

PENGARUH BEBAN KERJA, *BURNOUT*, KOMPETENSI SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAPUR PROGRAM MAKAN BERGIZI GRATIS DESA SIDOREJO SAWAHAN

Angtyasih Hardhing Wilis^{1*}, Itot Bian Raharjo², Edy Djoko Soeprajitno³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
angtyahrdwls@gmail.com^{1*}, itotbian@unpkediri.ac.id², edydjoko@unpkediri.ac.id³

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This investigation intend to analyze the assess of workload, burnout, and human resource competence on employee performance at the Free Nutritious Meal (MBG) Program Kitchen in Sidorejo Village, Sawahan. A cencus method was utilized within a quantitative investigation framework, involving the entire population of kitchen employees as respondents. Data were analyzed applying multiple linear regression with the support of SPSS software. The results indicate that workload has a positive and significant influence on employee performance, while burnout has a negative and significant impact. Conversely, human resource competence does not significantly influence performance. Simultaneously, these three variables significantly affect employee performance. The novelty of this investigation lies in the unparalleled context of a government social program kitchen, demonstrating that workload, when managed proportionally, can serve as a driver for productivity, differing from findings in commercial sectors that generally report negative effects.

Keywords: *Workload, Burnout, Competence, Performance, MBG*

Abstrak

Penelitian ini sasarannya untuk meneliti pengaruh dari beban kerja, *burnout*, dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan di Dapur Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Desa Sidorejo, Sawahan. Pendekatan penelitian yang diaplikasikan yakni mekanisme kuantitatif dengan metode sensus, melibatkan seluruh populasi karyawan dapur sebagai responden. Analisis eviden dijalankan melalui mekanisme regresi linier berganda dengan asistensi perangkat lunak SPSS. Pengaruh penelitian menampakkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sebaliknya *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan. Namun, kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kebaruan penelitian ini terletak pada konteks unik dapur program sosial pemerintah yang menampakkan bahwa beban kerja, jika kendalikan secara sepadan, dapat berfungsi sebagai pendorong produktivitas, berbeda dengan penemuan pada sektor komersial yang umumnya bersifat negatif.

Kata Kunci: *Beban kerja, Burnout, Kompetensi, Kinerja, MBG*

PENDAHULUAN

Pelaksanaan Program Makan Bergizi Gratis (MBG) yakni wujud penghubungan kebijakan publik yang berorientasi pada penaikkan status gizi masyarakat melalui penyediaan makanan siap konsumsi bagi peserta didik serta kelompok rentan. Dalam implementasinya, program ini menuntut adanya sistem produksi pangan yang tidak hanya berorientasi pada kuantitas, tetapi juga pada ketepatan waktu, konsistensi mutu, dan kepatuhan terhadap standar gizi yang telah ditetapkan. Pada level operasional, dapur produksi menjadi titik sentral yang menampakkan keberhasilan distribusi layanan, sehingga kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya menjadi elemen yang sangat esensial keberlangsungan program secara keseluruhan [1].

Dalam konteks manajemen operasional, kinerja karyawan dikenali sebagai pengaruh kerja yang digapai perorangan beralaskan tanggung jawab yang disalurkan organisasi, yang mencakup segi kualitas, kuantitas, *punctuality*, serta efektivitas pelaksanaan tugas [2]. Pada lingkungan kerja dengan tekanan produksi tinggi seperti dapur MBG, kinerja tidak hanya merefleksikan kemampuan teknis, tetapi juga stabilitas psikologis dan kapasitas adaptif pekerja dalam menghadapi dinamika pekerjaan harian. Kondisi tersebut menjadikan kinerja sebagai indikator strategis yang mencerminkan efektivitas sistem kerja secara menyeluruh.

Kajian empiris dalam beberapa tahun ini menampakkan bahwa beban kerja masih menjadi variabel dominan yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor produksi pangan. Beban kerja yakni akumulasi tuntutan tugas fisik maupun mental yang harus dirampungkan dalam batas kurun tertentu sesuai kapasitas individu [3]. Dalam situasi tertentu, beban kerja dapat berfungsi sebagai stimulus produktivitas, namun ketika melampaui

kapasitas adaptif pekerja, kondisi tersebut justru menurunkan efektivitas kerja [4]. Pada sistem produksi massal seperti dapur MBG, ketidakseimbangan antara volume pekerjaan dan waktu penyelesaian menjadi faktor risiko yang dapat mengganggu stabilitas operasional.

Selain segi beban kerja, perkembangan literatur juga menampakkan bahwa elemen psikologis berupa *burnout* menyandang kontribusi signifikan terhadap penurunan kinerja karyawan. *Burnout* yakni situasi kepenatan emosional, jasmani dan psikologis yang terjadi dari paparan stres kerja berkesinambungan tanpa pemulihan yang memadai [5]. Kajian pustaka menampakkan bahwa *burnout* condong berpengaruh negatif atas kinerja karena menurunkan konsentrasi, motivasi, dan ketelitian dalam bekerja [6]. Kendati demikian, terdapat pula penelitian yang menampakkan pengaruh yang berfluktuasi di mana *burnout* tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada kondisi spesifik [7]. Inkonsistensi pengaruh penelitian tersebut menampakkan bahwa koneksi *burnout* dan kinerja tetap saja bersifat kontekstual dan dipengaruhi oleh variabel lain dalam lingkungan kerja.

Di sisi lain, pendekatan berbasis kompetensi kian banyak diaplikasikan dalam ragam kinerja karyawan. Kompetensi SDM mencakup kombinasi wawasan, kemahiran, dan etos kerja yang memungkinkan perseorangan menjalankan tugas secara optimal selaras regulasi komunitas [8]. Pegawai dengan taraf kompetensi yang lazim relatif menyandang kemahiran adaptasi yang kian tinggi, lebih efisien dalam bekerja, serta lebih stabil dalam menghadapi tekanan operasional. Sekumpulan penelitian menampakkan bahwa kompetensi menyandang pengaruh positif terhadap kenaikan kinerja, terkhusus dalam kondisi sekitar kerja berbasis produksi yang menuntut ketepatan dan konsistensi tinggi [9].

Perkembangan penelitian pustaka menampakkan bahwa tekaah mengenai kinerja karyawan pada sektor pangan telah banyak diaplikasikan dengan berbagai pendekatan variabel. Beban kerja terbukti terkoneksi erat dengan efektivitas kerja dalam lingkungan produksi [10], sementara tekanan kerja yang tidak terkendali dapat mempengaruhi stabilitas psikologis pekerja dan menurunkan performa operasional [11]. Di sisi lain, kompetensi SDM diposisikan sebagai elemen penguat yang mampu mengoptimalkan kualitas hasil kerja sekaligus efisiensi komunitas [12]. Selain itu, kemampuan adaptasi individu terhadap perubahan lingkungan kerja menjadi elemen tambahan yang turut mempengaruhi stabilitas kinerja [13], sedangkan dukungan pengalaman kerja dan lingkungan organisasi juga berperan dalam menjaga konsistensi produktivitas [14].

Meskipun demikian, kajian empiris yang mengintegrasikan beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM dalam satu kerangka analisis pada situasi dapur program sosial pemerintah masih amat minim. Mayoritas penelitian pustaka masih menitikberatkan pada sektor komersial seperti restoran, hotel, maupun industri manufaktur yang menyandang karakteristik kerja berbeda dari program layanan publik berskala nasional. Dapur MBG menyandang karakteristik unik berupa target produksi massal yang bersifat tetap, tuntutan distribusi harian yang ketat, serta orientasi pelayanan sosial non-profit. Kondisi ini menampakkan adanya celah penelitian yang signifikan, baik secara konseptual maupun kontekstual.

Beralaskan situasi ini, penelitian ini menjadi esensial untuk dijalankan karena tidak hanya menelaah pengaruh parsial tiap variabel, tetapi juga menelaah pengaruh simultan beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan dalam satu kerangka empiris yang terintegrasi. Dengan itu, penelitian ini dinantikan dapat memberikan sumbangan teoritis dalam penguatan pustaka manajemen sumber daya manusia, sekaligus sumbangan praktis dalam pengelolaan tenaga kerja pada program Makan Bergizi Gratis, khususnya dalam upaya menaikkan efektivitas operasional dan kualitas layanan pangan publik secara berkelanjutan [15]. Selain itu, hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa beban kerja yang dikelola secara proporsional mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga pengaturan beban kerja yang sesuai dengan kapasitas individu menjadi salah satu aspek penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan produktivitas organisasi. Temuan tersebut semakin memperkuat pentingnya mengkaji pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi, termasuk pada pelaksanaan program Makan Bergizi Gratis [16].

METODE

Penelitian ini mengaplikasikan pendekatan kuantitatif yang beralaskan pada paradigma positivisme untuk meneliti koneksi kausal antarvariabel penelitian, yaitu beban kerja (X_1), *burnout* (X_2), dan kompetensi sumber daya manusia (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y). Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian survei dengan model hubungan antarvariabel yang dianalisis secara statistik menggunakan regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dapur Program Makan Bergizi Gratis (MBG) Desa Sidorejo Sawahan yang terlibat langsung dalam kegiatan operasional produksi, pengolahan, hingga distribusi makanan. Teknik

pengambilan sampel menggunakan metode sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian untuk memperoleh data yang representatif dan menggambarkan kondisi aktual di lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berbasis skala Likert yang disusun berisikan indikator setiap variabel penelitian, kemudian disebarkan kepada penjawab untuk mendapatkan *eviden* pokok yang bersifat kuantitatif.

Instrumen penelitian yang diaplikasikan meliputi kuesioner, skala Likert, serta perangkat lunak IBM SPSS 22.0 sebagai alat analisis data. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen diperiksa lewat uji validitas memakai korelasi *Pearson Product Moment* dan uji reliabilitas memakai *Cronbach's Alpha* untuk menandakan kelayakan data. Analisis data diaplikasikan lewat beberapa jenjang yakni analisis deskriptif untuk mengilustrasikan identitas variabel, uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan linearitas), serta analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh antarvariabel. Selanjutnya, pengujian hipotesis dijalankan mengaplikasikan uji t untuk pengaruh parsial dan uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menaksir andil variabel independen terhadap variabel dependen. Segenap mekanisme analisis tersebut dijalankan untuk mengungkapkan inferensi yang objektif, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

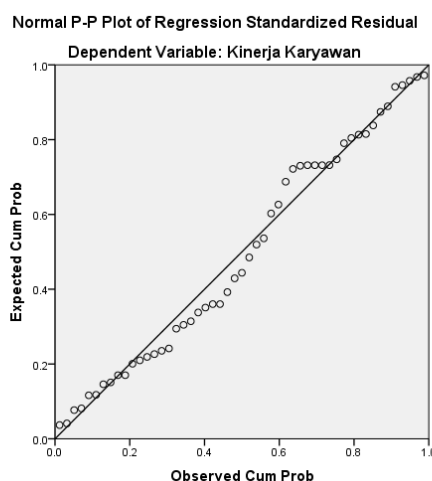
Variabel dalam penelitian ini meliputi kinerja karyawan (Y), beban kerja (X_1), *burnout* (X_2), dan kompetensi SDM (X_3). Pengaruh penelitian menampakkan bahwa kinerja karyawan berada pada klasifikasi baik hingga sangat baik, yang ditampakkan oleh superioritas balasan setuju dan sangat setuju pada hampir segenap indikator. Sementara itu, beban kerja yang dirasakan responden tergolong cukup tinggi, tercermin dari banyaknya respons positif terhadap pernyataan yang mengilustrasikan melijitnya tuntutan tugas, tekanan tempo, serta kompleksitas pekerjaan dengan rentang skor rata-rata 3,75–4,67.

Pada variabel *burnout*, hasil menunjukkan adanya variasi jawaban responden sehingga tingkat kelelahan kerja berada pada kategori sedang, dengan sebagian indikator menunjukkan kecenderungan tidak setuju terhadap kondisi *burnout*. Berbeda dengan itu, kompetensi SDM berada pada klasifikasi tinggi karena kebanyakan penjawab menyerahkan balasan setuju dan sangat setuju pada segenap indikator yang memuat wawasan, kemahiran, dan etos kerja, dengan mutu rata-rata berkisar antara 4,33 hingga 4,76. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan kondisi kerja yang relatif baik meskipun terdapat tekanan kerja yang cukup tinggi, namun masih diimbangi dengan kompetensi karyawan yang memadai.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil uji Normalitas mengaplikasikan alat ukur SPSS dapat dilihat beralaskan gambar ini:



Gambar 1. Normal P-P Plot
Sumber: data primer diolah, 2026

Plot P-P dari residual terstandarisasi menampilkan noktah yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti haluan garis tersebut. Hal ini menandakan bahwa residual dalam model berdistribusi normal. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil uji Kolmogorov-Smirnov, sehingga dapat diinferensikan dugaan normalitas telah terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lanjutan.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas diaplikasikan guna menyaksikan adanya *interelasi* tinggi antar variabel independen dalam kerangka regresi agar tiap variabel dapat memaparkan variabel dependen secara independen tanpa saling berkorelasi kokoh.

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
(Constant)	27.163	5.732		
Beban Kerja	.595	.158	.508	1.967
<i>Burnout</i>	-.329	.147	.860	1.163
Kompetensi SDM	.073	.207	.560	1.786

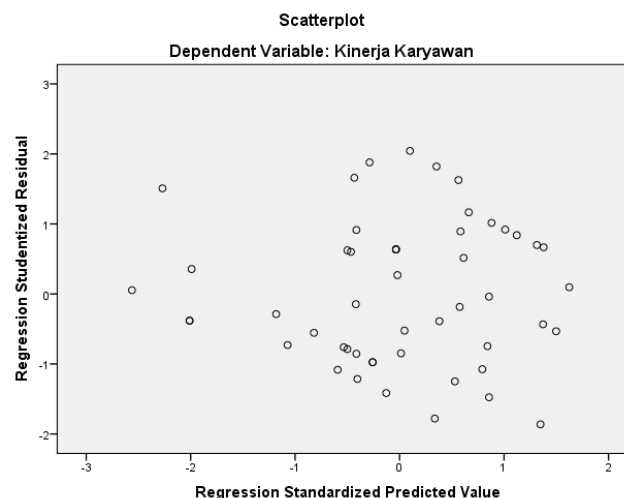
Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: data primer diolah, 2026

Mutu Tolerance dan VIF pada seluruh variabel independen menampakkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas, lantaran tiap variabel menyandang Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 . Beban kerja tercatat dengan Tolerance 0,508 dan VIF 1,967, *burnout* 0,860 dan VIF 1,163, serta kompetensi SDM 0,560 dan VIF 1,786. Akibatnya, kerangka regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas dan dapat diberlakukan untuk penelitian lanjutan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas diberlakukan guna menegaskan bahwa ragam galat dalam kerangka regresi berciri kontinu, sampai taksiran yang diterbitkan imparisal dan lebih sah.



Gambar 2. Scatter Plot

Sumber: data primer diolah, 2026

Hamburan noktah pada grafik tampak menyebar *arbitrarily* di atas dan di bawah lajur nol tanpa patron spesifik seperti gelombang atau bentuk kurva. Kondisi ini menunjukkan varians residual yang stabil sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Akibatnya, kerangka regresi telah memenuhi dugaan tersebut dan patut diaplikasikan untuk penelitian lanjutan.

Uji Linieritas

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari kinerja karyawan (Y), beban kerja (X_1), *burnout* (X_2), dan kompetensi SDM (X_3). Pengaruh penelitian deskriptif menampakkan bahwa kinerja karyawan berada pada klasifikasi baik hingga sangat baik, yang tercermin dari dominasi balasan setuju dan sangat setuju pada hampir segenap indikator, sehingga menandai bahwa karyawan mampu menjalankan tugas sesuai target, kualitas, dan tanggung jawab yang ditegaskan. Pada variabel beban kerja, penjawab condong menilai bahwa mereka menghadapi beban kerja yang relatif lejit, yang terlihat dari tingginya persentase balasan positif pada indikator tuntutan pekerjaan,

tekanan waktu, dan kompleksitas tugas dengan rentang skor rata-rata 3,75–4,67. Kontras dengan variabel *burnout* menampakkan adanya ragam balasan sehingga dapat dikategorikan pada taraf sedang karena sebagian responden tidak mengalami kelelahan yang signifikan meskipun pada beberapa indikator masih terlihat adanya gejala kelelahan emosional dan penurunan kondisi kerja. Berbeda dengan itu, kompetensi SDM berada pada klasifikasi tinggi, yang ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh indikator yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap kerja, dan kemampuan adaptasi dengan nilai rata-rata 4,33–4,76. Secara keseluruhan, kondisi ini menggambarkan bahwa meskipun beban kerja tergolong tinggi, kinerja karyawan tetap dapat terjaga dengan baik karena didukung oleh kompetensi SDM yang memadai, sementara tingkat *burnout* masih relatif terkendali.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda diaplikasikan untuk menakar pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen, dalam perihal ini untuk mengungkapkan pengaruh beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan Dapur MBG Desa Sidorejo Sawahan secara parsial maupun simultan. Beralaskan pengaruh analisis regresi linier berganda, didapati kesetaraan regresi yaitu:

$$Y = 27.163 + 0.595X_1 - 0.329X_2 + 0.073X_3 + e$$

Yang berarti:

- Mutu konstanta sejumlah 27,163 menampakkan bahwa kinerja karyawan berada pada angka tersebut ketika variabel beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM diasumsikan bermutu nol atau tidak berubah.
- Koefisien beban kerja (X_1) mencapai 0,595 bermutu positif, yang mengungkapkan tiap kenaikan satu satuan beban kerja akan memperkuat kinerja karyawan sejumlah 0,595 dengan dugaan variabel lain tetap, sehingga pengaruhnya bersifat positif.
- Koefisien *burnout* (X_2) sejumlah -0,329 menampakkan haluan negatif, mengungkapkan setiap kenaikan satu satuan *burnout* akan menurunkan kinerja karyawan mencapai 0,329 dengan variabel lain kontinu.
- Koefisien kompetensi SDM (X_3) mencapai 0,073 bermutu positif, yang mengungkapkan kenaikan kompetensi akan memperkuat kinerja karyawan biarpun pengaruhnya relatif minim.
- Di antara variabel independen, beban kerja menyandang pengaruh terkuat terhadap kinerja karyawan lantaran menyandang mutu koefisien teramat masif.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) diaplikasikan guna menimbang kemahiran variabel independen dalam menafsirkan variasi variabel dependen dalam kerangka regresi, dengan mutu berkisar antara 0 hingga 1; kian lejit mutunya, kian masif kapasitas kerangka dalam memaparkan perubahan pada variabel terikat. Pengaruh penelitian menampakkan mutu *Adjusted R²* mencapai 0,325 yang mengungkapkan beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM secara simultan mampu menguraikan 32,5% ragam kinerja karyawan, sedangkan 67,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar kerangka penelitian. Sementara itu, mutu R^2 sejumlah 0,366 menampakkan taraf penjelasan kerangka sejumlah 36,6%, sehingga andil variabel independen terhadap kinerja karyawan dapat dikategorikan cukup memadai.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) diaplikasikan untuk menilai pengaruh tiap independen terhadap variabel dependen secara parsial dan diungkapkan signifikan jikalau mutu t hitung lebih masif dari t tabel serta mutu signifikannya $< 0,05$.

Beban kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, ditegaskan oleh mutu t 3,761 lebih masif dari 1,675 serta signifikannya 0,000 lebih minim dari 0,05. Perihal ini mengindikasikan bahwa eskalasi beban kerja yang masih sepadan dengan daya dan tanggungan pegawai dapat memicu peningkatan kinerja.

Burnout (X_2) menyandang pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan mutu t absolut 2,234 lebih masif dari 1,675 serta signifikannya 0,030 lebih minim dari 0,05. Kondisi ini memperlihatkan bahwa kian maksimal taraf kelelahan kerja, maka kinerja karyawan condong mengalami penurunan.

Sementara itu, kompetensi SDM (X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mutu t 0,351 lebih mnim dari 1,675 dan signifikansi 0,727 lebih masif dari 0,05. Dengan itu, secara matrik peningkatan kompetensi SDM belum dapat dibuktikan memberikan pengaruh yang kokoh terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F dijalankan untuk mengungkapkan apakah segenap variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen, yang ditampilkan oleh F hitung lebih masif dari F tabel dan mutu signifikansi kurang dari 0,05.

Tabel 2. Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	224.842	3	74.947	9.038	.000 ^b
Residual	389.747	47	8.292		
Total	614.588	50			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompetensi SDM, *Burnout*, Beban Kerja

Sumber: data primer diolah, 2026

Pengaruh uji F menampakkan mutu F hitung sejumlah 9,038 dengan signifikannya 0,000, lebih masif dari F tabel 2,80. Lantaran F hitung > F tabel dan sig. < 0,05, maka H_4 diterima, yang mengungkapkan beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, kerangka regresi yang diaplikasikan diutarakan patut untuk menerangkan koneksi antar variabel penelitian.

Pembahasan

Penelitian ini sasarannya untuk memeriksa pengaruh beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan di Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan. Beralaskan hasil uji hipotesis, setiap variabel kemudian dibahas secara terpisah.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan.

Pengaruh pengujian parsial (uji t) menampakkan bahwa variabel beban kerja didapati mutu t sejumlah sebesar 3,761 dengan taraf signifikannya 0,000. Mutu tersebut lebih masif dianalogikan t tabel sejumlah 1,675 serta berada di bawah tenggat signifikansi 0,05. Akibatnya, dapat diinferensikan bahwa beban kerja menyandang pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan, sehingga hipotesis pertama dapat diterima.

Koefisien regresi mencapai 0,595 menampakkan bahwa setiap kenaikan beban kerja condong disusul oleh kenaikan kinerja karyawan. Perihal ini mengindikasikan bahwa karyawan menyandang kapabilitas adaptasi yang baik terhadap tuntutan pekerjaan, sehingga beban kerja dalam kondisi tertentu dapat berperan sebagai promotor kenaikan produktivitas dan efektivitas kerja. Pada lingkungan operasional Dapur MBG yang menyandang target produksi tinggi serta batas waktu yang mepet, karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan terkoordinasi agar pengaruh kerja dapat digapai secara optimal.

Selain itu, beban kerja juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi [3]. Temuan ini menampakkan bahwa ketika beban kerja masih berada dalam tenggat kapabilitas perseorangan, perihal tersebut dapat memperkuat rasa tanggung jawab serta memicu karyawan untuk meraih kinerja yang kian optimal dalam menjalankan kewajibannya.

Pengaruh *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan.

Pengaruh uji parsial (uji t) mengungkapkan yakni variabel *burnout* menyandang mutu t hitung sejumlah -2,234 dengan taraf signifikan 0,030. Mutu tersebut mengindikasikan bahwa nilai absolut t hitung lebih masif dari t tabel 1,675 serta signifikannya berada di bawah 0,05, sehingga dapat diinferensikan bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, dugaan kedua dalam penelitian ini dapat diungkapkan diterima.

Koefisien regresi mencapai -0,329 menampakkan haluan koneksi negatif, yang mengutarakan tiap kenaikan taraf *burnout* akan disertai oleh penurunan kinerja karyawan. Kondisi ini menggambarkan bahwa kelelahan yang terjadi baik secara fisik, emosional, maupun mental akibat tekanan pekerjaan mampu mengganggu fokus kerja, menurunkan dorongan kerja, serta mengurangi efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Jikaalau

keadaan tersebut berlangsung menerus, maka produktivitas karyawan berpotensi mengalami penurunan yang kian signifikan. *Burnout* sendiri menyandang pengaruh negatif terhadap kinerja, di mana kian lejit kelelahan kerja yang dialami perseorangan, maka kian rendah kinerja yang dapat diraih [6].

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan.

Beralaskan pengaruh uji *t*, variabel kompetensi SDM mendapati mutu *t* hitung sejumlah 0,351 dengan signifikannya 0,727. Mutu ini kian rendah ditandingkan *t* tabel 1,675 dan juga lebih masif dari tenggat substansial 0,05, sehingga dapat diinferensikan bahwa kompetensi SDM menyandang pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, asumsi ketiga dalam penelitian ini tidak dapat diterima.

Walaupun tidak menampakkan pengaruh yang signifikan, mutu koefisien regresi semutu 0,073 tetap mengindikasikan adanya kecenderungan koneksi positif, yaitu penguatan kompetensi SDM berpotensi disertai oleh kenaikan kinerja karyawan. Perihal ini menampakkan bahwa aspek kecakapan yang melibatkan wawasan, kemahiran, etos kerja, serta kapabilitas beradaptasi belum menjadi elemen esensial yang menentukan kinerja karyawan pada Dapur MBG Desa Sidorejo Sawahan, sehingga kemungkinan terdapat faktor lain yang lebih dominan seperti beban kerja, kondisi lingkungan kerja, maupun motivasi kerja. Kompetensi SDM memang menyandang haluan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, namun dalam konteks penelitian ini pengaruh tersebut belum terbukti signifikan secara statistik [2].

Pengaruh Beban Kerja, *Burnout*, dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan

Pengaruh uji *F* (simultan) menerangkan mutu *F* hitung sejumlah 9,038 dengan signifikannya 0,000. Mutu tersebut lebih masif dibandingkan *F* tabel mencapai 2,80 dan juga menyandang mutu signifikan yang lebih minim dari 0,05, sehingga dapat diinferensikan yakni beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, dugaan keempat dalam penelitian ini dinyatakan diterima.

Selanjutnya, mutu *Adjusted R Square* sejumlah 0,325 mengindikasikan bahwa mencapai 32,5% perubahan atau ragam pada kinerja karyawan dapat diterangkan oleh ketiga variabel independen tersebut, padahal sisanya sejumlah 67,5% dipengaruhi oleh elemen lain yang tidak termasuk dalam kerangka penelitian. Perihal ini menampakkan bahwa ketiga variabel yang dipenelitian tetap menyandang peran esensial dalam menerangkan dinamika kinerja karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan, meskipun masih terdapat variabel lain yang turut berkontribusi.

Temuan ini menunjang pengaruh penelitian pustaka yang mengutarakan yakni beban kerja dan *burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan [6]. Selain itu, kompetensi SDM berperan dalam penguatan kinerja [2]. Oleh karena itu, pengurusan beban kerja yang sebanding, pengendalian taraf *burnout*, serta kenaikan kecakapan SDM menjadi elemen esensial dalam daya mengoptimalkan kinerja karyawan secara lanjutan.

KESIMPULAN

Beralaskan pengaruh penelitian mengenai pengaruh beban kerja, *burnout*, dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada Dapur Program Makan Bergizi Gratis Desa Sidorejo Sawahan, dapat diinferensikan bahwa sasaran penelitian telah teraih yakni menguji koneksi antar variabel secara parsial maupun simultan. Pengaruh analisis menampakkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang menandakan bahwa pengelolaan kewajiban yang tepat mampu memicu kenaikan produktivitas kerja. Kontras dengan, *burnout* terbukti memberikan pengaruh negatif dan signifikan, sehingga kian maksimal taraf kelelahan kerja maka kinerja karyawan condong menurun. Sementara itu, kompetensi SDM menampakkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan, yang berarti peningkatan kompetensi belum menjadi elemen vital dalam mengoptimalkan kinerja pada entitas penelitian ini. Secara simultan, ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan andil penjelasan mencapai 32,5%, sehingga bersisa elemen lain di luar kerangka yang turut berpengaruh pada kinerja.

Penelitian ini memberikan kebaruan bahwa dalam konteks dapur program pemenuhan gizi, beban kerja tidak selalu berpengaruh negatif, tetapi justru dapat menjadi pendorong kinerja jikalau dikelola secara seimbang. Perihal ini sekaligus memperkuat keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kondisi psikologis karyawan. Secara teoritis, penelitian ini meningkatkan pustaka manajemen sumber daya manusia dengan menandakan bahwa kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi personal, tetapi juga oleh elemen psikologis dan kondisi pekerjaan. Secara praktis, pengaruh penelitian ini menitikberatkan esensialnya pengaturan beban kerja yang seimbang, pencegahan *burnout* melalui pengaturan waktu kerja dan pemenuhan kebutuhan istirahat,

serta menaikkan kecakapan SDM lewat pembekalan berkesinambungan guna menunjang efektivitas kerja karyawan.

Adapun hambatan penelitian ini terdapat pada ranah entitas yang hanya mencakup satu dapur layanan sehingga generalisasi hasil masih terbatas, serta variabel penelitian yang belum mencakup elemen lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja. Maka dari itu, penelitian lanjutan dinantikan untuk berekspansi cakupan entitas, menambahkan variabel lain yang relevan, serta meninjau pemakaian pendekatan campuran (mixed method) biar diperoleh pandangan yang kian inklusif tentang elemen yang berpengaruh pada kinerja karyawan dalam komunitas pelayanan publik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Siregar PR. PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJAKARYAWAN DI FOOD PRODUCTION HOTEL GRAND ASTON CITY HALL MEDAN. UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN, 2021.
- [2] Lestari DMD, Wahyudi W. PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Pippo Italian Senayan City, Jakarta Pusat). JEBISMA 2024;2:1–9.
- [3] Kartikasari CA, Irbayuni S. Pengaruh Beban dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Harum Cake Catering. BRILIANT 2022;7:931–7.
- [4] Ilyasha M, Darmantyo DA. PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN BU TOMO BOGOR. KREATIF 2025;1–8.
- [5] Salwa H, Saputri A, Miranda J, Susiyani T, Hidayati T. Pengaruh Burnout dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan. JIMU 2025;03:1981–92.
- [6] Saraswati NPAS, Cahyani NPEA, Utami NMS. PENGARUH BORNOUT, KETERLIBATAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN WARUNG BENDEGA. EMAS 2025;6:2414–26.
- [7] Nurmaulidina B, Kusuma SF. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan pada Cibiuk Resto Lembang. Ilm Manajemen, Bisnis dan Kewirausahaan 2025;5:598–610. <https://doi.org/10.55606/jurimbik.v5i3.1434>.
- [8] Kiki, Heriyanto, Mellita D, Noviardy A, Elpanso E. Analisis Kompetensi Sumber daya manusia pada Sambal Lalap Plaju Kota Palembang. Akad Pengabdian Masyarakat 2026;4:246–55.
- [9] Marbun S, Sitepu CNB, Sitepu J. PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK JURAGAN DIMSUM. Pros Semin Nas PSSH 2025;4:1–6.
- [10] Suprani Y, Hakimah Y, Said M. PENGARUH BEBAN KERJA, KETERLIBATAN KERJA DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA KARYAWAN INSTALASI GIZI DI RS SILOAM PALEMBANG. Kompetitif 2025;14:21–8.
- [11] Hartawijaya L. Pengaruh Kelelahan Kerja, Keseimbangan Kerja-Kehidupan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Usaha Mikro, Kecil, Dan Menengah (Umk) Kuliner Di Kota Denpasar. ARSY 2026;7:98–107.
- [12] Rafli AM, Andayani KV. Analisis Peranan Kompetensi SDM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Anbe Food Container di Parung Serab Kecamatan Ciledug. Cakrawala 2025;2:218–28.
- [13] Shanti PDP, Suardhika N, Atmaja PCD. PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KOMPETENSI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KUNTI SUSHI BAR Putu. EMAS 2024;5:12–3.
- [14] Romala E, Violinda Q, Setyorini N. Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan UMKM dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Di Kota Batam. BENEFIT 2025;3:2018–25.
- [15] Wibowo. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada; 2014.
- [16] Romawi JPA, Zulistiani, Raharjo IB. PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. BERKAT LANGGENG ABADI KEDIRI. Simp Manaj dan Bisnis IV 2025;4:1431–7.