



Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada Cibiuk Resto Lembang

Bunga Nurmaulidina*

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Siska Fajar Kusuma

Universitas Teknologi Digital, Bandung

Alamat: Jl. Cibogo Indah III Bodogol, Rt.08/03 Kel. Mekarsari Kec. Rancasari, Bandung, Jawa Barat 40613

Email: bunga11211305@digitechuniversity.ac.id, siskafajar@digitechuniversity.ac.id

Abstract. *This study aims to determine the effect of Burnout on employee performance at Cibiuk Resto Lembang. Burnout, which is a condition of physical and emotional exhaustion due to prolonged job stress, is believed to affect the quality of performance is believed to affect the quality of performance provided by employees. by employees. In this study, a quantitative approach approach was used with a survey method to collect data from employees who work at Cibiuk Resto Lembang. working at Cibiuk Resto Lembang. Data was obtained through a questionnaire filled out by 35 randomly selected employees. The Burnout variable was measured using the Maslach Burnout Inventory (MBI) scale, while performance quality was measured using a questionnaire consisting of indicators such as the was measured using a questionnaire consisting of indicators such as speed, friendliness, and accuracy of performance. The results of this study are based on calculation of simple linear regression analysis, it is known that the Burnout variable has no significant effect on employee performance. variable has no significant effect on employee performance. This is indicated by the significance value in the t test ($0.700 > 0.05$), as well as the very small R square value (0.005). square value which is very small (0.005). This means that the Burnout variable only explains 0.5% of the variation in employee performance, while the rest is explained by other factors outside the model. explained by other factors outside the model..*

Keywords: *Burnout, Employee Performance, Service Quality*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja karyawan di Cibiuk Resto Lembang. *Burnout*, yang merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan, diyakini dapat memengaruhi kualitas kinerja yang diberikan oleh karyawan. Dalam penelitian ini, pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei untuk mengumpulkan data dari karyawan yang bekerja di Cibiuk Resto Lembang. Data diperoleh melalui kuesioner yang diisi oleh 35 karyawan yang dipilih secara acak. Variabel *Burnout* diukur menggunakan skala Maslach *Burnout* Inventory (MBI), sementara kualitas Kinerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari indikator seperti kecepatan, keramahan, dan ketepatan Kinerja. Hasil dari penelitian ini berdasarkan dari perhitungan analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji t ($0.700 > 0.05$), serta nilai R square yang sangat kecil (0.005). Artinya, variabel *Burnout* hanya menjelaskan sebesar 0.5% dari variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model..

Kata kunci: *Burnout, Kinerja Karyawan, Kualitas Kinerja*

LATAR BELAKANG

Didalam sebuah Perusahaan pasti selalu menginginkan perusahaannya bisa mencapai keberhasilan. Keberhasilan pada suatu organisasi dalam mencapai tujuannya sangat dipengaruhi oleh kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki. Kualitas SDM yang optimal dapat tercapai jika organisasi secara serius memperhatikan kebutuhan organisasi serta kemampuan para karyawan. Dalam mencapai tujuan organisasi, tersebut penting menjaga sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan untuk mencapai keberhasilan perusahaan.

Maka dari itu perusahaan harus selalu memperhatikan dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan sebuah indikator untuk mengukur kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja secara umum dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja yang dicapai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan (Maychel B. A. Wuwungan, 2020).

Kinerja karyawan dalam Setiap perusahaan mempunyai tujuan untuk memperoleh keuntungan, dan keuntungan tersebut bisa diraih apabila terdukung oleh sumber daya manusia yang handal yang tidak mudah menyerah menghadapi kesulitan apapun, termasuk kesulitan-kesulitan yang berhubungan dengan pekerjaan. Ketika kinerja karyawan tinggi, hasilnya terlihat pada efisiensi operasional, kepuasan pelanggan, dan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan. Para perusahaan yang menjadikan Kinerja sebagai tolak ukur dari keberhasilan perusahaan maka harus memiliki karyawan yang kinerjanya baik dengan efektif dan efisien, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan menjaga kualitas (Anggi Maharani, 2022).

Penurunan kualitas kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor negatif, salah satunya adalah stres yang berkelanjutan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berkembang menjadi kondisi *Burnout*. Namun, apabila karyawan mampu menjaga kesehatan mental serta tidak mudah terpengaruh oleh tekanan kerja, maka stres yang muncul tidak akan berdampak signifikan dan justru dapat dihadapi dengan lebih tenang. Sebaliknya, stres yang dibiarkan tanpa penanganan akan menjadi

permasalahan serius, baik bagi individu maupun organisasi, terutama jika telah mengarah pada gejala *Burnout*.

Burnout merupakan kondisi kelelahan baik secara fisik maupun psikologis yang timbul akibat lingkungan kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan harapan serta kebutuhan karyawan. Dalam kondisi ini, individu dapat mengalami penurunan kesehatan secara menyeluruh yang berdampak langsung pada produktivitas kerja. Menurut Mayzell (2020), *Burnout* merupakan respons terhadap stres kronis yang ditandai oleh tiga indikator utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), serta berkurangnya rasa pencapaian pribadi (*lack of sense of personal accomplishment*).

Cibiuk Resto Lembang adalah sebuah restoran yang terletak di Lembang, Bandung, Jawa Barat. Restoran ini menawarkan pengalaman kuliner dengan menu-menu khas Sunda dan Indonesia, serta suasana yang nyaman dan alami. Restoran Cibiuk Lembang, yang terletak di Jl. Raya Lembang No.17, Gudangkahuripan, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat, dikenal sebagai destinasi kuliner dengan konsep unik, seperti area makan di atas perahu yang menarik banyak pengunjung. Dengan banyaknya wisatawan yang berkunjung ke daerah Lembang, restoran ini sering mengalami lonjakan jumlah pelanggan, terutama pada akhir pekan dan musim liburan. Tingginya volume pelanggan ini tentu menuntut kinerja optimal dari para karyawan dalam hal pelayanan, kecepatan kerja, serta kualitas makanan dan minuman yang disajikan.

Namun, di balik tingginya permintaan layanan, beban kerja yang berat dapat menyebabkan *Burnout* pada karyawan. Hal tersebut menyebabkan banyak karyawan yang kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat stres kerja yang berkepanjangan. Karyawan yang mengalami *Burnout* biasanya menunjukkan gejala seperti kelelahan ekstrem, kehilangan motivasi, sikap negatif terhadap pekerjaan, serta penurunan produktivitas. Di lingkungan kerja yang dinamis seperti restoran, *Burnout* dapat berdampak serius pada kinerja karyawan, terutama dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan.

Berdasarkan paparan yang telah dikemukakan, maka dilakukan penelitian yang berjudul, "**Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cibiuk Resto Lembang**" dalam penelitian ini adalah bagaimana mengetahui dan memberikan bukti adanya pengaruh *Burnout* pada karyawan di cibiuk resto.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020:5), manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian aktivitas yang bertujuan untuk mendorong, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan kinerja optimal dalam suatu organisasi. Sementara itu, Ni Kadek dan John (2019:2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses dalam mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan tenaga kerja yang ada di dalamnya. Para karyawan atau individu dikelola agar memiliki kompetensi serta keterampilan yang sesuai untuk mendukung tugas-tugas mereka.

Menurut Darmadi (2022), sumber daya manusia merupakan individu yang menjalankan peran penting dalam menggerakkan organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan, serta dianggap sebagai aset yang perlu diberikan pelatihan dan pengembangan kemampuan. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan ilmu atau metode yang mengatur individu agar dapat digunakan secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Konsep dasar dari sumber daya manusia adalah bahwa setiap karyawan dipandang sebagai manusia seutuhnya, bukan sekadar mesin atau alat produksi.

Burnout

Burnout merupakan kondisi kelelahan secara fisik dan emosional yang terjadi ketika harapan dan realitas dalam pekerjaan tidak sejalan, terutama pada individu yang menduduki posisi atau jabatan tertentu. Kondisi ini mencerminkan gangguan psikologis yang dipicu oleh tingkat kelelahan yang tinggi—baik fisik, mental, maupun emosional—yang pada akhirnya menghambat kinerja seseorang dan menurunkan rasa pencapaian pribadi (Wibowo & Fitriyani, 2022).

Burnout merupakan suatu kondisi stres kronis yang ditandai dengan kelelahan secara fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat tekanan pekerjaan yang terus-menerus (Elfa Indrian, 2020). Rabiatul Adawiyah (2018) juga menjelaskan bahwa *Burnout* adalah suatu sindrom yang timbul sebagai akibat dari tekanan kerja berkepanjangan, yang menyebabkan individu merasa letih, kehilangan energi secara emosional dan mental, serta mengalami perasaan tidak berdaya. Kondisi ini biasanya

muncul karena beban kerja yang terlalu berat dan tidak seimbang dengan kapasitas individu.

Burnout biasanya dialami oleh karyawan yang menghadapi stres berkepanjangan dan tidak memiliki kestabilan emosi dalam merespons tekanan pekerjaan. Dalam situasi tersebut, karyawan akan cenderung kehilangan motivasi dan minat terhadap pekerjaannya. Fenomena ini sering kali muncul akibat meningkatnya tuntutan organisasi serta intensitas persaingan di lingkungan kerja. Ketika stres sudah melewati ambang toleransi individu, hal tersebut dapat mengganggu kemampuan seseorang dalam menjalin interaksi sosial dan menyesuaikan diri secara normal dengan lingkungannya

Kinerja

Manajemen Kinerja adalah proses pengelolaan hasil kerja yang efektif dan efisien dalam upaya pekerja dan manajer untuk mencapai keberhasilan organisasi dan tujuan yang diinginkan. Kinerja, atau yang sering disebut dengan *performance*, mencakup proses pengelolaan pekerjaan yang berlangsung untuk menuju kesuksesan. Kinerja mencerminkan pencapaian prestasi kerja dan hasil kerja yang diperoleh, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi.

Dalam sebuah perusahaan, perhatian terhadap kinerja karyawan sangat penting karena kinerja mereka merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat meningkatkan reputasi perusahaan dan memperolehnya *goodwill*. Menurut Nurjaya (2021), kinerja merujuk pada tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Sementara itu, kinerja perusahaan dapat diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari fungsi pekerjaan yang dilakukan oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode tertentu, yang mencerminkan seberapa baik mereka memenuhi persyaratan pekerjaan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) juga menambahkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai melalui penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu..

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut para ahli seperti Sugiyono (2019) mendefinisikan metode kuantitatif sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, menggunakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data pada populasi atau sampel, dan menganalisis data secara statistik untuk menguji hipotesis.

Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengetahui adanya pengaruh dari variabel, yaitu variabel *Burnout* (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Cibiuk Resto Lembang. Adapun populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan Cibiuk Resto Lembang sebanyak 35 orang karyawan yang akan di jadikan sampel untuk diteliti sebagai responden atau pemberi informasi. Perhitungan data dilakukan dengan menerapkan metode regresi linear sederhana berdasarkan persamaan berikut ini:

$$Y = \alpha + bX + e$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
X	= <i>Burnout</i>
a	= nilai konstanta
b	= koefisien arah untuk mengukur pengaruh x terhadap y
e	= Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan kesimpulan dari pengaruh antara *Burnout* terhadap kinerja karyawan. Berikut adalah hasil analisis regresi linear sederhana menggunakan IBM SPSS Statistic 25.

Tabel 1 hasil uji regresi

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.229	3.510	11.461	.000
	BURNOUT	.040	.102	.068	.700

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data penulis (2025)

Dapat dilihat gambar diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

a. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 40.229 + 0.400X$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X = *Burnout*

- b. Koefisien B = 0.400, artinya setiap kali ada peningkatan satu satuan *Burnout* akan meningkatkan Kinerja karyawan sebanyak 0.400 satuan.
- c. Nilai **signifikansi (Sig.)** sebesar **0.700** menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.700 > 0.05$), sehingga **hipotesis nol (H_0) diterima**, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Burnout* terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji t ($0.700 > 0.05$), serta nilai R square yang sangat kecil (0.005). Artinya, variabel *Burnout* hanya menjelaskan sebesar 0.5% dari variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Uji Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk sejauh mana variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kemampuan model regresi dalam menggambarkan variasi variabel dependen. Uji koefisien dalam penelitian ini bertujuan untuk menilai sejauh mana *Burnout* mempengaruhi kinerja karyawan.

Dibawah ini adalah hasil pengujian uji determinasi menggunakan SPSS 25:

Tabel 2 hasil uji determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.068 ^a	.005	-.026	3.81531

a. Predictors: (Constant), BURNOUT
b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data penulis (2025)

Berdasarkan hasil *Model Summary*, diperoleh nilai **R sebesar 0,068**, yang menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *Burnout* dengan kinerja sangat lemah. Nilai **R Square sebesar 0,005** menunjukkan bahwa variabel *Burnout* hanya mampu menjelaskan sebesar 0,5% variasi yang terjadi pada variabel kinerja, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai **Adjusted R Square sebesar -0,026** mengindikasikan bahwa setelah disesuaikan, model regresi mengalami penurunan kualitas prediksi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Burnout* tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan

Uji T

Uji t digunakan untuk menguji secara keseluruhan pengaruh signifikan variabel bebas (*Burnout*) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Hasil regresi linear sederhana menunjukkan bahwa t-hitunh sebesar 0.068 dengan tingkat signifikansi (sig.) 0.389.

Kriteria pengujian hipotesis

- Jika Sig. < 0.05, Maka H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variable dependen
- Jika Sig. > 0.05, maka H0 diterima dan H1 ditolak, yang berarti variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 3 hasil uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	40.229	3.510		.000
	BURNOUT	.040	.102	.068	.700

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Olah data penulis (2025)

Dari hasil tabel di atas, dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut:

1. **Konstanta (Constant)** sebesar **40.229** menunjukkan bahwa apabila variabel *Burnout* bernilai nol (tidak ada *Burnout*), maka nilai kinerja karyawan secara teori adalah sebesar **40.229** satuan. Artinya, dalam kondisi ideal tanpa *Burnout*, tingkat kinerja karyawan diperkirakan berada pada nilai tersebut.
2. **Koefisien regresi *Burnout*** sebesar **0.040** berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Burnout* akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.040 satuan. Namun demikian, karena nilai koefisien ini sangat kecil, pengaruhnya secara praktis juga sangat lemah.
3. Nilai **t-hitung** sebesar **0.389** dan nilai **signifikansi (Sig.)** sebesar **0.700** menunjukkan bahwa pengaruh *Burnout* terhadap kinerja tidak signifikan secara statistik. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0.05 ($0.700 > 0.05$), sehingga **hipotesis nol (H_0) diterima**, yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara *Burnout* terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ***Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan** dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun karyawan mengalami *Burnout*, kondisi tersebut tidak secara langsung menurunkan atau meningkatkan performa kerja mereka dalam konteks data dan objek penelitian yang dianalisis.

Pembahasan

Burnout dan kinerja karyawan di Cibiuk Resto Lembang

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka dapat terlihat *Burnout* yang terjadi terhadap kinerja karyawan di Cibiuk Resto Lembang. Pada

variabel *Burnout* berada dalam kategori cukup yang memiliki arti bahwa *Burnout* di Cibiuk Resto Lembang tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

***Burnout* di Cibiuk Resto Lembang**

Berdasarkan tabel analisis regresi yang sudah dilakukan, Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan *Burnout* berada pada kategori cukup. Artinya, responden menilai *Burnout* yang terjadi di Cibiuk Resto Lembang masih dalam tahap cukup tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Terlihat dari jawaban responden yang merasa bahwa mereka tidak terlalu mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Pekerjaan yang mereka lakukan juga masih ada dalam batas normal.

Kinerja karyawan di Cibiuk Resto Lembang

Berdasarkan tabel analisis regresi yang sudah dilakukan, Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kinerja karyawan Cibiuk Resto Lembang berada pada kategori tinggi. Artinya, responden menilai kinerja karyawan Cibiuk Resto Lembang baik dalam melakukan pekerjaannya. Terlihat dari setiap jawaban responden secara keseluruhan untuk setiap indikator berkategori mayoritas sangat tinggi. Hal tersebut karena karyawan patuh terhadap prosedur dan kebijakan perusahaan, menunjukkan kedisiplinan dan komitmen terhadap kualitas kerja. Karyawan juga memiliki konsistensi yang sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target. Hal ini menunjukkan pemahaman yang kuat terhadap ekspektasi kerja dan kemampuan mengelola tugas secara efektif.

Pengaruh Variabel *Burnout* (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana, diketahui bahwa variabel *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi pada uji t ($0.700 > 0.05$), serta nilai R square yang sangat kecil (0.005). Artinya, variabel *Burnout* hanya menjelaskan sebesar 0.5% dari variasi kinerja karyawan, sementara sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Resto Cibiuk Lembang tidak mengalami kondisi *Burnout*, sehingga tidak memberikan dampak negatif terhadap kinerja mereka. *Burnout* merupakan suatu kondisi kelelahan yang dialami individu akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu panjang, yang

ditandai dengan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental. Kondisi ini umumnya muncul karena keterlibatan dalam lingkungan kerja yang memiliki tuntutan emosional tinggi, dan dapat berdampak pada penurunan pencapaian kinerja serta kecenderungan menarik diri dari lingkungan organisasi (Muhammad Genta Rahmadani, 2023).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian (Muhammad Genta Rahmadani, 2023), yang berdasarkan dari hasil penelitian bahwa koefisien *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun berdasarkan Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lukmiati (2020), yang menunjukkan bahwa *work life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya pengaruh yang ditimbulkan mencapai 61,6%, sementara sisanya, yaitu sebesar 38,4%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian tersebut.

Ketidakterpengaruhan kinerja oleh *Burnout* dalam konteks ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor pendukung, seperti lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari atasan dan rekan kerja, beban kerja yang proporsional, serta adanya manajemen stres yang baik dari masing-masing individu. Selain itu, budaya kerja yang positif serta sistem kerja yang terstruktur juga turut berperan dalam mencegah munculnya *Burnout*.

Dengan demikian, meskipun *Burnout* secara umum dikenal sebagai salah satu faktor yang dapat menurunkan kinerja karyawan, dalam kasus kinerja karyawan di Cibiuk Resto Lembang, variabel ini tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Artinya, karyawan tetap mampu menjaga kualitas dan produktivitas kerja meskipun berada dalam lingkungan yang menuntut profesionalisme tinggi. Temuan ini juga memperkuat pentingnya dukungan organisasi dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan analisis regresi linear sederhana, setiap peningkatan satu tingkat dalam *Burnout* berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 0.400 satuan. Selain itu, uji koefisien determinasi (R^2) mengungkap bahwa *Burnout* menjelaskan hanya 0,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R Square* sebesar -0,026 mengindikasikan

bahwa setelah disesuaikan, model regresi mengalami penurunan kualitas prediksi. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel *Burnout* tidak memberikan kontribusi yang berarti dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

Saran

Meskipun hasil penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, pihak manajemen Cibiuk Resto Lembang disarankan untuk tetap menjaga dan meningkatkan kondisi kerja yang sudah baik dalam mengatasi Tingkat depresionalisasi karyawan. Serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan mengisi ulang energi mereka untuk mengatasi masalah *Burnout* yang disebabkan oleh kekurangan sumber daya manusia dengan cara mencari dan memperkerjakan pekerja sementara atau paruh waktu yang biasanya di butuhkan untuk pekerjaan sementara.

DAFTAR REFERENSI

- Aminatus Zahriyah, S. A. (2021). *EKONOMETRIKA*. Jawa Timur: Mandala Press.
- Anggi Maharani, H. T. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang . *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 30-41.
- Hana Evy Cornelia Hutasoit, H. (2023). Pengaruh *Burnout* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsource PT Mayoka Indonesia Bekasi . *Jurnal Ilmiah wahana Pendidikan*, 502-510.
- Haniah, Siti dan Siska Fajar Kusuma. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, dan Konflik Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Multi Garmenjaya. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 354-361.
- Hardiansyah, Ahmad dan Siska Fajar Kusuma. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi Langsung, dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Bintang Baru Sentosa. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 717-726.
- Isra Hayati, S. F. (2018). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam*, 50-65.
- Maychel B. A. Wuwungan, O. S. (2020). PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal EMBA*, 75-84.
- Muh Alwy Yusuf, H. T. (2024). Analisis Regresi Linier Sederhana dan Berganda Beserta Penerapannya. *Journal on Education*, 13331-13344.
- Muhammad Genta Rahmadani, V. P. (2023). Pengaruh *Burnout* dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Keuangan*, 97-107.

- Puji Lestari, L. L. (2023). Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja, Semangat Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perumda Air Minum Tirta Moedal Kota Semarang. *Journal Of Management & Business*, 378-388.
- Qiro'na Bariidatul Maulidah, N. M. (2022). Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya . *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 109-115.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sandu Siyoto, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Sleman: Literasi Media Publishing.