

PENGARUH BURNOUT DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT HEAVENLY NUTRITION INDONESIA

¹⁾Maria Stevani dan ²⁾Yustiana Wardhani

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Binaniaga Indonesia
stevanimaria344@gmail.com

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh burnout dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Heavenly Nutrition Indonesia. Burnout yang terjadi akibat beban kerja yang tinggi dapat memengaruhi kesejahteraan emosional, fisik, dan mental karyawan, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Di sisi lain, kompensasi yang adil dan sesuai diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout memiliki dampak negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Penelitian ini memberikan wawasan bagi perusahaan mengenai pentingnya menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang adil untuk meminimalkan dampak burnout serta meningkatkan kinerja karyawan.

Keyword: *Burnout, Kompensasi, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam mencapai kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk tujuan perusahaan, namun seringkali terkendala oleh berbagai masalah, salah satunya adalah burnout. Burnout adalah kondisi stres kronis yang diakibatkan oleh tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang dapat menurunkan motivasi, produktivitas, serta kualitas kerja. Dampak jangka panjangnya mencakup tingginya absensi dan turnover karyawan.

Selain burnout, kompensasi juga memegang peranan penting dalam kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja dan menurunkan ketidakpuasan, yang pada gilirannya memperbaiki kinerja individu. Meski demikian, penelitian yang mengkaji hubungan antara burnout, kompensasi, dan kinerja karyawan, khususnya di industri makanan dan minuman, masih terbatas.

PT Heavenly Nutrition Indonesia, sebuah perusahaan produksi yogurt, menghadapi tantangan ini. Meskipun perusahaan memiliki visi untuk menghasilkan produk berkualitas, banyak karyawan yang merasa beban kerja mereka terlalu tinggi dan kompensasi yang diberikan tidak memadai. Penurunan semangat kerja dan kinerja karyawan menjadi risiko nyata. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh burnout dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini, serta memberikan wawasan praktis untuk kebijakan SDM yang lebih efektif.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Burnout berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah Burnout dan Kompensasi berpengaruh secara bersama terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger, seorang psikolog klinis, pada tahun 1973. Ia mengungkapkan burnout sebagai sindrom yang terkait dengan kelelahan psikis akibat stres yang dialami oleh individu, terutama dalam konteks pekerjaan. Awalnya, istilah ini merujuk pada efek penyalahgunaan narkoba, namun kemudian berkembang menjadi konsep yang menggambarkan kelelahan mental yang dialami oleh karyawan akibat tekanan pekerjaan yang berkepanjangan.

Menurut Mariati dalam Agus & Supartha (2016), burnout adalah ketegangan psikis yang timbul akibat stres berkelanjutan, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Hal serupa diungkapkan oleh Hayati & Fitria (2018), yang menjelaskan bahwa burnout disebabkan oleh stres berkepanjangan, frustrasi, konflik peran, gaji rendah, atau kurangnya penghargaan terhadap kinerja, yang dapat berujung pada depresi.

Staten (2018) menambahkan bahwa burnout adalah kondisi melemahkan yang timbul akibat stres ekstrem, yang dapat merugikan individu dan organisasi. Karyawan yang mengalami burnout cenderung kurang termotivasi, emosional, dan tidak tertarik pada pekerjaan. Wilcockson (dalam Cahyani, 2020) menekankan pentingnya penanggulangan burnout baik dari sisi individu maupun organisasi, melalui lingkungan kerja yang mendukung dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019:198), kompensasi didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena hal ini tidak hanya membantu perusahaan untuk menarik dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, tetapi juga memiliki dampak signifikan terhadap kinerja strategis perusahaan.

Pendapat senada juga disampaikan oleh Handoko dalam Sutrisno (2017:102), yang menjelaskan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja yang telah mereka lakukan. Program kompensasi ini sangat penting bagi perusahaan, karena mencerminkan usaha organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas.

Wibowo (2017:289) mengemukakan definisi lainnya, yakni kompensasi sebagai jumlah paket yang ditawarkan oleh organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja. Kompensasi ini bisa berupa uang, barang, atau fasilitas lain yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja mereka.

Berdasarkan pandangan-pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala bentuk pemberian yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah mereka berikan. Pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, serta mendukung terciptanya hubungan yang baik antara perusahaan dan karyawan

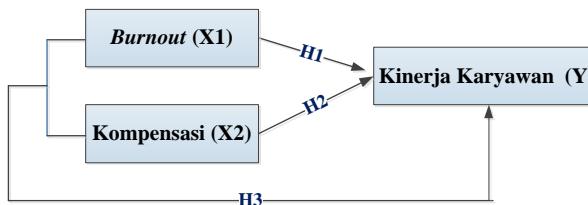
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dapat dipahami sebagai perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu dalam bentuk prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peran mereka di dalam sebuah instansi, perusahaan, atau organisasi. Kinerja yang baik menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya suatu perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja ini bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, yang diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas, serta tanggung jawab yang diberikan. Fahmi (2017:188) mendefinisikan kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang dapat diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu, Robbins (2016:260) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaan mereka, yang diukur berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan tersebut. Wibowo (2017:7) juga menegaskan bahwa kinerja tidak hanya mencakup pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga hasil yang dicapai serta cara-cara yang digunakan untuk mencapainya.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu proses yang mencakup hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui berbagai aspek yang harus dilalui. Proses ini memiliki tahapan-tahapan yang harus dicapai, dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja individu yang bersangkutan



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kunci yang harus diperhatikan, yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan.

Metode penelitian adalah fondasi dari proses ilmiah yang membantu para peneliti dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menyimpulkan data untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang mereka ajukan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang dapat digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Tempat dan Waktu Penelitian

Objek Penelitian ini dilakukan di PT Heavenly Nutrition Indonesia, FRCX+VX8, Jl. Alternatif Sentul, Sentul, Kec. Babakan Madang, Kabupaten Bogor, Subjek penelitian ini dilakukan pada karyawan PT Heavenly Nutrition Indonesia. Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden yang dijadikan sampel.

Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dimulai dari bulan Agustus sampai dengan bulan Oktober 2024..

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan yang bekerja di PT Heavenly Nutrition Indonesia, berdasarkan penggolongan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja jadi karyawan, 125 responden.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili karakteristik populasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian kuantitatif, sampel digunakan untuk menggambarkan sebagian karakteristik yang ada pada populasi tersebut (Sugiyono, 2016:118). Penentuan sampel yang tepat sangat penting untuk memberikan kejelasan dalam penyebarluasan kuisioner dan memastikan representasi yang akurat dari populasi yang diteliti.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel sampel jenuh. Sugiyono (2019:35) menjelaskan bahwa sampel jenuh digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan sampel. Pemilihan sampel jenuh dipertimbangkan karena jumlah populasi yang terbatas dan subjek penelitian yang mudah dijangkau, memungkinkan pengumpulan data dilakukan dengan lebih efisien. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan berjumlah 125 orang karyawan PT Heavenly Nutrition Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini penulis menyebarkan kuesioner. Penulis menyebarkan angket yang berupa pernyataan kepada responden.

Variabel Penelitian

Variabel digunakan untuk memudahkan suatu penelitian sehingga bermula pada tujuan yang jelas.

1. Variabel Burnout (X1),
2. Variabel Kompensasi (X2)
3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Operasional Variabel

Tabel 1. Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Burnout (X2), Priansa (2017;59)	Burnout yaitu perasaan lelah (jasmani dan batin) yang dapat timbul ketika orang merasakan stres yang berlebihan pada waktu yang tidak sebentar..	1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan dalam emosional 3. Kelelahan Mental 4. Rendahnya Penghargaan terhadap diri	Skala Likert
2	Kompensasi (X2) Wibowo (2017, h. 2)	Jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerja	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas	Skala Likert

3	Kinerja Karyawan (Y) Wibowo (2017:85)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motivasi 7. Peluang	Skala Likert
---	--	--	--	--------------

Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Berganda

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sah/valid tidaknya suatu *kuesioner*. "Suatu *kuesioner* dikatakan valid jika pertanyaan pada *kuesioner* mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh *kuesioner* tersebut", Ghazali (2016:52).

Uji *reliabilitas* adalah alat untuk mengukur suatu *kuesioner* yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu *kuesioner* dikatakan *reabel* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Ghazali, (2016:47). Perhitungan *reliabilitas* dilakukan dengan menggunakan program statistik SPSS 26.0 dengan menggunakan teknik pengukuran *chronbach alpha*, hasil pengujian dapat dikatakan *reabel* apabila *chronbach alpha* > 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan uji untuk menentukan apakah model regresi yang dirancang adalah alat predksi yang berguna dan baik. Uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas adalah asumsi klasik yang akan dilakukan. Dalam uji asumsi klasik peneliti menggunakan uji normalitas, uji Multikolinearitas, Uji heteroskedastisitas, uji linearitas.

Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah dikumpulkan untuk digunakan sebagai sampel dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2022:147) analisis statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan.

Adapun analisis deskriptif statistik dalam penelitian ini adalah nilai minimum, nilai maksimum, dan nilai rata-rata. Analisis dilakukan menggunakan analisis rata-rata tertimbang (*mean weight*).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independent* yaitu Burnout (X1), Kompensasi (X2), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y). Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel *dependent* dan dua atau lebih variabel *independent*. Dengan menggunakan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = variabel *dependent*, Kinerja Karyawan

a = bilangan konstanta

$\beta_{1,2,3}$ = koefisien regresi variabel *independent*

X1= Burnout

X2= Kompensasi

e = error term

Uji Hipotesis

1. Uji Hipotesis t (Uji t)

Uji t bertujuan untuk menguji pengaruh variabel *independent* yaitu Burnout (X1), Kompensasi (X2), terhadap variabel *dependent* Kinerja Karyawan (Y)

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Uji F merupakan suatu uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Burnout (X1), Kompensasi (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Kriteria untuk menguji hipotesis adalah: Menghitung F_{tabel} dan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikan sebesar 5%, maka $df = n - k - 1$.

3. Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Ghozali (2018:97) menyatakan bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui sejauh mana model dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Pada intinya, koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menangani variasi variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Variabel Burnout (X1)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Burnout (X1)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Kelelahan Fisik	1	0.906	0,361	Valid
	2	0.846	0,361	Valid
Kelelahan dalam Emosional	3	0.901	0,361	Valid
	4	0.798	0,361	Valid
Kelelahan Mental	5	0.906	0,361	Valid
	6	0.698	0,361	Valid
Rendahnya Penghargaan	7	0.936	0,361	Valid
	8	0.653	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari 0,361 sehingga semua pernyataan valid.

2. Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X2)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	R table	Keterangan
Gaji	1	0.918	0,361	Valid
	2	0.947	0,361	Valid
Insentif	3	0.976	0,361	Valid
	4	0.949	0,361	Valid
Tunjangan	5	0.960	0,361	Valid
	6	0.954	0,361	Valid
Fasilitas	7	0.931	0,361	Valid
	8	0.933	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil r product hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	No Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Tujuan	1	0.848	0,361	Valid
	2	0.834	0,361	Valid
Standar	3	0.906	0,361	Valid
	4	0.809	0,361	Valid
Umpan Balik	5	0.848	0,361	Valid
	6	0.642	0,361	Valid
Alat atau Sarana	7	0.932	0,361	Valid
	8	0.715	0,361	Valid

Kompetensi	9	0.561	0,361	Valid
	10	0.578	0,361	Valid
Motivasi	11	0.932	0,361	Valid
	12	0.715	0,361	Valid
Peluang	13	0.932	0,361	Valid
	14	0.715	0,361	Valid

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan hasil pengolahan data diatas hasil $r_{product}$ hitung lebih besar dari 0,361 sehingga butir pernyataan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Burnout (X1)	0,933	Reliable
Kompensasi (X2)	0,980	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,949	Reliable

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil analisis terdapat nilai $Cronbach Alpha > 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir soal penelitian reliable.

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		125
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	59.8560000
	Std. Deviation	1.83858941
Most Extreme Differences	Absolute	.057
	Positive	.052
	Negative	-.057
Test Statistic		.057
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil pengujian $0,200 > 0,05$ maka dapat dikatakan berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

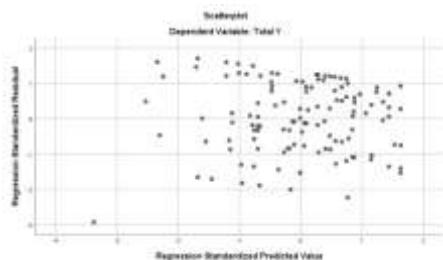
Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.985	1.016
.985	1.016

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil uji nilai untuk variable X1,X2, $tolerance 0,985 \geq 0,10$ dan nilai VIF $1.0016 \leq 10$, dengan demikian model diatas telah terbebas dari adanya multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari gambar di atas terlihat bahwa sebaran titik tidak membentuk suatu pola/alur tertentu, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain terjadi *homoskedastisitas*.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	48.698	4.287		11.358	.000		
	Total B	.173	.097	.158	1.784	.004	.985	1.016
	Total K	.181	.105	.153	1.721	.001	.985	1.016

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Berdasarkan Hasil Uji Analisis Regresi Berganda Persamaan Regresi yang terbentuk sebagai berikut :

$$Y = 48,698 + 0,173 X_1 + 0,181 X_2 + e$$

Dari Persamaan Regresi yang terbentuk diatas maka interpretasi nya sebagai berikut :

- Nilai konstanta 48,698 mempunyai arti bahwa apabila variabel-variabel bebas yaitu Burnout dan Kompensasi sebesar 0, maka tingkat Kinerja Karyawan sebesar 48,698.
- Nilai koefisien regresi $\beta_1 = 0,173$ mempunyai arti jika nilai Burnout ditingkatkan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,173 satuan, dengan asumsi Kompensasi dinyatakan konstan/tetap.
- Nilai koefisien regresi $\beta_2 = 0,181$ mempunyai arti bahwa jika Kompensasi ditingkatkan sebesar 1 satuan akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,181 satuan, dengan asumsi Burnout dinyatakan konstan/tetap

Uji Hipotesis

1. Uji t

Tabel Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			Collinearity Statistics			
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	48.698	4.287		11.358	.000		
	Total B	.173	.097	.158	1.784	.004	.985	1.016
	Total K	.181	.105	.153	1.721	.001	.985	1.016

a. Dependent Variable: Total Y

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Hasil Uji t dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Untuk thitung Variabel Burnout 1,784 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak Ha diterima, sehingga Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- Untuk thitung Variabel Kompensasi 1,721 > ttabel 1.66 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, sehingga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2. Uji Hipotesis F (Uji F)

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	419.171	2	209.585	3.509
	Residual	7286.237	122	59.723	
	Total	7705.408	124		

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Dari hasil perhitungan Fhitung 3,509 > Ftabel 2,45 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, yang berarti Burnout (X1), dan Kompensasi (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.233 ^a	.054	.039	7.728

Sumber : Data Primer yang telah diolah 2024

Besarnya koefisien determinasi dapat dilihat pada *Adjusted R Square* sebesar 0,039 hasil ini mengandung pengertian bahwa kemampuan Burnout dan Kompensasi, dalam menjelaskan atau mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebesar 39,0%,,

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

1. Burnout, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Kompetensi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Burnout, dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

1. PT. Heavenly Nutrition Indonesia
 - a.Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Burnout adalah bentuk ketegangan psikis yang berhubungan dengan stress yang dialami oleh karyawan dari hari ke hari, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Agar Kinerja Karyawan maksimal pihak manajemen agar memberikan perhatian terhadap karyawan yang mengalami burnout.seperti karyawan yang mengalami kelelahan fisik mental dan emosional dengan memberikan istirahat terhadap karyawan tersebut.
 - b. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
Dari hasil pembahasan kompensasi yang diterima karyawan belum diberikan kepada karyawan, seperti pemberian bonus kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Dengan demikian kinerja karyawan akan membaik.
- 2.Bagi Peneliti Selanjutnya,
Saran bagi penelitian berikutnya, karena penelitian ini hanya menggunakan variabel, Burnout, dan Kompensasi, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

DAFTAR PUSTAKA

Cahyani, A. dkk. (2020). "Motivasi Belajar Siswa SMA pada Pembelajaran Daring di Masa Pandemi COVID-19". Jurnal Pendidikan Islam, Volume 3, Nomor 1,(hlm. 123–14)

Dadang Suparman, S.Pd.I., MM, (2017), Pengaruh Stres Kerja, Kejemuhan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Berkah Makmur Kota Sukabumi , Jurnal Ekonomedia : ISSN 2252-8369; STIE Pasim Sukabumi; Vol. 6 No.02 Februari 2017 DOI: <https://doi.org/10.3533/5/pasim.v1i5.907>

- Ghozali Imam** (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS.Semarang. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. (2017). Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 24 Update Bayesian SEM Edisi 7. Universitas Diponegoro, Semarang
- Hayati, Isra & Fitria, Suci**, (2018), Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan, *Jurnal Agama dan Pendidikan Islam: Intiqad*, Vol.10, No.1, Hal. 50 –65, DOI:10.30596/intiqad. v10i1.1924
- Hasibuan, Malayu S.P.** (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
_____(2019), Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah, Jakarta, Bumi Aksara.
- Mangkunegara Anwar**, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi Cetakan ke 14, Bandung, PT. Remaja
- Priansa, D. J.** (2017). *Komunikasi pemasaran terpadu pada era media sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Robbins, S. P., and Timothy A. J.** (2015). Perilaku Organisasi Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat
- Retno Puji Astuti, Dwi Faqihatus Syarifah Has**, (2023), Hubungan Faktor- Faktor Burnout Terhadap Kinerja Karyawandi Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas 1 Surabaya, *Jurnal Medika Malahayati*, Vol. 7, No. 4, Desember 2023 , E ISSN: 2549-3582, P ISSN: 2355-6757, DOI:<https://doi.org/10.33024/jmm.v7i4.12034>
- Staten, A.** (2018). Combatting Burnout in General Practice. United Kingdom
- Sugiyono**, (2017), Metode Penelitian Bisnis. Penerbit alfabet, Bandung
- Sutrisno**, (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Barat.
- Stefiani Regina Songkilawang, David PE Saerang, Irvan Trang**, (2022), *The Effect of Burnout, Compensation and Work Life Balance on the Performance of Isolation Room Nurses During the Covid-19 Pandemic*. (Study onRSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado), Academic Journal of Digital Economics and Stability, Volume13,2022, ISSN 2697-2212(online) DOI: <https://doi.org/10.6169/6/academic.v2i2.372>
- Wibowo.** (2017). Manajemen Kinerja. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirajaya, I. G. A., and I. W. G. Supartha.** (2016), "Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Burnout terhadap Komitmen Organisasional Guru." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 5, no. 8, 2016.