

Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia

Thifhany Nadhira Aghniya¹, Pramitha Aulia².

^{1,2} Program Studi Administrasi Bisnis, Universitas Telkom, Bandung, Indonesia

DOI : [10.37531/sejaman.v4i3.2432](https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432)

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melakukan uji pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia dengan cara menganalisis dan membandingkan dengan teori serta penelitian terdahulu. Metode kuantitatif digunakan sebagai metode dalam penelitian ini melalui analisis deskriptif asosiatif kausal serta analisis regresi linier berganda. Sampelnya diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling* dengan sampel sebanyak 160 responden. Berdasarkan hasil analisis deskriptif memperlihatkan bahwasanya stres kerja dan *burnout* termasuk dalam kategori netral, sedangkan kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik. Atas dasar hasil penelitian yang dilakukan, secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari stres kerja pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Secara parsial terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari *burnout* pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Kemudian secara simultan terdapat pengaruh dari stres kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Besarnya stres kerja dan *burnout* pada kinerja karyawan yaitu sebesar 46,7%, sisanya yaitu 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilibatkan pada penelitian ini.

Kata kunci : Stres Kerja, *Burnout*, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of work stress and burnout on the performance of PT Telkom Satellite Indonesia employees by analyzing and comparing with theory and previous research. Quantitative method is used as a method in this research through causal associative descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The sample was taken using a probability sampling technique with a proportionate stratified random sampling technique with a sample of 160 respondents. Based on the results of the descriptive analysis, it shows that work stress and burnout are included in the neutral category, while the employee performance is included in the good category. Based on the results of the research conducted, partially there is a significant negative effect of work stress on the performance of employees of PT Telkom Satellite Indonesia. Partially there is a significant negative effect of burnout on the performance of PT Telkom Satellite Indonesia employees. Then simultaneously there is the effect of work stress and burnout on the performance of employees of PT Telkom Satellite Indonesia. The amount of work stress and burnout on employee performance is 46.7%, the remaining 53.3% is influenced by other variables that not involved in this study.

Keywords : Work Stress, Burnout, Employee Performance

Copyright (c) 2022 Thifhany Nadhira Aghniya

✉Corresponding author :

Email Address : thifhanyna@gmail.com

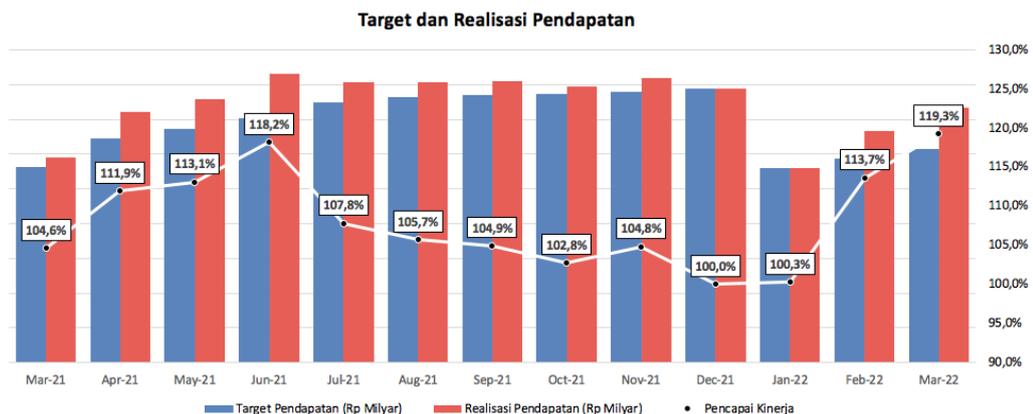
PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen terpenting pada perusahaan. Terdapat peran aktif dari SDM pada tiap aktivitas organisasi, yang mana manusia berperan menjadi pelaku, pihak yang menentukan serta merencanakan demi tercapainya tujuan perusahaan (Jufrizen, 2016). Salah satu dari sumber daya manusia dalam perusahaan adalah karyawan. Tercapai atau tidaknya suatu perusahaan atau organisasi akan terlihat dari keterampilan dan juga kinerja SDM yang terdapat pada sebuah organisasi ataupun perusahaan.

Dalam penelitian ini difokuskan pada PT Telkom Satelit Indonesia yang merupakan anak perusahaan Telkom yang bergerak dalam bidang penyediaan layanan satelit dengan menyajikan layanan hulu ke hilir yang bermutu tinggi serta menggunakan standar internasional dan menjadi salah satu perusahaan satelit terbesar di Indonesia. Tingginya kinerja karyawan tentu dibutuhkan demi mendapatkan kualitas pekerjaan yang baik. Pada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan di sebuah perusahaan, tentunya tidak terlepas dari pengaruh-pengaruh yang dapat membuat kinerjanya menurun, baik dari internal ataupun eksternal perusahaan. Masalah yang saat ini banyak dialami oleh karyawan adalah stres kerja dan *burnout*. Sebelumnya, istilah *burnout* jarang terdengar oleh masyarakat. Masyarakat lebih sering mendengar istilah stres, kejenuhan, dan lain sebagainya.

Untuk mengetahui lebih lanjut mengenai stres kerja serta *burnout* pada kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia, peneliti melakukan observasi mengenai kinerja karyawan Telkomsat. Berdasarkan data internal dari *Human Capital Management* (HCM) Telkomsat, penilaian kinerja perusahaan di Telkomsat menggunakan *balance scorecard* dimana di antara faktor yang dinilai adalah performansi kinerja keuangan perusahaan. Performansi kinerja keuangan perusahaan diturunkan menjadi target kinerja karyawan yang dapat diukur dari data pendapatan Telkomsat. Pendapatan yang didapatkan oleh perusahaan dapat mendukung kinerja karyawan dan juga kinerja perusahaan.

Kinerja perusahaan adalah akumulasi dari kinerja individu. Pada penelitian ini difokuskan pada kinerja individu. Berikut merupakan data pendapatan Telkomsat dari bulan Maret 2021 – Maret 2022 yang menunjukkan kinerja karyawan. Adapun data yang didapatkan adalah sebagai berikut:



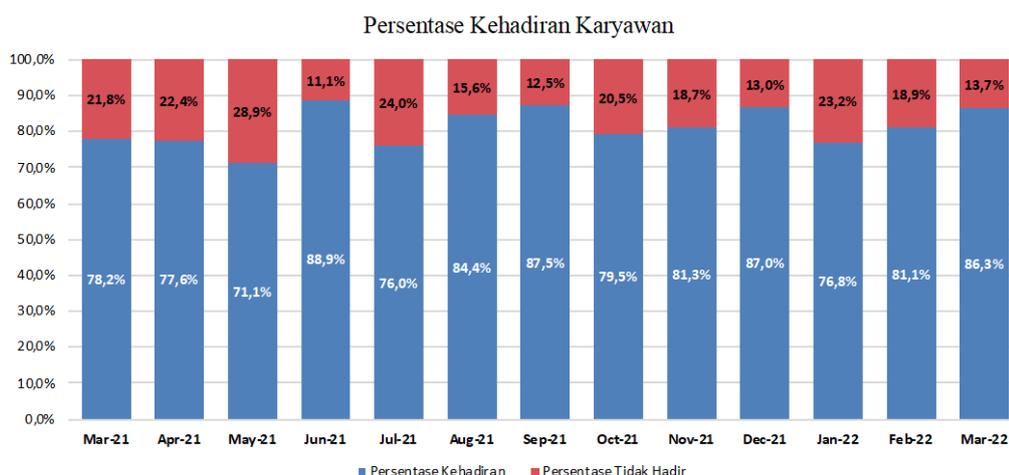
Gambar 1. Data Pendapatan Telkomsat
Sumber : Data Pendapatan Telkomsat Maret 2021 – Maret 2022

Berdasarkan gambar 1 dari data internal HCM Telkomsat dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja terhadap target pendapatan tidak stabil karena terjadi kenaikan dan penurunan pendapatan serta kenaikan dan penurunan kinerja meskipun pencapaian kinerja tetap diatas target yang ditetapkan. Terdapat perbedaan antara target pendapatan dengan realisasi pendapatan yang menyebabkan pencapaian kinerja mengalami kenaikan dan

penurunan. Pencapaian kinerja tertinggi terdapat pada bulan Maret 2022 dengan persentase 119,3% sedangkan pencapaian kinerja terendah terdapat pada bulan Desember 2021 dengan persentase 100% meskipun tetap diatas target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan data internal HCM Telkomsat, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan ketidakstabilan pendapatan perusahaan, diantaranya adalah kondisi pasar serta keadaan pandemi Covid-19 yang tengah dialami. Pendapatan merupakan suatu hasil yang didapatkan dari hasil kerja, hasil pencarian usaha, dan hasil dari penjualan (Mulyadi, 2003 : 17). Dengan adanya tingkat pendapatan yang tidak dapat diramalkan dan ketidakstabilan pendapatan perusahaan dapat menjadi salah satu faktor kinerja karyawan dapat menurun.

Selain data pendapatan Telkomsat, peneliti menggunakan data presensi karyawan dan data lembur karyawan sebagai dasar penelitian terkait stres dan *burnout*. Berikut merupakan data presensi karyawan Telkomsat dari bulan Maret 2021 – Maret 2022:

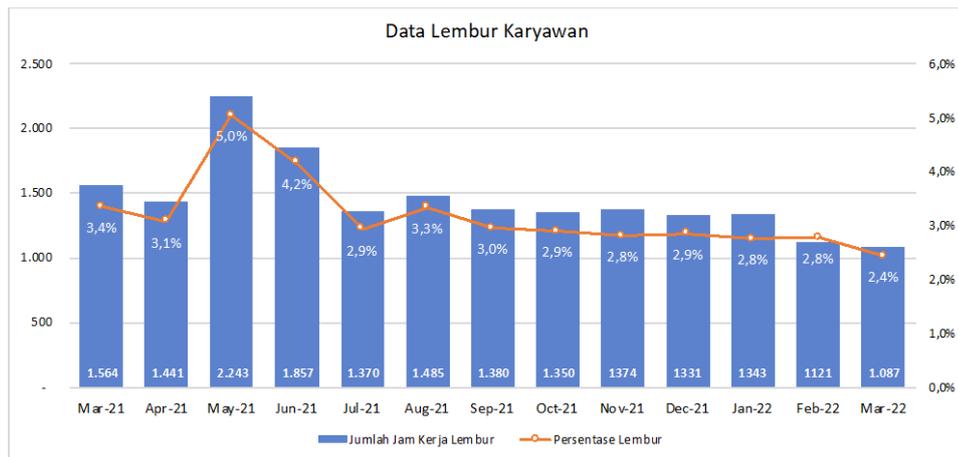


Gambar 2. Data Presensi Karyawan Telkomsat

Sumber : Data Presensi Karyawan Telkomsat Maret 2021 – Maret 2022

Berdasarkan gambar 2 yang berisikan data presensi karyawan Telkomsat dari bulan Maret 2021 – Maret 2022, dapat dilihat persentase kehadiran setiap bulannya mengalami kenaikan dan penurunan. Persentase kehadiran karyawan tertinggi terdapat pada bulan Juni 2021 sedangkan persentase karyawan yang tidak hadir tertinggi terdapat pada bulan Mei 2021. Artinya bulan Juni 2021 presensi kehadiran karyawan dapat dibilang baik dan pada bulan Mei 2021 karyawan banyak yang tidak hadir. Beberapa penyebab karyawan tidak masuk kerja berdasarkan data internal dari HCM Telkomsat antara lain yaitu sakit, faktor psikologis, perjalanan dinas, pernikahan keluarga, cuti melahirkan/keguguran dan khitanan anak.

Kemudian terdapat data lembur sebagai dasar penelitian terkait stres dan *burnout*. Durasi kerja harian yang diberikan kepada karyawan PT Telkom Satelit Indonesia adalah 9 jam yang terhitung mulai pukul 08.00 hingga 17.00. Dari 9 jam kerja tersebut waktu istirahat yang diberikan kepada karyawan adalah 1 jam sehingga waktu jam efektif selama satu hari adalah 8 jam. Berdasarkan data internal dari HCM Telkomsat, lembur merupakan hal yang sudah biasa dilakukan oleh karyawan. Tidak sedikit karyawan yang masih berada di kantor dan menyelesaikan pekerjaannya walaupun sudah lewat dari jam kerjanya. Selain itu, berdasarkan observasi yang telah dilakukan, tuntutan pekerjaan mengharuskan karyawan Telkomsat untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu serta mengejar target yang telah ditetapkan sehingga menyebabkan karyawan Telkomsat kurang menikmati waktu sendiri maupun bersama keluarga dan harus bekerja secara lembur. Merasa kelelahan juga merupakan salah satu keluhan dari karyawan karena berbagai alasan seperti harus duduk dalam waktu yang lama sambil terus melihat monitor komputer. Berikut merupakan data lembur karyawan Telkomsat berdasarkan data internal HCM Telkomsat:



Gambar 3. Data Lembur Karyawan Telkomsat

Sumber : Data Lembur Karyawan Telkomsat Maret 2021 – Maret 2022

Berdasarkan data lembur yang terdapat pada gambar 3, terlihat bahwa jam lembur mengalami kenaikan dan penurunan sejak bulan Maret 2021 – Maret 2022. Total jam lembur tertinggi berada di bulan Mei 2021 dengan total jam lembur 2.243 jam dengan persentase sebesar 5%. Kemudian total jam lembur terendah berada pada bulan Maret 2022 dengan total jam lembur 1.087 jam dengan persentase sebesar 2,4%. Artinya pada bulan Mei 2021, karyawan Telkomsat banyak yang bekerja lembur dan pada bulan Maret 2022 hanya sedikit yang bekerja lembur.

Akibat pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia sejak tahun 2020 membuat karyawan harus melakukan pekerjaannya dengan cara *work from home* (WFH). Hal ini berpotensi turut berkontribusi terhadap timbulnya stres kerja dan *burnout* pada karyawan. Penyebabnya adalah dikarenakan tidak adanya interaksi secara langsung antara karyawan, aktivitas menjadi terbatas dan tidak ada batasan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

Selain data pendapatan Telkomsat, data presensi karyawan dan data lembur karyawan, peneliti menyebarkan kuesioner dengan menggunakan *google form* yang dibagikan kepada karyawan PT Telkom Satelit Indonesia guna untuk mendukung fenomena latar belakang dengan kuesioner yang berisi gejala-gejala dari setiap variabel. Kuesioner tersebut diisi oleh 30 responden dari karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995 : 175), ada dua syarat penting agar suatu kuesioner dianggap baik yakni harus valid serta reliabel. Agar hasil penelitian bisa dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka paling sedikit kuesioner harus diuji cobakan minimal kepada 30 responden. Hasil kuesioner pra-survei mengenai stres bisa diketahui melalui tabel di bawah ini:

Tabel 1. Hasil Pra-Survei Stres Kerja

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Anda pernah merasa cemas ketika menghadapi pekerjaan Anda?	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
2.	Apakah Anda pernah merasa beban pekerjaan Anda terlalu banyak?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100%)
3.	Apakah Anda pernah jatuh sakit karena pekerjaan Anda?	16 (53,3%)	14 (46,7%)	30 (100%)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Stres adalah satu di antara faktor yang bisa menghambat kinerja karyawan. Stres yaitu suatu kondisi atau keadaan tegang yang dapat berpengaruh pada proses berpikir, emosi, serta keadaan seorang individu (Hasibuan, 2011 : 204). Berdasarkan hasil pra-survei stres tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan mengalami gejala-gejala stres seperti merasa cemas ketika menghadapi pekerjaan, merasa beban pekerjaan terlalu banyak, dan jatuh sakit karena pekerjaan. Pertanyaan pra-survei didapatkan dari berbagai gejala stres.

Dengan terdapatnya sejumlah gejala stres yang sebagian karyawan PT Telkom Satelit Indonesia alami, stres dapat berpengaruh terhadap *burnout* (Brewer dan McMahan dalam (Lin dan Huang, 2014 : 80). Stres kerja yang terus berlanjut disertai tidak stabilnya keadaan emosi akan memicu seseorang mengalami *burnout* secara tidak langsung (Fajriani & Septiari, 2015). Berikut merupakan hasil pra-survei *burnout*:

Tabel 2. Hasil Pra-Survei *Burnout*

No.	Pertanyaan	Jawaban Responden		Total Responden
		Ya	Tidak	
1.	Apakah Anda pernah merasa kelelahan karena pekerjaan?	25 (83,3%)	5 (16,7%)	30 (100%)
2.	Apakah Anda pernah merasa tidak produktif saat bekerja?	18 (60%)	12 (40%)	30 (100%)
3.	Apakah Anda pernah merasa kekurangan motivasi saat bekerja?	20 (66,7%)	10 (33,3%)	30 (100%)

Sumber : Data Olahan Peneliti (2022)

Burnout yaitu proses psikologis yang merupakan hasil dari stres dari pekerjaan yang tak bisa dilepaskan yang kemudian menyebabkan lelah secara emosional, adanya perubahan kepribadian, dan juga penurunan dari pencapaian prestasi kerja (Burke dalam (Satriyo dan Survival, 2014 : 53). Dengan adanya *burnout*, karyawan dalam sebuah perusahaan akan menjadi jenuh dan juga lelah dalam pekerjaan yang dilakukannya karena melakukan pekerjaan secara berulang dan dapat menimbulkan turunnya rasa semangat untuk bekerja. Berdasarkan hasil pra-survei *burnout* tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan mengalami gejala-gejala *burnout*.

Didasarkan pada latar belakang yang telah dipaparkan di atas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai bagaimana pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia".

METODOLOGI

Penelitian ini memakai jenis penelitian kuantitatif dengan analisis deskriptif asosiatif kausal. Metode deskriptif adalah salah satu penelitian yang memiliki tujuan untuk melakukan analisis data melalui penggambaran ataupun pendeskripsian data yang sudah dikumpulkan (Sugiyono, 2018 : 208). Asosiatif kausal yaitu korelasi yang sifatnya sebab akibat (Sugiyono, 2019 : 15). Metode tersebut memiliki tujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia.

Pada penelitian ini yang menjadi populasinya yaitu seluruh karyawan tetap PT Telkom Satelit Indonesia yang diketahui dari data karyawan per 1 Maret 2022 dengan total 265 karyawan yang tersebar di seluruh Indonesia. Teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah *probability sampling* memakai teknik *proportionate stratified random sampling* yang didapatkan hasil sampel menggunakan rumus Slovin adalah sebanyak 160 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Berikut merupakan tabel hasil analisis dari penelitian ini:

Tabel 3. Hasil Analisis Deskriptif

Variabel	Nilai rata-rata skor	Kategori
Stres Kerja	53%	Netral
<i>Burnout</i>	52,7%	Netral
Kinerja Karyawan	76,7%	Baik

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Dari tabel 3, diketahui bahwa variabel stres kerja dan *burnout* masuk ke dalam kategori netral. Sedangkan variabel kinerja karyawan masuk dalam kategori baik.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.335	.135		39.492	.000
Stres Kerja (X1)	-.230	.054	-.308	-4.223	.000
<i>Burnout</i> (X2)	-.340	.055	-.453	-6.209	.000

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Dari tabel 4 terlihat bahwa angka konstanta untuk kinerja karyawan mendapatkan hasil sebesar 5,335 dan angka koefisien regresi untuk stres kerja (X1) senilai -0,230 dan *burnout* (X2) sebesar -0,340. Kemudian didapatkan persamaan regresi linear berganda seperti di bawah ini:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 5,335 + (-0,230)X_1 + (-0,340)X_2 + e$$

Persamaan regresi linear berganda bisa dipaparkan seperti di bawah ini:

- Nilai konstanta dalam persamaan ini adalah 5,335. Yang dapat diartikan jika karyawan mengalami sangat stres kerja (X1) dan sangat *burnout* (X2) bernilai 5, maka kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia (Y) akan bernilai 2,505. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak akan baik bila karyawan mengalami stres kerja dan *burnout* dalam pekerjaannya.
- Nilai koefisien regresi (X1) adalah $-0,230 < 0$ yang diartikan bahwa ada pengaruh negatif dari stres kerja (X1) pada kinerja karyawan (Y). Berarti apabila terjadi peningkatan stres kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan senilai -0,230.
- Nilai koefisien regresi (X2) adalah $-0,340 < 0$ yang diartikan bahwa ada pengaruh negatif dari *burnout* (X2) pada kinerja karyawan (Y). Berarti apabila terjadi peningkatan *burnout*, akan menurunkan kinerja karyawan senilai -0,340.

Apabila perusahaan ingin mempertahankan kinerja yang baik dari karyawannya, maka perusahaan perlu melakukan upaya karyawan agar tidak mengalami stres kerja dan *burnout* secara bersamaan, agar kinerja karyawan dapat dipertahankan dengan baik. Atas dasar persamaan ini bisa ditarik kesimpulan bahwasanya ada pengaruh negatif/searah dari variabel stres kerja serta *burnout* terhadap kinerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t (parsial)

Berdasarkan tabel 4, hasil dari uji t pada masing-masing variabel independen adalah sebagai berikut:

- 1) Variabel stres kerja (X1) memiliki $t_{hitung} (-4,223) < t_{tabel} (1,654)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari stres kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).
- 2) Variabel *burnout* (X2) memiliki $t_{hitung} (-6,209) < t_{tabel} (1,654)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, secara parsial terdapat pengaruh negatif dan signifikan dari *burnout* (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji F (simultan)

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.513	2	18.256	68.855	.000b
	Residual	41.627	157	.265		
	Total	78.140	159			

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Pada tabel 5 dapat dilihat $F_{hitung} (68,855) > F_{tabel} (3,053)$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, stres kerja dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.684 ^a	.467	.460	0.51492

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel 6 diatas menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,684 dan R^2 adalah 0,467. Dari nilai koefisien determinasi (KD) dapat disimpulkan bahwa 46,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan *burnout*, sisanya yaitu 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh melalui kuesioner yang dijawab oleh responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT Telkom Satelit Indonesia, karakteristik responden dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan berjenis kelamin laki-laki sebesar 76% , berusia 31-35 tahun sebesar 26%, dengan pendidikan terakhir S1 sebesar 70% dan berada di area Bogor sebesar 77% dari total 160 responden.

1. Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel stres kerja pada PT Telkom Satelit Indonesia memperoleh hasil rata-rata sebesar 53% yang artinya skor tersebut berada dalam kategori netral.

2. Variabel *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel *burnout* pada PT Telkom Satelit Indonesia memperoleh hasil rata-rata sebesar 52,7 % yang artinya skor tersebut berada dalam kategori netral.

3. Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia memperoleh hasil rata-rata sebesar 76,7% yang artinya skor tersebut berada dalam kategori baik.

4. Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Parsial

Hasil uji hipotesis penelitian secara parsial menunjukkan bahwa stres kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan pada variabel stres kerja memiliki $T_{hitung} (-4,223) < T_{tabel} (1,654)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian variabel *burnout* memiliki $T_{hitung} (-6,209) < T_{tabel} (1,654)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ yang menyatakan bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Hasil uji hipotesis penelitian secara simultan menunjukkan bahwa stres kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa $F_{hitung} (68,855) > F_{tabel} (3,053)$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan stres kerja dan *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari perhitungan koefisien determinasi (R^2) yang memperoleh nilai sebesar 0,467. Hal ini menunjukkan bahwa 46,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja dan *burnout*, sisanya yaitu 53,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Satelit Indonesia”, maka dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa stres kerja pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori netral.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa *burnout* pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori netral.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif bahwa kinerja karyawan pada PT Telkom Satelit Indonesia termasuk dalam kategori baik.
- d. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
- e. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara parsial *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.
- f. Berdasarkan hasil penelitian bahwa secara simultan stres kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Telkom Satelit Indonesia.

Referensi :

- Bahri, S., Basalamah, S., Kamse, J., & Bijang, J. (2018). The effect of islamic leadership, competence and compensation on work dicipline and teacher performance of madrasah aliyah in makassar city. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(12), 137-143.
- Boediman, S. F., Hendriarto, P., Satmoko, N. D., Sulistiyani, S., & Sani, A. (2021). The Relevance of Using Social Media Applications Strategies to Increase Marketing Potential of Indonesian Maritime Tourism (Analytical Study of Tourism Journals and Online Marketing). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(4), 8791-8799.

- Gani, A. (2009). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kantor pelayanan pajak bumi dan bangunan kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 220-228.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi *Burnout*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(1), 98-115.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Lin, S. H., & Huang, Y. C. (2014). *Life Stress and Academic Burnout. Active Learning in Higher Education*.
- Mulyadi. (2003). *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap *Burnout* Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.
- Syurya, S., Kamase, J., & Alam, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Pare-Pare. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Sani, A., & Hafidah, A. (2020). Pengaruh Shopping Life Style Dan Fashion Involvement Terhadap Impulse Buying Behavior Masyarakat High Income Makassar. *Jurnal Ilmiah Ecosystem*, 20(3), 231-238.
- Toto, A. B., Bijang, J., & Kamase, J. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (MA) Di Kabupaten Maros. *YUME: Journal of Management*, 2(3).
- Singarimbun, & Effendi. (1995). *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: PT. Pustaka LP3ES.
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____ (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.