	11	14.1	14.3	97.4
	25	2	3.9	2.6	100.0
	Total	77	100.0	100.0	

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis indikator kualitas pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan skor 20 sebanyak 13 orang (16,7%). Menandakan bahwa kualitas pekerjaan dianggap cukup jelas dan mudah dipenuhi. Skor tertinggi yaitu 25 dan skor terendah 20. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki persepsi positif terhadap kualitas pekerjaan di PT. Lamindo Inter Multikon.

4. Pengaruh Burnout terhadap Kinerja Karyawan Uji hipotesis

a) Analisis Regresi Sederhana

Hasil analisis regresi sederhana menggunakan bantuan program komputer SPSS versi 26 maka diperoleh persamaan regresi sederhana, sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

1) Model Persamaan Regresi

Tabel 4.12 Model Persamaan Regresi

Model		Coefficients ^a		t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	59.228	5.687	10.414	<.001
	Burnout	.108	.097	.127	1.113 <.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan output di SPSS diatas, maka dapat dirumuskan model persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 59.228 (a) + 0,108 X$$

Model persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

Constanta (a) = 59.228 artinya apabila Burnout konstan atau tetap, maka Kinerja Karyawan sebesar 59.228.

Koefisien arah regresi / β (X) = 0,108 (bernilai positif) artinya apabila terjadi peningkatan burnout, maka akan menurunkan kinerja karyawan senilai 0,108.

2) Hasil uji simultan (Uji f)

Uji f dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu pelatihan terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja karyawan Dengan $a = 0,05$. Hasil uji f ini melalui bantuan program SPSS versi 30 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Model						
1	Regression	13.673	1	13.673	1.239	<.001 ^b
	Residual	827.418	75	11.032		
	Total	841.091	76			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Dari hasil uji simultan (uji f) pada tabel 4.13 di atas, terungkap bahwa F hitung memiliki nilai sebesar 1,239 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Dengan signifikansi $<0,001 \leq 0,05$, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi bahwa terdapat pengaruh simultan positif dari variabel X terhadap variabel Y. Ini mengindikasikan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3) **Koefisien Determinasi (R)**

Koefisien Determinasi berfungsi untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel burnout (X) secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. 14 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.127 ^a	.116	.003	3.321

a. Predictors: (Constant), Burnout

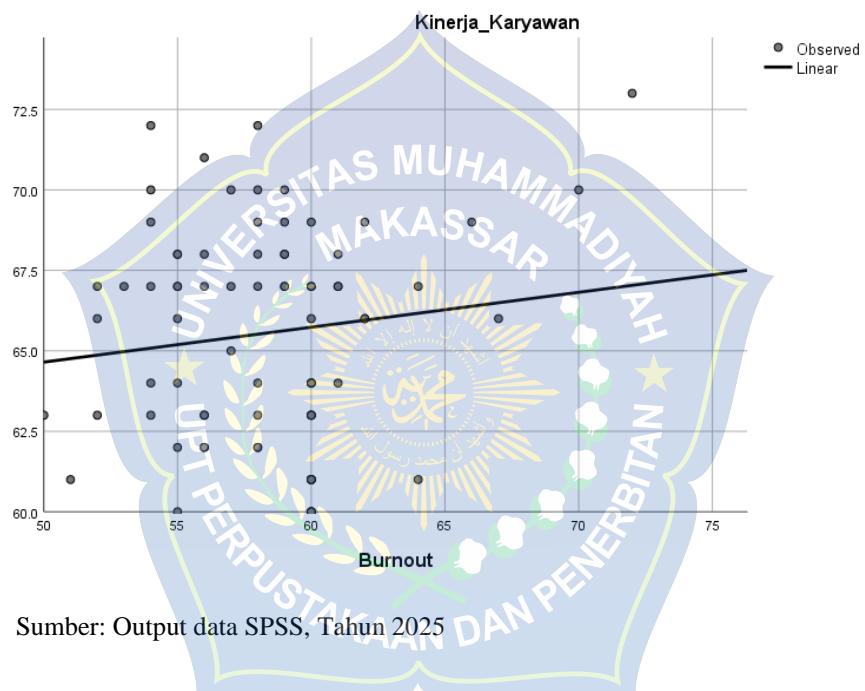
Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Berdasarkan pada tabel 4.14 hasil perhitungan koefisien determinansi (R) diatas, maka diperoleh nilai koefisien determinansi (R) sebesar 0,127 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel independen (Burnout) dengan variable dependent (Kinerja Karyawan) dengan kkuatan kolerasi sebesar 12,7%. Semestara itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,116 menunjukkan bahwa variable Burnout memberikan kontribusi sebesar 11,6% terhadap perubahan variable Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya sebesar 88,4 dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja dan faktor lainnya. Seacra keseluruhan, hasil pengelolahan data tersebut menindikasikan bahwa terdapat hubungan positif antara Burnout dan Kinerja Karyawan, meskipun kontribusinya bersifat sedang.

4) Curve fitting

curve fitting dilakukan untuk menemukan garis regresi linier yang paling sesuai dengan data melalui bantuan program SPSS versi 30 dapat dilihat pada table berikut:

Gambar 4. 4 Curve Fitting



Berdasarkan analisis kurva pada gambar 4.13 terlihat bahwa garis linear yang terbentuk memiliki kemiringan (slope) sebesar 0,127. Ini berarti, setiap peningkatan satu unit pada variabel Burnout akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,127 unit. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R-Squared) yang diperoleh dari analisis regresi adalah 0,116, yang menunjukkan bahwa 11,6% Burnout mempunyai kontribusi terhadap Kinerja Karyawan. yang sangat kecil mendekati nol. Ini menunjukkan bahwa peningkatan satu unit pada variabel burnout

tidak diikuti oleh peningkatan atau penurunan signifikan dalam kinerja karyawan. Dengan kata lain, kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh perubahan tingkat burnout.

Hal ini terlihat dari kecendrungan kurva Obseved yang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya nilai Burnout. Semakin tinggi nilai Burnout, semakin tinggi pula tingkat Kinerja Karyawan yang dihasilkan. Secara statistik, hasil analisis ini menunjukkan bahwa Burnout memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.

C. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Burnout di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara

Burnout di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara telah memberikan dampak positif terhadap kelelahan kerja, kurangnya aktualisasi diri, dan depersonalisasi mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab.

1. Kelelahan Kerja

Salah satu aspek penting dari kelelahan adalah kelelahan kerja, yang ditandai dengan rasa lelah secara fisik dan psikologis sebagai akibat dari beban kerja yang tinggi. Hasilnya menunjukkan bahwa karyawan PT Lamindo Inter Multikon sering mengalami kelelahan, terutama selama shift malam dan lembur. Selain itu, beberapa karyawan menyatakan bahwa

kurang tidur, lingkungan kerja yang tertekan, target yang ketat, dan kurangnya tidur menyebabkan mereka merasa lelah dan tidak bersemangat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak terlalu menurunkan kinerja responden secara signifikan, meskipun kondisi ini dialami oleh sebagian responden. Hal ini sejalan dengan teori Maslach (2016), yang menyatakan bahwa kelelahan emosional adalah gejala awal kelelahan, tetapi berdampak pada kinerja sangat bergantung pada dukungan organisasi dan sistem kerja yang diterapkan.

Dengan sistem kerja yang jelas, target yang terukur, dan dukungan dari atasan, karyawan PT Lamindo Inter Multikon dapat mempertahankan produktivitas. Faktor ekonomi juga penting, karena karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin karena kebutuhan finansial.

2. Kurangnya Aktualisasi Diri

Kurangnya Aktualisasi Diri merupakan perasaan penurunan pencapaian pribadi jika mereka merasa bahwa mereka tidak melakukan upaya terbaik mereka atau bahwa pekerjaan mereka tidak memenuhi harapan. Indikator ini di PT Lamindo Inter Multikon juga cukup, menunjukkan bahwa beberapa karyawan tidak puas dengan hasil kerja mereka.

Namun, sebagian besar karyawan tetap menilai bahwa mereka mampu mencapai target kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada perasaan menurunnya pencapaian pribadi, hal tersebut tidak secara konsisten menurunkan kinerja. Faktor yang berperan di sini adalah evaluasi kinerja

yang rutin, adanya penghargaan dan kompensasi, serta standar kerja yang jelas, sehingga karyawan tetap menjaga hasil kerjanya sesuai prosedur perusahaan.

Hasil ini sejalan dengan pendapat Maslach & Jackson (1981), yang menyatakan bahwa perasaan tidak puas terhadap pencapaian pribadi sering muncul, tetapi dapat dikurangi dengan dukungan organisasi dan sistem evaluasi yang jelas.

3. Depersonalisasi

Sikap menjaga jarak, kurangnya empati, dan kejemuhan dalam bekerja adalah tanda depersonalisasi. Sebagian karyawan PT Lamindo Inter Multikon mengatakan mereka kadang-kadang jemu, kehilangan semangat, atau kurang bersemangat saat berinteraksi dengan rekan kerja. Mereka yang telah bekerja terlalu lama atau berada di bawah tekanan pekerjaan sering mengalami gejala ini.

Tetapi tingkat depersonalisasi yang muncul tidak menurunkan kinerja secara signifikan dan masih dianggap cukup atau sedang. Hal ini dapat dijelaskan oleh teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa dampak negatif dari depersonalisasi dapat ditekan oleh elemen motivasi seperti gaji, keamanan kerja, dan peluang karier.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Angreni et al. (2022) yang menemukan bahwa depersonalisasi berdampak negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa kondisi organisasi

dan faktor manajerial dapat memoderasi pengaruh depersonalisasi terhadap kinerja.

2. Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara

Kinerja karyawan adalah komponen penting dari keberhasilan organisasi. Kinerja, menurut Mangkunegara (2017), adalah hasil kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang mereka hasilkan selama melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka. Dalam penelitian ini, tiga indikator utama digunakan untuk mengukur kinerja karyawan: tepat waktu, bertanggung jawab, dan kualitas pekerjaan.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT Lamindo Inter Multikon berada pada tingkat yang baik, meskipun masih ada kelemahan di beberapa aspek. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tetap berusaha memenuhi standar perusahaan meskipun mereka mengalami tekanan kerja dan gejala burnout.

1. Tepat Waktu

Indikator tepat waktu dianggap baik. Sebagian besar karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang ditetapkan. Keterampilan waktu karyawan menunjukkan bahwa mereka sangat menyadari pentingnya tepat waktu. Sistem absensi yang ketat, pengawasan ketat dari atasan, dan aturan dan sanksi perusahaan yang jelas adalah beberapa faktor pendukung. Karena sistem shift dan jam kerja yang panjang, beberapa karyawan mungkin merasa lelah, tetapi temuan ini

menunjukkan bahwa disiplin waktu tetap terjaga meskipun ada gejala kelelahan.

Hasil ini berbeda dengan penelitian Aghniya & Aulia (2022) yang menemukan bahwa kelelahan berpengaruh besar terhadap penurunan disiplin kerja, termasuk ketepatan waktu pegawai. Di PT Lamindo, aturan kerja yang ketat menjaga ketepatan waktu, jadi sistem pengawasan perusahaan dapat mengurangi dampak kelelahan terhadap disiplin waktu.

2. Bertanggung Jawab

Indikator bertanggung jawab juga dianggap baik. Karyawan sangat bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka. Ini ditunjukkan oleh komitmen mereka untuk menyelesaikan tugas sesuai instruksi meskipun mereka lelah. Motivasi finansial, evaluasi kinerja teratur, dan budaya perusahaan yang menekankan tanggung jawab individu adalah pendorong indikator ini. Karena mereka menyadari bahwa kelalaian dalam pekerjaan dapat memengaruhi hasil produksi perusahaan dan mengakibatkan konsekuensi, karyawan PT Lamindo terus melakukan pekerjaan mereka. Oleh karena itu, tanggung jawab karyawan lebih banyak dipengaruhi oleh faktor komitmen dan kebutuhan kerja daripada gejala lelah.

Angreni et al. (2022) menemukan bahwa kelelahan, terutama dengan indikator depersonalisasi, menyebabkan karyawan kehilangan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Namun, penelitian di PT Lamindo berbeda: meskipun ada depersonalisasi sedang, tanggung jawab karyawan tetap tinggi. Ini disebabkan oleh sistem kompensasi dan hukuman

perusahaan yang membuat karyawan tetap melakukan apa yang harus mereka lakukan.

3. Kualitas Pekerjaan

Indikator kualitas kerja berada dalam kategori yang cukup baik. Burnout sedikit banyak berpengaruh pada kualitas pekerjaan, meskipun tidak signifikan secara statistik. Hal ini ditunjukkan oleh fakta bahwa sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai standar, tetapi ada juga yang merasa kurang maksimal karena kelelahan. Standar operasional perusahaan (SOP), sistem evaluasi kerja berkala, dan kerja sama antar karyawan memastikan kualitas kerja tetap dikendalikan meskipun ada hambatan psikologis.

Studi Maulidah et al. (2022) menemukan bahwa kelelahan tidak memengaruhi kualitas kerja secara signifikan; penelitian lain, seperti Sari (2021), menemukan bahwa kelelahan dapat menurunkan kualitas kerja karena mengurangi konsentrasi dan semangat kerja. Perbedaan ini menunjukkan bahwa dampak burnout terhadap kualitas kerja sangat bergantung pada dukungan organisasi dan sistem kerja di setiap perusahaan.

3. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai burnout terhadap kinerja karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara menunjukkan hasil yang positif. Hasil analisis regresi sederhana menghasilkan persamaan $Y = 59.228 (a) + 0,108 (X)$, dimana nilai konstanta 59.228 menunjukkan bahwa ketika burnout bersifat tetap, kinerja

karyawan berada pada nilai 22,614. Koefisien regresi sebesar 0,108 (bersifat positif) mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satuan pada lingkungan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,108 satuan. Dalam Bahasa sederhana, ketika burnout tidak mengalami perubahan (tetap), tingkat kinerja karyawan sudah mencapai nilai dasar 59,228. Yang lebih menarik, setiap kali terjadi peningkatan dalam burnout sebesar 1 poin, kinerja karyawan akan naik sebesar 0,108 poin.

Analisis uji simultan (uji f) memiliki nilai F hitung sebesar 1,239 dengan tingkat signifikansi $<0,001$. Dengan signifikansi $<0,001 <0,05$. Artinya nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terdapat pengaruh simultan positif dari variabel X terhadap variabel Y. Pengujian tersebut menunjukkan, terdapat pengaruh simultan positif dari variabel X terhadap variabel Y, maka hipotesis (H1) diterima dan (H0) ditolak. Ini mengindikasikan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinansi (R) mengindikasikan hubungan yang kuat dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dengan nilai 11,6% antara variabel X dengan variabel Y.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kelelahan memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, tetapi dampak tersebut dianggap kecil dan signifikan. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa hubungan antara kelelahan dan kinerja sangat lemah, dengan nilai R sebesar 0,127 dan nilai R persegi sebesar 0,116, yang menunjukkan bahwa kelelahan hanya dapat menjelaskan 11,6% dari variasi kinerja karyawan, sementara 88,4% yang tersisa disebabkan oleh faktor lain di luar variabel kelelahan. Nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh kelelahan terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik.

Meskipun beberapa pekerja PT Lamindo Inter Multikon mengalami burnout pada taraf cukup, hal ini tidak menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dibuktikan oleh hasil deskriptif yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara umum tetap berada pada kategori baik; karyawan masih mampu menjaga ketepatan waktu dalam bekerja, menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas mereka, dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang sesuai dengan standar perusahaan, meskipun terdapat beberapa karyawan yang mengalami penurunan aspek kualitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa elemen di luar kelelahan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor ini termasuk motivasi kerja yang tinggi karena kebutuhan finansial, penerapan disiplin yang ketat, pengawasan atasan, dan budaya kerja sama yang solid di antara karyawan. Selain itu, sistem kompensasi dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan mendorong karyawan untuk terus berprestasi. Akibatnya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan bukanlah faktor utama yang menentukan kinerja karyawan PT Lamindo Inter Multikon; faktor lain memainkan peran yang lebih besar.

Selain itu, hasil penelitian ini membedakan temuan dari penelitian sebelumnya. Studi sebelumnya menemukan bahwa kelelahan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tetapi penelitian ini menemukan bahwa kelelahan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kesimpulannya, dampak kelelahan terhadap kinerja sangat dipengaruhi oleh konteks organisasi, sistem manajemen, dan kondisi kerja individu yang bekerja.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan oleh peneliti, maka terdapat beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan: Meskipun kelelahan kerja berdampak signifikan terhadap kinerja, perusahaan harus memperhatikan kesehatan mental dan emosional karyawan mereka untuk mencegah masalah di kemudian hari. Perusahaan dapat menawarkan program manajemen stres, seperti pelatihan pengelolaan stres, konseling, atau kegiatan rekreasi. Sistem

pembayaran dan hukuman harus terus diperkuat untuk mendorong karyawan untuk mempertahankan semangat kerja mereka.

2. Untuk Karyawan: Karyawan harus belajar mengelola stres sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan menjaga keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka. Mereka juga harus meningkatkan kerja sama tim dan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan mereka untuk mengurangi kelelahan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya: Perlu ada lebih banyak variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, atau lingkungan kerja. Untuk mengukur pengaruh beberapa variabel sekaligus terhadap kinerja, disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih kompleks, seperti regresi berganda atau SEM (Model Persamaan Struktural). Selain itu, perlu melakukan penelitian pada industri atau perusahaan lain untuk mengetahui hasilnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejemuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincah. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(2), 193. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i2.81>
- Angreni, P. A. I., Sujana, I. W., & Novarini, N. N. A. (2022). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat, Desa, Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Bali. *Jurnal EMAS*, 3(2774–3020), 200–213.
- DYAH2ONITA. (n.d.).
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Effect of Workload on Employee Performance: Mediating Effect of Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 74–79.
- Farhansyah, J. (2023). Employee Burnout: Pengertian, Penyebab, dan Strategi Mengatasinya. In *Mekari talenta*. <https://www.talenta.co/blog/employee-burnout/>
- FATIN SARA. (2021). Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- Ismanto Yuwono, Dimas Ageng Proyogo, & Dety Mulyanti. (2023). Literature Review Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Sebagai Sumber Daya Manusia. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 49–55. <https://doi.org/10.55606/jupsim.v2i2.1291>
- 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>
- Piri, A. S., Dotulong, L. O ., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Manado Dive Club. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39353>
- Rahayu, P. E., & Kurniawan, H. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Burnout pada Pegawai Aviation Security di Bandara Internasional Minangkabau. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 1316–1324.

- Rina Rosada, U. M. F., & Laras Ratu Khalida. (2023). Analysis Of Library And Archives Employee Burnout Analysis Of Karawang Regency. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(5), 4782–4792. <http://journal.yrpipku.com/index.php/msej>
- Rizki, T., Program, A., Magister, S., Fakultas, M., Bisnis, E., Tri, C., & Apriliani, R. (2023). the Influence of Burnout on Employee Performance With Job Satisfaction As a Mediation Variable Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Social and Economics Research*, 5(2), 863–875. <https://idm.or.id/JSER/index>.
- Rusdianti. (2024). *KEPEMIMPINAN, BEBAN KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUSAHAAN GARMENTDI KABUPATEN TANGERANG*. 6(April), 496–509.
- Saepulloh, U., & Trisnadi, D. (2023). Pengaruh burnout terhadap kinerja. *Jurnal Bisnis*, 11(1), 42–52. <https://doi.org/10.62739/jb.v11i1.5>
- Safithri, M. N. (n.d.). *Penilaian Kinerja*.
- Sevina, P. A. (n.d.). *Performance Management*.
- Surahman, A. (2024). Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Kombinasi Metode Multi-Objective Optimization by Ratio Analysis (MOORA) dan Pembobotan Entropy. *CHAIN: Journal of Computer ...*, 28–36. <https://ejournal.techcart-press.com/index.php/chain/article/view/93%0Ahttps://ejournal.techcart-press.com/index.php/chain/article/download/93/85>
- Syahrani, V. M., & Syarifah, D. (2022). Effect of Workplace Incivility on Burnout with Collectivism as Moderator Variable. *Berajah Journal*, 2(3), 619–628. <https://doi.org/10.47353/bj.v2i3.139>

L

A

M



A

N

Lampiran 1. Surat Penelitian dari Universitas Muhammadiyah Makassar



Lampiran 2. Surat penelitian dari DMPTS Kabupaten Bulungan



**PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Kol.H.Soetadiji No. 47 Telp.(0552) 21018,
Laman : bulungan.dmpptsp@gmail.com

SURAT REKOMENDASI PENELITIAN

Nomor : 500.16.7.2/1/Surat Rekomendasi Penelitian/DPMPTSP-III/II/2025

Berdasarkan :

1. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 3 Tahun 2018 tentang Penerbitan Surat Keterangan Penelitian.
2. Proposal Penelitian tentang PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LAMINDO INTER MULTIKON DI KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN UTARA
3. Surat permohonan izin penelitian UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR, Tanggal 21 FEBRUARI 2025

Diberikan Surat Keterangan Penelitian Kepada :

Nama Lembaga	: LEMBAGA PENELITIAN DAN PENGABDIAN PADA MASYARAKAT (LP3M) UNISMUH
Penanggung Jawab	: YOLANDA NOYA
NIK / NPWP	: 105611109521
Alamat	: JLN KEBUN BAKTI RT 5 BUNYU BARAT
Judul Penelitian	: PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT LAMINDO INTER MULTIKON DI KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN UTARA
Tujuan Penelitian	: UNTUK MENGETAHUI APAKAH ADA PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. LAMINDO INTER MULTIKON DI KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN UTARA.
Bidang Penelitian	: SOSIAL
Anggota Peneliti	: YOLANDA NOYA
Lokasi Penelitian	: PT. LAMINDO INTER MULTIKON
Waktu Penelitian	: 7 FEBRUARI-7 APRIL
Status Penelitian	: Baru

Kepada Pihak Peneliti diwajibkan :

UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 ayat 1

Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan Sertifikat Elektronik yang diterbitkan oleh BSsE, BSSN



**Balai Besar
Sertifikasi
Elektronik**

Lampiran 3. Surat Balasan Penelitian

Nomor : 0137.2023.24 / CSR-COMDEV. PT LIM / SURAT - Jawaban / II / 2025-I
 Dari : CSR-COMDEV PT. Lamindo Inter Multikon

Perihal : Tanggapan Surat Rekomendasi Penelitian di SITE PT. Lamindo Inter Multikon
 Kepada Yth.

Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Pada Masyarakat (LP3M) UNISMUH

Di Tempat.

Dengan hormat

Bersama ini kami beritahukan bahwa Sesuai *Surat tanggal 21 Februari 2025 Nomor 500.16.7.2/1/Surat Rekomendasi Penelitian/DPMPTSP-III/II/2025 Surat Rekomendasi Penelitian*. di Perusahaan Kami PT. Lamindo Inter Multikon Site Bunyu Kalimantan Utara.

Nama	:	YOLANDA NOYA
Alamat	:	Jl. Kebun Bakti RT 5 Desa Bunyu Barat
Judul penelitian	:	Pengaruh Burnout terhadap kinerja Karyawan PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara

Tanggal PENELITIAN

07 Februari 2025 s/d 7 April 2025

Dinyatakan Diterima, Dengan Persyaratan sebagai berikut :

- Sehat Rohani dan jasmani dan siap serta sungguh-sungguh mau bekerja dan belajar.
- Membawa kartu pengenal diri (Indentitas) KTP-Kartu Siswa (yang berlaku)
- Melengkapi APD (Alat Pelindung Diri) seperti Baju Kerja Lapangan, Helm kerja, sepatu Safety.
- Mematuhi aturan-Aturan atau SOP Perusahaan PT. Lamindo Inter Multikon, yang diterapkan
- Selalu Menjaga nama Baik Universitas Atau Akademik dan Perusahaan PT. Lamindo Inter Multikon.
- Dilarang mengambil Film Atau Foto Tanpa persetujuan Yang telah Ditetapkan Dan untuk laporan harus melalui persetujuan Pembimbing Yang telah ditunjuk.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.

Mengetahui,
 Deputi General Manger HR-CSR
 PT. Lamindo Inter Multikon



(Hamzah Kasim)

PT. Lamindo Inter Multikon
 Office : Jl. Gunung Daeng Desa Bunyu Timur Kecamatan Bunyu Kabupaten Bulungan
 P. Bunyu - Kaltara
 Head Office : trinity Tower Lt. 47 Kav. C22 Block IIB
 Jakarta 12940

Lampiran 4. Kuesioner Penelitian**KUESIONER PENELITIAN****PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT
LAMINDO INTER MULTIKON KABUPATEN BULUNGAN KALIMANTAN
UTARA****I. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama/Inisial:

2. Jenis kelamin:

3. Usia:

4. Agama:

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berikut ini adalah kumpulan pertanyaan, dengan lima opsi untuk jawaban.

Beri tanda (✓) pada setiap kotak pilihan yang Anda anggap sesuai dengan diri Anda.

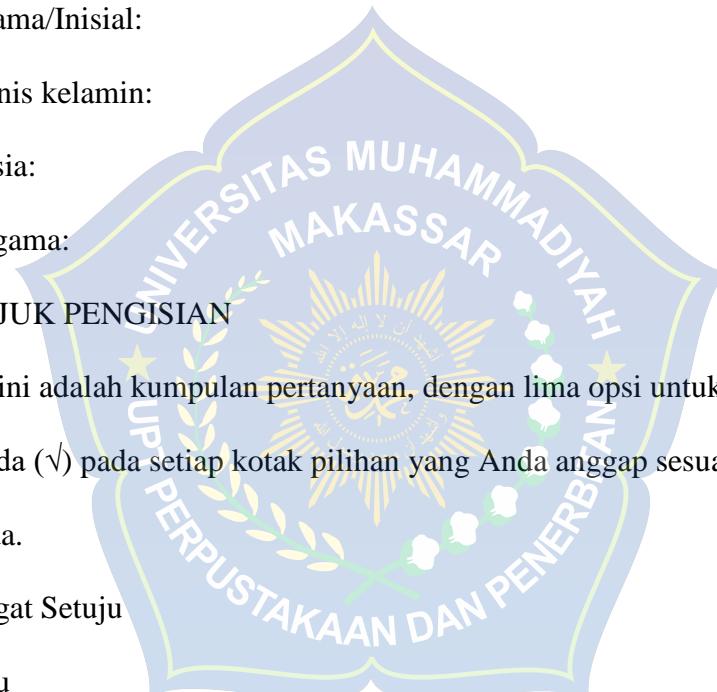
SS: Sangat Setuju

S: Setuju

KS: Kurang Setuju

TS: Tidak Setuju

STS: Sangat Tidak Setuju



KUESIONER

Indikator Kelelahan Emosional

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kelelahan emosional berdampak pada seberapa produktif saya di tempat kerja					
2	Saya merasa kelelahan emosional mengganggu saya dalam menyelesaikan tugas dengan efesien					
3	Kelelahan emosional membuat saya kurang puas dengan pekerjaan yang saya lakukan					
4	Kemampuan saya untuk bekerja sama dengan tim menjadi lebih sulit karena kelelahan emosional					
5	Kelelahan emosional mempengaruhi komunikasi saya dengan atasan maupun rekan kerja					

Indikator Kurangnya Aktualisasi/penyuasaian Diri

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tidak cukup mengekspresikan potensi diri saya di tempat kerja					
2	Pekerjaan saya tidak memberikan saya kesempatan untuk					

	meningkatkan pengetahuan dan keterampilan saya					
3	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan tidak memungkinkan saya untuk memaksimalkan kemampuan saya					
4	Pekerjaan saya tidak memberikan rasa pencapaian pribadi yang cukup					
5	Saya merasa tidak ada tantangan yang cukup di tempat kerja untuk memotivasi saya agar meningkatkan kemampuan diri					

Indikator Depersonalisasi/kehilangan diri sendiri

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa lebih sulit untuk berbagi ide atau berbicara dengan rekan kerja					
2	Persaan depersonalisasi meningkatkan kecenderungan untuk menjadi acuh tak acuh terhadap hasil kerja					
3	Sulit bagi saya untuk mencapai kepuasan pribadi sebagai hasil dari pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya merasa susah untuk mencapai kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan					

5	Pekerjaan saya tidak memberikan ruang untuk kreativitas dan ide pribadi saya					
---	--	--	--	--	--	--

Indikator Tepat Waktu

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
2	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang di targetkan					
4	Saya tidak menunda pekerjaan hingga mendekati batas waktu (deadline)					
5	Saya hadir di lokasi kerja sebelum jam kerja di mulai					

Indikator Bertanggung Jawab

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya dapat menerima dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan sesuai tanggung jawab					
2	Saya dapat melaksanakan tugas meskipun dengan arahan atasan tanpa harus diawasi					

3	Saya tetap mengutamakan tugas meskipun dalam keadaan kelelahan (burnout)					
4	Saya tidak melempar kesalahan atau beban kerja kepada rekan kerja lainnya					
5	Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan baik positif maupun negatif					

Indikator Kualitas Pekerjaan

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bekerja dengan jujur dan berintregerasi					
2	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya selesai dengan baik, tepat waktu, dan tanggung jawab yang penuh					
3	Saya merasa melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
4	Saya mampu menjaga konsisten kualitas kerja pada setiap tugas yang diberikan					
5	Saya selalu berupaya menjaga profesionalitas dalam kualitas kerja					

Lampiran 5. Uji Validitas Burnout

Tabel 4.2 Uji Validitas Burnout

Correlations																		
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL		
P01	Pearson Correlation	1	.296**	.146	.140	.303**	-.173	.211	-.052	-.104	-.130	.067	.082	.080	.185	-.210	.275*	
	Sig. (2-tailed)		.009	.204	.225	.007	.133	.065	.651	.369	.260	.562	.478	.491	.107	.067	.015	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P02	Pearson Correlation	.296**	1	.257*	.143	.245*	.124	.240*	.153	.051	-.005	.242*	.149	.295**	.181	.257*	.553**	
	Sig. (2-tailed)		.009	.024	.216	.032	.281	.035	.185	.659	.962	.034	.194	.009	.115	.024	.000	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P03	Pearson Correlation	.146	.257*	1	-.031	.143	.046	.230*	-.044	.108	-.061	.220	.024	.032	.053	.138	.323**	
	Sig. (2-tailed)		.204	.024		.789	.214	.689	.044	.703	.351	.598	.054	.838	.784	.645	.233	.004
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P04	Pearson Correlation	.140	.143	-.031	1	.352**	-.049	-.040	-.014	.074	-.370**	.147	.254*	.014	.091	-.105	.259*	
	Sig. (2-tailed)		.225	.216	.789		.002	.671	.727	.904	.522	.001	.203	.026	.907	.431	.361	.023
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P05	Pearson Correlation	.303**	.245*	.143	.352**	1	.195	.194	.011	-.042	.000	.059	.072	.029	-.008	.018	.402**	
	Sig. (2-tailed)		.007	.032	.214	.002		.089	.091	.924	.717	.997	.610	.536	.806	.946	.877	.000
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P06	Pearson Correlation	-.173	.124	.046	-.049	.195	1	-.003	.303**	.040	.213	.280*	.082	.192	.031	.125	.370**	
	Sig. (2-tailed)		.133	.281	.689	.671	.089		.978	.007	.727	.063	.014	.479	.095	.792	.280	.001
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P07	Pearson Correlation	.211	.240*	.230*	-.040	.194	-.003	1	.061	.481**	-.011	.099	-.012	.366**	.274*	.222	.520**	
	Sig. (2-tailed)		.065	.035	.044	.727	.091	.978		.598	.000	.925	.390	.917	.001	.016	.052	.000
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P08	Pearson Correlation	-.052	.153	-.044	-.014	.011	.303**	.061	1	.169	.133	.327**	.040	.178	.243*	.245*	.436**	
	Sig. (2-tailed)		.651	.185	.703	.904	.924	.007	.598		.142	.248*	.004	.728	.121	.033	.032	.000
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P09	Pearson Correlation	-.104	.051	.108	.074	-.042	.040	.481**	.169	1	.164	.165	.113	.258*	.417**	.319**	.514**	
	Sig. (2-tailed)		.369	.659	.351	.622	.717	.727	.000	.142		.154	.152	.329	.023	.000	.005	.000
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P10	Pearson Correlation	-.130	-.005	-.061	-.370**	.000	.213	-.011	.133	.164	1	.136	.095	.106	-.023	.110	.222	
	Sig. (2-tailed)		.260	.962	.598	.001	.997	.063	.925	.248	.154		.239	.413	.357	.841	.339	.052
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P11	Pearson Correlation	.067	.242*	.220	.147	.059	.280*	.099	.327**	.165	.136	1	.115	.142	.164	.422**	.564**	
	Sig. (2-tailed)		.562	.034	.054	.203	.610	.014	.390	.004	.152	.239		.317	.219	.154	.000	.000
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P12	Pearson Correlation	.082	.149	.024	.264*	.072	.082	-.012	.040	.113	.095	.115	1	.269*	.086	.088	.382**	
	Sig. (2-tailed)		.478	.194	.838	.026	.536	.479	.917	.728	.329	.413	.317		.018	.455	.444	.001
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P13	Pearson Correlation	.080	.295**	.032	.014	.029	.192	.366**	.178	.258*	.106	.142	.269*	1	.341**	.240*	.551**	
	Sig. (2-tailed)		.491	.009	.784	.907	.806	.095	.001	.121	.028	.357	.219	.018	.002	.036	.000	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P14	Pearson Correlation	.185	.181	.053	.091	-.008	.031	.274*	.243*	.417**	-.023	.164	.086	.341**	1	.284*	.520**	
	Sig. (2-tailed)		.107	.115	.645	.431	.946	.792	.016	.033	.000	.841	.154	.455	.002	.012	.000	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
P15	Pearson Correlation	-.210	.257*	.138	-.105	.018	.125	.222	.245*	.319**	.110	.422**	.088	.240*	.284*	1	.503**	
	Sig. (2-tailed)		.067	.024	.233	.361	.877	.280	.052	.032	.005	.339	.000	.444	.036	.012	.000	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	
TOTAL	Pearson Correlation	.275*	.553**	.323**	.259*	.402**	.370**	.520**	.436**	.514**	.222	.564**	.382**	.551**	.520**	.503**	1	
	Sig. (2-tailed)		.015	.000	.004	.023	.000	.001	.000	.000	.000	.052	.000	.001	.000	.000	.000	
	N		77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*, Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Lampiran 6. Uji Validitas Kinerja Karyawan

Tabel 4.3 Uji Validitas Kinerja Karyawan

Correlations																
	P01	P02	P03	P04	P05	P06	P07	P08	P09	P10	P11	P12	P13	P14	P15	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	.605**	.491**	.489**	.318**	.257*	.128	.062	.158	.080	-.004	.229*	.180	-.028	.054
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.004	.024	.268	.590	.169	.487	.974	.045	.117	.810	.638
	N	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P02	Pearson Correlation	.605**	1	.473**	.387**	.307**	.093	-.074	.075	.116	.035	.101	.350**	.105	-.045	.035
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.006	.420	.522	.516	.317	.760	.383	.002	.363	.699	.761
	N	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P03	Pearson Correlation	.491**	.473**	1	.426**	.484**	.012	-.021	-.001	.050	.277*	-.134	.067	-.037	-.110	-.034
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.917	.858	.991	.666	.015	.244	.565	.750	.339	.766
	N	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P04	Pearson Correlation	.489**	.387**	.426**	1	.439**	-.070	.060	-.214	.042	.147	.110	.259*	.052	-.068	.123
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.544	.607	.061	.718	.203	.342	.023	.655	.557	.287
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P05	Pearson Correlation	.318**	.307**	.484**	.439**	1	-.196	.060	-.212	.067	.159	-.024	.101	-.040	-.016	.402**
	Sig. (2-tailed)		.004	.006	.000	.000	.105	.604	.064	.562	.166	.835	.383	.728	.893	.477
	N	78	78	78	78	78	78	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P06	Pearson Correlation	.257*	.093	.012	-.070	-.186	1	.134	.355**	.250*	.117	.148	.234*	.340**	.144	-.166
	Sig. (2-tailed)		.024	.420	.917	.544	.105	.246	.002	.028	.312	.200	.040	.003	.213	.149
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P07	Pearson Correlation	.128	-.074	-.021	.060	.060	.134	1	.096	.096	-.007	.030	.234*	.066	.146	.040
	Sig. (2-tailed)		.268	.522	.858	.607	.604	.246	.406	.406	.954	.796	.041	.569	.206	.730
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P08	Pearson Correlation	.062	.075	-.001	.214	-.212	.355**	.096	1	.377**	.012	.096	.172	.225*	.192	-.064
	Sig. (2-tailed)		.590	.516	.991	.061	.064	.002	.406	.001	.915	.405	.134	.049	.094	.582
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P09	Pearson Correlation	.158	.116	.050	.042	.067	.250*	.096	.377**	1	-.079	.096	.120	.225*	.014	-.169
	Sig. (2-tailed)		.169	.317	.666	.718	.562	.028	.406	.001	.497	.405	.299	.049	.904	.142
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P10	Pearson Correlation	.080	.035	.277*	.147	.159	.117	-.007	.012	-.079	1	.064	.092	.092	-.046	.113
	Sig. (2-tailed)		.487	.760	.015	.203	.166	.312	.954	.915	.497	.583	.426	.426	.690	.326
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P11	Pearson Correlation	-.004	.101	-.134	.110	-.024	.148	.030	.096	.096	.064	1	.331**	.008	-.059	-.079
	Sig. (2-tailed)		.974	.383	.244	.342	.835	.200	.796	.405	.405	.583	.003	.947	.608	.493
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P12	Pearson Correlation	.229*	.350**	-.067	.259*	.101	.234*	.234*	.172	.120	.092	.331**	1	.417**	.026	.122
	Sig. (2-tailed)		.045	.002	.565	.023	.383	.040	.041	.134	.299	.426	.003	.000	.824	.292
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P13	Pearson Correlation	.180	.105	-.037	.052	.040	.340**	.066	.225*	.225*	.092	.008	.417**	1	.116	.281*
	Sig. (2-tailed)		.117	.363	.750	.655	.728	.003	.569	.049	.049	.426	.947	.000	.315	.013
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P14	Pearson Correlation	-.028	-.045	-.110	-.068	-.016	.144	.146	.192	.014	-.046	-.059	.026	.116	1	-.002
	Sig. (2-tailed)		.810	.699	.339	.557	.893	.213	.206	.094	.904	.690	.608	.824	.315	.984
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
P15	Pearson Correlation	.054	.035	-.034	.123	-.082	-.166	.040	-.064	-.169	.113	-.079	.122	.281*	-.002	.180
	Sig. (2-tailed)		.638	.761	.766	.287	.477	.149	.730	.582	.142	.326	.493	.292	.013	.984
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77
TOTAL	Pearson Correlation	.662**	.594**	.487**	.525**	.402**	.415**	.341**	.336**	.367**	.337**	.255*	.596**	.468**	.217	.180
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.002	.003	.001	.003	.025	.000	.058	.118	
	N	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77	77

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Output data SPSS, Tahun 2025

Lampiran 7. Dokumentasi Penelitian

Gambar 1. Wilayah PT. Lamindo Inter Multikon



Gambar 2. Penyerahan surat izin dan proposal penelitian kepada Bapak iksanuddin selaku HRD PT. Lamindo Inter Multikon



Gambar 3. Tinjauan lokasi bersama karyawan PT. Lamindo Inter Multikon

Lampiran 8. Peta Lokasi PT. Lamindo Inter Multikon



Gambar 4. 4 Peta Lokasi



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl.Sultan Alauddin No.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

جَزِيلَةٌ لِلْمُؤْمِنِينَ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Yolanda Noya

Nim : 105611109521

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	9%	10 %
2	Bab 2	20%	25 %
3	Bab 3	8%	10 %
4	Bab 4	0%	10 %
5	Bab 5	2%	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan
Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan
seperlunya.

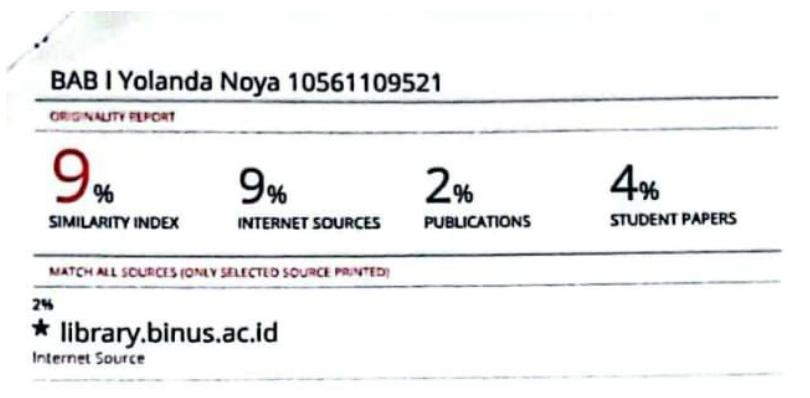
Makassar, 27 Agustus 2025

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id







Dipindai dengan CamScanner

BAB IV Yolanda Noya 10561109521

ORIGINALITY REPORT

0% SIMILARITY INDEX	0% INTERNET SOURCES	0% PUBLICATIONS	0% STUDENT PAPERS
-------------------------------	-------------------------------	---------------------------	-----------------------------

MATCH ALL SOURCES (ONLY SELECTED SOURCE PRINTED)

2%
★ **repository.usbypkp.ac.id**
Internet Source

Exclude quotes
Exclude bibliography

Exclude matches 



Dipindai dengan CamScanner

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Yolanda Noya, lahir pada tanggal 31 Mei 2003 di Pulau Bunyu, Provinsi Kalimantan Utara. Penulis lahir dari pasangan Bapak Herman Yan Noya, S. IP dan Ibu Jumariah, yang merupakan anak ke-dua dari tiga bersaudara, memiliki satu kakak perempuan dan satu adik laki-laki. Penulis pertama kali masuk pendidikan formal di Taman Kanak-Kanak (TK) di TK Pertama pada tahun 2007, kemudian

pada tahun 2009 penulis melanjutkan ke Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 002 Pulau Bunyu, pada tahun 2015 penulis memasuki Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Pulau Bunyu tamat pada tahun 2018. Setelah tamat dari SMP, penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Muhammadiyah 2 Balikpapan tamat pada tahun 2021. Selanjutnya pada tahun 2021 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Universitas Muhammadiyah Makassar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dalam menjalankan akademik di perguruan tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, serta dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Lamindo Inter Multikon di Kabupaten Bulungan Kalimantan Utara.