

PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT LASTANA EKSPRESS INDONESIA)

Khalid Khaliza Sufi Prananda¹, Indri Guslina^{2*}

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Budi Bakti

Article History

Received : May 22nd 2026

Revised : May 29th 2026

Accepted : June 4th 2026

Published : June 8th 2026

Corresponding author*:

in.guslina@gmail.com

Cite This Article:

Khaliza Sufi Prananda, K., & Guslina, I. (2026). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP BURNOUT KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT LASTANA EKSPRESS INDONESIA). *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(2).
<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2742>

DOI:

<https://doi.org/10.56127/jekma.v5i2.2742>

Abstrak: Penelitian ini dilaksanakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap burnout karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia. Permasalahan dalam penelitian ini berfokus pada tingginya tuntutan pekerjaan serta kondisi organisasi yang dapat memengaruhi tingkat kelelahan kerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 karyawan sebagai responden penelitian. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0.093 lebih besar dari 0.05. Komitmen organisasi juga tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0.419 lebih besar dari 0.05. Namun demikian, secara simultan beban kerja dan komitmen organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap burnout dengan nilai signifikansi sebesar 0.027 lebih kecil dari 0.05. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan burnout sebesar 10.9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa burnout karyawan dipengaruhi oleh kombinasi berbagai faktor organisasi dan tidak hanya disebabkan oleh satu variabel tertentu. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi beban kerja secara berkala serta menyediakan program dukungan psikologis bagi karyawan untuk meminimalkan risiko burnout.

Kata Kunci: beban kerja, komitmen organisasi, burnout.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis mendorong perusahaan meningkatkan kualitas kinerja organisasi agar mampu bersaing secara kompetitif. Perusahaan dituntut untuk mencapai target operasional secara efektif melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang optimal. Kondisi tersebut menyebabkan meningkatnya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam waktu tertentu. Pada perusahaan yang bergerak di bidang logistik dan ekspedisi, tingginya aktivitas distribusi barang, target pengiriman, serta tuntutan pelayanan yang cepat dan akurat menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan dalam menjaga stabilitas kinerja karyawan. Apabila tekanan pekerjaan berlangsung dalam jangka waktu yang panjang, maka kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan kerja atau *burnout* pada karyawan.

Burnout merupakan kondisi kelelahan secara emosional, mental, dan fisik akibat tekanan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Menurut Maslach & Jackson (1981), *burnout* ditandai oleh tiga dimensi utama yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. *Emotional exhaustion* menggambarkan kondisi individu yang mengalami kelelahan emosional karena tingginya tuntutan pekerjaan, *depersonalization* menunjukkan munculnya sikap negatif atau menjauh dari lingkungan kerja, sedangkan *reduced personal accomplishment* berkaitan dengan menurunnya keyakinan individu terhadap kemampuan dan pencapaian kerja yang dimiliki. *Burnout* dapat memberikan dampak negatif terhadap organisasi, seperti menurunnya produktivitas kerja, rendahnya motivasi karyawan, meningkatnya tingkat absensi, serta tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Fenomena *burnout* banyak terjadi pada organisasi dengan tingkat aktivitas kerja yang tinggi, termasuk sektor logistik dan ekspedisi. Karyawan pada sektor ini dituntut untuk mampu menyelesaikan pekerjaan secara cepat dan tepat sesuai target operasional perusahaan. Tingginya tekanan kerja tersebut menyebabkan karyawan rentan mengalami kelelahan kerja. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap *burnout* adalah beban kerja. Beban kerja merupakan sejumlah aktivitas atau tugas yang harus diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kapasitas individu dengan tuntutan pekerjaan sehingga memicu munculnya stres kerja dan *burnout*.

Penelitian yang dilakukan oleh Lee et al. (2024) menunjukkan bahwa *workload* memiliki pengaruh terhadap *burnout* karyawan. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa meningkatnya tekanan pekerjaan dapat memicu kelelahan emosional pada individu. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Doğan et al. (2024) yang menyatakan bahwa persepsi beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya *burnout* pada karyawan. Selain itu, penelitian Zanabazar & Jigjiddorj (2022) menjelaskan bahwa mental *workload* memiliki hubungan positif terhadap job *burnout* serta berdampak terhadap rendahnya *organizational commitment*.

Selain beban kerja, komitmen organisasi menjadi faktor lain yang diduga memengaruhi *burnout* karyawan. Komitmen organisasi menunjukkan tingkat loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Meyer & Allen (1991) komitmen organisasi terdiri atas *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi cenderung memiliki keterikatan emosional yang baik terhadap perusahaan sehingga lebih mampu menghadapi tekanan kerja. Sebaliknya, rendahnya komitmen organisasi dapat menyebabkan individu lebih mudah mengalami *burnout* akibat rendahnya keterlibatan dan loyalitas terhadap organisasi.

Penelitian Kara (2019) menjelaskan bahwa *burnout* memiliki pengaruh terhadap *organizational commitment* karyawan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingginya *burnout* dapat menyebabkan menurunnya loyalitas dan keterikatan individu terhadap organisasi. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Ong et al. (2023) menunjukkan bahwa *workload* dan *organizational commitment* memiliki hubungan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu, penelitian Aladwan et al. (2021) menemukan bahwa *workload* berpengaruh terhadap *organizational commitment* melalui *cyberloafing* sebagai variabel mediasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa tingginya tekanan pekerjaan dapat memengaruhi perilaku kerja serta tingkat keterikatan karyawan terhadap organisasi.

Penelitian Ul Hassan et al. (2023) menjelaskan bahwa *burnout* dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi seperti lingkungan kerja, tekanan pekerjaan, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis individu. Penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa *organizational commitment* memiliki hubungan negatif terhadap *burnout*, di mana semakin tinggi komitmen organisasi maka tingkat *burnout* karyawan cenderung menurun. Penelitian Suwandi et al. (2023) menunjukkan bahwa *workload* dan *competency* memiliki hubungan terhadap *employee commitment*. Selain itu, penelitian mengenai *work overload* dan *organizational commitment* pada sektor pendidikan tahun 2022 juga menjelaskan bahwa tekanan kerja yang tinggi dapat memengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

Meskipun berbagai penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara *workload*, *organizational commitment*, *burnout*, masih terdapat perbedaan hasil penelitian pada berbagai sektor dan objek penelitian yang digunakan. Sebagian besar penelitian terdahulu dilakukan pada sektor kesehatan, pendidikan, dan pelayanan publik, sedangkan penelitian pada sektor logistik dan ekspedisi masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian sebelumnya umumnya hanya menguji parsial antarvariabel dan belum banyak meneliti pengaruh *workload* dan *organizational commitment* secara simultan terhadap *burnout* pada perusahaan ekspedisi di Indonesia.

Berdasarkan keterbatasan penelitian sebelumnya, penelitian ini memiliki unsur keterbaruan dengan menguji pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia yang bergerak di bidang logistik dan ekspedisi. Penelitian ini penting dilakukan karena perusahaan ekspedisi memiliki karakteristik pekerjaan dengan intensitas operasional tinggi yang berpotensi menyebabkan tekanan kerja dan *burnout* pada karyawan. Penelitian ini juga menggabungkan variabel beban kerja dan komitmen organisasi dalam menganalisis *burnout* sehingga diharapkan mampu memberikan gambaran empiris yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *burnout* pada sektor logistik.

PT Lastana Ekspres Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang distribusi dan pengiriman barang dengan aktivitas operasional yang cukup padat. Karyawan dituntut untuk mampu bekerja secara cepat, tepat, dan efisien agar target operasional perusahaan dapat tercapai. Tingginya tuntutan pekerjaan tersebut berpotensi menimbulkan tekanan kerja yang dapat memengaruhi kondisi fisik maupun psikologis karyawan. Apabila kondisi tersebut tidak dikelola dengan baik, maka risiko *burnout* pada karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan *burnout*, khususnya beban kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap *burnout* karyawan, menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan, serta menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei melalui penyebaran kuesioner pada karyawan perusahaan. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics.

Secara umum, hasil penelitian ini diperkirakan menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout* karyawan, sedangkan komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *burnout* karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait *burnout* karyawan, serta memberikan kontribusi praktis bagi perusahaan dalam menyusun kebijakan pengelolaan beban kerja dan peningkatan komitmen organisasi guna meminimalkan *burnout* pada karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal asosiatif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian berfokus pada pengukuran data berbentuk angka yang selanjutnya dianalisis menggunakan teknik statistik untuk memperoleh kesimpulan penelitian secara objektif. Penelitian kausal asosiatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antar variabel independen dan variabel dependen.

Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan PT Lastana Ekspres Indonesia. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan *probability sampling* dengan metode *simple random sampling*, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi responden penelitian. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 66 responden. Jumlah tersebut dianggap memadai untuk penelitian kuantitatif yang menggunakan analisis regresi linear berganda karena dinilai mampu merepresentasikan populasi penelitian secara statistik.

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung melalui penyebaran kuesioner kepada responden penelitian. Instrumen penelitian disusun menggunakan skala Likert lima tingkat dengan rentang skor 1 sampai 5, di mana skor 1 menunjukkan jawaban sangat tidak setuju dan skor 5 menunjukkan jawaban sangat setuju. Variabel beban kerja diukur melalui beberapa indikator seperti target pekerjaan, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan. Variabel komitmen organisasi diukur berdasarkan indikator *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment* yang dikembangkan oleh Meyer & Allen (1991). Sementara itu, pengukuran variabel *burnout* menggunakan indikator *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment* yang dikemukakan oleh Maslach & Jackson (1981). Adapun data sekunder diperoleh melalui studi literatur yang bersumber dari jurnal ilmiah, buku referensi, artikel akademik, dan dokumen pendukung yang relevan dengan penelitian.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda untuk menguji pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan baik secara parsial maupun simultan. Proses pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, instrumen penelitian terdahulu diuji melalui uji validitas dan uji reliabilitas guna memastikan bahwa item pernyataan pada kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Selanjutnya, dilakukan pengujian asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan analisis statistik. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji t untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel

independen terhadap variabel dependen secara parsial, sedangkan uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap *burnout* karyawan. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel beban kerja dan komitmen organisasi dalam menjelaskan variasi *burnout* karyawan.

Tahapan pengolahan data dilakukan melalui proses editing, coding, tabulasi data, dan analisis statistik sehingga hasil penelitian dapat disusun secara sistematis serta mampu menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Dengan penggunaan metode tersebut, penelitian diharapkan mampu menghasilkan temuan empiris yang objektif mengenai pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 66 responden yang merupakan karyawan perusahaan. Seluruh data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistics.

Tahap awal penelitian dilakukan dengan menguji kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan setiap item pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari nilai r-tabel. Dengan jumlah responden 66 orang, diperoleh r-tabel sebesar 0.242 pada $\alpha = 5\%$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel beban kerja, komitmen organisasi, dan burnout memiliki nilai Corrected Item-Total Correlation antara 0.391 sampai 0.692 atau lebih besar dari 0.242. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 1a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Beban Kerja

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
BK1	0.625	0.242	Valid
BK2	0.631	0.242	Valid
BK3	0.391	0.242	Valid
BK4	0.450	0.242	Valid
BK5	0.419	0.242	Valid
BK6	0.453	0.242	Valid

Cronbach's Alpha = 0.739 (Reliabel)

Tabel 1b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
KO1	0.493	0.242	Valid
KO2	0.692	0.242	Valid
KO3	0.417	0.242	Valid
KO4	0.572	0.242	Valid
KO5	0.563	0.242	Valid
KO6	0.416	0.242	Valid

Cronbach's Alpha = 0.776 (Reliabel)

Tabel 1c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Burnout

Item	Corrected Item-Total Correlation	r-Tabel	Keterangan
BO1	0.684	0.242	Valid
BO2	0.510	0.242	Valid
BO3	0.688	0.242	Valid
BO4	0.665	0.242	Valid
BO5	0.482	0.242	Valid
BO6	0.572	0.242	Valid

Cronbach's Alpha = 0.822 (Reliabel)

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.620 atau lebih besar dari 0.05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2. Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.088	66	.200*	.985	66	.620

*. This is a lower bound of the true significance.

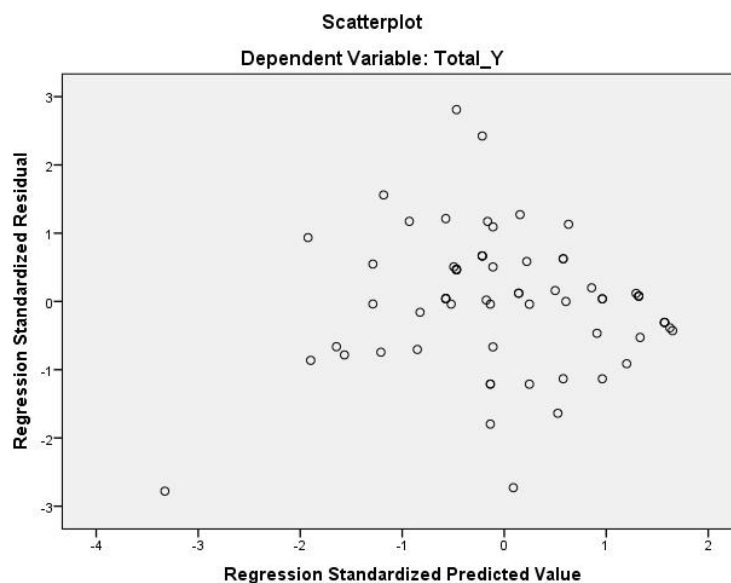
a. Lilliefors Significance Correction

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi memiliki nilai *tolerance* sebesar 0.671 dan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* sebesar 1.490. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0.10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja	0.671	1.490	Tidak terjadi multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0.671	1.490	Tidak terjadi multikolinearitas

Pengujian heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode scatterplot. Berdasarkan hasil scatterplot, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Setelah seluruh asumsi klasik terpenuhi, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *burnout* karyawan. Hasil pengujian regresi linear berganda disajikan pada Tabel berikut.

Tabel 4. Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
<hr/>				

(Constant)	12.541	2.646		4.740	.000
1 Total_X1	.242	.142	.247	1.704	.093
Total_X2	.103	.127	.118	.813	.419

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 12.541 + 0.242X1 + 0.103X2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi memiliki arah hubungan positif terhadap *burnout*. Koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0.242 menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja sebesar satu satuan akan meningkatkan *burnout* sebesar 0.242 satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Sementara itu, koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0.103 menunjukkan bahwa peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan akan meningkatkan *burnout* sebesar 0.103 satuan.

Hasil uji parsial (uji T) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.093 atau lebih besar dari 0.05 sehingga beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.419 atau lebih besar dari 0.05 sehingga komitmen organisasi juga tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa variabel beban kerja memiliki nilai signifikansi 0.093 dan komitmen organisasi sebesar 0.419 sehingga keduanya tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

Sementara itu, hasil uji simultan menunjukkan nilai F hitung sebesar 3.838 dengan tingkat signifikansi sebesar 0.027. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Lastana Ekspres Indonesia.

Tabel 5. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	70.445	2	35.223	3.838	.027 ^b
1 Residual	578.222	63	9.178		
Total	648.667	65			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0.109. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel beban kerja dan komitmen organisasi mampu menjelaskan *burnout* sebesar 10.9% sedangkan sisanya sebesar 89.1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Tabel 6. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.330 ^a	.109	.080	3.030

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan belum tentu secara langsung menimbulkan *burnout* karena karyawan telah mampu beradaptasi dengan karakteristik pekerjaan yang dijalankan. Selain itu, *burnout* merupakan kondisi multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti stres kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis individu.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini terletak pada jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 66 responden, serta objek penelitian yang hanya mencakup satu perusahaan, yaitu PT Lastana Ekspres Indonesia, sehingga generalisasi hasil penelitian masih terbatas. Selain itu, nilai koefisien determinasi sebesar 10.9% menunjukkan bahwa masih terdapat 89.1% faktor lain di luar model penelitian yang belum diteliti dan berpotensi memengaruhi burnout karyawan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti stres kerja, lingkungan kerja, work-life balance, kepuasan kerja, dan dukungan sosial untuk memperoleh model yang lebih komprehensif.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout karyawan PT Lastana Ekspres Indonesia. Namun demikian, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap burnout. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa beban kerja dan komitmen organisasi hanya mampu menjelaskan burnout sebesar 10.9%, sehingga masih terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam memengaruhi burnout karyawan.

Temuan ini menunjukkan bahwa burnout merupakan fenomena multidimensional yang tidak dapat dijelaskan hanya melalui beban kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, PT Lastana Ekspres Indonesia perlu menerapkan langkah-langkah preventif untuk menjaga kesejahteraan psikologis karyawan, seperti melakukan evaluasi beban kerja secara berkala (misalnya setiap tiga bulan), mengembangkan program mentoring atau peer support, menyediakan layanan konseling atau Employee Assistance Program (EAP), memberikan penghargaan bagi karyawan yang mampu mencapai target kerja secara sehat, serta melakukan monitoring kesehatan mental secara berkelanjutan guna meminimalkan risiko burnout di lingkungan kerja.

REFERENCES

- Aladwan, M. A., Muala, I. Al, & Salleh, H. S. (2021). Cyberloafing as a mediating variable in the relationship between workload and organizational commitment. *Management Science Letters*, 1013–1022. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.041>
- Doğan, A., Ertuğrul, B., & Akin, K. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals: A structural equation model. *Nursing & Health Sciences*, 26(1). <https://doi.org/10.1111/nhs.13092>
- Kara, D. (2019). Burnout on Employees Organizational Commitment: Five Star Hotel Employees. *Journal of Business Research - Turk*, 11(1), 459–467. <https://doi.org/10.20491/isarder.2019.611>
- Lee, S. E., Seo, J., & Macphee, M. (2024). Effects of workplace incivility and workload on nurses' work attitude: The mediating effect of burnout. *International Nursing Review*, 71(4), 1080–1087. <https://doi.org/10.1111/inr.12974>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Ong, W., Sentoso, A., & Setyawan, A. (2023). Beban kerja, komitmen organisasi, dan turnover intention: Kepuasan kerja sebagai pemediasi. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 23(1), 99–108. <https://doi.org/10.28932/jmm.v23i1.7485>
- Suwandi, Y. W., Iyan, A., & Komariyah, I. (2023). The Relationship Between Workload and Competency on Employee Commitment. *Society*, 11(2), 787–800. <https://doi.org/10.33019/society.v11i2.574>
- Ul Hassan, F. S., Karim, W., Shah, H. A., & Khan, N. U. (2023). Role stress and organizational commitment in the service industry: a moderated mediation model of job burnout and transformational leadership. *Journal of Management Development*, 42(3), 165–182. <https://doi.org/10.1108/JMD-10-2021-0292>
- Zanabazar, A., & Jigjiddorj, S. (2022). Relationships between mental workload, job burnout, and organizational commitment. *SHS Web of Conferences*, 132, 01003. <https://doi.org/10.1051/shsconf/202213201003>