

Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mesari Adi Harsa Di Badung

I Wayan Jastin Suputra ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana⁽²⁾

I Komang Gede ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia,
Jastinspral23@gmail.com

ABSTRACT

Tight competition in business encourages every business actor to improve employee performance in order to compete and develop. PT. Employee performance problems are also faced by PT. Mesari Adi Harsa in Badung and based on the results of observations it was found that there were problems related to burnout and work motivation. The aim of this research is to determine the effect of burnout and work motivation on employee performance. This type of research is quantitative. This research was conducted at PT. Mesari Adi Harsa in Badung with a population of 37 employees. This research uses a saturated sampling technique so that all members of the population are involved as research subjects. Primary data collection was carried out using a questionnaire. Hypothesis testing is carried out using multiple linear regression. Based on the results of the analysis, it can be concluded that: 1) burnout has a positive and significant effect on employee performance, 2) work motivation has a positive and significant effect on employee performance, 3) burnout and work motivation has a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Employee Performance; Burnout; Work motivation*

ABSTRAK

Ketatnya persaingan dalam bisnis mendorong setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar dapat bersaing dan berkembang. Permasalahan kinerja karyawan juga dihadapi oleh PT. Mesari Adi Harsa Di Badung dan berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya permasalahan terkait dengan *burnout* dan motivasi kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada PT. Mesari Adi Harsa Di Badung dengan jumlah populasi sebanyak 37 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh sehingga seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) *burnout* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kinerja Karyawan; Burnout; Motivasi Kerja*

Pendahuluan

Menurut Kavyashree *et al.*, (2023) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Menurut (arrar (2022) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan (Asri & Liani, 2022). Iskamto (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah *burnout* (Sukmana & Sudibia, 2019). *Burnout* merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang didalamnya termasuk berkembangnya konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative (Parashakti & Ekhsan, 2022). *Burnout* dapat menyebabkan beberapa dampak negatif terhadap pekerjaannya antara lain kemampuan dalam bekerja yang menurun yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kelelahan mental, kehilangan komitmen dan penurunan motivasi bekerja pada karyawan tersebut yang semakin mempersulit para karyawan untuk memenuhi target yang di bebaskan oleh pihak perusahaan.

Salah satu pendekatan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut dapat dilakukan melalui peningkatan motivasi kerja (Rachmawaty & Wahyuni, 2021). Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting dalam kekaryawanan sebuah lembaga, artinya motivasi harus dimiliki setiap karyawan (Ambarita *et al.*, 2020). Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik (Mona & Kurniawan, 2022). Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Fitriyani *et al.*, 2019).

PT. Mesari Adi Harsa adalah salah satu perusahaan yang menjual segala jenis potongan ayam yang beralamat di Jl.Nagasari, Gang Jabejero III, nomor 8 Jagapati, Kecamatan Abiansemal, Badung. PT. Mesari Adi Harsa didirikan oleh Bapak I Made Luntara pada tahun 2006 Sampai dengan saat ini perusahaan telah berkembang dengan sangat pesat. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh pemilik PT. Mesari Adi Harsa dapat berkembang dengan baik karena manajemen

selalu mengedepankan pelayanan yang prima kepada para pelanggan. Selain itu perusahaan juga memberikan harga yang kompetitif dan kualitas barang yang terjamin. Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada 10 orang karyawan di PT Mesari Adi Harsa diperoleh informasi bahwa permasalahan kinerja karyawan seperti karyawan kurang fokus dan mengantuk saat melaksanakan pekerjaannya, karyawan sering kelelahan fisik/mental pada saat jam kerja dan bermalas malasan, stres terhadap pekerjaan dikarenakan banyaknya orderan dan complain oleh pelanggan dimana kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan. Dari ungkapan para karyawan tampak indikasi rendahnya Kinerja yang di akibatkan dari *burnout* dan motivasi kerja pada PT. Mesari Hadi Harsa, karyawan yang merasa kelelahan dalam bekerja cenderung sering kali mereka untuk merencanakan absen, indikasi rendahnya tingkat absensi karyawan dapat di lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Data Absesnsi Karyawan Pada PT.Mesari Adi Harsa Di Badung Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Kehadiran (Hari)	Persentase Absensi(%)
A	B	C	d=bx c	e	f=d-c	g=e:dx100%
Januari	37	21	777	55	772	7.08%
Pebruari	37	23	851	34	817	4.00%
Maret	37	24	888	50	838	5.63%
April	37	23	851	43	808	5.05%
Mei	35	25	875	30	845	3.43%
Juni	35	24	840	61	779	7.26%
Juli	35	24	840	39	801	4.64%
Agustus	33	22	726	60	669	8.26%
September	33	26	858	63	795	7.34%
Oktober	30	27	810	43	797	5.31%
Nopember	36	26	936	41	895	4.38%
Desember	37	25	925	49	876	5.30%
Jumlah						67.68%
Rata-Rata						5.05%

Sumber : PT. Mesari Hadi Harsa, (2024)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa Badung tahun 2023 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 5.05%. Mudiarta (2011) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu perusahaan melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Absensi merupakan masalah karena absensi berarti kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Tingginya absensi akan mengurangi karyawan yang bekerja sehingga efektifitas kerja akan berkurang karena kekurangan tenaga kerja. Hal ini tentu menjadi masalah karena

pelanggaran tersebut dapat membawa dampak negatif kepada perusahaan seperti waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan menjadi lebih lama.

Rendahnya kinerja karyawan diduga dipengaruhi oleh faktor *burnout* dan motivasi kerja dimana hal tersebut didukung dengan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan pada 10 orang karyawan di PT Mesari Adi Harsa diperoleh informasi bahwa permasalahan kinerja karyawan seperti karyawan kurang fokus dan mengantuk saat melaksanakan pekerjaannya, karyawan sering kelelahan fisik/mental pada saat jam kerja dan bermalas-malasan, stres terhadap pekerjaan dikarenakan banyaknya orderan dan komplain oleh pelanggan dimana kinerja karyawan belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung

Burnout adalah suatu keadaan menurunnya produktivitas seseorang di tempat kerja karena stres kerja yang terus-menerus (Almaududi, 2019). *Burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja, dimana apabila tidak segera diatasi, maka kinerja akan mengalami kemunduran. *Burnout* dapat terjadi dikarenakan pekerjaan yang monoton atau tidak bervariasi, tugas kerja yang tidak jelas, kontrol kerja yang kurang, lingkungan kerja yang disfungsi, dan aktivitas yang ekstrem (Wirati *et al.*, 2020). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Sukmana & Sudibia (2019), Hutasoit & Hawignyo (2023), Putri *et al.*, (2023) dan Aghniya & Aulia (2022) yang menyebutkan bahwa *burnout* mempengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : *Burnout* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk berusaha mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan (Fachrezi & Khair, 2021). Terbentuknya motivasi yang kuat, akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dibebankan organisasi kepada seorang karyawan (Ambarita *et al.*, 2020). Kondisi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya (Christian & Kurniawan, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mardiana *et al.*, (2021), Siregar *et al.*, (2020), Wuwungan & Nelwan (2020), Ajis *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi terbukti berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

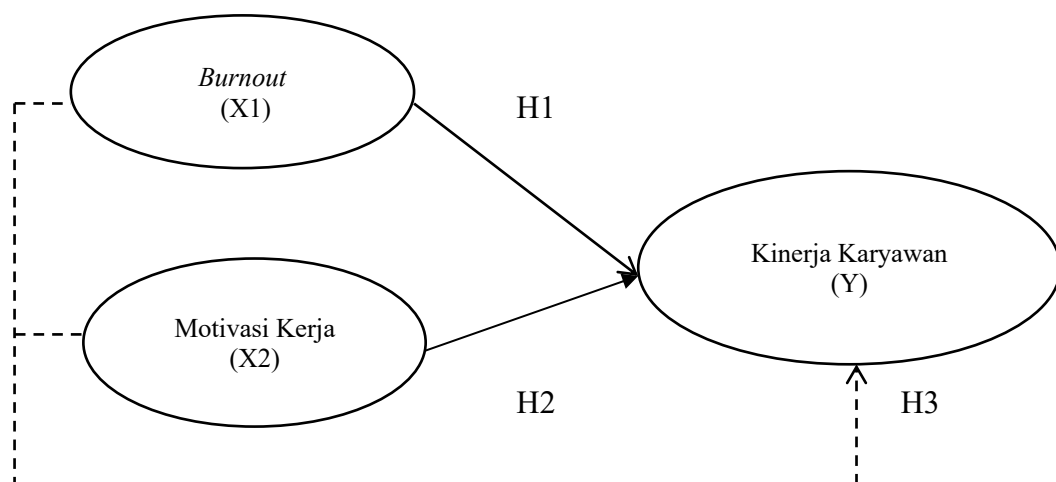
H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung.

Dengan mengetahui tujuan perusahaan dan adanya suatu keadaan dimana karyawan mampu menangani kelelahan secara fisik, emosi dan mental disertai motivasi kerja yang tinggi maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Adanya *Burnout* yang rendah serta motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk memperlancar alur kerja karyawan yang nantinya dapat berkesinambungan dengan hasil kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hutasoit & Hawignyo (2023), Saputri *et al.*, (2022) dapat diketahui bahwa *burnout* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Mengacu pada teori dan didukung penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Burnout* dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung

Metode Penelitian

Dari hasil kajian penelitian terdahulu yang relevan dan erat kaitannya dengan permasalahan yang akan diteliti menjelaskan bahwa *burnout* dan motivasi kerja secara bersama-sama akan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 2. Kerangka Berpikir

Sumber: Hutasoit & Hawignyo (2023)

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung yang beralamat di Jl.Nagasari Gang Jabejero III No. 8 Jagapati, Abiansemal. Badung, Bali. Adapun alasan peneliti memilih tempat penelitian ini karena adanya fenomena yang terkait dengan variabel *burnout*, motivasi kerja dan kinerja karyawan, serta ingin menganalisa lebih jauh bagaimana implementasi tentang kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mesari Adi Harsa di Badung yang berjumlah 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Sebelum instrumen dipergunakan untuk melaksanakan penelitian maka instrumen tersebut harus diuji coba terlebih dahulu kepada sejumlah responden yang telah ditetapkan untuk menguji validitasnya. Pengujian validitas ini dilakukan dengan mengkorelasi skor jawaban kuesioner dari setiap pernyataan. Ketentuan suatu instrumen dikatakan valid atau sah apabila memiliki koefisien korelasi *Pearson Correlation* ($r > 0,3$). Adapun hasil hitungan dari uji validitas kuesioner, sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Koefisien Korelasi	Nilai r-tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,734	0,300	Valid
	Y.2	0,823	0,300	Valid
	Y.3	0,844	0,300	Valid
	Y.4	0,771	0,300	Valid
	Y.5	0,837	0,300	Valid
	Y.6	0,756	0,300	Valid
	Y.7	0,839	0,300	Valid
	Y.8	0,802	0,300	Valid
Burnout (X1)	X1.1	0,823	0,300	Valid
	X1.2	0,867	0,300	Valid
	X1.3	0,878	0,300	Valid
	X1.4	0,879	0,300	Valid
	X1.5	0,886	0,300	Valid
	X1.6	0,793	0,300	Valid
	X1.7	0,809	0,300	Valid
	X1.8	0,651	0,300	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,880	0,300	Valid
	X2.2	0,814	0,300	Valid
	X2.3	0,850	0,300	Valid
	X2.4	0,878	0,300	Valid
	X2.5	0,945	0,300	Valid
	X2.6	0,765	0,300	Valid
	X2.7	0,860	0,300	Valid
	X2.8	0,778	0,300	Valid
	X2.9	0,820	0,300	Valid
	X2.10	0,900	0,300	Valid

Sumber: Data diolah, (2024)

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator memiliki nilai koefisien korelasi $\geq 0,30$ sehingga masing-masing indikator untuk variabel kinerja karyawan, *burnout* dan motivasi kerja adalah valid.

Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha (α) dari *cronbach's alpha*, dengan nilai lebih besar dari 0,60. Apabila koefisien alpha lebih besar dari 0,60 maka butir atau variabel tersebut reliabel. Pada Tabel 3 akan diuraikan hasil analisis reliabilitas variabel kinerja karyawan, *burnout* dan motivasi kerja

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,920	Reliabel
Burnout	0,931	Reliabel
Motivasi kerja	0,955	Reliabel

Sumber: data diolah, (2024)

Berdasarkan Tabel 3, hasil pengujian instrumen penelitian menunjukkan seluruh item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti telah menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik (koefisien korelasi *Alpha* (α) *Cronbach* berada di atas 0,60). Dengan demikian instrumen penelitian (kuesioner) dapat digunakan dan di distribusikan ke seluruh target sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error		Beta	
1 (Constant)	11.296	6.926			1.631
Burnout	-.184	.087		-.273	-2.105
Motivasi kerja	.618	.141		.568	4.382

Sumber: data diolah, (2024)

Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 +e.....(1)$$
$$Y = 11,296 - 0,184X_1 + 0,618X_2(2)$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa: 1) Koefisien regresi variabel burnout sebesar -0,184 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan *burnout*, maka kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung akan menurun sebesar 0,184 satuan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang negatif antara *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung; 2) Koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,618 mempunyai makna bahwa setiap perubahan atau peningkatan 1 (satu) satuan motivasi kerja, maka kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung akan

meningkat sebesar 0,618 satuan. Perubahan tersebut menunjukkan adanya pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung.

Tabel 5. Hasil uji t

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error		Beta		
1	(Constant)	11.296	6.926		1.631	.112
	<i>Burnout</i>	-.184	.087	-.273	-2.105	.043
	Motivasi kerja	.618	.141	.568	4.382	.000

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar -0,184 dengan $t_{hitung} (-2,105) < t_{tabel} (1,68957)$ serta nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. *Burnout* merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi di lingkungan kerja, ketika karyawan tersebut mengalami stres yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami *burnout* biasanya bersifat sinis dan memandang klien sebagai orang yang pantas mendapatkan masalah karena kesalahan mereka sendiri, yang pada gilirannya menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan. Semakin tingginya kejenuhan kerja (*burnout*) pada karyawan PT. Mesari Adi Harsa di Badung akan memberikan dampak buruk bagi kinerja karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Sukmana & Sudibia (2019), Hutasoit & Hawignyo (2023), Putri *et al.*, (2023) dan Aghniya & Aulia (2022) membuktikan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi bernilai positif sebesar 0,618 dengan $t_{hitung} (4,382) > t_{tabel} (1,68957)$ serta nilai sig. $0,011 < \alpha 0,05$. PT. Mesari Adi Harsa di Badung yang merupakan perusahaan yang sangat mengutamakan kepercayaan konsumen sehingga PT. Mesari Adi Harsa di Badung memerlukan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi karena pada karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan dan dapat diselesaikan sesuai dengan perintah sehingga konsumen merasa puas terhadap kinerja karyawan PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Jika hal tersebut tidak dimbangi dengan motivasi karyawan yang tinggi maka kinerja karyawan tidak akan maksimal yang berdampak pada hilangnya kepercayaan konsumen terhadap PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mardiana *et al.*, (2021), Siregar *et al.*,

(2020), Wuwungan & Nelwan (2020), Ajis *et al.*, (2020) yang membuktikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6. Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	162.791	2	81.395	13.440	.000 ^b
	Residual	205.912	34	6.056		
	Total	368.703	36			

Sumber: data diolah, (2024)

Hasil analisis data secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel *burnout* dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Dibuktikan dari $F_{hitung} (13,440) > F_{tabel} (3,28)$ dan serta $sig\ 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya, semakin rendah *burnout* disertai tingginya motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Mesari Adi Harsa di Badung. Peningkatan kinerja karyawan PT. Mesari Adi Harsa di Badung dapat diupayakan dengan mengimplementasikan indikator yang terkandung di dalam *burnout* serta dipadukan motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan Hutasoit & Hawignyo (2023), Saputri *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa *burnout* dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa: 1) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 3) *burnout* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, PT. Mesari Adi Harsa Di Badung diharapkan dapat rotasi kerja atau penyesuaian beban pekerjaan dengan tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan, sehingga karyawan tidak merasakan kelelahan emosional kemudian pimpinan dapat lebih tegas menerapkan sanksi atau teguran untuk penilaian kehadiran bagi karyawan yang sering datang terlambat salah satu caranya ialah pengurangan insentif.

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.

Ajis, S. A., Adda, H. W., & Wirastuti, W. (2020). Pengaruh Servant Leadership Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Palu (Kpp Pratama Palu). *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (Jimut)*, 3(3), 213–224.

- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di Pt Pln (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Ekonomis: Journal Of Economics And Business*, 3(2), 193.
- Ambarita, M. H., Candra, V., & Kunci, K. (2020). Efek Mediasi Motivasi Atas Hubungan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kehutanan Upt . Kesatuan Pengelolaan Hutan Wilayah. 3(2), 168–178.
- Asri, D. H., & Liani, J. (2022). Analysis Of The Effect Of Employee Engagement Mediated Human Resources On Developer Companies In Batam City. *International Journal Of Social Science And Religion (Ijssr)*, 3(3), 381–402.
- Christian, D., & Kurniawan, M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & Sdm E*, 2(2), 2745–7257.
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2021). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Jmb (*Jurnal Manajemen Dan Bisnis*), 3(2), 130–142.
- Fitriyani, D., Sundari, O., & Dongoran, J. (2019). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8(1), 24. <https://doi.org/10.23887/Jish-Undiksha.V8i1.21351>
- Hutasoit, H. E. C., & Hawignyo. (2023). Pengaruh Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource Pt Mayoka Indonesia Bekasi. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(22), 502–510.
- Iskamto, D. (2021). Stress And Its Impact On Employee Performance. *International Journal Of Social And Management Studies (Ijosmas)*, 03(02), 142–148.
- Jarrar, A. S. (2022). Strategic Human Resource Practices And Employee's Engagement: Evidence From Jordanian Commercial Banks. *European Journal Of Business And Management Research*, 7(1), 66–72.
- Kavyashree, M. B., Kulenur, S., Nagesh, P., & Nanjundeswaraswamy, T. S. (2023). Relationship Between Human Resource Management Practices And Employee Engagement. *Brazilian Journal Of Operations And Production Management*, 20(1), 1–15.
- Mardiana, S., Anismadiyah, V., & Oepand, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Kreatif: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(2), 18–27.
- Mona, M., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 14(1), 165–170. <https://doi.org/10.30872/Jmmn.V14i1.10873>
- Mudiarta, U. W. (2011). Buku Ajar Sumber Daya Manusia. Upt Universitas Udayana.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout Sebagai Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.
- Putri, I. G. A. P. K., Widayani, A. A. D., & Saraswati, P. A. S. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi, Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nata Jaya Sejahtera. *Jurnal Emas*, 4(2), 227–236.
- Rachmawaty, R., & Wahyuni, F. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Xyz Unit Usaha Asuransi. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(4), 505.
- Saputri, H., Susanti, I. H., & Kurniawan, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Ananda Purwokerto. *Sentri: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(3), 607–612.
- Siregar, S. U., Milfayetti, S., Hajar, I., & Akmaluddin. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Labuhan Batu. *Jurnal Visipena*, 11(1), 172–179.

- Sukmana, E., & Sudibia, G. A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing Rri Mataram. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(8), 2335–2349.
- Wirati, N. P. R., Wati, N. M. N., & Saraswati, N. L. G. I. (2020). Hubungan Burnout Dengan Motivasi Kerja Perawat Pelaksana. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 3(1), 8.
- Wuwungan, M. B. A., & Nelwan, O. S. (2020). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Emba*, 8(1), 75–84.