

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Burnout

1. Definisi Burnout

Burnout adalah kondisi psikologis yang ditandai oleh kelelahan emosional, mental dan fisik yang disebabkan oleh stres berkepanjangan. Menurut Wilcockson dalam Cahyani (2020:84), penanganan burnout perlu dilakukan dari dua aspek, yaitu individu dan organisasi. Tanda-tanda awal burnout dapat terlihat dari perasaan jenuh atau kelelahan yang dialami karyawan akibat beban kerja yang harus diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat membuat karyawan merasa tertekan oleh tuntutan pekerjaan yang menumpuk dan terasa berlebihan, sehingga kurangnya waktu istirahat yang tersedia membuat mereka merasa lelah dengan tugas sedang diberikan.

Menurut Maslach dan Leiter (2015) burnout merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. Mereka berpendapat kelelahan kerja terdiri dari tiga dimensi sindrom psikologis, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Burnout sering terjadi dalam pekerjaan yang berfokus pada layanan untuk banyak orang yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam hubungan antara penyedia dan penerima.

Menurut Pintar et al (2018:3) burnout adalah keadaan stress yang muncul akibat ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental individu

yang berdampak negatif pada perilaku dan kinerja karyawan di tempat kerja. Hal ini, menekankan bahwa burnout bukan hanya masalah individu, melainkan juga tantangan bagi organisasi dalam menjaga kesehatan dan produktivitas karyawan. Maka dari itu, penting bagi manajemen untuk mengenali tanda-tanda burnout dan mengambil langkah-langkah preventif untuk mengurangi resiko.

Burnout merupakan suatu keadaan dimana individu mengalami kelelahan baik secara fisik, maupun emosional akibat tekanan yang berlangsung lama, yang sering kali berhubungan dengan pekerjaan atau pendidikan (Khairani & Aidil, 2015:208). Kondisi ini dapat menyebabkan penurunan motivasi serta kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori yang ada, dapat disimpulkan bahwa burnout adalah keadaan fisik dan mental yang dialami seseorang akibat tekanan untuk bekerja secara berlebihan, yang pada gilirannya menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Gejala dari kondisi ini terlihat pada banyaknya karyawan yang kehilangan fokus saat bekerja, mengalami emosi yang intens, serta menunjukkan ketidakpedulian terhadap tugas-tugas mereka.

2. Tahapan Burnout

Freudenberger dan North (dalam health.kompas.com, 2021) mengemukakan bahwa burnout merupakan kondisi yang berkembang melalui beberapa tahapan tertentu :

- 1) Memiliki ambisi yang sangat tinggi serta motivasi kuat dalam menjalankan tugas.

- 2) Memaksakan diri untuk bekerja lebih keras dari batas normal.
- 3) Sering mengabaikan kebutuhan dasar tubuh, seperti waktu istirahat, olahraga, maupun pola makan sehat.
- 4) Jarang melakukan refleksi diri, serta cenderung menyalahkan situasi atau orang lain ketika muncul masalah.
- 5) Terlalu terikat pada pekerjaan hingga enggan meluangkan waktu bersama keluarga, sahabat, maupun orang terdekat.
- 6) Menjadi kurang sabar dan kerap menilai orang lain sebagai tidak kompeten, malas, arogan, atau dengan pandangan negative lainnya.
- 7) Menjauh dari interaksi social dengan keluarga maupun teman, serta menganggap undangan untuk berkumpul sebagai beban
- 8) Terjadi perubahan perilaku, misalnya lebih agresif, mudah marah, bahkan bersikap kasar tanpa alasan jelas.
- 9) Merasa kehilangan jati diri serta merasa tidak mampu mengendalikan hidup.

3. Gejala-gejala Burnout

Keinan & Pines (dalam wardani dan Pitensah 2021:17), mengklasifikasikan akibat burnout yang dapat dirasakan secara langsung menjadi tiga, yaitu:

a. Kelelahan fisik

Antara lain sakit kepala, demam, nyeri leher, nyeri punggung dan bahu, susah tidur, geliasah dan tidak nafsu makan.

a. Kelelahan Emosional

Lelah dikarenakan kegiatan sehari-hari, sehingga mudah marah, perilaku sinis terhadap lingkungan, tidak berperasaan, terus terusan mengeluh dan mudah tersinggung.

b. Kelelahan mental

Perasaan tidak berharga, memiliki emosi kebencian, kegagalan, mereka tidak memiliki simpati pada orang lain, selalu menyalahkan keadaan dan orang lain, dan tidak puas dengan gaya hidup mereka.

4. **Cara mengatasi burnout**

Dessler (dalam asih, 2018:57) mengemukakan bahwa terdapat beberapa strategi yang dapat dilakukan untuk mengatasi burnout, antara lain:

- 1) Mengubah pola hidup dengan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan agar tidak cepat merasa bosan
- 2) Membuat jadwal harian yang teratur, sehingga waktu istirahat dapat lebih seimbang.
- 3) Mengevaluasi kembali target yang telah ditentukan, agar tujuan tetap sesuai dengan kapasitas individu
- 4) Mengarahkan fokus pada hal-hal yang sedang dikerjakan saat ini maupun rencana masa depan
- 5) Rutin melakukan aktivitas fisik, aktivitas bermanfaat menjaga kesehatan keseimbangan fisik dan mental
- 6) Menjauhkan diri dari pekerjaan pada saat hari libur atau waktu luang.

5. Indikator Burnout

Menurut Maslach, Leiter (2015) burnout mempunyai tiga indikator yaitu :

a. Kelelahan Emosional

Kelelahan emosional memiliki indikator dimana kondisi burnout yang berupa perasaan sebagai hasil dari emosional yang berlebihan ditandai dengan kelelahan ditempat kerja, hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, serta minat dan semangat. Ketika seseorang mengalami kelelahan maka mereka akan merasakan energinya seperti terkuras habis dan merasa hidupnya kosong, sehingga tidak lagi mampu memenuhi tuntutan pekerjaan.

b. Kurangnya Aktualisasi Diri

Merupakan indikator dari kurangnya relisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan melemahnya kepercayaan diri yang menyebabkan terjadinya penurunan pencapaian prestasi pribadi sehingga timbulnya perasaan tidak puas terhadap diri sendiri.

c. Depersonalisasi

Depersonalisasi memiliki indikator yaitu pengembangan perasaan seseorang terhadap orang lain, yang berarti mengembangkan sikap sinis terhadap karir dan prestasi seseorang. Seseorang yang menderita masalah depersonalisasi akan merasa bahwa apapun yang mereka lakukan tidak memiliki arti dan makna. Perilaku ini bisa membuat dirinya menjadi pribadi yang tidak peduli, sinisme, dan mengabaikan kepentingan orang lain.

B. Motivasi Kerja

1. Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan atau semangat yang menggerakkan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan upaya maksimal dan secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2020:141) motivasi sebagai faktor pendorong yang memicu semangat seseorang untuk bekerja, sehingga mereka terdorong untuk berkolaborasi, melaksanakan tugas dengan efisien dan mengintegrasikan semua upaya mereka dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Motivasi merupakan dorongan yang menyebabkan seseorang mempunyai semangat kerja tinggi untuk bekerja, dengan tujuan hasil kerja yang baik. Menurut Afandi (2018:23) motivasi merupakan keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang sebagai respon karena terinspirasi, tersemangati dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan kesungguhan, antusiasme, dan dedikasi yang tinggi, dengan tujuan mencapai hasil yang baik dan berkualitas dari aktivitas yang dilakukan.

Sedangkan menurut Sutisno (2019:109) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor perilaku seseorang. Apapun aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Dari penjelasan para ahli tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi ialah faktor pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi juga bisa diartikan sebagai daya pendorong untuk membuat seseorang semakin semangat untuk melakukan aktivitas dan tugasnya.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi kerja bertujuan untuk menggambarkan individu yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2013:146).

Terdapat beberapa tujuan motivasi kerja yaitu:

- 1) Meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan
- 2) Mendorong peningkatan kinerja karyawan
- 3) Membentuk kedisiplinan dalam bekerja
- 4) Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis
- 5) Menumbuhkan loyalitas, kreatifitas, serta partisipasi karyawan
- 6) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan
- 7) Mengoptimalkan proses rekrutmen dan pengadaan tenaga kerja
- 8) Mendorong efisiensi penggunaan peralatan maupun bahan baku

3. Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Motivasi merupakan dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan. Bagi suatu organisasi, motivasi memegang peranan penting karena dapat menentukan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, dibutuhkan jenis motivasi yang tepat.

Menurut Firdaus (2022:67), terdapat dua jenis motivasi kerja, yaitu:

- 1) Motivasi Positif (insentif positif)

Pada motivasi positif, pimpinan memberikan dorongan dengan cara yang mampu menapaki atau melampaui standar kinerja. Melalui bentuk motivasi ini, semangat kerja bawahan dapat

meningkat. Insentif yang diberikan bisa berupa uang, maupun bentuk penghargaan lainnya

2) Motivasi Negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan mendorong karyawan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang bekerja dibawah standar rasa takut terhadap hukuman, namun jika diterapkan dalam jangka panjang dapat menimbulkan dampak kurang baik bagi karyawan maupun organisasi

4. Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut :

a. Balas jasa

adalah sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima oleh karyawan atas setiap hasil kerjanya.

b. Prestasi Kerja

Yaitu hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh setiap orang dalam bekerja. Untuk tiap orang tidak sama karena target atau pencapaian setiap orang itu berbeda.

c. Kondisi Kerja

Yaitu keadaan atau situasi dimana seorang pekerja melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi kerja yang baik dapat berkontribusi pada produktivitas, kepuasan kerja, kesehatan mental serta fisik pekerjaan.

d. Lingkungan Kerja

Yaitu dimana kondisi fisik dan social di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan serta semangat karyawan.

e. Fasilitas Kerja

Yaitu sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan untuk menunjang kelancaran dan efektivitas kerja.

f. Pengakuan dari atasan

Pengakuan atau penghargaan yang diberikan oleh seorang atasan kepada bawahannya atas kinerja, kontribusi, atau pencapaian tertentu dalam kinerja karyawan.

C. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja

Kinerja adalah hasil dari interaksi antara individu dan lingkungan kerjanya, yang mencakup kemampuan, motivasi, dan dukungan dari organisasi (Wibowo, 2016:7). Kinerja diartikan sebagai hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Editson et al, 2018 : 188).

Menurut Mangkunegara (2021:167) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang diukur dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh oleh seseorang pegawai saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja seorang pegawai diukur berdasarkan hasil kerja yang mencakup aspek kualitas dan kuantitas, yang harus sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam pelaksanaan tugasnya.

Hasibuan (2018:80) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari kombinasi tiga elemen utama, yaitu kemampuan dan minat individu dalam bekerja, pemahaman serta penerimaan terhadap penjelasan tugas dan peran yang didelegasikan, serta tingkat motivasi yang dimiliki oleh pekerja. Dengan meningkatnya ketiga elemen tersebut, kinerja karyawan juga akan semakin baik.

Di sisi lain, Tri Widodo (2017:17) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah cara atau perilaku individu dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku ini terbentuk melalui pengaruh orang lain, lingkungan, kondisi sosial budaya, atau melalui proses pembelajaran yang dilakukan oleh individu itu sendiri.

Dapat disimpulkan dari definisi para ahli di atas, bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang meliputi kemampuan, minat, pemahaman terhadap tugas, dan motivasi individu. Kinerja ini tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga perilaku dan cara individu dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, kinerja dipengaruhi oleh lingkungan, kondisi sosial budaya, serta proses pembelajaran yang dialami oleh karyawan. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting bagi organisasi untuk memperhatikan dan mengelola faktor-faktor tersebut secara efektif.

2. Pengukuran Kinerja

Wibowo (2016:155) menyatakan bahwa pengukuran kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan dari rencana yang telah ditetapkan dalam melaksanakan kinerja. Hal ini juga mencakup

perbandingan antara kinerja yang dilaksanakan dengan waktu dan target yang ditentukan, serta pencapaian yang diinginkan. Pengukuran kinerja harus dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Jika kinerja tidak dapat diukur, maka akan sulit untuk dikelola.

Dalam melaksanakan pengukuran kinerja, penting untuk memahami apa yang dianggap penting dan relevan oleh para pemangku kepentingan dan pelanggan. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan memastikan bahwa syarat yang diharapkan telah terpenuhi; menetapkan standar kinerja untuk menciptakan perbedaan; memantau kinerja individu; menghindari dampak dari penurunan kualitas; serta mengelola umpan balik untuk mendorong perbaikan. Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:156) menyebutkan bahwa syarat untuk melakukan pengukuran kinerja meliputi pemahaman tentang ukuran atau gambaran kinerja; kesadaran mengenai format skala dan instrument yang digunakan saat menilai perilaku dan kinerja individu; serta motivasi agar penilaian dapat dilakukan dengan kesadaran penuh.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019:81) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

a. Motivasi Kerja

Tingkat motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka.

b. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan kinerja, sedangkan lingkungan yang tidak nyaman dapat menurunkan semangat kerja.

c. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang baik dapat mempengaruhi kinerja karyawan, karena pemimpin yang efektif dapat memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan.

d. Pengembangan Karir

Kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja, karena karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas.

e. Insentif dan Kompensasi

Sistem insentif yang adil dan kompensasi yang memadai dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2018:67) kinerja karyawan dapat dinilai dari:

a. Kualitas Kerja

Mengukur seberapa baik karyawan memenuhi standar yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka.

b. Kuantitas Kerja

Mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.

c. Ketepatan Waktu

Mengukur seberapa tepat waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas.

d. Efektivitas

Mengukur seberapa baik karyawan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai hasil yang diinginkan.

e. Kemandirian

Mengukur kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri tanpa pengawasan yang ketat.

D. Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya bertujuan untuk mendapatkan perbandingan yang dapat dijadikan acuan serta membantu peneliti dalam melaksanakan kajian. Penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai langkah untuk memahami seberapa besar pengaruh burnout dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dengan merujuk kajian-kajian sebelumnya sebagai dasar penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini disajikan hasil-hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 4
Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Variabel	Metodologi	Hasil
1.	Miao Lei, Gazi Mahabubul alam, Karima Bashir The Job performance and job burnout relationship : a panel data comparison of group of academics job performance DOI : 103389/fpubh.2024-		Multiple Linear Regression	The Results showed that academic's job burnout is influenced by their job performance (b=-0.014, - <0,001). Academics

No	Penulis	Variabel	Metodologi	Hasil
	1460724			superior performance was notably linked to low job burnout and the need for psychological counseling. Furthermore, academics job burnout was significantly moderated by psychological counseling ($b = -0.006$, $p < 0,05$) and neither did it regulate their job performance
2.	Wafaa Mohammad Ahmed Bin Zaid (2019) The Impack of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University DOI: 10.30845/ijbss.v10n4p15	Job Burnout Employee Performance	Multiple Linear Regression	Found a significant negatif impact of burnout on performance
3.	Jaya Bahwiyanti & Azimi azimi (2023) Pengaruh Burnout dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pamapersada Nusantara Site Aria di kabupaten Tanah Bumbu DOI: https://doi.org/10.35130/jrimk.v7i2.433	Stres Kerja (X1) Motivasi(X2) Burnout(X3) Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan motivasi berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, burnout berpengaruh berlawanan arah secara parsial terhadap kinerja karyawan dan motivasi

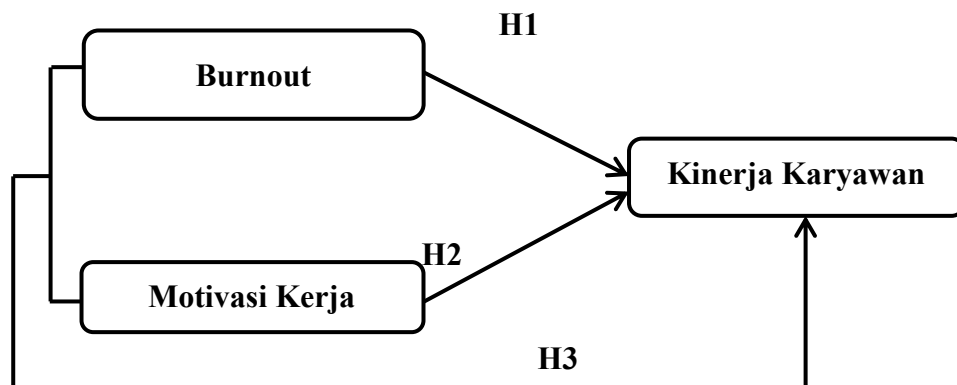
No	Penulis	Variabel	Metodologi	Hasil
				berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan serta burnout berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan
4.	Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung ISSN : 2337-3067 DOI: https://doi.org/10.24843.2019.v08.i05.p04	Stress Kerja Burnout Motivasi Kinerja	Regresi Linear Berganda	Secara parsial burnout berpengaruh negatif signifikan. Secara simultan semua variabel X berpengaruh signifikan terhadap Y. Dengan nilai R Adjusted Square sebesar 64,2%
5.	Hutasoit & Hawignyo (2023) Pengaruh Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mayoka Indonesia DOI: 10.5281/zenodo.10117810	Burnout Motivasi Kinerja	Regresi Linear Berganda	Burnout berpengaruh negatif signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
6.	Aghniya & Aulia (2022) Pengaruh Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia ISSN: 2598-831X ISSN : 2598-8301 DOI : https://doi.org/10.37531/sjaman.v4i3.2432	Stres Kerja Burnout Kinerja	Regresi Linear Berganda	Stres kerja dan burnout berpengaruh negatif signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja
7.	Bagiada & Netra (2019) Pengaruh stress kerja,	Stres kerja Burnout	Regresi Linear	Stres kerja dan burnout negatif

No	Penulis	Variabel	Metodologi	Hasil
	Burnout, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RSD Mangusada ISSN : 2337-3067	Motivasi Kinerja	Berganda	signifikan: Motivasi kerja positif signifikan terhadap kinerja
8.	Rahmadani, Pusita, Waliamin (2023) Pengaruh Burnout, Work-Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Bengkulu DOI : http://doi.org/10.51805/jmbk.v4i1.121 e-ISSN: 2716-3695	Burnout Work life Balance Kinerja	Regresi Linear Berganda	Burnout tidak signifikan; work life balance signifikan terhadap kinerja
9.	Azzahra, Amalia (2022) Pengaruh Locus of Control internal dan Burnout Condition terhadap kinerja pegawai pada PT. Aceh Mayantara Asia ISSN : 2086-3225 (2716-0610) DOI: 10.15575/am	Locus of control Burnout Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Locus of control Internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Burnout Condition tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Locus of control internal dan burnout conditional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Wisnu Syahputra & M. Abdi Dzil Ikhrum (2024) Pengaruh Burnout dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada saat Flexible Work Arrangement	Burnout Motivasi Kerja Kinerja	Regresi Linear Berganda	Burnout tidak signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif

No	Penulis	Variabel	Metodologi	Hasil
	DOI: 10.21776/ub.jki.2024.003 .02.4 ISSN: 27977592			signifikan secara simultan keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan suatu bagan yang akan menjadi alur penelitian. Penelitian ini berdasarkan pada kerangka pemikiran bahwa burnout dan motivasi dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan. Hubungan antara variable-variabel burnout, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1
Bagan Kerangka Pemikiran

Keterangan :

H1 : Pengaruh burnout (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

H2 : Pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

H3 : Pengaruh Burnout (X1) Motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)

F. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:58) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana sifatnya sementara perlu dibuktikan kebenarannya melalui data yang terkumpul. Dengan menguji hipotesis, peneliti dapat menarik kesimpulan yang lebih valid mengenai fenomena yang diteliti.

1. Hubungan variabel burnout terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara tingkat burnout karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan semakin rendah kinerja mereka.

H1 : Terdapat pengaruh negatif burnout terhadap kinerja karyawan

2. Hubungan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan

Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan.

H2 : Terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Hubungan Burnout, motivasi, terhadap Kinerja Karyawan

Terdapat interaksi antara burnout dan motivasi kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, motivasi kerja dapat memodifikasi pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan, dimana karyawan dengan motivasi tinggi mungkin dapat mengurangi dampak negative dari burnout terhadap kinerja mereka.

H3 : Terdapat pengaruh burnout dan motivasi terhadap kinerja karyawan