Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis
Vol. 6 No. 1 Oktober 2025
ISSN Print 2723-6056 ISSN Online 2723-6048
https://jurnal.polsri.ac.id/index.php/JAMB

Analisis Dampak *Burnout* dan Stres Pada Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III

Analysis of the Impact of Burnout and Stress on Employee Performance at PT Pegadaian Regional Office III

Irma Rahmatunnisa[1*], Markoni Badri[2], Purwati[3]
[1,2,3] *Program Studi Manajemen Bisnis, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Indonesia*

Jurnal Artikel

Diterima12 Agustus 2025; Disetujui 1 Oktober 2025
How to Cite: Rahmatunnisa, I., Badri, M., Purwati. (2025). Analisis Dampak Burnout dan Stres Kerja Pada Kinerja Karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III. *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Bisnis.* 6 (1): 39-51
***Penulis Korespondensi**: irmarahmatunnisa13@gmail.com
DOI: https://10.5281/zenodo.17103934

Abstrak
Tujuan Penelitian ini untuk mengidentifikasi sejauh mana stres kerja dan rasa lelah memengaruhi produktivitas karyawan PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang. Fokus penelitian ini adalah masalah internal perusahaan, terutama beban jam kerja yang tinggi, sifat pekerjaan yang cenderung monoton dan peningkatan ketidakhadiran karyawan, terutama di Divisi Bantuan Perusahaan. Metode kuantitatif dipilih dalam penelitian ini, dengan regresi linier berganda sebagai alat analisis datanya dan melibatkan 63 orang responden sebagai sampel. Hasil Penelitian menunjukan bahwasan nya kelelahan kerja (*burnout*) berkontribusi negatif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Hal serupa juga terlihat pada stres kerja yang menunjukkan hubungan negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini mampu menjelaskan 62,6% variasi dalam kinerja karyawan, sementara elemen lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini memengaruhi bagian lain. Hasil ini melihatkan bahwasan nya peningkatan tingkat *burnout* dan stres kerja pada karyawan berimplikasi pada penurunan kinerja secara signifikan. Hal ini dapat diwujudkan melalui pengaturan beban kerja yang proporsional, peningkatan dukungan sosial di lingkungan kerja, serta program pelatihan yang mampu memperkuat ketahanan mental pegawai
Kata Kunci: *Burnout*, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia

Abstract
The purpose of this study is to examine how work stress and burnout impact employee performance at PT Pegadaian Regional Office III Palembang. The problems of this research are internal problems at PT Pegadaian Kanwil III Palembang which include high working hours, monotonous tasks, and increasing levels of employee absenteeism, especially in the Business Support Division. This study uses a quantitative approach by applying multiple linear regression analysis and involving 63 respondents as a sample. According to the analysis's findings, employee performance is significantly impacted negatively by work tiredness, or burnout. A similar thing is also seen with work stress which shows a negative and significant relationship. Simultaneously, these two variables are able to explain 62.6% of

the variation in employee performance, while the rest is influenced by other factors not discussed in this study. These results indicate that the higher the level of burnout and stress experienced by employees, the lower their performance. This can be achieved through the implementation of proportional workload distribution, the enhancement of social support within the workplace, and training programs designed to strengthen employees' mental resilience.
Keywords: Burnout, Job Stress, Employee Performance, Human Resource Management.

.

1. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi menuntut setiap organisasi untuk meningkatkan daya saing dan efisiensi operasional, salah satunya melalui optimalisasi lembaga keuangan non-bank (LFNB). Lembaga Keuangan Non bank melakukan hal-hal seperti mengumpulkan dana yang hanya dapat diperoleh secara tidak langsung dari masyarakat dan menyediakan dana investasi, khsususnya untuk usaha jangka menengah hingga panjang. Hal ini tidak menghalangi Lembaga keuangan non bank untuk mengggunakan dana tersebut untuk konsumsi dan modal kerja. Sepanjang Sejarah Lembaga keuangan non bank telah menyalurkan dana kepada Individu dan badan usaha komersial. Selain itu, penyaluran dana tersebut ditujukan untuk Jangka Pendek, Menengah, Maupun Panjang (Putra & Saraswati, 2020). LFNB seperti pegadaian, *leasing*, dan dana pensiun mempunyai kontribusi yang signifikan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi dengan menyalurkan dana kepada masyarakat, khususnya untuk keperluan konsumsi dan investasi jangka menengah hingga panjang. Salah satu bentuk LFNB yang signifikan kontribusinya adalah PT Pegadaian, yang memiliki jaringan luas dan fungsi intermediasi dana secara aktif (Putri et al., 2022)

Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem keuangan yang mapan, namun juga ditentukan oleh karakteristik dan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) yang mendukung kinerja organisasi. SDM menjadi penggerak utama dalam mencapai target dan menjaga kinerja perusahaan. Berdasarkan data internal PT Pegadaian Kanwil III Palembang, ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan cukup tinggi, terutama di Divisi *Business Support* yang menunjukkan angka potongan absensi mencapai 69,15% pada Agustus dan 65,45% pada Desember 2024. Ketidakhadiran berpotensi menurunkan produktivitas serta pencapaian target perusahaan, sebagaimana tercermin pada capaian *Outstanding Loan* (OSL) tahun 2023 yang hanya sebesar 97,14% dari target 70 triliun rupiah. Permasalahan ini menunjukkan potensi keterkaitan kondisi psikologis karyawan dan pencapaian kinerja.

Burnout dan stres kerja merupakan dua hal yang sering muncul sebagai dampak dari tingginya beban kerja serta Stresor pekerjaan yang bersifat kronis dan berlangsung dalam durasi yang berkepanjangan. Kondisi kelelahan (*burnout*) ditandai oleh kelelahan secara emosional, sikap sinis terhadap pekerjaan (depersonalisasi), sedangkan stres kerja mengacu pada ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu untuk menghadapinya (Kriskito & Rini, 2022).Penelitian dari Rahmadani, et al (2023) pada Studi kasus Kinerja Karyawan di Inspektorat Provinsi Bengkulu menunjukkan hasil yang menyatakan *burnout* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Inkonsistensi hasil tersebut mendorong perlunya dilakukan penelitian lanjutan dalam konteks dan unit kerja yang berbeda dan pada variabel stres kerja. Pada penelitian ini, peneliti berhipotesis bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan temuan empiris ditemukan adanya kesenjangan penelitian menurut penelitian lainnya pada studi kasus karyawan di DKI Jakarta dengan menyatakan adanya keterkaitan antara tingkat stres kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan individu di lingkungan kerja (Ichsan et al., 2022), sedangkan penelitian yang diteliti oleh peneliti sekarang pada hipotesis yaitu hasil variabel stres kerja yang menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ketiga yang di lakukan oleh Anandita, et al (2025) pada studi kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang terdapat kesenjangan penelitian yang menyatakan bahwasannya variabel burnout dan stress kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan berbeda dengan pernyataan hipotesis hasil pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh negatif dan signifikan dari masing masing variabel baik dari stress kerja ataupun *burnout* terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan pada staf karyawan di PT Asia Kemasan Cantik Surabaya yang dilakukan oleh Khustina & Laily (2019) adanya kesenjangan penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari *burnout* terhadap karyawan, yaitu dengan *burnout* nya tinggi maka semakin meningkat juga kinerja pada karyawan, perbedaan dengan penelitian sekarang yaitu yang menyatakan pernyataan hipotesis secara parsial bahwa variabel *burnout* memiliki pengaruh yang negatif yaitu jika *burnout* meningkat maka kinerja karyawan akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Parasian & Adiputra (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT International Total Service & Logistic, adanya perbedaan dengan pernyataan hipotesis penelitian ini yang dilakukan di PT Pegadaian Kanwil III yaitu adanya Pengaruh Negatif dan Signifikan dari Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selaras dengan konteks yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang, penelitian ini bertujuan menganalisis sejauh mana kelelahan kerja (*burnout*) serta stres kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang, fokus pada divisi mengalami ketidakhadiran tinggi dan beban kerja signifikan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah adanya penyelesaian tugas dari seorang individu yang dinilai dari imana keberhasilan dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu imana pencapaian target menunjukkan Kinerja dari Karyawan (Silaen et al., 2021). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja individu dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya, individu dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik dari sisi jumlah pekerjaan (kuantitas), kualitas, maupun waktu yang digunakan (Silaen et al., 2021). Kemampuan, motivasi atau kemauan, tingkat energi, dukungan teknologi, sistem kompensasi yang diterima, serta kejelasan tujuan yang ingin dicapai, dan rasa aman dalam bekerja dapat dikatakan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Ikut, 2023).

2.2 *Burnout*

Burnout merupakan kondisi multidimensi dalam suatu kondisi keletihan baik secara fisik, mental, maupun emosional yang timbul akibat adanya tekanan atau beban kerja berulang dan berkepanjangan (Rudyanto et al., 2021). *Burnout* sering dikaitkan dengan penurunan kinerja serta kesejahteraan psikologis karyawan. Adapun beberapa Indikator dari *Burnout*

yaitu Kelelahan Emosional, Kelelahan Mental, Kelelahan Fisik, Aktulaisasi diri yang kurang dan Depersonalisa (Rahmadani et al., 2023)

2.3 Stres Kerja

Stres kerja merupakan reaksi fisik dan emosional akibat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu (Pramono, 2024). Asih (2018) mengelompokkan sumber stres kerja menjadi kondisif kerja, peran organisasi atau stressor peran, stressor hubungan interpersonal, stressor pengembangan karir, stressor struktur organisasi, dan stressor konflik rumah tangga. Rahmadani et al., (2023) dalam penelitiannya memperlihatkan bahwa hubungan antara kelelahan kerja dan kinerja karyawan tidak memiliki signifikansi secara statistik. Sementara itu, Ichsan et al. (2022) menemukan bahwa stres kerja memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap pencapaian kinerja karyawan Berdasarkan penjelasan teoritis dan merujuk pada uraian di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan signifikan antara *burnout* dan kinerja karyawan.

H2: Stres kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: *Burnout* dan stres kerja secara bersamaan memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.

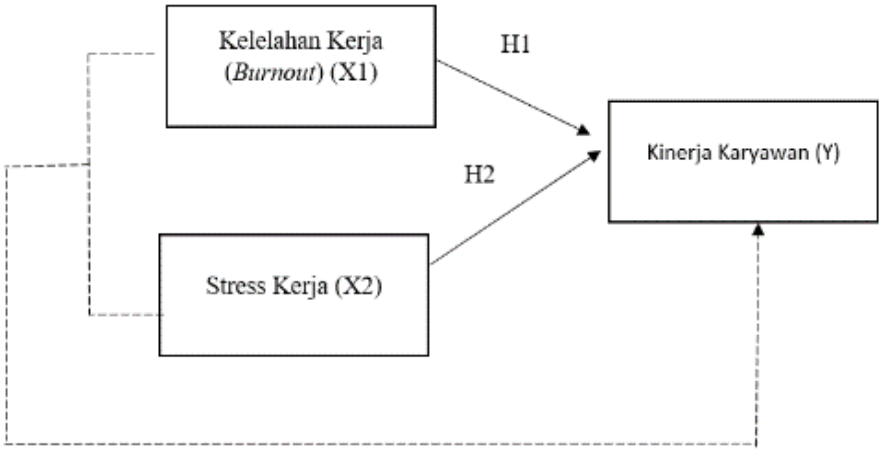
3. Metodologi

Studi ini dilaksanakan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang dengan menerapkan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan Data Primer yaitu Data yang dikumpulkan langsung oleh pengumpul data atau memberikan langsung data nya ke Pengumpul Data (Annisa & Usman, 2020). Data primer diperoleh pada tahap awal melalui pelaksanaan survei kepada responden yang telah ditentukan dengan skala Likert lima poin kepada seluruh karyawan. Dalam menghindarkan kekeliruan dari pengumpulan data diperlukannya rumusan yang perlu diketahui peneliti yaitu adanya jenis variabel independen yang merupakan variabel bebas dan memberikan dampak ke variabel lain nya sedangkan variabel dependen merupakan variabel terikat (Astuti, 2020). Ada dua variabel penelitian ini yaitu variabel *Burnout* dan stres kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Responden dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan populasi karyawan yang bekerja di PT Pegadaian Kanwil III Palembang. Mengingat jumlah populasi relatif kecil yaitu 63 orang, maka seluruh karyawan menjadi responden. Hal ini dilakukan agar data yang diperoleh lebih komprehensif dan mampu merepresentasikan kondisi sebenarnya tanpa adanya bias akibat pemilihan sebagian anggota populasi saja, Metode sampling yang digunakan adalah sampling jenuh (*census sampling*) yang merupakan salah satu bentuk dari *non-probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian (Machali, 2021).

Kriteria responden pada penelitian ini adalah karyawan aktif yang bekerja di PT Pegadaian Kanwil III Palembang pada saat penelitian berlangsung, bekerja minimal 1 tahun, dengan asumsi telah memahami beban kerja dan dinamika organisasi, bersedia menjadi responden dan mengisi kuesioner penelitian dengan jujur, berada dalam unit kerja yang relevan, khususnya divisi yang memiliki tingkat ketidakhadiran tinggi seperti Divisi Business

Support, namun tetap melibatkan seluruh divisi untuk menjaga keterwakilan data. Sebagai langkah awal dilakukan asumsi klasik diuji melalui empat tahapan, yaitu normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Setelah itu, regresi linier berganda dipakai untuk memperlihatkan pengaruh *burnout* dan stres kerja terhadap performa karyawan, baik dalam analisis terpisah maupun gabungan oleh perangkat lunak SPSS. Adapun hubungan antara variabel pada studi ini, dapat dilihat dari kerangka pikir berikut.



Gambar 1. Kerangka Pikir
Sumber: Hasil Olah Penulis (2025)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Hasil

Peneitian ini bertujuan untuk mengkaji dampak dari kelelahan kerja (*burnout*) dan stres kerja pada PT Pegadaian Kanwil III Palembang. Berdasarkan Hasil pengujian validitas disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel
Burnout	X1. P1	0,708	0,248
	X1. P2	0,594	0,248
	X1. P3	0,551	0,248
	X1. P4	0,542	0,248
	X1. P5	0,605	0,248
	X1. P6	0,615	0,248
	X1. P7	0,426	0,248
	X1. P8	0,616	0,248
	X1. P9	0,468	0,248
	X1. P10	0,660	0,248
Stres Kerja	X2. P1	0,697	0,248
	X2. P2	0,581	0,248
	X2. P3	0,583	0,248
	X2. P4	0,587	0,248
	X2. P5	0,626	0,248

Variabel	Indikator	rhitung	rtabel
	X2. P6	0,643	0,248
	X2. P7	0,614	0,248
	X2. P8	0,500	0,248
	X2. P9	0,619	0,248
	X2. P10	0,681	0,248
Kinerja Karyawan	Y. P1	0,550	0,248
	Y. P2	0,722	0,248
	Y. P3	0,637	0,248
	Y. P4	0,519	0,248
	Y. P5	0,645	0,248
	Y. P6	0,552	0,248
	Y. P7	0,378	0,248
	Y. P8	0,594	0,248
	Y. P9	0,572	0,248
	Y. P10	0,759	0,248

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Uji validitas untuk mengavaluasi validitas kuesioner dalam penentuan validitas item dengan teknik korelasi dengan menggunakan *product moment pearson correclation* dengan membandingkan *r* hitung dan *r* tabel, pada tingkat *sig* taraf 5% atau 0,005. Berdasarkan Proses Keputusan Pengambilan item pernyataan tersebut jika valid yaitu r hitung nya lebih besar dari r tabel (Soesana et al., 2023). Hasil pengujian validitas tersaji pada tabel di atas yang menyatakan bahwasannya Semua item dinyatakan valid ditunjukan dari hasil rhitung > 0,248 (*r* tabel). Dengan demikian, seluruh komponen absah, dan layak dipakai untuk alat ukur dalam langkah berikutnya dari analisis.

Adapun Uji Reliabilitas untuk Pengujian Apakah data itu reliabel atau tidak, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronchbach's alpha	Kesimpulan
(X1)	10	0,780	Realiabel
(X2)	10	0,815	Realiabel
(X3)	10	0,801	Realiabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Uji Reliabelitias untuk menentukan apakah data di atas reliabel atau tidak dengan syarat penggunaan metode analisis *cronbach's alpha* dengan kriteria penilaian *cronbach's alpha* lebih dari 0,60 maka dari itu instrument dari penelitian bisa dibilang reliabel (konsi (Machali, 2021).Tabel 2 memperlihatkan nilai Cronbach's Alpha sebagai variabel Kinerja Karyawan (Y), Stres Kerja (X2), dan *Burnout* (X1) lebih tinggi dari ambang batas 0,60. Sebagai hasilnya, setiap komponen dalam studi ini layak untuk alat ukur dianggap reliabel dan dapat diandalkan.

Pengujian Asumsi Klasik dilakukan dengan Langkah awal Pengujian Normalitas. Pengujian ini dilakukan untuk menguji Normalitas pada analisis data, yang dapat dilihat dari tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One- Sample Kolmogrov-Smirnov Test

	Undstandarized Residual
N	63
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,051

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Uji Normalitas ini memiliki tujuan untuk menentukan apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi, berdistribusi normal atau tidak. Dengan Syarat jika Sig > 0,05 maka variabel memiliki distribusi normal dan begitu pula sebalik nya. (Hajaroh & Rachanah, 2021).

Pada tabel 3 di atas memperlihatkan uji normalitas dengan penerapan Kolmogorov Smirnov sehingga memperoleh signifikansi sebesar 0,51. Dengan demikian, pemerolehan data mampu didistribusikan karena nilai yang tercatat lebih dari tingkat signifikansi (α) 0.05 Tabel 4 menunjukan Hasil Autokorelasi yang bertujuan Identifikasi ada atau tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan mengacu pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi

	Model
	Durbin-Watson
1	1.528

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Tujuan Penelitian ini menentukan apakah variabel yang menganggu dari periode waktu tertentu berkorelasi atau tidak. Dengan menggunakan Metode Durbin Watson (DW Test), dengan kriteria kriteria DU < DW < 4 – DU. (Zahriyah et. al, 2021)

Tabel 4 pada hasil uji autokorelasi yang berasal dari output Model Summary memperlihatkan nilai Durbin-Watson sebesar 1,528, yang mengindikasikan adanya indikasi autokorelasi positif, karena tidak memenuhi kriteria DU < DW < 4 – DU. Maka dari itu adanya Metode Cochrane Orcut, yaitu strategi pengatasan masalah jika terjadinya autokorelasi atau pengobatan jika indikasi autokorelasi positif dengan menjadi bentuk lag (Ghozali, 2021). Setelah melihat adanya Autokorelasi Positif maka dari itu adanyan pengobatan dengan Metode Cochrane Orcutt tersaji pada Tabel 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Metode Cochrane Orcutt

	Model
	Durbin-Watson
1	1.667

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Nilai Durbin-Watson tercatat sebesar 1,667 yang berada di bawah 4-du (2,3482) dan lebih tinggi dari DU (1,651). Nilai DU diketahui dari tabel Durbin Wotson (DW), α = 5. DU < DW < 4-DU = 1.651 < 1.667 < 2.348. Berdasarkan kriteria tersebut, kesimpulan nya yang mengindikasikan bahwa model regresi terhindar dari autokorelasi. Hasil uji multikolinearitas bertujuan untuk menilai Data mengenai nilai Tolerance dan VIF ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

	Tolerance	VIF
LAG_LN*burnout*	.332	3.012
LAG_LNstreskerja	.332	3.012

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Pengujian ini dilakukan setelah menguji autokorelasi, dengan tujuan melihat apakah data di atas terjadi atau tidak multikolinearitas, dengan kriteria Nilai Tolerance > 0,1 dan Nilai VIF <10 maka pengujian multikolinearitas dapat diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas (Zahriyah et. al, 2021).

Berdasarkan Tolerance (0,332 > 0,1) dan VIF (3,012 < 10), dapat disimpulkan bahwa terhindar dari pelanggaran atau masalah asumsi multikolinearitas. Dengan demikian, asumsi klasik tentang multikolinearitas terpenuhi karena tidak ada bukti multikolinearitas di antara variabel-variabel independen.

Tabel 7 menunjukan hasil heteroskedastitas untuk menguji apakah terjadi atau tidak nya heteroskedastitas, Data tersebut disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Heteroskedastitas

Variabel	Skala
LAG_LN*burnout*	0,104
LAG_LNstreskerja	0,064

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Hasil Heteroskedastitas ini harus memenuhi kriteria agat terbebas dari gejala heteroskedastitas dengan menggunakan uji glejser dengna nilai sig > 0,05 (Sihabudin et al., 2021). Hasil pada tabel 7 di atas mengindikasikan bahwasannya model bebas dari gejala heteroskedastisitas, ditunjukkan oleh nilai signifikansi setiap variabel yang melebihi 0,05. Tabel ini di bawah ini menunjukan hasil korelasi dari masing masing varibel, sebagaimana disajikan pada Tabel 8 di bawah ini:

Tabel 8. Hasil Analisis Korelasi .

Variabel	**Correlection Coefisient**	**Sig (2-tailled)**
Burnout (Kelelahan Kerja) (X1)	-0.681	0.000
Stres Kerja (X2)	-0.595	0.000

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Penggunaan Analisis Korelasi ini menggunakan Pengujian Spearman yang tidak mensyaratkan data berdistribusi normal, dengan melihat hubungan postif atau negatif dengan adanya hubungan sebab akibat pada r= +1 itu memiliki hubungan timbal balik sempurna positif dan pada r = -1 itu memiliki hubungan timbal balik yang terjadi denga sempurna negatif (Dharmawan & Mawarni, 2020). Temuan dari uji korelasi memperlihatkan bahwa variabel di atas mempunyai hubungan negatif yang signifikan. Koefisien korelasi variabel stres kerja (X2) sebesar -0,595 dengan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan variabel kelelahan (X1) memiliki koefisien korelasi -0,681 dengan tingkat signifikansi 0,000. Setelah itu Pengujian Koefisien Determinasi yang menunjukan keterkaitan antara dampak dari stres dan kelelahan terhadap kinerja, dapat dillihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi

R	*R Square*	*Adjusted R Square*	Std. *Error of the Estimate*
0,791	0,626	0,613	0,15462

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Nilai Koefisien Determinasi dilihati dari nilai *R Square* dengan melihat nilai kontribusi dari variabel independen kepada variabel dependen (Abdurrahman, 2020).
Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,327 mengindikasikan bahwa sebesar 32,7% perubahan atau variasi dalam Kinerja karyawan dapat dinterpretasikan dan dipengaruhi oleh variabel *burnout* serta stres kerja sebagai faktor utama dalam analisis ini. Proporsi sebesar 67,3% dipengaruhi akibat pengaruh variabel eksternal yang tidak dianalisis dalam penelitian ini.

Adapun Hasil dari Analisis Regresi Linier Berganda dan Tabel hasil Uji F pada Tabel 10 dan 11, Untuk menguji variabel independent dan dependen secara parsial dan Secara keseluruhan, informasi tersebut dapat diamati, Pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	*Koefisien (B)*	*t*	*Sig.*
LAG_LN*Burnout*	-0,409	-3,020	0,004
LAG_LNStresKerja	-0,367	-2,985	0,004

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	*Sum of Squares*	*Df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
Regression	2,359	2	1,180	49,346	0,000$_b$
Residual	1,410	59	0,024		
Total	3,770	61			

Sumber: Data Primer, Diolah 2025

Uji F merupakan pengujian untuk menentukan dan menillai seberapa jauh pengaruh variabel independen (x) secara bersama-bersama terhadap variabel dependen (y) (Abdurrahman, 2020). Secara parsial, *burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai t-hitung -3,020, yang lebih besar secara absolut daripada t-tabel (2,000). Artinya, *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja juga menunjukkan hasil yang serupa, dengan nilai sig 0,004 dengan thitung -2,985. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* dan stres kerja semakin menurun kinerja. Hasil uji F secara bersamaan menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) dan fhitung sebesar 14,894 yang lebih besar dari ftabel, temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja, bila terjadi bersamaan, berdampak signifikan pada performa kerja.

Dapat disimpulkan bahwasannya Hipotesis 1 (Ha1) dapat diterima dan H0 nya ditolak, dan Hipotesis 2 nya (Ha2) dapat diterima dan menolak H0 nya, secara bersama-sama H3 nya diterima yang menyimpulkan bahwa adanya pengaruh burnout dan stress kerja terhadap performansi karyawan PT Pegadaian Kanwil III Palembang

4.2. Pembahasan

Burnout secara individual menunjukkan dampak yang signifikan pada kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi 0,004 dan nilai t-hitung sebesar -3,020, di mana nilai absolutnya lebih besar dibandingkan t-tabel sebesar 2,000. Hal ini menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara tingkat kelelahan kerja dan kinerja. Begitu pula dengan stres kerja, yang memiliki nilai signifikansi 0,004 dan t-hitung -2,985, memperkuat temuan bahwa meningkatnya stres kerja berkorelasi dengan penurunan performa karyawan. Sementara itu, hasil uji F secara simultan menunjukkan nilai signifikansi 0,000 (di bawah 0,05) dan F-hitung sebesar 14,894, yang lebih tinggi dari nilai F-tabel. Ini mengindikasikan bahwa stres dan *burnout* secara kolektif memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Studi berbeda dengan penelitian ini berbeda dengan studi Ichsan et al. (2022) dengan judul "Analisis Pengaruh *Work Stres* dan *burnout* terhadap Kinerja Karyawan DKI Jakarta Selama Pandemi Covid-19". Temuan penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif signifikan stres terhadap kinerja karyawan, sedangkan temuan saat ini mengarah pada pengaruh negatif signifikan. Penelitian Rahmadani, et al (2023) studi kasus kinerja karyawan di Inspektorat Provinsi Bengkulu menunjukkan hasil yang menyatakan *burnout* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian ketiga yang di lakukan oleh Anandita, et al (2025) pada studi kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang terdapat kesenjangan penelitian yang menyatakan bahwa *burnout* dan stress kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya pada staf karyawan di PT Asia Kemasan Cantik Surabaya (Khustina & Laily (2019) adanya kesenjagan penelitian yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif dari *burnout* terhadap karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Parasian & Adiputra (2021) yang menyatakan bahwa Stres Kerja Tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT International Total Service & Logistik.

5.1. Kesimpulan

Penelitian yang dilakukan di PT Pegadaian Kanwil III Palembang menunjukkan bahwa kelelahan kerja (*burnout*) Selain itu, stres kerja dan kelelahan kerja terbukti berdampak negatif pada kinerja karyawan di PT Pegadaian Kantor Wilayah III Palembang, baik secara individu maupun bersamaan. Jika karyawan mengalami lebih banyak kelelahan, maka semakin menurun pula kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan secara optimal. Begitu pula dengan stres kerja, apabila tekanan yang dirasakan karyawan semakin besar, maka akan berakibat pada penurunan kualitas dan produktivitas kerja.

Kedua variabel ini tidak hanya berpengaruh secara terpisah, namun juga menunjukkan secara bersamaan, variabel-variabel dalam penelitian ini memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan, mencakup lebih dari setengah total perubahannya, adanya tekanan dan kelelahan dalam pekerjaan kendati demikian, masih dimungkinkan adanya faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian yang juga berdampak terhadap kinerja individu.

5.2. Saran

Bagi manajemen PT Pegadaian Kanwil III Palembang, meskipun sebagian besar karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan baik, pihak manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan beban kerja karyawan yang berlebihan. Bagian Sumber Daya Manusia (SDM), SDM dapat mengadakan kegiatan pelatihan manajemen stres, outing kantor, atau kegiatan keakraban lainnya. Bagi Pengembangan penelitian berikutnya, variabel seperti motivasi kerja dan work-life balance dapat ditambahkan guna melihat pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

Abdurrahman, M. C. I. (2020). Struktur Modal Sebagai Variabel Moderasi. In *Semarang: Undip Press*.

Adinugraha, H. H., Shulthoni, M., & Syakirunni'am, L. (2025). Halal Supply Chain Management From Theory To Application: Case Studies in Indonesia. In *Journal of Islamic Management Studies* (Vol. 8, Issue 2). https://publications.waim.org.my/index.php/jims/article/view/132/100

Ananda, R., & Fadhli, M. (2018). *Skatistik Pendidikan*. 152.

Anandita, S. R., Bisari, N. A., & Ummah, A. R. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Burnout, dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Putra Tani Bhineka Jombang). *Business and Economic Publication*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.32764/bep.v3i1.1294

Annisa, A., & Usman, U. (2020). Strategi Komunikasi Pimpinan Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Riau Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Riset Mahasiswa Dakwah dan Komunikasi* (Vol. 2, Issue 4). https://doi.org/10.24014/jrmdk.v2i4.11997

Astuti, A. K. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Dharmawan, Y., & Mawarni, A. (2020). *Halaman J Buku Ajar Biostatistik*.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate:Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Undip Press.

Gusti Yuli Asih, S.Psi, M. S. (2018). *.(2018) stres kerja (Edisi pertama)Semarang University Press*.

Ichsan, M., Sudjatmoko, A., Aprilianti, S., & Nurshavira, A. P. (2022). Analisis Pengaruh Work Stress and Burnout Terhadap Kinerja Karyawan di DKI Jakarta Selama Pandemi COVID-19. *Jurnal Ecogen*, *5*(3), 353. https://doi.org/10.24036/jmpe.v5i3.13733

Ikut, I. C. (2023). Manajemen Sumberdaya Manusia Analisis Tentang Prestasi Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Karyawan. In *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar* (Vol. 6, Issue

August). https://badanpenerbit.stiepari.org/index.php/stieparipress/article/view/158%0Ahttps://badanpenerbit.stiepari.org/index.php/stieparipress/article/download/158/169

Khustina, H., & Laily, N. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Job Burnout terhadap Kinerja Karyawan PT. Asia Kemasan Cantik Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, *8*(6), 1–18. http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/2238%0Ahttp://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/2238/2243

Kriskito, T. J., & Rini, H. P. (2022). Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, *4*(2), 1164–1173. https://doi.org/10.31539/jomb.v4i2.4477

Machali, I. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif*.

Nyblén, G., Burns, A. F., Mitchell, W. C., & Nyblen, G. (1948). Ekonometri. In *Ekonomisk Tidskrift* (Vol. 50, Issue 2). https://doi.org/10.2307/3438487

Parasian, C. S., & Adiputra, I. G. (2021). Parasian dan Adiputra: Pengaruh Stres Kerja PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *3*(4), 922–932.

Pramono, S.E., M.M., CH., CHt., G. P. (2024). *Pengelolaan Stres Kerja : Integrasi Alam Bawah Sadar dan Teknik Hypno Self dalam Lingkungan Kerja yang Sehat*. https://weha-press.lppm.uwhs.ac.id/wp-content/uploads/2024/06/Buku-Pengelolaan-Stres-Kerja-update.pdf

Putri, D. E., Fauziah, Purboyo, Zatira, D., Haerany, A., Anggraini, R. I., Fasa, M. I., Kuahaty, S. S., Widyaningsih, D., Wahyuni, A., Utami, F., Gustyana, T. T., Kusumaningsih, A., Wijayangka, C., & Paranita, E. S. (2022). *LEMBAGA KEUANGAN Bank & Non Bank* (Pertama). Widina Bhakti Persada.

Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, *4*(1), 97–107. https://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121

Rudyanto, B., AR, H. F., & Zulkarnain, Z. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Yayasan Pendidikan Cendana. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, *9*(2), 162. https://doi.org/10.31258/jmp.9.2.p.162-172

Sihabudin, Wibowo, D., Mulyono, S., Kusuma, J. W., Arofah, I., Ningsi, B. A., Saputra, E., Purwasih, R., & Syaharuddin. (2021). *Teori dan Praktik Berbasis SPSS*.

Silaen, N. ruth, Syamsuriansyah., & Chairunnish, R. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.

Soesana, A., Subakti, H., Salamun, S., Tasrim, I. W., Karwanto, K., Falani, I., Bukidz, D. P., & Pasaribu, A. N. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.