

PENGARUH TOXIC LEADERSHIP, EMOTIONAL INTELLIGENCE DAN JOB INSECURITY TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PADA RICHEESE FACTORY KOTA PALEMBANG

Sunarti¹, Destia Aktarina², Sri Porwani³, Echi Kurniati⁴, Imam Heryanto⁵

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mulia Darma Pratama^{1,3,4,5}

Akademi Keuangan dan Perbankan²

narrsun28@gmail.com¹, destiaaktarina86@gmail.com², porwani@gmail.com³,

echi.kurniati.ek@gmail.com⁴, imamher2019@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini di latar belakangi oleh fenomena *burnout* yang semakin meningkat di industri makanan cepat saji akibat tingginya tuntutan kerja, kepemimpinan yang tidak sehat, rendahnya kecerdasan emosional, serta rasa tidak aman dalam pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *toxic leadership*, *emotional intelligence*, dan *job insecurity* terhadap *burnout* karyawan pada *Richeese Factory* Kota Palembang. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif verifikatif, populasi berjumlah 50 karyawan dari tiga outlet *Richeese Factory* dengan teknik sampling jenuh, data diperoleh melalui kuesioner, dan studi pustaka, serta dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial *toxic leadership* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, *emotional intelligence* berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, dan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*, sedangkan secara simultan ketiganya berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan yang toksik dan ketidakamanan kerja meningkatkan *burnout*, sementara kecerdasan emosional mampu menurunkannya. Perlunya perbaikan gaya kepemimpinan, peningkatan pelatihan kecerdasan emosional, serta menciptakan rasa aman kerja agar risiko *burnout* dapat diminimalkan.

Kata kunci: Kepemimpinan Destruktif, Kecerdasan Emosional, Ketidakamanan Kerja, Kelelahan Kerja

ABSTRACT

Burnout is becoming increasingly prevalent in the fastfood industry due to high work demands, poor leadership, low emotional intelligence, and job insecurity. This study aims to analyze the effects of toxic leadership, emotional intelligence, and job insecurity on employee burnout at Richeese Factory in Palembang. The study used a quantitative method with a descriptive-verificative approach, with a population of 50 employees from three Richeese Factory outlets using a saturated sampling technique. Data were obtained through questionnaires, interviews, and literature studies, and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The results show that toxic leadership, emotional intelligence and job insecurity all have a significant effect on burnout, with toxic leadership having a positive effect and emotional intelligence and job insecurity having negative effects. This study concludes that toxic leadership and job insecurity increase burnout, while emotional intelligence can reduce it. To minimise the risk of burnout, there is a need to improve leadership styles, enhance emotional intelligence training, and create a sense of job security.

Keywords: *Toxic Leadership, Emotional Intelligence, Job Insecurity, Burnout*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas agar mampu bersaing di tengah persaingan yang kompetitif. Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen inti dalam setiap organisasi karena peran strategisnya dalam

mengelola, mengarahkan, dan menjalankan berbagai aktivitas operasional untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan, (2019) sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang siap, mampu, dan terampil yang menjadi penggerak utama dalam setiap proses organisasi, tidak hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai subjek yang mengatur dan mengembangkan potensi organisasi. Menurut Karina *et al.*, (2024) Sumber

daya manusia merupakan bagian terpenting perusahaan karena merupakan penggerak utama untuk menunjang produktivitas perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi tersebut dipengaruhi oleh sumber daya manusia karena tanpa peran manusia meskipun faktor lain telah terpenuhi, organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik, apabila individu dalam sumber daya manusia berjalan efektif maka organisasi akan berjalan efektif pula, dengan kata lain kelangsungan suatu organisasi atau perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, kualitas dan kondisi psikologis SDM perlu mendapat perhatian khusus, terutama dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi. Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam mencapai keunggulan tersebut. Kinerja optimal dari karyawan akan sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk dalam industri makanan cepat saji yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan pelayanan prima dalam proses operasionalnya. Namun, tingginya tuntutan kerja yang dihadapi karyawan seringkali menimbulkan tekanan yang dapat berdampak pada kesejahteraan psikologis mereka.

Salah satu isu penting yang semakin mendapat perhatian adalah *burnout* atau kelelahan kerja, yaitu kondisi psikologis yang dialami oleh individu di tempat kerja akibat stres pekerjaan yang berkepanjangan. Kondisi ini ditandai dengan perasaan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan pencapaian pribadi yang berkurang (Wanzhi, 2020). *Burnout* dapat berdampak langsung terhadap produktivitas, keterlibatan, dan efektivitas kerja karyawan, bahkan dalam jangka panjang dapat menyebabkan *turnover* dan menurunnya kualitas layanan dalam organisasi (Anjani et al., 2020).

Sebagai elemen kunci dalam organisasi, sumber daya manusia tidak hanya dituntut untuk berkinerja optimal, tetapi juga menghadapi tekanan yang tinggi dalam proses pencapaian target organisasi, yang jika tidak dikelola dengan baik dapat memicu gejala *burnout* (Nugroho & Lestari, 2022). *Burnout* umumnya timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan dukungan yang rendah dari lingkungan kerja (Sari & Hidayati, 2023). Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sebagai

bentuk investasi jangka panjang dalam menjaga stabilitas dan kinerja organisasi. Kurniati & Kadarsih, (2017) menjelaskan bahwa kualitas hubungan interpersonal dalam organisasi sangat menentukan kondisi psikologis individu, kurangnya empati dan komunikasi dalam interaksi pelayanan dapat menurunkan kepuasan, yang menunjukkan bahwa aspek psikologis dan sosial berperan penting dalam mencegah maupun memperburuk *burnout*.

Menurut Utami & Saputra, (2021) *Burnout* tidak hanya dipicu oleh beban kerja yang berat, tetapi juga oleh kurangnya kepemimpinan yang suportif, rendahnya pengakuan atas prestasi kerja, serta minimnya otonomi dalam pengambilan keputusan. Selain itu Prasetyo et al., (2023) mengidentifikasi sejumlah faktor signifikan yang berkontribusi terhadap *burnout* pada karyawan, yakni kepemimpinan toksik (*toxic leadership*), rendahnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*). Lebih lanjut, penelitian tersebut juga menyoroti kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, ketidaksesuaian antara nilai pribadi dengan budaya organisasi, serta konflik peran dan ambiguitas tugas sebagai pemicu yang memperparah kondisi *burnout*.

Dengan memperhatikan berbagai faktor penyebab tersebut, peneliti mengambil variabel *Toxic Leadership*, *Emotional Intelligence* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* Karyawan pada Richeese Factory Kota Palembang.

Menurut Karina et al., (2024) Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk Operasional perusahaan bergantung pada seberapa baik dan usaha pemimpin mengelola, memberi arahan, membuat mempengaruhi seseorang untuk mengerjakan atau tidak mengerjakan sesuatu. Untuk itu kepemimpinan membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Kusumawati & Rachmawati, (2022) *toxic leadership* adalah gaya kepemimpinan yang merugikan secara psikologis, ditandai dengan perilaku otoriter, manipulatif, tidak adil, dan tidak mendukung karyawan. Pemimpin yang toksik menciptakan lingkungan kerja yang penuh tekanan dan tidak nyaman, sehingga menurunkan motivasi dan

semangat kerja karyawan.

Menurut Shary & Alamsyah, (2023) *Emotional Intelligence* (Kecerdasan Emosional) adalah kemampuan mengelola dan memahami emosi diri sendiri dan orang lain sangat penting untuk menghadapi tekanan kerja. *Emotional intelligence* yang tinggi mampu mengurangi gejala *burnout*.

Menurut Goleman 1995 yang dikutip oleh Oktaviani & Rachmawati, (2021) *emotional intelligence* adalah kemampuan individu dalam mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri maupun orang lain. Karyawan yang memiliki kecerdasan emosional rendah akan lebih rentan terhadap tekanan kerja, mudah stres, serta kesulitan dalam menjalin hubungan interpersonal di tempat kerja. Hal ini menjadikan mereka lebih berisiko mengalami *burnout* karena tidak mampu menghadapi dinamika emosional di lingkungan kerja dengan baik.

Menurut Afizah & Syamantha, (2024) *Job Insecurity* (Ketidakpastian Kerja) adalah perasaan cemas terhadap keberlangsungan pekerjaan seseorang di masa depan. Ketidakpastian ini bisa menguras energi emosional dan fisik, memicu kecemasan dan pada akhirnya meningkatkan risiko *burnout*.

Menurut Wicaksono & Handayani, (2020) *Job insecurity* adalah perasaan tidak aman dan cemas atas keberlangsungan pekerjaan, yang sering kali timbul akibat kebijakan organisasi, kontrak kerja tidak tetap, atau perubahan struktur perusahaan. Ketidakpastian ini menciptakan tekanan mental yang konstan, membuat karyawan merasa tidak stabil dan kehilangan motivasi kerja. Jika tidak ditangani, kondisi ini dapat berkembang menjadi kelelahan emosional yang serius atau *burnout*.

Richeese Factory adalah sebuah perusahaan yang berdiri pada tahun 2011 di Paris Van Java Mal, Bandung, Jawa Barat. Richeese Factory dikenal sebagai restoran cepat saji yang menyajikan menu utama olahan ayam krispi dengan saus keju dan saus barbecue pedas dengan tingkat kepedasan yang berbeda – beda. Richeese Factory merupakan sebuah jaringan restoran cepat saji yang dimiliki oleh PT. Richeese Kuliner Indonesia yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kaldu Sari Nabati Indonesia.

Richeese Factory terus tumbuh dan semakin dikenal dan digemari oleh masyarakat,

outletnya telah berkembang pesat di kota – kota besar Indonesia, Hingga Oktober 2023 Richeese Factory telah memiliki 238 Outlet di Indonesia dan bahkan telah merambah pasar internasional dengan membuka gerai di Kuala Lumpur, Malaysia (Factory, 2024).

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas Richeese Factory yang ada di kota palembang, dimana sudah terdapat 9 Outlet yang tersebar di seluruh Kota Palembang diantaranya Richeese Factory Abdul Razak, Richeese Factory Sumpah Pemuda, Richeese Factory Plaju, Richeese Factory Opi Mall, Richeese Factory Simpang Bandara, Richeese Factory Sudirman, Richeese Factory Dermaga, Richeese Factory Burlian dan Richeese Factory Lemabang. Penelitian ini dilakukan dengan mengambil tiga dari sembilan outlet Richeese Factory yang tersebar di Kota Palembang yakni Richeese Factory Sumpah Pemuda, Richeese Factory Plaju, Richeese Factory Opi Mall sebagai objek penelitian.

Dalam beberapa tahun terakhir, industri makanan cepat saji mengalami pertumbuhan yang pesat di Indonesia(Safitri et al., 2025). Salah satu pemain utama di industri ini adalah Richeese Factory, termasuk cabangnya yang berada di Kota Palembang. Di tengah tuntutan produktivitas tinggi, pelayanan cepat, dan standar kerja yang ketat, muncul fenomena kelelahan kerja atau *burnout* yang semakin dirasakan oleh para karyawan. *burnout* ini terlihat dari gejala-gejala seperti penurunan motivasi kerja, meningkatnya tingkat keterlambatan, rendahnya antusiasme dalam melayani pelanggan, hingga sikap acuh terhadap kualitas pekerjaan.

Dari hasil observasi awal dan perbincangan informal dengan beberapa karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda, Richeese Factory Plaju dan Richeese Factory Opi Mall, diketahui bahwa munculnya *burnout* tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi. Salah satu faktor yang menonjol adalah gaya kepemimpinan yang bersifat toksik (*toxic leadership*). Beberapa karyawan menyampaikan bahwa mereka merasa ditekan secara berlebihan oleh atasan, tidak mendapatkan penghargaan atas kerja keras mereka, serta kurangnya komunikasi dan dukungan emosional dari pimpinan. Kepemimpinan yang tidak sehat ini membuat

karyawan merasa terasing dan tidak dihargai.

Selain itu, temuan lain yang mencuat adalah rendahnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) pada sebagian karyawan, terutama dalam mengelola emosi saat menghadapi beban kerja dan tekanan dari pelanggan. Hal ini menyebabkan ketidakmampuan untuk merespon tekanan kerja dengan cara yang sehat, sehingga menimbulkan stres berkepanjangan yang memicu *burnout*. Di sisi lain, terdapat juga kecenderungan rasa tidak aman terhadap pekerjaan (*job insecurity*), khususnya pada karyawan kontrak yang merasa posisi mereka tidak stabil dan bisa digantikan kapan saja. Kondisi ini menambah tekanan psikologis yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan loyalitas terhadap perusahaan.

Temuan ini menandakan bahwa *burnout* di lingkungan kerja Richeese Factory Sumpah Pemuda, Richeese Factory Plaju dan Richeese Factory Opi Mall bukan hanya disebabkan oleh beban kerja semata, melainkan juga oleh dinamika kepemimpinan, kondisi psikologis individu, dan rasa aman dalam bekerja. Jika tidak segera ditangani, *burnout* dapat menurunkan kinerja karyawan secara keseluruhan, meningkatkan angka *turnover*, serta berdampak negatif terhadap citra dan produktivitas perusahaan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millennia, (2022) dengan judul “Pengaruh *Toxic Leadership*, Beban Kerja dan Faktor Demografis terhadap *Burnout* Karyawan di Jabodetabek” menunjukkan bahwa *toxic leadership*, beban kerja, dan faktor demografis seperti usia dan jenis kelamin memiliki pengaruh terhadap *burnout* karyawan di wilayah Jabodetabek. Penelitian ini menemukan bahwa sebanyak 35,1% variabel *burnout* dapat dijelaskan oleh ketiga faktor tersebut. Temuan menarik dalam studi ini adalah dimensi *self-promotion* dan *performance* dari *toxic leadership* yang terbukti berkontribusi signifikan terhadap peningkatan *burnout*.

Selanjutnya Shary & Alamsyah, (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh *Self Efficacy* dan *Job Insecurity* terhadap *Burnout* karyawan di PT Indorama Technologies Complex Purwakarta”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*, sementara *job*

insecurity justru memberikan pengaruh positif yang signifikan. Secara simultan, kedua variabel ini memengaruhi *burnout* sebesar 15,2%, menandakan pentingnya kondisi psikologis internal dan persepsi keamanan kerja dalam menurunkan risiko *burnout*.

Penelitian lain oleh Afizah & Syamantha, (2024) dengan judul penelitian “Pengaruh *Emotional Intelligence* terhadap *Burnout* Karyawan pada PT Charoen Pokphand”. Hasil analisis menunjukkan bahwa *emotional intelligence* memberikan pengaruh sebesar 60,7% terhadap *burnout*. Dengan kata lain, semakin tinggi kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialaminya. Hal ini menegaskan bahwa kemampuan untuk mengelola emosi diri dan memahami emosi orang lain merupakan faktor penting dalam menghadapi tekanan kerja.

II. METODELOGI PENELITIAN

Locus Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Richeese Factory Kota Palembang cabang Sumpah Pemuda yang beralamat di Jl. Sumpah pemuda No. 02 Lorok Pakjo Kec. Ilir Barat I Kota Palembang, Richeese Factory cabang Plaju yang beralamat di Jl. Jenderal Ahmad Yani No. 1020 Kel. 9/10 Ulu Kec. Seberang Ulu II Kota Palembang Sumatera Selatan 30116 dan Richeese Factory cabang Opi Mall yang beralamat di : Jl. Gubernur H. A Bastari No. 16 Kel. Sungai Kedukan Kec. Rambutan Kota Palembang Sumatera Selatan 30257.

Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah karyawan Richeese Factory Sumpah Pemuda, Richeese Factory Plaju dan Richeese Factory Opi Mall.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Richeese Factory sumpah pemuda sebanyak 25 karyawan, seluruh karyawan Richeese Factory Plaju sebanyak 15 karyawan dan seluruh karyawan Richeese Factory Opi Mall sebanyak 10 karyawan dengan total 50 karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode yaitu

Sampling jenuh. Menurut Sugiyono, (2017) *Sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, seluruh anggota populasi menjadi anggota dari kerangka sampel. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, yang terdiri dari seluruh karyawan Richeese Factory sumpah pemuda sebanyak 25 karyawan, seluruh karyawan Richeese Factory Plaju sebanyak 15 karyawan dan seluruh karyawan Richeese Factory Opi Mall sebanyak 10 karyawan. Pemilihan metode ini didasarkan pada tujuan untuk memastikan bahwa hasil penelitian representatif terhadap populasi dan bebas dari bias dalam proses pengambilan sampel.

Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2017) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan *positivistic* (data konkret), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, dan studi pustaka

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan sebuah instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang dirancang untuk mengumpulkan informasi dari responden yang berkaitan dengan variabel yang sedang diteliti. Jawaban yang masih kategoris tersebut kemudian diubah dengan cara diberi nilai (bobot) berskala, skala yang digunakan adalah skala likert yang digunakan 1 sampai 5, dengan pemetaan sebagai berikut:

Skala 5 = Sangat Setuju (SS)

Skala 4 = Setuju (S)

Skala 3 = Netral (N)

Skala 2 = Tidak Setuju (TS)

Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menelusuri, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur, dokumen, buku, jurnal, artikel ilmiah, laporan, serta sumber

informasi lainnya yang relevan dengan topik penelitian yang sedang dilakukan. Studi ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang teori, konsep, dan temuan penelitian sebelumnya, sehingga dapat memberikan landasan teoretis yang kuat serta mendukung kerangka pemikiran dalam penelitian. Dengan demikian, studi pustaka memungkinkan peneliti untuk mengevaluasi, membandingkan, dan mengintegrasikan informasi dari berbagai sumber, serta mengidentifikasi celah penelitian atau masalah yang belum terpecahkan.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif. Metode verifikatif merupakan metode penelitian melalui pembuktian untuk menguji hipotesis hasil penelitian deskriptif dengan perhitungan statistik sehingga didapat hasil pembuktian yang menunjukkan hipotesis ditolak dan diterima (Sugiyono, 2017).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur kelayakan butir-butir dalam suatu pernyataan dengan variabel. Uji ini dilakukan untuk mengukur data yang telah didapat setelah penelitian. Validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur melakukan tugasnya dalam mencapai sasarnya. Data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian, untuk memperoleh hasil yang tuntas dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Adapun hasil dari uji validitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Ket
1	<i>Toxic Leadership</i> (X_1)	0,766 0,750	0,2787 0,2787	Valid Valid

	Pernyataan 1	0,776	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,845	0,2787	Valid
	Pernyataan 3	0,660	0,2787	Valid
	Pernyataan 4	0,833	0,2787	Valid
	Pernyataan 5	0,624	0,2787	Valid
	Pernyataan 6	0,737	0,2787	Valid
	Pernyataan 7	0,766	0,2787	Valid
	Pernyataan 8	0,808	0,2787	Valid
	Pernyataan 9			
	Pernyataan 10			
2	Emotional Intelligence (X₂)			
	Pernyataan 1	0,864	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,874	0,2787	Valid
	Pernyataan 3	0,786	0,2787	Valid
	Pernyataan 4	0,832	0,2787	Valid
	Pernyataan 5	0,777	0,2787	Valid
	Pernyataan 6	0,806	0,2787	Valid
	Pernyataan 7	0,876	0,2787	Valid
	Pernyataan 8	0,879	0,2787	Valid
	Pernyataan 9	0,729	0,2787	Valid
	Pernyataan 10	0,869	0,2787	Valid
3	Job Insecurity (X₃)			
	Pernyataan 1	0,900	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,884	0,2787	Valid
	Pernyataan 3	0,832	0,2787	Valid
	Pernyataan 4	0,844	0,2787	Valid
	Pernyataan 5	0,750	0,2787	Valid
	Pernyataan 6	0,874	0,2787	Valid
4	Burnout (Y)			
	Pernyataan 1	0,834	0,2787	Valid
	Pernyataan 2	0,790	0,2787	Valid
	Pernyataan 3	0,897	0,2787	Valid
	Pernyataan 4	0,826	0,2787	Valid
	Pernyataan 5	0,861	0,2787	Valid
	Pernyataan 6	0,859	0,2787	Valid
	Pernyataan 7	0,873	0,2787	Valid
	Pernyataan 8	0,810	0,2787	Valid

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 1 diketahui perbandingan antara r_{hitung} dan r_{tabel} dari masing-masing pernyataan-pernyataan. Untuk menentukan r_{tabel} yaitu df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – 2, sehingga $df = 50 - 2 = 48$, maka nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi adalah 0,2787 (lihat pada lampiran tabel r). Karena semua pernyataan-pernyataan pada masing masing variabel nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan instrumen adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan konsistensi dari jawaban responden terhadap pernyataan yang terdapat pada kuesioner dimana telah diuji validitasnya. Suatu instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan handal (reliabel) bila memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021).

Tabel 2.
Tingkat Reliabilitas

Nilai Cronbach's Alpha (α)	Tingkat Reliabilitas
$\alpha \geq 0,90$	Sangat reliable
$0,70 \leq \alpha < 0,90$	Reliabel
$\alpha < 0,70$	Tidak reliable

Sumber: (Ghozali, 2021)

Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Minimal	Ket
1	(X ₁)	0,916	0,70	Reliabel
2	(X ₂)	0,949	0,70	Reliabel
3	(X ₃)	0,921	0,70	Reliabel
4	(Y)	0,942	0,70	Reliabel

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 3 hasil uji reliabilitas dapat diketahui bahwa variabel *toxic Leadership* (X₁), *emotional Intelligence* (X₂), *job Insecurity* (X₃), dan *burnout* karyawan (Y) memiliki nilai lebih besar dari 0,70. Variabel *toxic leadership*, *emotional intelligence*, *job insecurity* dan *burnout* karyawan tersebut dikatakan handal (reliabel) untuk digunakan sebagai alat ukur karena nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,70.

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sebaran data berbentuk distribusi normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika $Sig > 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika $Sig < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

Adapun hasil dari uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.79044983
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.075
Test Statistic		.100
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa nilai signifikan *Asymp.Sig (2 tailed)* 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* diatas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai pengaruh *toxic Leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), *job insecurity* (X_3), dan *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan alat bantu yaitu program aplikasi statistik SPSS 27. Hasil pengolahan data dengan menggunakan alat bantu program aplikasi statistik SPSS 27 selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 5.
Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a			Stand ardize d Coeffi cients	T	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Std. Error			
1	(Constant)	-6.195	5.409		-1.145	.258
	<i>Toxic leadership</i>	.335	.092	.369	3.627	.001
	<i>Emotional intelligence</i>	.203	.078	.268	2.601	.012
	<i>Job insecurity</i>	.672	.119	.587	5.646	.000

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

a. Jika *Sig* > 0,05 maka data berdistribusi normal

b. Jika *Sig* < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal

Dari tabel 5 hasil tersebut berdasarkan *unstandardized coefficients* beta maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -6.195 + 0.335X_1 + 0.203X_2 + 0.672X_3 + e$$

Keterangan:

Y : *Burnout* Karyawan

X_1 : *Toxic Leadership*

X_2 : *Emotional Intelligence*

X_3 : *Job Insecurity*

a : Konstanta

e : *error*

b_1, b_2, b_3 : Koefisien Regresi

Persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta sebesar -6.195, artinya apabila *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2) dan *job insecurity* (X_3) bernilai 0, maka *burnout* karyawan (Y) mamiliki nilai -6.195.
2. Koefisien regresi variabel *toxic leadership* (X_1) sebesar 0,335 menunjukan bahwa apabila *toxic leadership* (X_1) mengalami kenaikan 1%, maka *burnout* karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,335 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien ini bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara *toxic leadership* dan *burnout* karyawan.
3. Koefisien regresi variabel *emotional intelligence* (X_2) sebesar 0,203 menunjukan bahwa apabila *emotional intelligence* (X_2)

mengalami kenaikan 1%, maka *burnout* karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,203 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien ini bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara *emotional intelligence* dan *burnout* karyawan.

4. Koefisien regresi variabel *job insecurity* (X_3) sebesar 0,672 menunjukkan bahwa apabila *job insecurity* (X_3) mengalami kenaikan 1%, maka *burnout* karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,672 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien ini bernilai positif yang berarti terdapat pengaruh positif antara *job insecurity* dan *burnout* karyawan.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas yaitu variabel *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), *job insecurity* (X_3) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu variabel *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang.

Adapun hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1	(Constant)	-6.195	5.409	-1.145	.258
	<i>Toxic leadership</i>	.335	.092	.369	3.627 .001
	<i>Emotional intelligence</i>	.203	.078	.268	2.601 .012
	<i>Job insecurity</i>	.672	.119	.587	5.646 .000

a. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Kriteria pengambilan keputusan :

- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Berdasarkan tabel 6 hasil uji parsial (Uji t) dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel *Toxic Leadership* (X_1)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 3,627 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Nilai

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – k (jumlah variabel bebas) – 1 maka df = 50 – 3 – 1 = 46, sehingga nilai t_{hitung} 3,627 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikasinya $0,001 < 0,05$ dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak artinya variabel *toxic leadership* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

2. Variabel *Emotional Intelligence* (X_2)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 2,601 dengan nilai signifikan sebesar 0,012. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – k (jumlah variabel bebas) – 1 maka df = 50 – 3 – 1 = 46, sehingga nilai t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikasinya $0,012 < 0,05$ dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak artinya variabel *emotional intelligence* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

3. Variabel *Job Insecurity* (X_3)

Hasil pengujian diperoleh t_{hitung} sebesar 5,646 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – k (jumlah variabel bebas) – 1 maka df = 50 – 3 – 1 = 46, sehingga nilai t_{hitung} 5,646 > t_{tabel} 2,013 dan nilai signifikasinya $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak artinya variabel *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat secara simultan apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Metode yang digunakan uji F terhadap signifikansi model regresi yang menunjukkan mampu tidaknya model atau persamaan yang terbentuk dalam memprediksi nilai variabel terikat dengan tepat.

Adapun hasil dari uji f pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini:

Tabel 7
Hasil Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	441.736	3	147.245	17.752	.000b
	Residual	381.544	46	8.294		
	Total	823.280	49			

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Job insecurity, Toxic leadership, Emotional intelligence

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_A diterima.
- Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_A ditolak.

Berdasarkan tabel 7 hasil uji F pada tabel diperoleh F_{hitung} sebesar 17,752 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, pada taraf signifikansi 0,05 yang didapat dari df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – K (jumlah variabel bebas) – 1 atau $df = 50 - 3 - 1 = 46$ hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,81 (lihat pada lampiran uji F), jadi kesimpulannya $F_{hitung} 17,752 >$ dari $F_{tabel} 2,81$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya variabel toxic leadership (X_1), emotional intelligence (X_2), dan job insecurity (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap burnout karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square* sebagai berikut:

Tabel 8
Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.506	2.88001

a. Predictors: (Constant), Job insecurity, Toxic leadership, Emotional intelligence

b. Dependent Variable: Burnout

Sumber : data hasil olahan menggunakan SPSS 27

Uji nilai koefisien determinasi bertujuan untuk menunjukkan persentase tingkat kebenaran dari prediksi pengujian regresi yang dilakukan, semakin besar *Adjusted R Square* maka semakin besar variasi dari variabel dapat dijelaskan oleh

variabel bebas. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang diperoleh adalah 0,506, nilai ini menunjukkan bahwa 50,6% burnout karyawan (Y) dipengaruhi oleh toxic leadership (X_1), emotional intelligence (X_2), dan job insecurity (X_3) dan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Variabel toxic leadership (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap burnout karyawan (Y) hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} 3,627 > t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikan $0,001 < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa variabel toxic leadership (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap burnout karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millennia, (2022) dengan judul “*Pengaruh Toxic Leadership, Beban Kerja, dan Faktor Demografis Terhadap Burnout Karyawan di Jabodetabek*”, menunjukkan bahwa toxic leadership dan beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap burnout karyawan di wilayah Jabodetabek. Namun, faktor demografis dalam penelitian ini tidak berpengaruh signifikan terhadap burnout. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Nunes & Palma-Moreira, (2024) dengan judul “*Toxic Leadership and Turnover Intentions: The Role of Burnout Syndrome*” yang dipublikasikan dalam jurnal MDPI, menunjukkan bahwa toxic leadership berpengaruh positif signifikan terhadap burnout, dan burnout berperan sebagai mediator dalam hubungan antara toxic leadership dengan turnover intentions. Temuan ini menekankan bahwa lingkungan kepemimpinan yang toksik dapat memperburuk kondisi psikologis karyawan dan mendorong niat untuk resign melalui peningkatan burnout.

Variabel emotional intelligence (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap burnout karyawan (Y) hasil pengujian diperoleh $t_{hitung} 2,601 > t_{tabel} 2,013$ dan nilai signifikan $0,012 < 0,05$, maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa emotional intelligence (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap burnout karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya

yang dilakukan oleh Afizah & Syamantha, (2024) dengan judul “*Pengaruh Emotional Intelligence Terhadap Burnout Karyawan PT. Charoen Pokphand*”, menunjukkan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan PT. Charoen Pokphand. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *emotional intelligence* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan dapat diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang mereka alami. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Widjaja *et al.*, (2020) dengan judul “*Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Kecenderungan Burnout pada Karyawan bagian Pemasaran*”, menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan *burnout* pada karyawan bagian pemasaran. Hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan emosional, maka semakin rendah tingkat *burnout* yang dialami. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional memiliki peran penting dalam menurunkan kecenderungan *burnout* pada karyawan pemasaran.

Variabel *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* karyawan (Y) hasil pengujian diperoleh dari $t_{hitung} = 5,646 > t_{tabel} = 2,013$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis alternatif alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya bahwa *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Shary & Alamsyah, (2023) dengan judul “*Pengaruh Self Efficacy dan Job Insecurity terhadap Burnout Karyawan pada PT Indorama Technologies Complex Purwakarta*”, menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil uji parsial (t-test) menunjukkan bahwa *self efficacy* memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* dan *job insecurity*

berpengaruh secara signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Indorama Technologies Complex Purwakarta dapat diterima.

Variabel *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), dan *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang dengan nilai diperoleh F_{hitung} sebesar 17,752 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, pada taraf signifikansi 0,05 yang didapat dari df (derajat kebebasan) = n (banyaknya sampel) – K (jumlah variabel bebas) – 1 atau $df = 50 - 3 - 1 = 46$ hasil diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,81 (lihat pada lampiran uji F), jadi kesimpulannya $F_{hitung} = 17,752 > F_{tabel} = 2,81$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya variabel *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), dan *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi *burnout* karyawan. Menurut Utami dan Saputra, (2021), *burnout* tidak hanya dipicu oleh beban kerja yang berat, tetapi juga oleh kurangnya kepemimpinan yang suportif, rendahnya pengakuan atas prestasi kerja, serta minimnya otonomi dalam pengambilan keputusan. Selain itu, Prasetyo *et al.*, (2023) mengidentifikasi sejumlah faktor signifikan yang berkontribusi terhadap *burnout* pada karyawan, yakni kepemimpinan toksik (*toxic leadership*), rendahnya kecerdasan emosional (*emotional intelligence*), dan ketidakamanan kerja (*job insecurity*).

Beitupun dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Millennia, (2022) menunjukkan bahwa variabel *toxic leadership*, beban kerja, dan faktor demografis secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan di Jabodetabek. Dalam penelitian oleh Afizah & Syamantha, (2024) variabel yang digunakan adalah *emotional intelligence* sebagai satu-satunya prediktor. Oleh karena itu, uji simultan (F-test) menunjukkan bahwa *emotional intelligence* secara keseluruhan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, *emotional intelligence* mempengaruhi *burnout* karyawan

PT. Charoen Pokphand. Berdasarkan penelitian oleh Shary & Alamsyah, (2023) uji simultan menunjukkan bahwa *self efficacy* dan *job insecurity* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *burnout* karyawan pada PT Indorama Technologies Complex Purwakarta. Penelitian oleh Widjaja *et al.*, (2020) berfokus pada hubungan antara kecerdasan emosional dan *burnout* menggunakan pendekatan korelasi berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan *burnout*.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisa hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), dan *job insecurity* (X_3) terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang sebagai berikut:

1. Gambaran *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2), dan *job insecurity* (X_3) dan *burnout* karyawan (Y):
 - a. Variabel *Toxic Leadership* (X_1)
Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel Lingkungan *toxic leadership* (X_1) memperoleh rata-rata skor 3,87 dengan persentase 77,5 %, maka dapat disimpulkan bahwa *toxic leadership* sudah baik dalam mempengaruhi *burnout* karyawan pada Richeese Factory Kota Palembang.
 - b. Variabel *Emotional Intelligence* (X_2)
Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel *emotional intelligence* (X_2) memperoleh rata-rata skor 3,6 dengan persentase 71,6 %, maka dapat disimpulkan bahwa *emotional intelligence* sudah baik dalam mempengaruhi *burnout* karyawan pada Richeese Factory Kota Palembang.
 - c. Variabel *Job Insecurity* (X_3)
Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* (X_3) memperoleh rata-rata skor 3,9 dengan persentase 78,4 %, maka dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* sudah baik dalam mempengaruhi *burnout* karyawan pada Richeese Factory Kota

Palembang.

- d. Variabel *Burnout* Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa variabel *burnout* karyawan (Y) memperoleh rata-rata skor 3,7 dengan persentase 74,7 %, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* karyawan pada Richeese Factory Kota Palembang sudah baik.

2. Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial

- a. Variabel *Toxic Leadership* (X_1)

Diperoleh t_{hitung} sebesar $3,627 > t_{tabel}$ 2,013 dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa variabel *toxic leadership* (X_1) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

- b. Variabel *Emotional Intelligence* (X_2)

Diperoleh t_{hitung} sebesar $2,601 > t_{tabel}$ 2,013 dengan nilai signifikan sebesar $0,012 < 0,05$ maka hipotesis alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa *emotional intelligence* (X_2) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

- c. Variabel *Job Insecurity* (X_3)

Diperoleh t_{hitung} sebesar $5,646 > t_{tabel}$ 2,013 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ maka hipotesis alternatif alternatif diterima dan hipotesis nol ditolak yang artinya menyatakan bahwa *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara parsial terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Palembang.

3. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan

Diperoleh F_{hitung} sebesar $17,752 > F_{tabel}$ 2,81 dengan nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ maka hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya variabel *toxic leadership* (X_1), *emotional intelligence* (X_2) dan *job insecurity* (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap *burnout* karyawan (Y) pada Richeese Factory Kota Palembang.

4. Koefisien determinasi

Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,506, nilai ini menunjukkan bahwa 50,6 %

burnout karyawan (Y) dipengaruhi oleh *toxic leadership* (X₁), *emotional intelligence* (X₂) dan *Job Insecurity* (X₃) dan sisanya 49,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dan selanjutnya dapat diteliti lebih lanjut oleh peneliti lain.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Bagi Richeese Factory Kota Palembang, disarankan agar manajemen lebih memperhatikan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para atasan atau *supervisor*. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, perusahaan sebaiknya mengurangi praktik *toxic leadership* dengan memberikan pelatihan kepemimpinan yang menekankan pada komunikasi efektif, empati, dan keterbukaan. Selain itu, perusahaan juga perlu mendorong peningkatan kecerdasan emosional karyawan melalui pelatihan *soft skills*, khususnya dalam hal pengelolaan emosi dan kemampuan interpersonal, guna membantu karyawan mengatasi tekanan kerja dan mengurangi risiko *burnout*. Upaya untuk menekan rasa *job insecurity* juga penting dilakukan, antara lain dengan memberikan informasi yang jelas dan transparan mengenai status kepegawaian, jenjang karier, dan jaminan masa depan pekerjaan, agar karyawan merasa lebih aman dan termotivasi.
2. Bagi karyawan, disarankan untuk lebih proaktif dalam mengembangkan kemampuan diri baik secara pribadi maupun profesional. Karyawan dapat mengikuti pelatihan, memperluas wawasan, dan belajar mengelola emosi secara mandiri agar lebih tangguh dalam menghadapi tekanan kerja. Selain itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga sangat penting untuk meminimalkan kelelahan emosional dan fisik yang dapat mengarah pada *burnout*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi *burnout*, seperti beban kerja, kurangnya kepemimpinan yang

suportif, rendahnya pengakuan atas prestasi kerja, serta minimnya otonomi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap *burnout*. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif atau metode campuran juga dapat dipertimbangkan agar mampu menggali lebih dalam dinamika psikologis dan pengalaman subjektif karyawan terkait faktor-faktor yang menyebabkan *burnout*, yang mungkin tidak terungkap dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afizah, N., & Syamantha, A. (2024). *PENGARUH EMOTIONAL INTELLIGENCE TERHADAP BURNOUT KARYAWAN PT. CHAROEN POKPHAND*. 76–89.
- Anjani, D. R., Wibowo, A., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Burnout terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 120–128.
- Factory, R. (2024). *Richeese Factory*. Richeese Factory.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revi). Bumi Aksara.
- Karina, O., Helmi, M., Aktarina, D., & Furqon, M. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt.Amaan Indonesia Sejahtera Palembang. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, Dan Akuntansi)*, 7(2), 198–203.
<https://doi.org/10.54077/jembatan.v7i2.149>
- Kurniati, E., & Kadarsih, K. (2017). Mengukur Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Baak Amik Akmi Baturaja. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 0267, 237–246.
- Kusumawati, A., & Rachmawati, R. (2022). Pengaruh Toxic Leadership terhadap Burnout Karyawan di Perusahaan Startup.

- Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 45–53.
- Millennia, W. (2022). *DAN FAKTOR DEMOGRAFIS TERHADAP STRES* Oleh : Millennia Wulansari.
- Nugroho, F. R., & Lestari, P. (2022). Analisis faktor penyebab Burnout pada karyawan di masa pandemi. *Jurnal Psikologi Dan Kesehatan Mental*, 9 (1), 34–45.
- Nunes, A., & Palma-Moreira, A. (2024). Toxic Leadership and Turnover Intentions: The Role of Burnout Syndrome. *Administrative Sciences*, 14(12). <https://doi.org/10.3390/admisci14120340>
- Oktaviani, N. A., & Rachmawati, R. (2021). Kecerdasan Emosional dan Hubungannya dengan Burnout pada Karyawan Generasi Milenial. *Jurnal Psikologi Insight*, 13(2), 77–86.
- Prasetyo, D., Lestari, N., & Hidayah, R. (2023). Faktor-faktor Penyebab Burnout pada Karyawan: Studi Empiris pada Perusahaan Retail. . . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10(1), 55–67.
- Safitri, D. Dela, Kusumastuti, D. W., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Sukoharjo, K. (2025). *PENGARUH KUALITAS PELAYANAN, KERAGAMAN MENU DAN ASPEK SUASANA TERHADAP KEPUASAAN PELANGGAN DI HOTWAY 'S CHICKEN PENUMPING DAN ASPEK SUASANA TERHADAP KEPUASAAN PELANGGAN DI HOTWAY 'S CHICKEN PENUMPING.*
- 3(10).
- Sari, M. D., & Hidayati, F. (2023). Hubungan beban kerja dan dukungan sosial dengan Burnout pada karyawan. *Jurnal Psikologi Insight*, 15(2), 56–68.
- Shary, S. F., & Alamsyah, I. F. (2023). Pengaruh Self Efficacy dan Job Insecurity terhadap Burnout Karyawan Pada PT Indorama Teknologies Complex Purwakarta. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 116–121. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2906>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Utami, T. W., & Saputra, R. Y. (2021). Burnout pada Karyawan dan Faktor yang Mempengaruhinya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 10 (1), 12–20.
- Wanzhi, S. (2020). The Relationship Between Job Stress, Burnout, and Employee Performance. *Journal of Psychology and Behavior*, 12(3), 34–45.
- Wicaksono, R. B., & Handayani, S. R. (2020). Pengaruh Job Insecurity terhadap Burnout pada Karyawan Kontrak. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 9(2), 120–128.
- Widjaja, M. S., Sitorus, K. S., & Himawan, K. K. (2020). Hubungan antara kecerdasan emosional dengan kecenderungan burnout pada karyawan bagian pemasaran. *Jurnal Psikologi Ulayat*, 3(1), 18–33. <https://doi.org/10.24854/jpu42>