

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Job Demands-Resources (JD-R) Theory

Job Demands-Resources (JD-R) Theory merupakan teori dalam psikologi organisasional yang menjelaskan bagaimana faktor – faktor dalam pekerjaan yang mempengaruhi kesejahteraan dan performa karyawan. Teori ini dikembangkan oleh (Demerouti & Bakker, 2023), dengan perluasan signifikan pada masa krisis, *Job Demands-Resources (JD-R)* mengklasifikasikan faktor kerja menjadi dua yaitu *job demands* dan *job resources*. *Job demands* yang dimaksud adalah tuntutan tinggi seperti kerja yang berlebihan, tekanan waktu, dan tuntutan emosional yang dapat menguras energi atau tenaga dan dapat menimbulkan resiko seperti *burnout*. Kondisi ini dapat membuat karyawan menjadi stress terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan apabila terdapat tekanan waktu dan tuntutan emosional.

Faktor kerja yang kedua yaitu *Job Resources*. *Job resources* merupakan bentuk sumber daya dalam pekerjaan karyawan yang dapat membantu menyelesaikan tugas, seperti lingkungan kerja yang kondusif, adanya dukungan sosial dan otonomi yang memotivasi dalam bekerja. *Job resources* memiliki fungsi sebagai *membuffer* (melindungi) karyawan dari efek negative *Job demands*. Sehingga dapat menjaga keseimbangan antara tekanan kerja dan kesejahteraan karyawan.

Teori ini mengusulkan dua proses utama sebagai berikut :

- a. *Health impairment process*. Merupakan tuntutan kronis yang menyebabkan depleksi energi dan dapat memicu *burnout* (*emotional exhaustion, cynicism, reduced accomplishment*), yang menurunkan performa karyawan.
- b. *Motivational process*, yaitu *resources* yang tinggi dapat meningkatkan *engagement* dan performa karyawan.

Dalam industri logistik yang memiliki tekanan tinggi akibat lonjakan aktivitas *e-commerce*, (Demerouti & Bakker, 2023) menekankan pentingnya untuk integrasi *work-life balance*, di mana ketidakseimbangan antara *job demands* dan *job resources* dapat memperburuk *burnout* secara berkelanjutan. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu dikelola secara seimbang untuk mencapai performa karyawan yang optimal serta menjaga kesejahteraan karyawan.

2.2 Work Overload

2.2.1 Pengertian Work Overload

Work overload merupakan kondisi di mana karyawan dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang secara kuantitatif maupun kualitatif yang dapat melebihi kapasitas waktu, energi dan kemampuan yang dimilikinya. Kondisi ini sering kali menyebabkan tekanan psikologis, fisik, dan emosional yang berkepanjangan. Menurut (Andriani & Disman, 2023), *work overload* adalah salah satu faktor utama yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan karena karyawan merasa kewalahan dalam menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan dalam batas waktu yang ketat. Dalam hal ini industri logistik seperti pada perusahaan PT. Saranabhakti Timur, *work overload* sering muncul

akibat lonjakan volume pengiriman *e-commerce* yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja atau sumber daya pendukung.

Selain itu, *work overload* tidak hanya berdampak pada penurunan performa, namun dapat mempengaruhi kualitas hasil kerja. Risiko kesalahan kerja dapat menurunkan kepuasan karyawan. Kondisi ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan *turnover* karyawan.

2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Overload*

Beberapa faktor yang mempengaruhi terhadap terjadinya *wok overload* meliputi sebagai berikut :

- c. Lonjakan permintaan pekerjaan terutama pada sektor logistik akibat pertumbuhan *e-commerce* yang sangat pesat.
- d. Kurangnya adanya sumber daya manusia yaitu jumlah karyaan yang tidak memadai untuk menangani volume kerja yang meningkat.
- e. Target kinerja yang tidak realistis, organisasi sering menetapkan target harian atau bulanan yang terlalu tinggi tanpa pertimbangan kapasitas karyawan.
- f. Jadwal kerja yang panjang dan lembur berlebihan mengakibatkan karyawan sering diharuskan bekerja melebihi jam kerja normal, yang memperburuk kondisi kelelahan (Andriani & Disman, 2023) ; (Meliani *et al.*, 2024).
- g. Kurangnya dukungan teknologi atau peralatan. Misalnya sistem pengelolaan stok atau pengiriman yang belum otomatis sepenuhnya, sehingga karyawan harus melakukan banyak tugas manual.

2.2.3 Indikator *Work Overload*

Selain faktor – faktor yang mempengaruhi *work overload*, terdapat beberapa indikator *work overload*, yaitu meliputi sebagai berikut :

- a. Jumlah tugas – tugas atau volume pekerjaan yang melebihi kemampuan karyawan dalam satu hari kerja.
- b. Tekanan waktu yang tinggi untuk menyelesaikan tugas (*deadline* ketat).
- c. Frekuensi dan durasi lembur yang meningkat.
- d. Kesulitan menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) menjadi terganggu.
- e. Keluhan emosional seperti rasa kewalahan atau kelelahan fisik.

2.3 *Work Environment*

2.3.1 Pengertian *Work Environment*

Work Environment merujuk pada keseluruhan kondisi fisik, psikologis, dan sosial pada tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan, motivasi, serta produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana yang tenang, kondusif, mendukung kolaborasi antar rekan dan memberikan fasilitas yang memadai. Menurut (Hidayah Rizki, 2024), lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang dapat berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

Work environment tidak hanya mencakup aspek fisik seperti suhu ruang, kebersihan dan pencahayaan. Namun juga meliputi aspek nonfisik seperti komunikasi yang baik

antar karyawan dan adanya motivasi dari atasan atau sesama rekan kerja. Hal ini dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan dalam menjalankan tugas – tugasnya sehingga dapat meningkatkan kepuasan dalam bekerja.

2.3.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Work Enviroment*

Faktor – faktor yang mempengaruhi *work environment* meliputi sebagai berikut :

- a. Kondisi fisik tempat kerja seperti pencahayaan, ventilasi, kebersihan, suhu ruang, dan tata letak ruang kerja.
- b. Hubungan interpersonal seperti hubungan harmonis antar rekan kerja, antar karyawan yang lain dan dengan atasan, serta komunikasi yang baik dalam tim.
- c. Ketersediaan fasilitas dan peralatan kerja seperti alat bantu, perangkat, computer, kendaraan operasional, dan ruang istirahat.
- d. Kebijakan perusahaan yang termasuk fleksibilitas jam kerja, dukungan kesejahteraan karyawan, dan budaya organisasi yang inklusif. Budaya ini menciptakan ruang aman bagi karyawan untuk menjadi otentik dan menyampaikan ide – ide. Yang pada akhirnya akan meningkatkan inovasi, produktivitas, dan loyalitas karyawan.

2.3.3 Indikator *Work Environment*

Indikator utama yang sering digunakan untuk mengukur *work environment* adalah sebagai berikut :

- a. Kenyamanan fisik ruang kerja (pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan).
- b. Kualitas hubungan antar karyawan dan dengan atasan.

- c. Ketersediaan fasilitas pendukung kerja (alat, peralatan, dan ruang istirahat).
- d. Suasana kerja yang kondusif dan mendukung kolaborasi tim.

2.4 Burnout

2.4.1 Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh stress kerja yang berkepanjangan. Kondisi ini muncul apabila karyawan sudah tidak mampu lagi untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang diluar kendali mereka tanpa adanya dukungan dan motivasi. Menurut (Edú-Valsania *et al.*, 2022), *burnout* terdiri dari tiga dimensi utama yaitu sebagai berikut :

- a. *Emotional exhaustion* (kelelahan emosional)
- b. *Depersonalization/cynicism* (sikap sinis atau menarik diri dari pekerjaan).
- c. *Reduced personal accomplishment* (merasa tidak berprestasi atau penurunan kualitas diri).

Burnout yang berlangsung dalam jangka panjang akan menyebabkan penurunan kondisi psikologis. Selain itu, *burnout* juga memiliki konsekuensi negatif terhadap pekerjaan. Karyawan yang mengalami *burnout* akan cenderung menunjukkan penurunan performa, tingkat kesalahan bekerja, minim motivasi dan dukungan.

2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *burnout* meliputi sebagai berikut :

- a. *Work overload* atau beban kerja yang berlebihan.
- b. Lingkungan pekerjaan yang buruk (kurangnya dukungan sosial, fasilitas tidak memadai).
- c. Kurangnya otonomi atau control atas pekerjaan.
- d. Tekanan performa yang terus – menerus tanpa *reward* yang memadai.

2.4.3 Indikator *Burnout*

Indikator utama yang sering digunakan untuk mengukur *burnout* meliputi sebagai berikut :

- a. *Emotional exhaustion* merupakan kelelahan secara emosional dan kehabisan energi.
- b. *Depersonalization/cynicism* merupakan kondisi mental yang memiliki sikap sinis, merasa terpisah dari tubuhnya (seperti pikiran, perasaan, atau sensasi dirinya sendiri), menarik diri dari pekerjaan atau tidak peduli terhadap pekerjaan dan rekan kerja.
- c. *Reduced personal accomplishment* diartikan sebagai penurunan kualitas diri seperti merasa tidak kompeten, tidak berprestasi, tidak produktif dan tidak berhasil dalam pekerjaan.

2.5 Employee Performance

2.5.1 Pengertian *Employee Performance*

Employee performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan standart yang ditetapkan

organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performa mencakup kuantitas (jumlah), kualitas (akurasi), dan ketepatan waktu (*timeliness*). Menurut (M. A. Setiawan & Mardiana, 2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kemampuan, pengalaman, motivasi, dan kesungguhan dalam bekerja.

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karena keberhasilan tersebut sangat bergantung dengan kinerja karyawan yang baik dalam berkontribusi pada perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang bagus dan baik akan mampu menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan mereka secara efektif dan efisien agar dapat memberikan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan. Sebaliknya, apabila kinerja karyawan rendah dan dapat menghambat produktivitas akan berdampak pada pencapaian target perusahaan.

2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi *Employee Performance*

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan meliputi sebagai berikut :

- a. Beban kerja (*work overload*) yang dapat menurunkan performa jika berlebihan.
- b. Lingkungan kerja yang mendukung atau justru menghambat produktivitas.
- c. Tingkat *burnout* atau kelelahan kerja.
- d. Motivasi, komitmen, dan sistem *reward* organisasi atau perusahaan.

2.5.3 Indikator *Employee Performance*

Indikator utama yang sering digunakan untuk mengukur *employee performance* meliputi sebagai berikut :

- a. Kuantitas pekerjaan yang diselesaikan (jumlah pengiriman atau dokumen yang diproses).
- b. Kualitas hasil kerja (akurasi pengelolaan stok, dokumen, atau pengiriman).
- c. Ketepatan waktu penyelesaian tugas (*on-time delivery*).
- d. Kontribusi terhadap pencapaian target harian atau bulanan perusahaan.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 *Work Overload* terhadap *Burnout*

Work overload, yang didefinisikan sebagai tuntutan kerja yang melebihi kapasitas karyawan secara kuantitatif atau kualitatif memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *burnout*. Kondisi ini menyebabkan kelelahan fisik dan emosional yang berkelanjutan, sehingga memicu dimensi *burnout* seperti *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *reduced personal accomplishment*. Secara sederhana, semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula risiko karyawan mengalami kelelahan, karena energi dan sumber daya pribadi terkuras tanpa pemulihan yang memadai.

Menurut (Edú-Valsania *et al.*, 2022) menemukan bahwa *work overload* berkontribusi hingga 30% varian *burnout*, terutama melalui dimensi *emotional exhaustion*, yang mudah dipahami sebagai akumulasi stress harian yang tidak dikelola. Dalam perusahaan PT. Saranabhakti Timur, lonjakan pengiriman *e-commerce* dapat

memperburuk *work overload*, sehingga meningkatkan kondisi *burnout* karyawan operasional.

2.6.2 Work Environment terhadap Burnout

Work environment yang kondusif mencakup aspek fisik (seperti ventilasi dan fasilitas) serta sosial (seperti dukungan rekan kerja dan atasan), memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Lingkungan kerja yang buruk cenderung memperburuk kelelahan emosional, sementara lingkungan yang mendukung dapat bertindak sebagai *buffer* (melindungi) terhadap tuntutan kerja. Secara mudah dipahami, karyawan yang merasa nyaman dan didukung secara emosional akan lebih tahan terhadap stress, sehingga mengurangi risiko *burnout*.

Menurut (Low *et al.*, 2022) dukungan supervisor memiliki pengaruh yang signifikan dalam menurunkan tingkat *burnout* karyawan, khususnya pada dimensi kelelahan emosional dan depersonalisasi, dimana kurangnya dukungan dari atasan dapat meningkatkan risiko kelelahan serta munculnya sikap negatif terhadap pekerjaan. Selanjutnya, menurut (Edú-Valsania *et al.*, 2022) dalam tinjauan literatur mereka menekankan bahwa *work environment* yang inklusif memediasi hubungan antara stress kerja dan *burnout*, dengan efek protektif yang signifikan pada *reduced personal accomplishment*. Dalam perusahaan PT. Saranabhakti Timur, perbaikan fasilitas seperti ruang istirahat dan hubungan baik antar rekan kerja dapat mengurangi *burnout* akibat lingkungan kerja yang kurang kondusif.

2.6.3 Work Overload terhadap Employee Performance

Work overload memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *employee performance*, di mana beban kerja berlebih mengurangi kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu tugas. Secara sederhana, karyawan yang *overload* cenderung kehilangan fokus, membuat kesalahan, dan menurunkan produktivitas karena kelelahan akumulatif.

Menurut (Wang & Wang, 2022) *burnout* memiliki hubungan negatif dengan *self-efficacy*, artinya semakin tinggi tingkat *burnout*, maka semakin rendah keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan tugas. Pada karyawan operasional PT. Saranabhakti Timur, *overload* dari volume pengiriman dapat menurunkan akurasi pengelolaan stok pada *warehouse*.

2.6.4 Work Environment terhadap Employee Performance

Work environment memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap *employee performance*, di mana kondisi fisik dan sosial yang baik meningkatkan motivasi, kolaborasi, dan *output* kerja. Mudah dipahami, lingkungan yang nyaman membuat karyawan lebih termotivasi dan efisien dalam menyelesaikan tugas.

Menurut (Bai & Zhou, 2025) dukungan rekan kerja sebagai bagian dari lingkungan kerja yang berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan *turnover*, yang secara tidak langsung memperkuat kinerja organisasi.

2.6.5 Burnout terhadap Employee Performance

Burnout memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap *employee performance*, di mana kelelahan emosional dan sinisme menurunkan kemampuan mencapai target

kerja. Secara sederhana, karyawan yang *burnout* cenderung kurang produktif, absen lebih sering, dan kurang inovatif.

Menurut (Lei *et al.*, 2025) berdasarkan analisis data panel, *burnout* memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap kinerja akademik, dimana peningkatan *burnout* berkaitan dengan penurunan kinerja, yang juga dipengaruhi oleh faktor psikologis seperti motivasi dan kondisi mental individu. *Burnout* pada karyawan PT. Saranabhakti Timur dapat meningkatkan kesalahan dokumen dan absensi.

2.6.6 Work Overload terhadap Employee Perfomance melalui Burnout

Burnout memediasi hubungan negatif antara *work overload* dan *employee performance*, di mana *work overload* memicu *burnout* yang kemudian dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut (Meliani *et al.*, 2024) *burnout* berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan, dimana beban kerja yang tinggi tidak secara langsung menurunkan kinerja, namun melalui peningkatan *burnout* yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja. Menurut (Barpanda, 2023), dalam model konteksnya pada kesehatan pekerja, *burnout* berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja, di mana beban kerja yang tinggi meningkatkan *burnout* yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Pada PT. Saranabhakti Timur, mediasi ini menjelaskan penurunan efisiensi pengiriman akibat *overload*.

2.6.7 Work Environment terhadap Employee Performance melalui Burnout

Burnout memediasi hubungan antara *work environment* dan *employee performance*, di mana lingkungan buruk meningkatkan *burnout* yang menurunkan kinerja, sementara lingkungan baik menguranginya. Secara sederhana, dukungan lingkungan mencegah kelelahan, sehingga mempertahankan *performance* tinggi.

Menurut (Malta *et al.*, 2024) membuktikan bahwa *work environment* mengurangi *burnout*, yang meningkatkan *performance* secara tidak langsung. Pada PT. Saranabhakti Timur, perbaikan lingkungan kerja dapat mengurangi *burnout* dan meningkatkan target pekerjaan harian.

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Meliani <i>et al.</i> , 2024)	<i>Work on SOEs Employee Performance : Mediating Effects of Work Stress and Burnout</i>	(X) = <i>Workload</i> (M1) = <i>Work Stress</i> (M2) = <i>Burnout</i> (Y) = <i>Employee Performance</i>	1. <i>Workload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee performance</i> melalui mediasi <i>burnout</i> . 2. <i>Burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja.
2.	(Andriani & Disman, 2023)	<i>Effects of work overload and job stress on employee performance: categorical moderation from polychronicity and work environment</i>	(X) = <i>Work Overload</i> (M) = <i>Job Stress Polychronicity & (Moderator) = Work Environment</i> (Y) = <i>Employee Performance</i>	1. <i>Work overload</i> berpengaruh negatif terhadap <i>employee performance</i> melalui <i>job stress</i> . 2. <i>Work environment</i> memoderasi hubungan tersebut secara efektif.
3.	(Sitorus & Mesra, 2024)	<i>The Effect Of The Work Environment On Employee Performance At The Binjai City Social Service</i>	(X) = <i>Work Environment</i> (Y) = <i>Employee Performance</i>	<i>Work environment</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i> . Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi pada kinerja

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
4.	(Nadapdap <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja melalui burnout dan dampaknya terhadap kinerja karyawan.	(X1) = Beban Kerja (X2) = Lingkungan Kerja (M) = Burnout (Y) = Kinerja Karyawan	Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh <i>burnout</i> .
5.	(Nur Hudha <i>et al.</i> , 2024)	Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Jawa Timur	(X1) = Motivasi (X2) = Beban Kerja (Y) = Kinerja Karyawan	1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	(Shandika Indrayana & Fitroh Sukono Putra, 2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	(X1) = Beban Kerja (X2) = Stress Kerja (X3) = Lingkungan Kerja (Y) = Kinerja Karyawan	Beban kerja, stress kerja dan lingkungan kerja secara bersamaan atau parsial mempengaruhi kinerja karyawan.
7.	(Devina Santoso & Rijanti, 2022)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daiyaplas Semarang	(X1) = Stress Kerja (X2) = Beban Kerja (X3) = Lingkungan Kerja (Y) = Kinerja Karyawan	1. Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

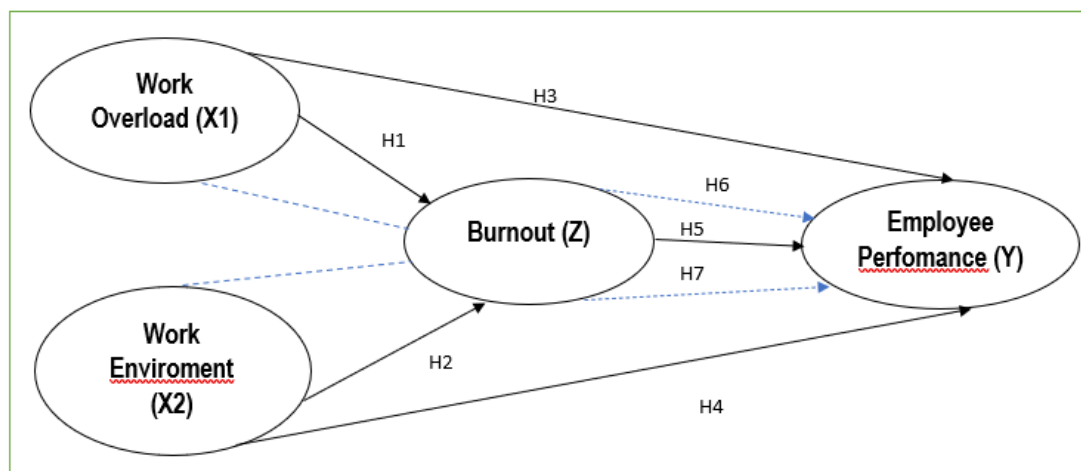
No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
8.	(Nazrina & Marzuki, 2022)	Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, <i>Burnout</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Najatim Dockyard	(X1) = Stress Kerja (X2) = Kecerdasan Emosional (X3) = <i>Burnout</i> (Y) = Kinerja Karyawan	1. Stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
9.	(Risvandi Sari & Prastyorini, 2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia	(X1) = Kompensasi (X2) = Lingkungan Kerja (Y) = Kinerja Karyawan	1. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	(Kristiawati <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Karakteristik Individu, Komunikasi dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aperindo Prima Mandiri Surabaya	(X1) = Karakteristik Individu (X2) = Komunikasi (X3) = Kerjasama Tim (Y) = Kinerja Karyawan	1. Karakteristik Individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori mengenai *work overload* dan *work environment* terhadap *employee performance*, penelitian ini mengajukan kerangka pemikiran dengan memposisikan *burnout* sebagai variabel mediasi untuk mengevaluasi sejauh mana kelelahan fisik dan emosional terhadap pada karyawan. Studi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terhadap kinerja karyawan pada industri logistik. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen dalam mengelola beban kerja dan lingkungan kerja untuk mencegah *burnout* serta meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



Sumber: Data Diolah Peneliti (2026)

Keterangan : —————▶ Hubungan langsung
 : - - - - -▶ Hubungan tidak langsung

2.9 Hipotesis Penelitian

H1 : *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

H2 : *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*.

H3 : *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*.

H4 : *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*

H5 : *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance*

H6 : *Work Overload* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Burnout*.

H7 : *Work Environment* berpengaruh signifikan terhadap *Employee Performance* melalui *Burnout*