JURNAL MANAJEMEN DAN AKUNTANSI CAKRAWARTI
Volume 1 No. 4, 2026
DOI: https://doi.org/10.67183/jmac.v1i4.247

Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan *Burnout* Karyawan Pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*)

Nadya Ayu Lutfiandra [1*], Amas Sari Marthanti [2], Iwan [3]

Universitas Bina Sarana Informatika [1,2,3]
Jl. Kamal Raya No.18, RT.6/RW.3, Cengkareng Tim., Kecamatan Cengkareng, Kota Jakarta Barat,
Email Korespondensi: nadyaayu390@gmail.com

ABSTRAK
Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang dapat memengaruhi kualitas kerja karyawan serta menurunkan produktivitas dalam menjalankan tugas. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kecerdasan emosional dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*). Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 100 karyawan, sedangkan sampel yang digunakan sebanyak 80 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%. Pengambilan sampel yang digunakan ialah Probability Sampling yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan program SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Burnout* karyawan, tetapi memiliki pengaruh positif. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *Burnout* karyawan dengan nilai signifikan 0,502, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan nilai sebesar 0,503. Kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* karyawan dengan nilai signifikan sebesar 0,135 akan tetapi memiliki pengaruh positif. Nilai R2 menunjukkan bahwa kedua variabel independen hanya sedikit mampu menjelaskan *Burnout* karyawan , sedangkan sisa nya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian
Kata Kunci: **Kecerdasan Emosional; Lingkungan Kerja; *Burnout* Karyawan**

ABSTRACT
Burnout is a state of emotional, physical, and mental exhaustion that can affect an employee's work quality and reduce productivity in performing tasks. This condition can be influenced by various factors, including emotional intelligence and the work environment. This study aims to determine the influence of emotional intelligence and the work environment—both individually and simultaneously—on employee Burnout at PT Mulia Knitting Factory (Rider). The study employs a quantitative method with an associative approach. The population consists of 100 employees, while the sample comprises 80 respondents determined using the Slovin formula with a 5% margin of error. Probability sampling was used, and data collection was conducted through observation, questionnaire distribution, and documentation. Data analysis was performed using SPSS version 27. The research results indicate that emotional intelligence does not have a significant partial effect on employee Burnout, although it does exert a positive influence. The work environment also shows no significant partial effect on employee Burnout (significance value of 0.502). Similarly, emotional intelligence and the work environment combined do not have a significant simultaneous effect on employee Burnout (significance value of 0.135, though they do exert a positive influence. The R^2 value indicates that the two independent variables have only a limited ability to explain employee Burnout, with the remainder being influenced by factors outside the scope of this study.
Keywords: Emotional Intelligence; Work Environment; Employee Burnout

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam menjalankan pekerjaan, karyawan menghadapi berbagai tuntutan, tanggung jawab, dan target yang perlu dicapai. Tuntutan pekerjaan yang tidak diimbangi dengan kondisi kerja yang mendukung dapat berkaitan dengan munculnya kelelahan fisik

Received 04-10-2026; Revised 09-10-2026; Accepted 10-10-2026; Available Online 20-10-2026

© 2026 The Authors. Published by PT Cakrawarti Empat Proksi.
Jurnal Manajemen dan Akuntansi Cakrawarti (JMAC).
This work is licensed under CC BY 4.0

maupun psikologis. Kondisi tersebut perlu diperhatikan karena *Burnout* dapat memengaruhi produktivitas dan kesehatan mental karyawan. (Almakhi, 2023) membahas keterkaitan beban kerja dengan *Burnout* pada karyawan, sedangkan (Roslan, 2021) mengkaji perbedaan *Burnout* dan strategi koping pada karyawan perusahaan. *Burnout* merupakan kondisi kelelahan yang dapat berkaitan dengan berbagai faktor, seperti beban kerja, stres kerja, serta kondisi individu dan lingkungan kerja. (Sijabat & Hermawati, 2021) membahas dampak beban kerja dan stres kerja terhadap

Burnout pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Sejalan dengan hal tersebut, (Soelton et al., 2021) mengkaji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi. Kedua penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan aspek yang relevan untuk dipertimbangkan ketika membahas *Burnout* karyawan.Selain tuntutan pekerjaan, kecerdasan emosional juga menjadi salah satu aspek yang relevan untuk dikaji. Kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi ketika menghadapi berbagai situasi. Kemampuan tersebut dapat membantu individu merespons permasalahan secara tepat dan membangun hubungan interpersonal yang baik. (Achmad & SE, 2018) membahas faktor lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dalam kaitannya dengan efektivitas kerja pegawai. Sementara itu, (Fotopoulou et al., 2021) membahas model kecerdasan emosional yang mengintegrasikan aspek sosial dan emosional. Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kondisi tempat karyawan menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu menciptakan kenyamanan dalam bekerja, sedangkan kondisi yang kurang mendukung berpotensi menimbulkan ketidaknyamanan(Armansyah, 2024) membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan (Santoso et al., 2024) mengkaji pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas guru. Meskipun objek penelitian tersebut berbeda, pembahasannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja relevan dalam kajian mengenai pelaksanaan dan hasil pekerjaan. PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*) merupakan perusahaan yang menjadi objek penelitian ini. Dalam menjalankan kegiatan operasional, karyawan perlu melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, kecerdasan emosional dan lingkungan kerja menjadi dua faktor yang perlu dikaji untuk mengetahui keterkaitannya dengan *Burnout* karyawan. Namun, hubungan antarvariabel tersebut perlu diuji secara empiris karena hasil penelitian dapat berbeda sesuai dengan karakteristik responden dan kondisi organisasi yang diteliti. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan lingkungan kerja terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai hubungan kedua variabel independen tersebut dengan *Burnout* karyawan serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam memperhatikan kondisi karyawan dan lingkungan kerja

2. TINJAUAN PUSTAKA

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional merupakan kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengendalikan emosi diri sendiri maupun memahami emosi orang lain. Kemampuan tersebut membantu individu dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan, menghadapi tekanan pekerjaan, serta membangun hubungan sosial yang baik. Kecerdasan emosional juga berperan dalam mengendalikan emosi sehingga individu dapat menghadapi permasalahan pekerjaan dengan lebih baik (Sudiartini et al., 2024) Menurut Peter Salovey dan John Mayer, kecerdasan emosional berkaitan dengan kemampuan mempersepsikan emosi secara tepat, menggunakan emosi untuk mendukung pemikiran, memahami makna emosi, serta mengelola emosi secara efektif.

Menurut Daniel Goleman, kecerdasan emosional terdiri dari lima indikator, yaitu kesadaran diri (self-awareness), pengaturan diri (self-regulation), motivasi diri (self-motivation), empati (empathy), dan keterampilan sosial (social skills). Kelima indikator tersebut menunjukkan kemampuan individu dalam memahami kondisi emosional, mengendalikan diri, mempertahankan motivasi, memahami perasaan orang lain, serta membangun hubungan dan komunikasi yang efektif.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan situasi dan berbagai elemen yang berada di sekitar pekerja serta dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat membantu karyawan bekerja secara lebih efektif dan meningkatkan produktivitas. Selain hubungan antarpegawai dan dengan atasan, lingkungan kerja juga mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, suhu, kelembapan, sirkulasi udara, dan tingkat kebisingan. Kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan tekanan kerja pada karyawan (Santoso et al., 2024). Indikator lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini meliputi penerangan atau pencahayaan ditempat kerja sirkulasi udara ditempat kerja.

Burnout Karyawan

Burnout merupakan kondisi kelelahan yang muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan berlangsung secara terus-menerus. *Burnout* tidak hanya berkaitan dengan kelelahan fisik, tetapi juga meliputi kelelahan emosional dan mental yang dapat ditandai dengan menurunnya semangat kerja, motivasi, serta keterlibatan individu terhadap pekerjaannya. Kondisi tersebut dapat berdampak terhadap penurunan kinerja dan produktivitas karyawan (Almakhi, 2023) (Soelton et al., 2021) , *Burnout* karyawan dapat diukur melalui tiga

indikator, yaitu kelelahan emosional (emotional exhaustion), kelelahan fisik (physical exhaustion), dan kelelahan mental (mental exhaustion). Kelelahan emosional ditandai dengan kondisi psikologis ketika individu merasa terkuras dan kehilangan energi emosional. Kelelahan fisik ditandai dengan kondisi tubuh yang mudah lelah, sedangkan kelelahan mental ditandai dengan menurunnya konsentrasi dan kemampuan berpikir secara jernih. Hubungan Kecerdasan Emosional dengan *Burnout* Karyawan..

Karyawan yang memiliki kemampuan mengelola emosi dengan baik cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan stres yang muncul dalam pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat membantu karyawan mengendalikan emosi sehingga tekanan pekerjaan tidak berkembang menjadi kejenuhan atau kelelahan psikologis. Sebaliknya, rendahnya kemampuan dalam mengelola emosi dapat meningkatkan risiko munculnya frustrasi, kejenuhan, serta *Burnout*. Penelitian (Nazrina.S, 2022) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran dalam mengendalikan tingkat *Burnout* yang dirasakan pekerja. Hubungan Lingkungan Kerja dengan *Burnout* Karyawan.
Lingkungan kerja yang nyaman, teratur, dan didukung hubungan sosial yang baik dapat membantu menurunkan tekanan dan stres kerja karyawan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk, tidak aman, dan penuh konflik dapat meningkatkan beban psikologis sehingga berpotensi menimbulkan *Burnout*. Kondisi fisik lingkungan seperti sirkulasi udara yang kurang baik dan fasilitas yang kurang memadai juga dapat menyebabkan ketidaknyamanan, menurunkan konsentrasi, serta meningkatkan kelelahan kerja. Penelitian (Aura & Sitorus, 2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan *Burnout*, di mana peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat menurunkan tingkat *Burnout* karyawan. Penelitian yang Relevan. Penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam memperkuat penelitian mengenai kecerdasan emosional, lingkungan kerja, dan *Burnout* karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Burnout* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor pekerjaan, seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja. Penelitian Almakhi (2023) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* karyawan. Sementara itu, (Soelton et al., 2021) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat meningkatkan *Burnout* dan selanjutnya berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian Situmorang dan (Situmorang & Tarigan, 2025) juga membahas keterkaitan stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *Burnout* dengan kecerdasan emosi.
Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu tersebut, penelitian ini menguji pengaruh kecerdasan emosional (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap *Burnout* karyawan (Y) pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Berdasarkan landasan teori dan kerangka konseptual yang telah diuraikan, hipotesis dalam penelitian ini adalah: Hipotesis 1
H0: Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Ha: Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara kecerdasan emosional terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Hipotesis 2
H0: Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Ha: Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Hipotesis 3
H0: Diduga tidak ada pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara bersama-sama terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).
Ha: Terdapat pengaruh yang positif dan tidak signifikan secara bersama-sama terhadap *Burnout* karyawan pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Data yang digunakan berupa data primer yang diperoleh secara langsung dari karyawan PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*) melalui penyebaran kuesioner, serta data pendukung berupa buku dan jurnal. Penelitian dilakukan pada karyawan PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*) dengan jumlah populasi sebanyak 100 karyawan. Sampel penelitian berjumlah 80 responden, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% dan teknik Probability Sampling.
Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Kuesioner disebarkan menggunakan Google. Forms dengan skala Likert 1–5. Data penelitian kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 27, meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

4.1.1 Uji Validitas

Mengetahui sejauh apa penelitian mengukur yang seharusnya diukur. Pengujian pada penelitian ini mengevaluasi nilai-r yang dihitung memakai korelasi Pearson Product-Moment dan r tabel. Suatu item pernyataan valid apabila nilai (r hitung > r tabel) signifikan

5%. Berikut untuk tabel Uji Validitas :

Kecerdasan Emosional (X1)			
Item	**r hitung**	**r tabel**	**Kesimpulan**
X1.1	0,428	0,2199	valid
X1.2	0,632	0,2199	valid
X1.3	0,692	0,2199	valid
X1.4	0,607	0,2199	valid
X1.5	0,700	0,2199	valid
X1.6	0,704	0,2199	valid
X1.7	0,661	0,2199	valid
X1.8	0,720	0,2199	valid
X1.9	0,681	0,2199	valid
X1.10	0,540	0,2199	valid
Lingkungan Kerja (X2)			
Item	**r hitung**	**r tabel**	**Kesimpulan**
X2.1	0,584	0,2199	valid
X2.2	0,679	0,2199	valid
X2.3	0,711	0,2199	valid
X2.4	0,725	0,2199	valid
X2.5	0,764	0,2199	valid
X2.6	0,754	0,2199	valid
X2.7	0,692	0,2199	valid
X2.8	0,701	0,2199	valid
X2.9	0,726	0,2199	Valid
X2.10	0,604	0,2199	Valid
Burnout Karyawan (X3)			
Item	**r hitung**	**r tabel**	**Kesimpulan**
X3.1	0,906	0,2199	Valid
X3.2	0,926	0,2199	Valid
X3.3	0,935	0,2199	valid
X3.4	0,904	0,2199	valid
X3.5	0,843	0,2199	valid
X3.6	0,921	0,2199	valid
X3.7	0,928	0,2199	valid
X3.8	0,899	0,2199	valid
X3.9	0,921	0,2199	valid
X3.10	0,828	0,2199	valid

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasakan hasil uji validitas menunjukan tingkat signifikansi 5%, temuan pengujian memperoleh nilai r-tabel sebesar 0,2199. Menurut hasil analisis, per item pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X2), *Burnout* Karyawan (Y), dan Kecerdasan Emosional (X1) memperoleh r-hitung yang relatif tinggi dari r-tabel (0,2199). Akibatnya, setiap item pernyataan dianggap sah dan memenuhi persyaratan untuk penggunaan penelitian.

4.1.2 Uji Reabilitas

Uji Reabiltas digunakan mengevaluasi untuk mengetahui seberapa konsisten instrumen penelitian mengukur variabel-variabel yang sedang dipelajari. Suatu penelitian dikatakan reliabel apabila memberikan hasil yang konsisten. Pengujian reabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria dinaytakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Variabel	*Cronbach's Alpha*	Nilai Reabilitas	Keterangan
Kecerdasan Emosional	0,826	0,060	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,877	0,060	Reliabel
Burnout Karyawan	0,974	0,060	Reliabel

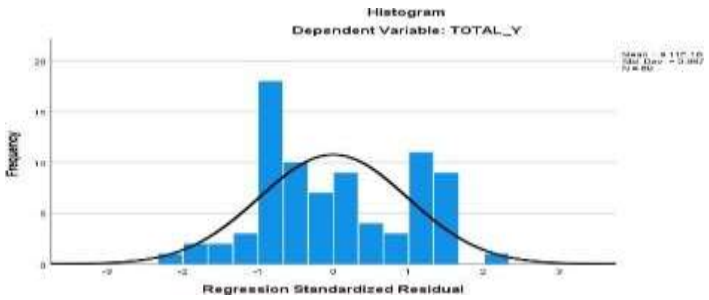
Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil uji reabilitas, diketahui Kecerdasan Emosional (X1), memperoleh hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,826, variabel Lingkungan Kerja (X2) 0,877, dan variabel *Burnout* Karyawan (Y) sebesar 0,974. Seluruh konstanta *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai minimum reabilitas yaitu 0,60. Disimpulkan bahwa penelitian pada Kecerdasan Emosional (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan *Burnout* Karyawan (Y) dinyatakan reliabel serta dapat digunakan sebagai pengumpulan data.

4.2. UJI ASUMSI KLASIK

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan terhadap nilai residual yang dihasilkan oleh model regresi, bukan terhadap variabel bebas atau terikatnya secara terpisah. Terdapat dua pendekatan utama dalam mendeteksi normalitas data menggunakan SPSS. Dalam penelitian ini, uji normalitas dilakukan melalui pendekatan statistic. Pendekatan grafik dilakukan dengan menggunakan Histogram dan Normal Probability Plot(Normal P-P Plot), sedangkan pendekatan statistik dilakukan menggunakan dengan bantuan SPSS. Jika titik pada grafik tersebar di sekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis tersebut, dianggap normal. Berikut hasil uji normalitas :



Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan Hasil histogram uji normalitas, pola membentuk kurva yang menyerupai lonceng (bell-shaped curve). Sebaran data berada disekitar nilai Tengah dan tidak menunjukan kemiringan yang ekstrem ke kiri maupun ke kanan. Selain itu, batang histogram mengikuti pola kurva normal yang ditampilkan pada grafik. Dengan itu dapat disimpulkan residul regresi berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Heterokeditas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat nilai signifikansi. Nilai signifikansi digunakan untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas. Model regresi dianggap bebas heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (>0,05). Sebaliknya, model regresi menunjukkan tanda-tanda heteroskedastisitas jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (<0,05). Berikut untuk hasil uji heterekeditas :

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.117	6.448		-.173	.863
	TOTAL_X1	.102	.242	.075	.420	.676
	TOTAL_X2	.134	.203	.118	.659	.512

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil heteroskeditas memakai metode Glejser, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,676 untuk variabel X1 dan 0,512 untuk variabel X2. Kedua nilai tersebut di atas signifikansi 0,05, sehingga disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak menunjukkan gejala heteroskeditas

4.2.3 Uji Multikolinearitas

Bahwa sebuah model regresi linear berganda baru dapat dinyatakan memenuhi syarat kelayakan statistik apabila telah lolos dari serangkaian pengujian asumsi klasik, di mana salah satu fokus utamanya adalah Uji Multikolinearitas. Kriteria keputusan adalah : multikolinearitas tidak terjadi jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 (>0,10) dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (<10). Sebaliknya, multikolinearitas terjadi dalam model regresi jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 dan nilai VIF lebih besar dari 10. Nilai koefisien regresi yang fluktuatif, standar error yang lebih tinggi, serta kesulitan dalam mengevaluasi dampak berbagai variabel independen terhadap variabel dependen merupakan akibat yang dapat ditimbulkan multikolinearitas. Berikut untuk hasil uji multikolinearitas :

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.322	12.804		.338	.737		
	TOTAL_X1	.324	.480	.120	.675	.502	.393	2.545
	TOTAL_X2	.271	.403	.119	.674	.503	.393	2.545

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil, Variabel Kecerdasan Emosional (X1) memperoleh nilai Toleransi 0,393 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) 2,545, menurut Tabel IV.5. Temuan ini menciptakan nilai VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih besar dari 0,10. Berdasarkan hasil evaluasi, model regresi yang digunakan tidak menunjukkan adanya multikolinieritas di antara variabel-variabel independen.

4.3. UJI HIPOTESIS

4.3.1 Uji Parsial (Uji T)

Uji-t digunakan untuk menguji secara parsial pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilaksanakan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) dengan batas signifikansi sebesar 0,05
menjadi dasar pengambilan keputusan dalam pengujian hipotesis. Variabel independendianggap memiliki dampak terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Sebaliknya, variabel independen dianggap tidak memiliki dampak signifikan terhadap variabel dependen jika nilai signifikansinya >0,05. Untuk hasil Uji T sebagai berikut:

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.322	12.804		.338	.737		
	TOTAL_X1	.324	.480	.120	.675	.502	.393	2.545
	TOTAL_X2	.271	.403	.119	.674	.503	.393	2.545

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil, variabel Kecerdasan Emosional(X1) memperoleh nilai signifikansi 0,502 Lingkungan Kerja (X2) memperoleh nilai sebesar 0,503. Disebabkan kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka disimpulkan bahwa kedua variabel bebas tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan. H0 diterima dan Ha ditolak, sehingga Kecerdasan Emosional (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Y.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi serta mengetahui apakah variabel bebas yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat secara keseluruhan. Pengambilan keputusan dalam uji F dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel atau dengan melihat nilai signifikansi (Sig.). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. <0,05) atau nilai F hitung > F tabel, maka hipotesis alternatif (Ha) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05) atau nilai F hitung < F tabel, maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (Ha) ditolak, yang berarti variabel independen secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berikut hasil uji simultan (uji f) :

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	443.427	2	221.714	2.059	.135[b]
	Residual	8292.123	77	107.690		
	Total	8735.550	79			

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil, diperoleh signifikansi sebesar 0,135 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) H0 diterima dan Ha ditolak secara simultan tidak berpengaruh signifikansi terhadap *Burnout* Karawan (Y). Meskipun demikian, nilai koefisien regresi masing – masing variabel menunjukan arah positif terhadap *Burnout* karyawan

4.4 UJI REGRESI LINEAR BERGANDA

Dalam penelitian ini, analisis regresi digunakan. Linear berganda untuk mengetahui pengaruh Kecerdasaan Emosional (X1) Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Burnout* Karyawan. Selain itu, ini juga digunakan untuk mengetahui arah hubungan serta besarnya pengaruh yang diberikan oleh masing – masing variabel independen terhadap variabel dependen. Analisis dalam penelitian ini dilakukan karena dalam penelitian ini terdapat dua variabel independen yang diduga memiliki pengaruh terhadap satu variabel dependen. Melalui analisis ini, dapat diketahui hubungan antara variabel Keceerdasan
Emosional dan Lingkungan Kerja dengan *Burnout* Karyawan. Berikut hasil tersebut :

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.322	12.804		.338	.737		
	TOTAL_X1	.324	.480	.120	.675	.502	.393	2.545
	TOTAL_X2	.271	.403	.119	.674	.503	.393	2.545

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : (Peneliti 2026)

Berdasarkan hasil, Persamaan menunjukkan bahwa konstanta sebesar 4,322 berarti variabel Kecerdasan Emosional dan Lingkungan Kerja bernilai konstan, maka nilai *Burnout* Karyawan sebesar 4,322. Koefisien regresi Kecerdasan Emosional sebesar 0,324 menunjukkan setiap peningkatan 1 satuan Kecerdasan Emosional akan meningkatkan *Burnout* Karyawan sebesar 0,324 dengan asumsi bahwa variabel-variabel lainnya tetap konstan. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,271 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan *Burnout* Karyawan sebesar 0,271 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

4.5 PEMBAHASAN

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) terhadap *Burnout* Karyawan (Y)

Hasil regresi linear berganda, kecerdasan emosional menunjukkan koefisien regresi bernilai positif. Kecerdasan emosional mempunyai arah positif untuk *Burnout*. Namun demikian, dari hasil uji t diperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga secara parsial pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Burnout* karyawan tidak signifikan. Dari hasil pengujian, hipotesis menyatakan kecerdasan emosional memiliki pengaruh signifikan terhadap *Burnout* tidak dapat diterima. Untuk hasil uji F menunjukkan model regresi yang menyertakan variabel kecerdasan emosional menghasilkan nilai signifikansi di atas 0,05. meskipun hubungan yang ditunjukkan oleh model tersebut memiliki arah yang positif. Hasil koefisien determinasi (R2) menunjukkan kecerdasan emosional hanya bisa menjelaskan sebagian kecil variasi *Burnout* karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan model penelitian, seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dukungan organisasi, maupun faktor individu lainnya. Secara keseluruhan, hasil meskipun kecerdasan emosional memiliki arah pengaruh positif terhadap *Burnout* berdasarkan persamaan regresi, pengaruh tersebut belum terbukti signifikan baik secara parsial maupun simultan.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap *Burnout* Karyawan (Y)

Dari hasil yang sudah dilalui, lingkungan kerja memiliki koefisien regresi yang menunjukkan arah pengaruh positif terhadap *Burnout* karyawan. Hasil tersebut menggambarkan bahwa hubungan antara tingkat kelelahan kerja *Burnout* karyawan dan tempat kerja mereka. Namun, berdasarkan hasil uji-t, pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik karena nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Menurut penelitian ini, kondisi tempat kerja di lokasi penelitian belum menjadi faktor yang secara nyata memengaruhi tingkat *Burnout* karyawan. Meskipun lingkungan kerja memiliki keterkaitan dengan *Burnout*, pengaruhnya belum cukup kuat untuk membuktikan adanya hubungan yang signifikan. Hal tersebut menunjukan bahwa *Burnout* yang dialami karyawan kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dianalisis dalam penelitian yang sedang dilakukan. Selanjutnya, hasil Uji F menunjukkan model penelitian juga memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara bersama-sama belum mampu menjelaskan variasi *Burnout* karyawan secara signifikan. Sementara itu, nilai koefisien determinasi (R2) menunjukkan kemampuan model dalam menjelaskan *Burnout* karyawan masih terbatas.

Pengaruh Kecerdasan Emosional (X1) Dan Lingkungan Kerja (X2) Terhaddap *Burnout* Karyawan(Y)

Temuan menunjukkan model regresi yang memuat kecerdasan emosional dan lingkungan kerja menghasilkan koefisien regresi berdampak positif terhadap *Burnout* karyawan. Penelitian ini memperlihatkan dalam model yang digunakan, kedua faktor tersebut berkaitan dengan *Burnout*. Meskipun demikian, hasil pengujian secara simultan melalui uji F memperlihatkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.Maka, secara statistik variabel lingkungan kerja dan kecerdasan emosional belum mampu menjelaskan perubahan

tingkat *Burnout* karyawan secara signifikan . Artinya, model penelitian yang dibangun belum memiliki kemampuan yang cukup untuk membuktikan bahwa kedua variabel tersebut merupakan faktor yang berpengaruh nyata terhadap *Burnout* karyawan. Berdasarkan hasil uji-t, setiap variabel menghasilkan koefisien regresi yang positif. Namun, seluruh nilai signifikansi melampaui batas 0,05. Dapat disimpulkan, kecerdasan emosional maupun lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout* karyawan. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan kontribusi lingkungan kerja dan kecerdasan emosional dalam menjelaskan variasi *Burnout* karyawan masih relatif kecil. Hal ini bahwa sebagian besar variasi *Burnout* dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti tuntutan pekerjaan, beban kerja, konflik peran, kepemimpinan, maupun dukungan organisasi.

4.6 KESIMPULAN DAN SARAN

4.6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di PT Mulia Kntitting Factory (*Rider*) yaitu:

1. Kecerdasan Emosional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) memiliki arah positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan(Y) pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*). Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,503 > 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan ditolak.

2. Kecerdasan Emosional (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan memiliki pengaruh positif, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout* Karyawan (Y) pada PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*). Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,135 > 0,05. Hipotesis yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Burnout* karyawan ditolak.

3. hasil uji koefisien determinasi terdapat nilai Adjusted R Square sebesar 0,026 atau 5,1%, yang berarti variabel kecerdasan emosional dan lingkungan kerja hanya mampu menjelaskan *Burnout* karyawan sebesar 5,1%, sedangkan sisanya sebesar 94,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti beban kerja, stres kerja, tekanan target, konflik pekerjaan, kepuasan kerja, dan faktor lainnya

4.6.2 Saran

1. Bagi Perusahaan

   PT Mulia *Knitting Factory* (*Rider*) sebaiknya perusahaan tetap memperhatikan kondisi psikologis karyawan meskipun hasil menunjukkan kecerdasan emosional dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Burnout*. Perusahaan dapat melakukan evaluasi terhadap faktor-faktor lain yang berpotensi menyebabkan *Burnout*, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan target pekerjaan, jam kerja, serta tingkat stres kerja karyawan.

2. Bagi Karyawan

   Karyawan diharapkan mampu menjaga kesehatan fisik dan mental dengan mengelola waktu istirahat, mengatur kontrol antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta memberikan tingkat kemampuan dalam menghadapi tekanan kerja agar terhindar dari kondisi *Burnout* yang dapat mengganggu produktivitas kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Para peneliti juga merekomendasikan untuk menyertakan faktor tambahan yang mungkin memiliki dampak lebih besar terhadap *Burnout* karyawan, seperti beban kerja, stres kerja, kepuasan kerja, konflik kerja, motivasi kerja, dan *work-life* .

4.7 REFERENSI

Achmad, A. D., & SE, S. (2018). Faktor lingkungan kerja dan kecerdasan emosional (studi kasus efektivitas kerja pegawai). BuatBuku.com.

Almakhi, U. (2023). Analisi pengaruh beban kerja dengan *Burnout* pada karyawan PT Wirasindo Santakarya. Journal of

Sustainability and Science Economics, 1(1), 43–50.

Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBis), 3(1), 81–93.

Aura, D. R., & Sitorus, M. (2022). Dampak *Burnout* terhadap produktivitas dan kesehatan mental. ResearchGate.

Farhan, R. M., & Indriyaningrum, K. (2023). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Visionida, 9(1).

Fhauzan, R. F., & Ali, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan *Burnout* terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja. Jurnal Pendidikan Siber Nusantara, 2(4), 169–176.

Fotopoulou, E., Zafeiropoulos, A., & Papavassiliou, S. (2021). EmoSocio: An open access sociometry-enriched emotional intelligence model. Current Research in Behavioral Sciences, 2, 100015.

Madoni, E. R., & Mardliyah, A. (2021). Determinasi religiusitas, kecerdasan emosional, dan dukungan sosial terhadap kecemasan akademik siswa. Jurnal Consulenza: Jurnal Bimbingan Konseling dan Psikologi, 4(1), 1–10.

Nazrina, S. (2022). Pengaruh stres kerja, kecerdasan emosional, *Burnout* terhadap kinerja karyawan PT Najatim Dokyart.

Roslan, N. S., I. M., & N. M. A. M. (2021). Gender differences in *Burnout* and coping styles among corporate employees. International Journal of Environmental Research and Public Health, 18(11), 5821.

Santoso, N. K., Irawawan, M., & Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas guru pada Sekolah SMP Maitreyawira Tanjungpinang. EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi, 3(2), 705–710.

Septiani, Y., & Triariani, M. (2022). Pengaruh *Burnout* terhadap produktivitas mahasiswa PGSD Universitas Kuningan. Jurnal Kiprah Pendidikan, 1(3), 161–167. https://doi.org/10.33578/kpd.v1i3.46

Sijabat, R., & Hermawati, R. (2021). Studi beban kerja dan stres kerja berdampak *Burnout* pada pekerja pelaut berkebangsaan Indonesia. Jurnal Sains dan Teknologi Maritim, 22(1), 75–92.

Soelton, M., Astuti, P., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi. Conference on Economic and Business Innovation (CEBI), 1168–1181.

Sudiartini, N. W. A., Mukaromah, N. S., Martoatmodjo, G. W., Luhgiatno, Hamidah, T., & Fatima El Zahraa. (2024).