

PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI ASTON INN GIDEON BATAM

Abstract

Annisa Tri Permanelian

 "Studi Manajemen Perhotelan,
Departemen Pariwisata, Universitas
Negeri Padang"
annisatripermanelian23@gmail.com

Yuliana*

 "Studi Manajemen Perhotelan,
Departemen Pariwisata, Universitas
Negeri Padang"
yuliana@fpp.unp.ac.id

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan kerja yang berkepanjangan dan berpotensi menurunkan kinerja. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang ditetapkan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *burnout* terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan antara variabel *burnout* dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aston Inn Gideon Batam yang berjumlah 70 orang. Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,54%, sedangkan variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik dengan TCR sebesar 70,59%. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *burnout* memberikan kontribusi sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 91,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan *burnout* merupakan aspek penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat *burnout* serta meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Burnout*, Kinerja Karyawan, Aston Inn Gideon, Batam.

PENDAHULUAN

Pariwisata adalah sektor industri yang berkontribusi besar terhadap perekonomian suatu negara dengan mendatangkan devisa melalui kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara. Industri ini mencakup berbagai layanan, seperti transportasi, atraksi wisata, dan akomodasi yang mendukung pertumbuhan ekonomi serta menciptakan lapangan kerja. Perkembangan sektor pariwisata memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan pendapatan negara melalui penerimaan pajak, masuknya investasi, serta belanja wisatawan, sehingga sektor ini berperan sebagai salah satu penopang utama dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.

Sebagai ibu kota Sumatera Barat, Padang menyimpan potensi wisata yang terus tumbuh, mulai dari kekayaan adat Minangkabau, panorama pesisir barat Sumatera, sampai ragam kuliner yang sudah dikenal luas. Pertumbuhan ini turut mendorong persaingan antarhotel di kota tersebut menjadi semakin sengit, sehingga tiap pelaku usaha dituntut menghadirkan pengalaman menginap yang benar-benar berkesan. Pada dasarnya, hotel bergerak di ranah jasa akomodasi yang mencakup penyediaan tempat menginap, sajian makanan-minuman, dan berbagai layanan pelengkap demi kenyamanan tamunya. Ketatnya kompetisi membuat hotel tak lagi cukup hanya menjaring tamu baru; menjaga tamu lama lewat pengalaman menginap yang konsisten positif justru menjadi tantangan yang sama pentingnya.

Akomodasi merupakan salah satu bentuk usaha jasa di sektor pariwisata yang menyediakan fasilitas penginapan bagi wisatawan. Jenis-jenis akomodasi meliputi resort, villa, dan hotel, yang masing-masing menawarkan layanan serta fasilitas berbeda sesuai dengan kebutuhan dan preferensi pengunjung. Berdasarkan Pramesti, hotel merupakan komponen penting dalam industri pariwisata yang berfungsi sebagai penyedia layanan utama bagi wisatawan. Sebagai bagian terdepan dalam sektor pariwisata, hotel tidak hanya menyediakan fasilitas penginapan, tetapi juga menawarkan berbagai layanan penunjang seperti penyediaan makanan, sarana hiburan, serta fasilitas lain yang mendukung kenyamanan tamu. Dalam hal ini, kualitas layanan yang diberikan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang dimiliki oleh hotel.

Dinyatakan oleh Hesti Widayanti, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai yang diukur berdasarkan tingkat kuantitas dan kualitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja mencerminkan sejauh mana seorang karyawan mampu memenuhi standar atau persyaratan kerja yang telah ditetapkan, yang dapat diidentifikasi secara langsung melalui hasil kerja yang dicapai. Menurut Pines, *burnout* merupakan keadaan emosional yang ditandai dengan munculnya rasa lelah dan kejenuhan secara fisik sebagai akibat dari meningkatnya tuntutan pekerjaan. *Burnout* juga dialami seseorang sebagai respons terhadap situasi yang menuntut secara fisik dan mental karena ketiganya saling berkaitan apabila stres berlangsung dalam jangka waktu yang lama. Adapun indikator burnout menurut Baron dan Greenberg dalam penelitian Atmaja dan Suana meliputi kelelahan fisik, kelelahan mental, kelelahan emosional, dan penghargaan diri yang rendah.

Salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki potensi besar dalam sektor pariwisata dan perhotelan adalah Kota Batam. Kota Batam merupakan salah satu kota dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di Indonesia. Batam menawarkan pilihan penginapan yang beragam, mulai dari hotel berbintang hingga nonberbintang, salah satunya Aston Inn Gideon Batam, yang menyediakan layanan bagi wisatawan dan pelaku bisnis. Aston Inn Gideon Batam merupakan salah satu hotel yang memiliki aktivitas operasional yang tinggi sehingga berpotensi meningkatkan tekanan kerja karyawan. Kondisi tersebut dapat memicu burnout yang pada akhirnya memengaruhi kinerja karyawan dan kualitas pelayanan hotel.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, namun besarnya pengaruh tersebut tidak selalu sama pada setiap organisasi karena dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan, lingkungan kerja, budaya organisasi, serta sistem manajemen yang diterapkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam penting dilakukan untuk memperoleh bukti empiris sesuai dengan kondisi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen hotel dalam menyusun strategi untuk mengurangi tingkat burnout, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga kualitas pelayanan kepada tamu tetap terjaga.

METODOLOGI

Berdasarkan permasalahan penelitian, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka untuk menguji

hipotesis penelitian. Sementara itu, penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Aston Inn Gideon Batam yang berjumlah 70 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh responden dengan menggunakan skala Likert lima poin. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t) dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics.

Penelitian ini dilaksanakan di Aston Inn Gideon Batam yang berlokasi di Jl. Komp. Penuin Centre No.1, Batu Selicin, Kec. Lubuk Baja, Kota Batam, Kepulauan Riau pada Januari–Februari 2026. Variabel penelitian merupakan atribut atau karakteristik dari individu, objek, atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu untuk dianalisis sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan [9]. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas burnout sebagai variabel independen (X) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menguraikan temuan-temuan yang diperoleh dari penelitian beserta analisisnya

A. Hasil Penelitian

Berdasarkan riset yang sudah diadakan, maka hasil riset yang diadakan akan disajikan pada bagian ini. Sesudah melaksanakan pengujian diraih banyaknya item yang dinilai valid atau layak diraih 33 item yang selanjutnya disebarkan pada responden yang dijadikan objek pada riset ini. Total responden riset ini yakni sejumlah 70 orang. Berikutnya diadakan pengisian nilai bagi tiap respon yang diisi responden mengacu pada skala likert. Analisis data memakai program SPS 27.00.

1. Deskripsi Karakteristik Responden
 - a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase
1	Laki-laki	54	77,1%
2	Perempuan	16	22,9%
Total		70	100%

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Temuan dari olahan data penelitian memperlihatkan karakteristik responden yang dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin diraih responden dengan gender laki-laki yakni sejumlah 77,1% atau sebanyak 54 orang dan wanita diraih 22,9% sebanyak 16 orang. Sehingga responden pada riset di Aston Inn Gideon Batam didominasi jenis kelamin laki-laki.

- b. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen

Departemen	Frekuensi	Presentase
A&G	5	7,1%
HRD	1	1,4%
Sales & Marketing	6	8,6%
Housekeeping	19	27,1%
Front Office	8	11,4%
Engineering	7	10%
FB Product	12	17,1%

FB Service	5	7,1%
Accounting	7	10%

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa responden dari departemen A&G sebesar 7,1% dengan jumlah 5 responden, HRD sebesar 1,4 % dengan jumlah 1 responden, sales & marketing sebesar 8,6% dengan jumlah 6 responden, *accounting* sebesar 10%% dengan jumlah 7 responden, *housekeeping* sebesar 27,1% dengan jumlah 19 responden, *front office* sebesar 11,4 % dengan jumlah 8 responden, *engineering* sebesar 10% dengan jumlah 7 responden, *fb Product* 17,1 % dengan jumlah 12 responden, dan *fb Service* sebesar 7,1% % dengan 5 responden. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian di Aston Inn Gideon Batam berasal dari departemen *Housekeeping*.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Presentase %
<i>HOD</i>	17	24,3%
<i>Supervisor</i>	3	4,3%
<i>Staff</i>	35	50%
<i>Daily Worker</i>	15	21,4%
Total	70	100%

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa berdasarkan jabatan HOD 6,5% dengan 6 responden, Supervisor 6,5% dengan 6 responden, Staf 60% dengan 62 responden, dan Daily worker 27% dengan 28 responden, sehingga dapat disimpulkan bahwa jabatan yang mayoritas dari staf sebesar 60 % dengan 62 responden

2. Deskripsi Hasil Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan 2 variabel dimana *Burnout* sebagai variabel (X) atau variable bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel (Y) atau variable terikat. Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner penelitian berupa pernyataan yang terdiri dari 33 pernyataan dari variabel burnout (X) dan 14 pernyataan dari variable kinerja karyawan (Y) yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Adapun hasil pengolahan data variabel *burnout* dan kinerja karyawan pada penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Deskripsi Data Variabel *Burnout* (X)

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel *Burnout*

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Burnout	70	66	60	126	6775	96.79	14.115	199.243
Valid N (listwise)	70							

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden (N) sebanyak 70 orang maka diperoleh nilai rata-rata pada variabel *burnout* nilai terendah (minimum) sebesar 60, nilai tertinggi (maximum) sebesar 126 total nilai (sum) sebesar 6.775 (mean) sebesar 96,79 simpangan baku (standar deviation) sebesar 14,115, variance sebesar 199,243 dan range sebesar 66.

b. Deskripsi Data Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4. Deskripsi Statistik Variabel *Burnout*

Descriptive Statistics								
	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kinerja Karyawan	70	15	41	56	3459	49.41	4.480	20.072
Valid N (listwise)	70							

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah responden (N) sebanyak 70 orang maka diperoleh nilai terendah (minimum) sebesar 41, nilai tertinggi (maximum) sebesar 56 total nilai (sum) sebesar 3.459 nilai rata-rata (mean) sebesar 49,41 simpangan baku (standar deviation) sebesar 4,480, variance sebesar 20,072 dan range sebesar 15.

Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) digunakan untuk menentukan apakah data residual memiliki distribusi normal. Nilai signifikansi lebih dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual memiliki distribusi normal, sedangkan nilai signifikansi kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa data residual tidak memiliki distribusi normal.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				Unstandardized Residual
N				70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean			.0000000
	Std. Deviation			4.27988309
Most Extreme Differences	Absolute			.100
	Positive			.086
	Negative			-.100
Test Statistic				.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c				.078
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.			.074
	99% Confidence Interval	Lower Bound		.067
		Upper Bound		.080

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Output SPSS 25.00, 2026

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel diatas diperoleh nilai One Sample Kolmogrov Smirnov Test Sig (2 tailed) $0.200 > 0,05$. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa data residual tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal dan memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan analisis statistik lebih lanjut.

b. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk menentukan apakah ada varians yang seragam dalam data sampel penelitian. Salah satu syarat untuk melakukan analisis T-Test Sampel Independen adalah pengujian ini. Data homogen diperlukan untuk penelitian ini. Jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, data dianggap homogen. Jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, data

dianggap tidak homogen. Apabila hasil uji menunjukkan bahwa data homogen, penelitian dapat dilanjutkan ke tahap analisis berikutnya. Tabel berikut menunjukkan hasil uji homogenitas:

Tabel 2. Hasil Uji Homogenitas

Tests of Homogeneity of Variances					
		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Kinerja Karyawan	Based on Mean	1.831	19	31	.065
	Based on Median	.703	19	31	.788
	Based on Median and with adjusted df	.703	19	9.900	.756
	Based on trimmed mean	1.726	19	31	.086

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Dari tabel tersebut terdapat nilai signifikansi 0,065, di atas nilai signifikansi 0,05, yang menunjukkan bahwa variasi antar kelompok data tidak signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa ini adalah hasil yang signifikan. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini homogen dan memenuhi syarat untuk dianalisis.

Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menentukan apakah dua variabel memiliki hubungan linear atau tidak secara signifikan. Ketika nilai deviasi dari linearitas lebih besar dari 0,05, variabel tersebut dianggap memiliki hubungan linear. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi atau regresi linear.

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Burnout	Between Groups	(Combined)	716.069	38	18.844	.873	.657
		Linearity	121.085	1	121.085	5.612	.024
		Deviation from Linearity	594.984	37	16.081	.745	.805
	Within Groups		668.917	31	21.578		
	Total		1384.986	69			

Sumber: Output SPSS 26, 2025

Berdasarkan hasil linearitas diperoleh nilai sign 0,085. Nilai ini lebih besar dari angka 0,05 yang ditetapkan. Sehingga menunjukkan tidak terdapat penyimpangan dari asumsi linearitas *burnout* (X) terhadap kinerja karyawan (Y). Maka dapat dikatakan hubungan antara kedua variabel linear.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel *burnout* terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian determinasi dapat dilihat pada analisis regresi linear sederhana pada tabel berikut:

Tabel 1. Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.296 ^a	.087	.074	4.311

a. Predictors: (Constant), Burnout

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,087, yang berarti pengaruh variabel *burnout* (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 8,7%, sedangkan 91,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengujian Regresi Linear

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen, uji regresi linear sederhana digunakan. Dalam konteks penelitian ini, pengujian dilakukan untuk melihat hubungan antara *Burnout* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Melalui analisis ini, peneliti dapat menentukan arah dan kekuatan pengaruh yang ditimbulkan oleh *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.085	1	121.085	6.515	.013 ^b
	Residual	1263.901	68	18.587		
	Total	1384.986	69			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Burnout

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Tabel 5. Hasil Uji Perhitungan Variabel X Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	40.331	3.596		11.216	<,001
	Burnout	.094	.037	.296	2.552	.013

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 25, 2026

Pada tabel di atas, ditemukan bahwa nilai t hitung adalah 2,552 dengan nilai sig 0.013 < 0.05, yang menunjukkan bahwa Hipotesis Ha diterima dan Ho ditolak. Oleh karena itu, kinerja yang dapat dilihat dipengaruhi oleh *burnout* pada karyawan. Untuk mengetahui besar koefisien regresi antara variabel *burnout* (X) dan terhadap kinerja karyawan yang dapat dilihat dengan persamaan berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 40,331 + 0,094X$$

Berdasarkan persamaan diatas diperoleh koefisien regresi sebesar 0,094 dengan nilai sig. 0,013 < 0,05. Artinya setiap peningkatan sebesar 1 satuan *burnout* akan meningkatkan 0,094 satuan kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 70 karyawan Aston Inn Gideon Batam, variabel *burnout* memperoleh nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,54%, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh TCR sebesar 70,59% yang berada pada kategori baik. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum karyawan masih mampu mengelola tekanan kerja yang dihadapi sehingga pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tetap berjalan dengan baik. Dalam industri perhotelan, kemampuan mengendalikan tekanan kerja menjadi aspek penting karena berhubungan dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu.

Hasil uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,024 < 0,05$, sehingga terdapat hubungan linear antara *burnout* dan kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,552 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam.

Persamaan regresi yang diperoleh menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,094, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *burnout* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,094 satuan berdasarkan data penelitian. Meskipun demikian, hasil tersebut perlu diinterpretasikan secara hati-hati karena secara teoritis *burnout* merupakan kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berkepanjangan sehingga dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,087, yang berarti *burnout* mampu menjelaskan 8,7% variasi kinerja karyawan, sedangkan 91,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, dan faktor individu. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* memang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, namun kontribusinya relatif kecil. Oleh karena itu, pihak manajemen Aston Inn Gideon Batam perlu terus melakukan upaya pencegahan dan pengelolaan *burnout* melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, pemberian dukungan kepada karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman agar kinerja karyawan tetap terjaga dan kualitas pelayanan kepada tamu dapat terus ditingkatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa "Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan di Aston Inn Gideon Batam" sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, variabel *burnout* pada karyawan Aston Inn Gideon Batam memperoleh nilai Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 69,54%, sedangkan variabel kinerja karyawan memperoleh nilai TCR sebesar 70,59% yang termasuk dalam kategori baik.
2. Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Aston Inn Gideon Batam, dengan nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian (H_a) diterima.
3. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R Square sebesar 0,087, yang berarti *burnout* memberikan kontribusi sebesar 8,7% terhadap kinerja karyawan, sedangkan 91,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan pengelolaan *burnout* melalui pengaturan beban kerja yang seimbang, pemberian dukungan kepada karyawan, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terus meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Zulfi dan Asriati, "Judul artikel," *Nama Jurnal*, vol. ..., no. ..., hlm. ..., 2024.
- H. Hermawan, E. Brahanto, dan F. Hamzah, *Pengantar Manajemen Hospitality*. Pekalongan: Penerbit NEM, 2018.
- D. S. Pramesti, "Judul artikel/buku," *Nama Jurnal/Penerbit*, 2019.
- H. Widayanti, "Judul artikel/buku tentang kinerja karyawan," *Nama Jurnal/Penerbit*, 2022.
- Syafrina, "Judul artikel," *Nama Jurnal*, vol. ..., no. ..., hlm. ..., 2017.

- A. M. Pines, *Burnout: An Existential Perspective*. New York: Free Press, 2019.
- I. G. I. W. Atmaja dan I. W. Suana, "Judul artikel mengenai burnout," *Nama Jurnal*, vol. ..., no. ..., hlm. ..., 2019.
- M. Waruwu, "Pendekatan Penelitian Pendidikan: Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed Method," *Jurnal Pendidikan Tambusai*, vol. 7, no. 3, 2023
- N. M. Janna, *Konsep Uji Validitas dan Reliabilitas dengan SPSS*. Makassar: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN), 2020.