
**THE INFLUENCE OF DIRECTIVE LEADERSHIP, JOB BURNOUT,
AND WORK STRESS ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH
LOYALTY AS A MODERATING VARIABLE AT PT. SUCOFINDO
BENGKULU**

Yoga Azhari¹⁾, Idham Lakoni²⁾, Veny Puspita³⁾

^{1,2,3}Universitas Prof. Dr. Hazairin SH.

¹⁾yogaazhari200@gmail.com, ²⁾idhamlakoni474@gmail.com,

³⁾venypuspita2288@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine the influence of Directive Leadership, Job Burnout, and Work Stress on Employee Performance with Loyalty as a Moderating Variable at PT. Sucofindo Bengkulu. This research uses a quantitative method with an explanatory approach. The population of the study consists of employees at PT. Sucofindo in Bengkulu City. The sampling technique used is saturated sampling (census), with a total sample of 71 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using the Structural Equation Modeling (SEM) method with the help of SmartPLS 4 software. The results of the study show that partially, Directive Leadership does not have a significant effect on Employee Performance. Job Burnout has a moderately significant effect on Employee Performance, and Work Stress has a significant effect on Employee Performance. Moreover, Directive Leadership moderated by Loyalty does not have a significant effect on Employee Performance. Job Burnout moderated by Loyalty has a moderately significant effect on Employee Performance, and Work Stress moderated by Loyalty does not have a positive effect on Employee Performance. Therefore, the findings of this study are deemed appropriate to explain the factors that influence Directive Leadership, Job Burnout, and Work Stress on the Employee Performance at PT. Sucofindo Bengkulu.*

Keywords: *Directive Leadership, Job Burnout, Work Stress, Employee Performance, Loyalty.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Directive Leadership, Job Burnout* dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Di PT. Sucofindo Bengkulu . Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksperimental. Populasi penelitian adalah karyawan di PT. Sucofindo Kota Bengkulu. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh (sensus) dengan jumlah sampel sebanyak 71 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, *Directive Leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Job Burnout* memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan *Work Stress* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan *Directive Leadership* yang dimoderasi oleh Loyalitas tidak

memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan, *Job Burout* yang dimoderasi oleh Loyalitas memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan hasil dari *Work Stress* yang dimoderasi oleh Loyalitas tidak memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu, maka dari hasil penelitian ini dinyatakan layak dalam menjelaskan dari faktor-faktor yang bisa mempengaruhi dari *Directive Leadership*, *Job Burnout* dan *Work Stress* pada Kinerja Karyawan PT. Sucofindo Bengkulu.

Kata Kunci: *Directive Leadership*, *Job Burnout*, *Work Stress*, *Kinerja Karyawan*, *Loyalitas*.

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, terjadi perubahan signifikan dalam industri pengujian dan sertifikasi di Indonesia, termasuk di wilayah Bengkulu. Peraturan pemerintah yang semakin ketat terhadap standar mutu produk, keamanan kerja, serta kelestarian lingkungan mengharuskan perusahaan jasa inspeksi untuk lebih inovatif dalam layanan dan metodologi pengujiannya. Selain itu, tantangan lainnya datang dari digitalisasi proses kerja, yang menuntut efisiensi lebih tinggi dan akurasi dalam pelaporan hasil inspeksi. Dalam dunia kerja yang semakin kompetitif, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu gaya kepemimpinan yang banyak diterapkan dalam organisasi adalah *directive leadership*, yaitu gaya kepemimpinan yang bersifat instruktif, di mana pemimpin memberikan arahan yang jelas, struktur kerja yang ketat, serta pengawasan ketat terhadap karyawan. Gaya kepemimpinan ini bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.

Analisis mendalam tentang *directive leadership* dalam konteks *job burnout* dan *work stress*. Sebagian besar penelitian sebelumnya hanya berfokus pada efek *directive leadership* terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini menambahkan variabel *job burnout* dan *work stress* sebagai faktor yang dapat memperburuk atau memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Loyalitas sebagai variabel moderasi. Loyalitas karyawan terhadap perusahaan sering kali menjadi faktor penentu dalam keberlanjutan dan peningkatan kinerja. Penelitian ini berusaha melihat sejauh mana loyalitas dapat memperkuat atau memperlemah dampak negatif *directive leadership*, *job burnout* dan *work stress* terhadap kinerja karyawan. Konteks penelitian yang relevan dengan tren kerja saat ini. Dengan meningkatnya tekanan kerja dan ekspektasi kinerja

yang tinggi, penelitian ini memberikan wawasan baru tentang bagaimana organisasi dapat mengelola kepemimpinan yang efektif tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

Kepemimpinan direktif (*Directive Leadership*) adalah pemimpin yang memusatkan kuasa dan pengambilan keputusan bagi dirinya sendiri, pemimpin menata situasi kerja yang rumit bagi para pegawai, yang melakukan apa saja yang diperintakkannya. Pemimpin berwenang penuh dan memikul tanggung jawab sepenuhnya. Pemimpin yang mempunyai gaya seperti ini pada umumnya sering memberikan perintah atau tugas khusus pada bawahannya, membuat keputusan-keputusan penting dan banyak terlibat dalam pelaksanaannya. Semua kegiatan terpusat pada pemimpin. Pada dasarnya gaya direktif adalah gaya otoriter (Yulistian et al. 2018).

Kelelahan kerja (*Job Burnout*) merupakan perasaan lelah dan adanya penurunan kesiagaan. Dari sudut neurofisiologi diungkapkan bahwa kelelahan dipandang sebagai keadaan sistematis saraf sentral akibat aktivitas yang berkepanjangan dan secara fundamental dikontrol oleh aktivitas berlawanan antara sistem aktivitas dan sistem inhibisi pada batang otak. Perasaan kelelahan kerja cenderung meningkatkan terjadi kecelakaan kerja, sehingga dapat merugikan diri pekerja sendiri maupun perusahaan karena dapat menurunkan produktivitas kerja. Kelelahan kerja terbukti memberikan kontribusi lebih dari 50% dalam kejadian kecelakaan kerja ditempat kerja. (Syuhada dan Widodo 2020) Stres dapat timbul sebagai akibat dari tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungannya. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kepuasan kerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun atau sebaliknya, semakin rendah stress kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. (Manda 2020)

Stres kerja (*Work stress*) dikonseptualisasi dari titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai suatu kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap stresor. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari

tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa stres kerja (*work stress*) timbul karena tuntutan lingkungan kerja dan tanggapan setiap individu dalam menghadapinya dapat berbeda.

Kinerja karyawan menjadikan salah satu tolak ukur penilaian suatu organisasi. Bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan atau peranan dalam organisasi merupakan bentuk kinerja karyawan yang dapat terlihat langsung. Banyak faktor-faktor yang juga memiliki peran dalam mempengaruhi kinerja (Wardani et al. 2016). Penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain.

Loyalitas kerja merupakan sesuatu yang sulit didapatkan perusahaan. Mendapatkan karyawan yang memiliki loyalitas mau bekerja lama dan setia dengan perusahaan suatu yang sulit maka perusahaan perlu adanya dorongan guna mendapatkan hal tersebut dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman supaya minimnya stress kerja yang dialami karyawan dan mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, serta loyalitas karyawan bertambah. Perusahaan juga dapat memberikan motivasi bagi karyawan dengan insentif agar karyawan dapat bekerja dengan efektif, efisien, memiliki tanggung jawab, serta berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan. loyalitas karyawan diperlukan perusahaan supaya karyawan dapat bekerja untuk dirinya sendiri serta bekerja sama guna kepentingan bersama anggota lainnya juga kepentingan perusahaan. Loyalitas dalam tim dapat diwujudkan dengan kerja sama merupakan sebuah tujuan tim serta kemauan untuk mengeluarkan jumlah energi banyak guna mencapai tujuan tersebut. Anggota tim yang efektif menunjukkan loyalitas serta dedikasi intens pada tim serta mau melakukan apapun untuk membantu tim mereka agar berhasil (Astuti et al. 2022)

Penelitian ini menjadi penting karena dapat memberikan wawasan bagi PT. Sucofindo Bengkulu dalam merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan memahami pengaruh *directive leadership*, *job burnout*, dan *work stress*, serta bagaimana loyalitas dapat memoderasi hubungan tersebut, perusahaan dapat mengembangkan pendekatan manajemen yang lebih holistik dan berbasis data. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi kajian

manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks industri jasa inspeksi dan sertifikasi di Indonesia.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT. Sucofindo Bengkulu tetapi juga bagi organisasi lain yang ingin memahami dinamika kepemimpinan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan solusi yang aplikatif dalam meningkatkan efektivitas kerja dan kesejahteraan karyawan di lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memiliki sifat penelitian eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif, menurut (Sugiyono 2014) "Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka dan dapat dianalisis menggunakan metode statistik", Data kuantitatif akan dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan. Kuesioner ini bertujuan untuk mengukur variabel-variabel secara numerik, di mana data yang diperoleh dianalisis secara numerik untuk menggambarkan hubungan antar variabel..

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pembahasan

Berdasarkan dari jenis kelamin, mayoritas responden laki-laki sebanyak 34 orang atau 47,9%, sedangkan perempuan 37 orang atau 51,2%. Temuan ini menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam penelitian ini lebih dominan dari laki-laki. Dari segi usia, responden paling banyak berada pada usia >28-37 tahun, yaitu sebanyak 25 orang atau 31%. Kemudian disusul oleh usia 17-27 tahun sebanyak 22 orang atau 31%, sedangkan usia 38-47 tahun sebanyak 20 orang atau 28,2%, dan pada usia >48 tahun yaitu 4 orang atau 5,6%. Sementara itu, berdasarkan pendidikan terakhir, responden yang paling banyak berpindikan terakhir sarjana/diploma dengan 40 orang (56,3%) dan pendidikan SMA/SMK dengan 31 orang (43,7%)

Pembahasan

Hasil penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai PT. Sucofindo Bengkulu yang berjumlah 71 orang. Dari data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh program *Directive Leadership*, *Job Burnout* dan *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan dengan Loyalitas sebagai variabel moderasi pada PT. Sucofindo

Bengkulu. Adapaun hasil dari penolahan data dan analisis statistik tersebut akan dipaparkan secara rinci pada bagian berikut :

Pengaruh *Directive Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Directive Leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang mana hasil ini menunjukkan bahwa adanya faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, seperti program kepemimpinan, keberagaman sifat kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan yang baik. Dengan demikian, peningkatan *directive leadership* belum tentu menjadi salah satu yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan apabila tidak didukung oleh faktor lainnya.

Berdasarkan penelitian dari (Sutrisno 2019), tipe ini merupakan praktek kepemimpinan otoriter, anggota atau bawahan tidak pernah berkesempatan untuk berpartisipasi dalam mengemukakan pendapat, apalagi dalam pengambilan keputusan gaya seperti ini didasarkan pada penggunaan kekuatan, kekuasaan, dan wewenang memberikan petunjuk spesifik untuk kinerja bawahannya, dan menganggap kepemimpinannya merupakan hak pribadinya dan berpendapat bahwa ia dapat menentukan apa saja dalam organisasi, tanpa mengadakan konsultasi dengan bawahan yang melaksanakan.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengaruh positif dan signifikan ini dapat diartikan bahwa dalam situasi tertentu, *job burnout* dapat menjadi pemicu semangat kerja yang lebih tinggi, baik karena adanya tanggung jawab moral, tekanan target, maupun dorongan untuk mempertahankan posisi dan kinerja di perusahaan. Meskipun demikian, kondisi ini tidak selalu ideal dalam jangka panjang karena *burnout* yang berkepanjangan tetap berisiko menurunkan kesehatan mental maupun produktivitas.

Penelitian dari (Kumajas et al. 2023) penelitian ini menemukan bahwa adanya pengaruh yang positif signifikan antara burnout terhadap kinerja karyawan. Tingkat *burnout* pada penelitian ini didukung dari hasil nilai rata-rata karakteristik responden berdasarkan usia yang tergolong mayoritas berusia produktif yakni rentan usia dari 21-25 tahun sebesar 40,4% dan rentan usia 26-30 tahun sebesar 32,4%. Dan, juga dapat dilihat dari nilai rata-rata indikator *burnout* penelitian ini, salah satunya dari aspek kelelahan emosional menunjukkan angka

sebesar 46,8% kurang setuju dengan pernyataan mengenai pekerjaan yang menguras emosi dan membuat kelelahan secara fisik dan emosional.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Dalam konteks tertentu, stres kerja berfungsi sebagai tantangan (*challenge stressor*) yang memacu karyawan untuk meningkatkan produktivitas, menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, serta lebih fokus dalam mencapai target kerja.

Pengaruh positif dan signifikan ini memperlihatkan bahwa tidak semua stres bersifat merugikan. Dalam kadar yang tepat, stres dapat menjadi pemicu peningkatan motivasi dan semangat kerja. Karyawan merasa terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang tinggi, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Berdasarkan penelitian dari (Aurellifa & Permatasari 2024), Hal ini menunjukkan bahwa stres terkait pekerjaan memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi positif yang memungkinkan mereka menyelesaikan tugas tepat waktu meskipun berada dalam tekanan. Tugas-tugas yang harus diselesaikan berkontribusi terhadap stres kerja yang pada akhirnya berdampak pada kesehatan mental pekerja.

Pengaruh *Directive Leadership* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Directive Leadership* ini yang dimoderasi oleh Loyalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. keberadaan loyalitas karyawan tidak mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara gaya kepemimpinan direktif dengan kinerja karyawan secara nyata. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi, gaya kepemimpinan yang bersifat direktif belum tentu memberikan dampak langsung terhadap peningkatan kinerja. Hal ini bisa terjadi karena dalam beberapa kondisi, karyawan yang loyal mungkin tetap menjalankan tugasnya sesuai standar tanpa terlalu dipengaruhi oleh cara pimpinan memberikan instruksi yang tegas atau terstruktur. Hal ini di tunjukan dalam

penelitian (Dewita, Rahmat, dan Seswandi 2023), Gaya kepemimpinan direktif umumnya ditandai dengan aturan yang jelas, kontrol yang ketat, dan pengarahan yang tegas. Jika karyawan merasa tidak mampu berpartisipasi aktif dalam inovasi karena kebijakan yang sangat terstruktur dan sedikit fleksibilitas, hal ini dapat menghambat motivasi untuk menciptakan dan menerapkan ide-ide baru.

Pengaruh *Job Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* ini yang dimoderasi oleh Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa Loyalitas karyawan mampu memperkuat atau memengaruhi hubungan antara tingkat kelelahan kerja (*job burnout*) dengan kinerja yang dihasilkan. Secara khusus, Loyalitas berperan sebagai penyangga (*buffer*) yang membantu karyawan tetap mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerjanya meskipun dalam kondisi kelelahan secara fisik maupun emosional. Karyawan yang memiliki Loyalitas tinggi terhadap perusahaan cenderung memiliki komitmen dan tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya, sehingga mereka tetap berusaha memberikan hasil terbaik meskipun menghadapi tekanan dan kelelahan.

Temuan ini memperkuat pandangan bahwa loyalitas dapat menjadi faktor pelindung dalam menghadapi dampak negatif *burnout*, dan menunjukkan bahwa loyalitas bukan hanya soal bertahan di perusahaan, tetapi juga tercermin dalam ketekunan dan daya juang karyawan saat menghadapi beban kerja yang tinggi.

Oleh karena itu, perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan Loyalitas karyawan melalui pendekatan manajerial yang tepat, seperti memberikan penghargaan, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan. Dengan demikian, Loyalitas dapat berperan efektif dalam menjaga kinerja tetap optimal meskipun karyawan mengalami *burnout*. Penelitian terdahulu dari (Harahap et al. 2024), menjelaskan bahwa berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai yang berpengaruh signifikan dapat mengindikasikan bahwasanya *Job Burnout* setiap pegawai dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Maka setiap kali mereka melakukan tugas yang diperintahkan hasil yang di kerjakan akan mempengaruhi kinerja.

Pengaruh *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Loyalitas

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* ini yang dimoderasi oleh Loyalitas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap perusahaan, hal tersebut tidak selalu mampu mengurangi dampak negatif *Work Stress* terhadap kinerja. Dalam kondisi tertentu, tekanan kerja yang berlebihan tetap berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja, tanpa dapat ditutupi oleh Loyalitas sekalipun. Selain itu, hasil ini menunjukkan bahwa Loyalitas karyawan bukanlah satu-satunya faktor yang dapat mengurangi efek buruk dari stres kerja. Kemungkinan besar, diperlukan dukungan lain seperti manajemen stres yang baik, lingkungan kerja yang sehat, serta keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas karyawan, agar stres tidak mengganggu kinerja. Hasil ini juga diperkuat dalam penelitian dari (Fijannatin, Farida, dan Santoso 2019), yaitu dalam judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik roti Mojang Nova

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh *Directive Leadership*, *Job Burnout* Dan *Work Stress* Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Sucofindo Bengkulu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. *Directive Leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan hasil koefisien interaksi sebesar -0.090, *T-static* 1.879, dan *p-value* 0.379. Yang mana menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari *Directive Leadership* terhadap Kinerja Karyawan.
2. *Job Burnout* menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang menunjukkan hasil koefisien sebesar -0.215, *T-static* 0.207, dan pada *p-value* 0.045.
3. Interaksi Loyalitas dan *Directive Leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan hasil koefisien interaksi sebesar 0.197, *T-static* 1.374, dan *p-value* 0.170. Yang mana menunjukkan bahwa Loyalitas tidak memperkuat atau memperlemah antara *Directive Leadership* terhadap Kinerja Karyawan
4. Interaksi Loyalitas dan *Job Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan hasil koefisien interaksi sebesar -0.256, *T-static* 1.963,

- p-value* 0.050. Yang mana hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan dari interaksi Loyalitas dan *Job Burnout* terhadap Kinerja Karyawan
5. Interaksi Loyalitas dan *Work Stress* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Menunjukkan hasil koefisien interaksi sebesar 0.070, *T-static* 0.413, dan *p-value* 0.679. Yang mana menunjukkan bahwa Loyalitas tidak memperkuat atau memperlemah antara *Work Stress* terhadap Kinerja Karyawan
 6. *Work Stress* menunjukkan adanya pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yang menunjukkan hasil koefisien sebesar -0.502, *T-static* 4.324, dan pada *p-value* 0.000.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, Titania Dwi, dan Edwin Pramana. 2019. "Penentuan Faktor kredibilitas Toko Online Melalui Pendekatan Peran Estetika Secara Impiris." *Snatika* 03: 12–21.
- Angraini, Fitria Dewi Puspita, Aprianti Aprianti, Vilda Ana Veria Setyawati, dan Agnes Angelia Hartanto. 2022. "Pembelajaran Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas." *Jurnal Basicedu* 6(4): 6491–6504. doi:10.31004/basicedu.v6i4.3206.
- Apriana, I Wayan Agus, Mochamad Edris, dan Sutono Sutono. 2022. "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Rembang)." *Jurnal Studi Manajemen Bisnis* 1(1): 14–32. doi:10.24176/jsmb.v1i1.8109.
- Arviyanda, Radiko, Enrico Fernandito, dan Prabu Landung. 2023. "Analisis Perbedaan Bahasa dalam Komunikasi Antarmahasiswa." *Jurnal Harmoni Nusa Bangsa* 1(1): 67. doi:10.47256/jhnb.v1i1.338.
- Arwidiana, Dewa Putu, dan Ni Ketut Citrawati. 2023. "Hubungan Stress Kerja Dengan Kinerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Cakrawarti* 6(1): 122–29. doi:10.47532/jic.v6i1.809.
- Astuti, D, H Luthfiana, N H Putri, N S Alieviandy, N S Sari, dan N A Pratama. 2022. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja) DOI <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i2>." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 4(2): 199–214.

-
- Aurellifa, Sabilla, dan Berlintina Permatasari. 2024. “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Bumi Waras).” 6(2).
- Berlianti, Dessy Fitria, Ashfa Al Abid, dan Arcivid Chorynia Ruby. 2024. “Metode Penelitian Kuantitatif Pendekatan Ilmiah untuk Analisis Data.” *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7(3): 1861–64.
- Bintoro, & Daryanto. 2017. “Manajemen Penelitian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: GAVA MEDIA.” *Jurnal Perspektif* 19(1): 32–40.
- Buulolo, F. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan* 4. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/236>.
- Dewita, Nuhevi, Adi Rahmat, dan Agus Seswandi. 2023. “Dampak Directive leadership Terhadap Innovative work behavior : Peran Continuance commitment Sebagai Variabel Mediasi.” *Jurnal Komunitas Sains Manajemen* 2(3): 212–22.
- Eristaria, Natalia Ika, Joko Irawan, dan Nur Wening. 2020. “Hubungan Kompetensi, Beban Kerja, Dan Loyalitas Karyawan.” *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen* 7(1): 75–83. doi:10.32477/jrm.v7i1.189.
- Fachrurazi, Kasmanto, Rinaladi, Yudiyanto Joko Purnomo, Budi Harto, dan Andina Dwijayanti. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- FATIN SARA. 2021. *Pengaruh Burnout Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Perkebunan Nusantara V Sei Galuh Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar*.
- Fijannatin, Laila, Umi Farida, dan Adi Santoso. 2019. “The Effect of Work Stress , Compensation and Job Satisfaction on Employe Performance at Mojang Nova.” 2(1): 21–29.
- Gaol, Mariani Juliana Lumban, Anita Camelia, dan Anita Rahmiwati. 2018. “Analisis Faktor Risiko Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Arwana Anugrah Keramik, Tbk.” *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9(1): 53–63. doi:10.26553/jikm.2018.9.1.53-63.
- Ghozali, I. 2016. “plikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 edisi ke-9 (9th ed.)” *Jurnal Wira Ekonomi Mikroskil*, 6(2) 6(2): 165–76.
- Ghozali, Imam, dan Hengki Laten. 2012. “Partial Least Squares Konsep.” *Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2*.

-
- Ghozali, Lian. 2018. XIV Jurnal Teknologi Informasi DINAMIK *Penggunaan MRA dengan SPSS untuk Menguji Pengaruh Variabel Independen dan Variabel Dependen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Harahap, Andhika Ferdiansyah, Zulkarnain Siregar, Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, dan Andhika Ferdiansyah Harahap. 2024. "Pengaruh Job Burnout , Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai." 2(2): 568–74.
- Hendradewi, Savitri, dan Triana Rosalina Dewi. 2023. "Pengaruh motivasi." *Jurnal Ilmiah Pariwisata* 28(2): 113.
<https://jurnalpariwisata.stptrisakti.ac.id/index.php/JIP/article/view/1731>.
- Hersusetiyati, Hersusetiyati, Winda Febrianti, Ratna Deli Sari, dan Aji Putri Yansyah. 2024. "Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan Key Performance Indicator (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)." *Jurnal Digital Bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance, & Strategi Bisnis (DImmensi)* 4(1): 14. doi:10.32897/dimmensi.v4i1.3411.
- Hijah, Nurul Fidinia, Yuliani Setyaningsih, dan Siswi Jayanti. 2021. "Iklim Kerja, Postur Kerja, dan Masa Kerja Terhadap Kelelahan Kerja pada Pekerja Bengkel Las." *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Kesehatan Masyarakat Indonesia* 2(1): 11–16. doi:10.15294/jppkmi.v2i1.47282.
- Indonesia, Universitas Respati. 2023. "Jurnal Administrasi Dan Manajemen P-ISSN : 1693-6876 Jurnal Administrasi Dan Manajemen E-ISSN : 2623-1719." : 156–64.
- Jambak, R P, dan D R Anggarini. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Kantor Wilayah Lampung." *Jurnal Administrasi Bisnis ...* X(X): 60–69.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/55093%0Ahttps://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/download/55093/46133>.
- Jannah, M. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT. Vinilon Building." *Repository.Uinjkt.Ac.Id*.
<http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/55383>.
- Jati, Prihatin. 2019. "Loyalitas Karyawan : Faktor Apa Sajakah Yang Mempengaruhinya ? Effect Of Organizational Climate , Leadership Style And Job Characteristics On Employee Loyalty." *Manajemen dan Perbankan* 6(3): 53–66.

-
- Jum'ati, N., & Wusma, H. 2013. "Stres kerja (occupational stres) yang mempengaruhi kinerja individu pada dinas kesehatan bidang pencegahan pemberantasan penyakit dan penyehatan lingkungan (P2P-PL_ di kabupaten bangkalan." *Jurnal NeO-Bis* 7(2): 1–17.
- Kristanti, Desi, Adrie Charviandi, Pniah Juliawati, dan Budi Harto. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia." *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (1): 391.
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HY1R3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>.
- Kumajas, Thessalonica G M, Riane Johnly Pio, Sandra Asaloei, Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi, Administrasi Bisnis, dan Universitas Sam Ratulangi. 2023. "Pengaruh Work From Home Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan PT . Samudera Mulia Abadi Manado." 4(6): 762–67.
- Manda, Bhatsary Dwipayani. 2020. "Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3(2): 160–70.
- Mangkunegara (2017). 2021. "Stres Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 2013–15.
- Maulhika Putri Winaryanti, Christian Wiradendi Wolor, dan Marsofiyati Marsofiyati. 2023. "Analisis Loyalitas Kerja Karyawan pada PT. XYZ." *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen* 4(1): 253–67. doi:10.55606/optimal.v4i1.2645.
- Mauliddiyah, Nurul L. 2021. "No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada status kesehatan subjektif Title." 1(3): 6.
- Muhamad, Mardi, dan Cornelia Dumarya Manik. 2023. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Firma Am Badar & Am Badar Jakarta Pusat." *Jurnal EMT KITA* 7(2): 325–33. doi:10.35870/emt.v7i2.927.
- Nafisatur, M. 2024. "Metode Pengumpulan Data Penelitian." *Metode Pengumpulan Data Penelitian* 3(5): 5423–43.
- Nempung, Tibertius, Timor Setiyaningsih, dan Nur Syamsiah. 2015. "Otomatisasi Metode Penelitian Skala Likert Berbasis Web." (November): 1–8.

-
- Pasaribu, Syahril Budiman, Arini Salsabila Hasibuan, Dwika Ardelya Pratiwi, dan Salianto. 2024. "Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran* 7(3): 8112–18.
- Pengantar, Kata. 2022. "Latar Belakang Masalah Investasi merupakan penundaan konsumsi atau pemakaian Sumber Daya yang ada saat ini." 21(2).
- Priastuti, indah dwi. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan." "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Aneka Mitra Jaya, Tangerang Selatan" 2(2): 17.
- Putra, D.I.M., Basalamah, M.R., Rahmawati. 2023. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Supportif Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Tuban." *e – Jurnal Riset Manajemen* 12(01): 1113–23.
- Rahmadini, Desi, Program Studi, Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, dan Universitas Muhammadiyah Surakarta. 2022. "Loyalitas Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . PJB UBJOM PLTU PACITAN)."
- Ramadhani, Rendarisa, Cindy Kartika Dewi, Dzaki Rafi Fauzan, Roddyan Alianissa, Vita Gavirania Maharani, Widyastuti Wulandari, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, et al. 2023. "Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1(2): 102–14. <https://doi.org/XX..XXXXX/JMEB>.
- Rizky, Saskia Vania. 2022. "Pengaruh Burnout dan Job Insecurity terhadap Turnover Intention di Tengah Pandemi COVID-19 (Studi pada PT Citra Usaha Lamindo)." *Skripsi Thesis*: 54.
- Rodríguez, Velastequí, Maldonado. 2019. "No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada status kesehatan subjektif Title." : 1–23.
- Saepudin, Denden, Sugito Sugito, dan Jayadi Jayadi. 2022. "Penggolongan Generasi sebagai Pemoderasi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Loyalitas Karyawan." *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* 2(2): 155–66. doi:10.37366/master.v2i2.440.
- Samsumi. 2023. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Bisnis, Manajemen dan Akuntansi* 1(3): 187–93.

-
- Santika, Arly. 2025. "Pengaruh Talent Management Dan Pengembangan Kabupaten Simeule." 3: 24–33.
- Si, M, dan Yudi Agus Setiawan. "Kuantitatif dengan."
- Silaen, Novia Ruth, Syamsuriansyah Syamsuriansyah, Reni Chairunnisah, Maya Rizki Sari, Elida Mahriani, Rahman Tanjung, Diana Triwardhani, et al. 2021. *Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono. 2014. "Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D."
- Sukiyah, Nurindah Dwi Antika, Mujita Fajar Elok Venanda, Elok Venanda, dan Jojok Dwiridotjahjono. 2021. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 12(2): 99–108. doi:10.29244/jmo.v12i2.33868.
- Sulistiyowati, Wiwik. 2017. "Buku Ajar Statistika Dasar." *Buku Ajar Statistika Dasar* 14(1): 15–31. doi:10.21070/2017/978-979-3401-73-7.
- Suprihati. 2014. "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen." *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta* 12(1): 93–112. <https://media.neliti.com/media/publications/115677-ID-analisis-faktor-faktor-yang-mempengaruhi.pdf>.
- Sutrisno, Atik Mustafidah. 2019a. "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Nipsea Paint And Chemichals di JAKARTA)." 5(01): 62–77.
- Sutrisno, Atik Mustafidah. 2019b. "Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nipsea Paint and Chemicals di Jakarta)." 5(01): 62–77.
- Syahputri, Addini Zahra, Fay Della Fallenia, dan Ramadani Syafitri. 2023. "Kerangka berfikir penelitian kuantitatif." *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran* 2(1): 160–66.
- Syuhada, Ambar Dani, dan R. Setijo Widodo. 2020. "Faktor Dominan Yang Memengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Dibagian Tiang Pancang Di Bandung Barat Dibagian Tiang Pancang Di Bandung Bara." *Media Ilmu Kesehatan* 8(3): 192–202. doi:10.30989/mik.v8i3.329.
- Uly, Nata Satria, Markoni Markoni, dan Janusi Waliamin. 2023. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Team Work dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan PT Ragam Rasa Raya Kota Bengkulu." *Jurnal Simki Economic* 6(2): 223–31. doi:10.29407/jse.v6i2.245.
- Ummah, Masfi Sya'fiatul. 2019. "No Analisis struktur kovarians indikator terkait kesehatan pada lansia yang tinggal di rumah, dengan fokus pada status kesehatan subjektif Title."

Sustainability (Switzerland) 11(1): 1–14.

4_Sistem_Pembentukan_Terpusat_Strategi_Melestari.

Villela, Lucia Maria Aversa. 2019. “Peran Mediasi Kinerja dan Loyalitas Karyawan pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Mutu Pelayanan (Studi pada PT. BANK MANDIRI (Persero) Tbk.Area Lampung).” *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.

Warda, Agustin Ika, Dewi Andriani, dan Vera Firdaus. 2019. “Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.” *Hasanudin Journal of Business Strategy* 1(4): 1–16.

Wardani, Rodiathul Kusuma, Djudi M Mukzam, dan Yuniadi Mayowan. 2016. “(Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya).” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 31(1): 58–65.

<http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/download/1213/1395>.

Wulan, Anjelika. 2018. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 7(1): 33–41.

Yulistian, A. S., Astuti, E. S., & Utami, H. N. 2018. “Pengaruh gaya kepemimpinan direktif, suportif, dan orientasi prestasi terhadap semangat kerja karyawan.” *Jurnal Administrasi Pendidikan* 9(1): 3.

Yuyuk Liani. 2023. “Loyalitas Karyawan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Lensa Informatika Surabaya.” *Jurnal Ilmu-ilmu Sosial* 20(1): 2023.