

**PENGARUH *BURNOUT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Pada Perusahaan WL Alumunium Yogyakarta)**

Yorisa Ivana Mawaddah

20160410171

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: yorisaim@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to examine job satisfaction as a variable mediating between burnout variables and organizational commitment at WL Alumunium Yogyakarta. Burnout is a psychological condition in which a person who experiences it will feel excessive fatigue due to work that is done excessively continuously and monotonously. Employees can have good organizational commitment and be able to survive in the company if he feels satisfaction in the job. The sample technique in this study used a population of 78 respondents. Data collection techniques using a questionnaire that was distributed directly. The method in this study uses path analysis. The results showed that burnout had a significant negative effect on job satisfaction. Job satisfaction has a significant positive effect on organizational commitment. Burnout has a significant negative effect on organizational commitment. Job satisfaction mediates between burnout and organizational commitment.

Keywords: *Burnout, Job Satisfaction, Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pastinya perlu sumber daya manusia untuk memenuhi kebutuhan tujuan yang ingin dicapai di dalam sebuah perusahaan tersebut. Sumber daya manusia juga harus bisa dikelola dengan baik, melalui pelatihan yang di adakan oleh perusahaan agar kemampuannya bisa bermanfaat dan maksimal untuk dirinya maupun untuk perusahaannya. Di sebuah perusahaan, banyak karyawan

yang mengerjakan tugas mereka hingga lembur atau pekerjaan yang mereka tangani terlalu berat dan melelahkan sehingga mengakibatkan kelelahan yang berlebihan dalam bekerja.

WL Alumunium Yogyakarta merupakan sebuah perusahaan manufaktur dalam bidang pembuatan alat peralatan rumah tangga seperti wajan, panci, soblok, dan kethel. WL Alumunium yang berlokasi di Jl. Pakel Baru No. 14, RT 15/RW 05, Sorosutan, Umbulharjo, Yogyakarta, Kota Yogyakarta 55162. Perusahaan ini memiliki permasalahan yang terkait dengan kelelahan kerja atau *burnout*. Yang terjadi di perusahaan tersebut adalah mereka mengalami *burnout* karena tuntutan pekerjaan, tetapi komitmen organisasi di tempat mereka bekerja justru baik. Tugas di perusahaan alumunium dilakukan lumayan berat dan menguras tenaga, apalagi dalam bidang produksi. Kebanyakan dari mereka justru bertahan di perusahaan tersebut sejak lama, namun mereka memiliki rasa loyalitas terhadap perusahaan di mana mereka bekerja, di mana mereka bertahan dan berkomitmen pada perusahaan tempat mereka bekerja karena rasa kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena di atas maka tujuan untuk dilakukan penelitian ini yaitu, untuk membuktikan apakah adanya pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja, apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi, apakah ada pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi, dan untuk membuktikan apakah *burnout* berpengaruh terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja.

KAJIAN TEORI

1. *Burnout*

Menurut Maslach (2001), *burnout* merupakan kondisi kelelahan akibat pekerjaan yang berlebihan yang dilakukan secara terus menerus dan monoton. *Burnout* merupakan sindrom psikologis yang terdiri dari tiga dimensi yaitu, kelelahan emosional, depersonalisasi, dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari. Hal ini juga dapat menyebabkan motivasi kerja seseorang yang mengalami *burnout* jadi menurun. Cherniss (1987) menerangkan bahwa *burnout* adalah perubahan sikap dan perilaku seseorang dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang disekitarnya maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos dari pekerjaan, sering datang terlambat, dan mempunyai keinginan berpindah tempat kerja yang tinggi. Pines dan Aronson (1981) juga menjelaskan bahwa *burnout* sebagai kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dialami oleh seseorang yang bekerja pada sektor pelayanan social yang cukup lama yang disebabkan karena orang tersebut memberikan sesuatu secara maksimal, namun memperoleh apresiasi yang minimal.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan berbeda-beda yang dimiliki oleh seseorang. Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, dan seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan yang positif

terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2013) juga mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini ditunjukkan melalui moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

3. Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer (1991) komitmen organisasi adalah suatu keadaan psikologis yang memperlihatkan karakteristik hubungan karyawan dengan organisasi serta memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk tetap bertahan dalam organisasi. Luthans (2006) juga menjelaskan bahwa komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan terhadap organisasi mereka dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana karyawan mengekspresikan kepedulian mereka terhadap organisasi. Menurut Robbins (2016) komitmen organisasi ialah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk menjadi anggota disebut juga dengan komitmen organisasi.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh *Burnout* terhadap Kepuasan Kerja

Burnout merupakan kondisi di mana seseorang mengalami kelelahan yang berlebih di dalam pekerjaannya akibat pekerjaan yang dilakukan secara intens. *Burnout* bisa mempengaruhi menurunnya

kedisiplinan serta tingkat prestasi kerja dan kepuasan kerja dari seseorang. Logika dari hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja adalah jika seorang karyawan yang mengalami kelelahan fisik dan emosional, maka kedisiplinan di dalam pekerjaannya akan menurun, yang awalnya ketika belum mengalami *burnout* ia akan semangat dan disiplin dalam melakukan pekerjaannya dengan prestasi kerja yang lumayan baik. Ketika seorang karyawan yang mengalami *burnout* dengan gejala kelelahan emosional dan fisik maka kedisiplinan beserta dengan tingkat prestasinya akan menjadi buruk, dan itu bisa menyebabkan rasa malas serta tingkat kepuasan kerja dari seseorang akan menurun. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung hubungan antara burnout terhadap kepuasan kerja yaitu penelitian milik Januar Watuseke (2019), Friane Livi (2017), dan Won Ho Kim (2017).

H1: Diduga ada pengaruh negatif signifikan antara burnout dengan kepuasan kerja

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Kepuasan kerja adalah perasaan berbeda-beda yang dimiliki seseorang di dalam pekerjaannya. Kepuasan kerja biasanya berupa moral kerja yang positif, semangat kerja yang tinggi, dan menyenangkan pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja berhubungan dengan komitmen organisasi, karena seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi biasanya ia akan memiliki sebuah komitmen yang tinggi juga di dalam perusahaannya. Komitmen itu berupa kesetiaan dia pada sebuah organisasi

dan kebanggaan dia pada organisasi di mana dia bekerja. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi akan bertahan di perusahaan tempat ia bekerja. Logikanya adalah disaat seseorang yang memiliki moral kerja positif dan menyenangi pekerjaannya, ia akan memiliki sebuah komitmen yang baik di dalam sebuah perusahaan. Komitmen itu berupa kesetiaan dan kebanggaan pada perusahaannya. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi yaitu penelitian milik Elok Rosyidah (2018), Amie Taufik (2018), Retno Puspita Sari (2017), dan Lino Da Silva (2019).

H2: Diduga ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

Burnout memiliki hubungan logika dengan komitmen organisasi, karyawan yang memiliki tingkat *burnout* yang tinggi maka ia akan memiliki komitmen organisasi yang rendah. Komitmen organisasi memiliki indikator, salah satunya adalah kesetiaan karyawan pada sebuah organisasi. Seseorang yang mengalami *burnout* yang disertai dengan kelelahan fisik, emosional, dan depersonalisasi akan merasa jika pekerjaan yang dia lakukan tidak terlalu penting karena lelahnya fisik dan emosional yang membuat seseorang akan menjadi tidak peduli lagi dengan pekerjaannya. Lebih bahaya jika seseorang mengalami depersonalisasi, ini adalah salah satu dari gejala gangguan psikologis yang dapat membuat seorang individu mengalami perasaan bahwa ia merasa asing terhadap diri dan sekelilingnya

dan cukup mengganggu dalam fungsi dirinya. Ini dapat membuat kesetiaan karyawan pada sebuah organisasi akan menurun, karena ia berpikir untuk melakukan hal tidak baik seperti membolos, datang selalu terlambat, dan bisa jadi membuat seseorang ingin berhenti dari pekerjaan. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung adanya pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi yaitu penelitian milik Hendarto Rizki (2016), Rifdah Abadiyah (2019), I Gede Agus (2016).

H3: Diduga ada pengaruh negatif antara burnout dengan komitmen organisasi.

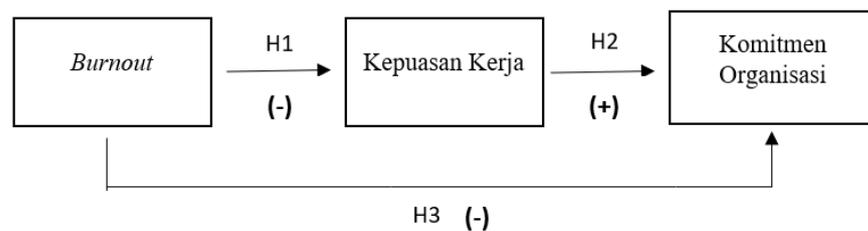
4. Pengaruh *Burnout* Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi

Burnout memiliki hubungan terhadap komitmen organisasi, di mana komitmen organisasi ini dapat berbentuk kesetiaan karyawan dan kebanggaan karyawan di tempat dia bekerja. *Burnout* dapat berpengaruh terhadap tingkat komitmen seseorang di tempat kerja. Seseorang yang mengalami *burnout* biasanya tingkat komitmen organisasi yang dia miliki akan menurun, karena dia merasa jika dirinya lelah secara fisik maupun psikologis, maka otomatis tingkat kesetiaan, kebanggaan pada organisasi, maupun komitmen yang dia miliki lainnya akan berkurang. *Burnout* dan komitmen organisasi dapat di mediasi dengan kepuasan kerja yang seseorang miliki di dalam dirinya. Jika seseorang memiliki *burnout* yang tinggi dan komitmen yang rendah, maka seseorang masih bisa bertahan untuk pekerjaannya, karena dia bisa saja masih memiliki

rasa kepuasan dalam pekerjaannya dengan gaji, lingkungan yang positif, maupun teman kerja yang selalu mendukung. Terdapat beberapa penelitian yang mendukung adanya pengaruh kepuasan kerja yang dapat memediasi antara burnout dan komitmen organisasi yaitu penelitian milik I Gede Agus (2016).

H4: Diduga ada pengaruh burnout terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1 Model penelitian

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di WL Alumunium Yogyakarta dengan populasi berjumlah 78 karyawan. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data yang disebarakan langsung kepada para responden. Kuesioner pada variable Burnout diadopsi dari milik *Maslach Burnout Inventory* (1981) yang terdapat 22 item pernyataan. Kuesioner kepuasan kerja yang diadopsi dari milik *Crow et al* (2012) dengan 6 item pernyataan, dan kuesioner komitmen organisasi yang diadopsi milik *Crow et al* (2012) dengan sejumlah 5 item

pernyataan. Sumber data pada penelitian ini merupakan data primer. Alat analisis yang digunakan yaitu *Path Analysis* dan dengan menggunakan *SPSS 23*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Jumlah Butir Awal	Jumlah Butir Gugur	Jumlah Butir Valid
<i>Burnout</i>	22	7	15
Kepuasan Kerja	6	0	6
Komitmen Organisasi	5	0	5

Hasil uji validitas instrumen dapat dikatakan valid jika nilai probabilitas menunjukkan $< 0,05$. Untuk kuesioner *burnout* memiliki butir awal sejumlah 22 item pernyataan, ada 7 item pernyataan yang gugur atau tidak valid, jadi jumlah item pernyataan yang valid hanya tersisa 15 pernyataan. Kepuasan kerja sendiri memiliki 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada pernyataan yang gugur dalam variabel ini. Komitmen organisasi memiliki 5 item pernyataan dan tidak ada pernyataan yang gugur.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>	Ket
<i>Burnout</i>	0,773	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,928	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,931	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* memiliki nilai 0,773, lalu ada kepuasan kerja yang memiliki nilai 0,928, dan yang terakhir ada komitmen organisasi yang memiliki nilai 0,931, maka dapat disimpulkan bahwa semua instrumen telah reliabel dan memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 yang dapat diartikan bahwa ketiga variabel dinyatakan reliabel atau konsisten atau dapat memenuhi syarat.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1. Model analisis regresi sederhana digunakan untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap kepuasan kerja. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program *SPSS 23* sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket
<i>(Constant)</i>	54,784					
<i>Burnout</i>	-,864	,141	-,612	-6,136	0,000	Signifikan
R Square	0,374					

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 1.3 maka dapat dijelaskan bahwa hipotesis 1 burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari signifikansi sebesar 0,000 yang mana nilai tersebut $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan dengan nilai koefisien beta sebesar -0,612, artinya **Hipotesis 1 diterima.**

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis *path* (jalur) digunakan untuk menguji hipotesis 1 dan hipotesis 2. Model analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi. Maka diperoleh dari hasil analisis tersebut dengan menggunakan program SPSS 23 sebagai berikut :

Tabel 1.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig t	Ket.
(Constant)	17,144					
<i>Burnout</i>	-,219	,085	-,238	-2,594	0,012	Sig.
Kepuasan Kerja	,427	,060	,654	7,132	0,000	Sig.
F Hitung	64,086					
Sig F	0.000					
<i>Adjusted R Square</i>	0.663					

Maka berdasarkan dari hasil tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari uji regresi parsial atau uji t diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,132 koefisien regresi (B) 0,427 dengan probabilitas (p) = 0,000. Berdasarkan dari hasil olah data di mana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi atau **Ha 2 diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkatnya kepuasan kerja, maka mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

2) Pengaruh *Burnout* terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan dari uji regresi parsial diperoleh nilai t-hitung adalah sebesar -2,594 koefisien regresi (B) -0,219 dengan probabilitas (p) = 0,012. Berdasarkan dari hasil olah

data di mana nilai probabilitas (p) < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi atau **Ha 3 diterima**. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin meningkat *burnout* mampu mempengaruhi komitmen organisasi secara signifikan.

c. *Path Analysis*

Path analysis atau analisis jalur digunakan untuk menguji hipotesis 4. Hasil perhitungan *path analysis* pengaruh *burnout* terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa *burnout* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja sebesar -0,40, dan pengaruh secara langsung sebesar -0,23 sehingga *total effect* yang diperoleh adalah sebesar -0,63.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung adalah lebih besar dari pengaruh langsung, sehingga **hipotesis 4 diterima**.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh penulis, yaitu:

1. Bagi perusahaan

Sebaiknya untuk meminimalisir tingkat *burnout* yang terjadi pada diri karyawan, perusahaan memberikan liburan atau piknik satu perusahaan yang di adakan setiap satu bulan sekali atau dua bulan sekali agar mereka juga bisa merasakan *refreshing* setelah melakukan pekerjaan yang melelahkan. Hal itu juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan.

2. Bagi peneliti yang akan datang

- a. Diharapkan bagi peneliti yang akan datang, sebelum melakukan uji sebar kuesioner ada baiknya menjelaskan dahulu secara singkat dan detail agar para karyawan dapat mengetahui terkait isi pernyataan atau pertanyaan yang ada dalam kuesioner tersebut, dan terkait pengisian kuesioner agar tidak mengosongi beberapa item pernyataan.
- b. Sebaiknya bagi peneliti yang akan datang ketika akan menyebar dan membagikan kuesioner kepada para responden, lebih baik untuk meminta izin untuk mengontrol secara langsung agar ketika para responden menjawab dapat sesuai dengan yang sebenarnya, agar meminimalisir jawaban kosong atau jawaban yang sama secara berulang-ulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Rahim, Afzalur, and Dana M. Cosby. "A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, Turnover Intentions, and Job Performance." *Journal of Management Development* 35, no. 10 (November 14, 2016).
- Watusেকে, J, B Tewal, and Y Uhing. "Analisis Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan (Studi Pada Pt. Jumbo Swalayan Manado)," 2019.
- Baron, Greenberg. *Behavior in Organizations*. Eight. River, New Jersey: Pearson Education, 2003.
- Sani, Ivan Ardian. "Faktor-Faktor Manajemen Risiko Terhadap Keputusan Pengaruh Perceived fairness Terhadap Burnout, Turnover intention, dan Job satisfaction Auditor (Studi pada Auditor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia)", 2017.
- Swasti, Keksi Girindra, Wahyu Ekowati, and Eni Rahmawati. "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout pada Wanita Bekerja di Kabupaten Banyumas." *Jurnal Keperawatan Soedirman* 12, no. 3 (January 17, 2018).
- Hutomo, Christian Andre Rio. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Burnout Di Kantor Regional IX Badan Kepegawaian Negara (BKN) Jayapura," n.d., 39.
- Fachrunnisa, Olivia. "Jurnal Ilmu Manajemen Volume 4 Nomor 2 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya" 6 (2018).
- Shabrina, Dwima Nur, and Arif Partono Prasetio. "Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)," 2018.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D)*. Alfabeta, Bandung, 2018.
- Bougie, Sekaran. *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. 6th ed. Jakarta Selatan: Salemba Empat, 2017.
- Ghozali, Imam. *Model Persamaan Struktural Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 24*. 7th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2017.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th ed. New York: McGraw-Hill Irwin, 2011.
- Sulistyowati, Arini, and Imam Muazansyah. "Pengaruh Beban Kerja Dan Kesejahteraan Dosen Terhadap Kepuasan Kerja Dan Burnout." *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 4, no. 1 (March 29, 2018).

- Sari, Retno Puspita, and Heru Susilo. "Pengaruh Corporate Social Responsibility (Csr) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi (Studi pada Karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur Tbk Bank Jatim)," n.d., 9.
- Nugroho, Hendarto Rizki, Heru Susilo, and Mohammad Iqbal. "Pengaruh Job Burnout Dan Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan," 2017.
- Rosyidah, Elok, Isti Fadiah, and Diana Sulianti K Tobing. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Jember," n.d., 2019
- Widari, Intan Maharani, and Made Artha Wibawa. "Pengaruh Komitmen Organisasional dan Dukungan Tim Kerja Terhadap Representasi Eksternal Positif Karyawan Di Tempat Kerja" 6, no. 7 (n.d.): 28.
- Caesarani, Angelica Christy, and Gede Riana. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa & Spa" 5 (n.d.): 32.
- Pangemanan, Friane Livi, Riane Johnly Pio, and Tinneke M Tumbel. "Pengaruh Work-Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja," n.d., 8.
- Wirajaya, I Gede Agus, and I Wayan Gede Supartha. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru" 5 (n.d.): 28.
- Kim, Won Ho, Young-An Ra, Jong Gyu Park, and Bora Kwon. "Role of Burnout on Job Level, Job Satisfaction, and Task Performance." *Leadership & Organization Development Journal* 38, no. 5 (July 3, 2017): 630–45
- Rahmawati, Fajarwati, and Fauziyah. *Statiska Teori Dan Praktek*. IV. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta: Program Studi Manajemen, 2017.
- Kremer, Inbar. "The Relationship between School-Work-Family-Conflict, Subjective Stress, and Burnout." *Journal of Managerial Psychology* 31, no. 4 (May 9, 2016): 805–19.
- Charoensukmongkol, Peerayuth, Murad Moqbel, and Sandra Gutierrez-Wirsching. "The Role of Co-Worker and Supervisor Support on Job Burnout and Job Satisfaction." *Journal of Advances in Management Research* 13, no. 1 (May 3, 2016): 4–22.
- Judge, Robbins. *Perilaku Menyimpang (Organization Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.