



## *The Role of Burnout as a Mediation on the Effect of Job Stress on Employee Performance*

### **Peran *Burnout* sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Wiwit Hidayati<sup>1</sup>, Muhamad Ekhsan<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa, Indonesia

E-Mail: <sup>1</sup>wiwithidayati2203@gmail.com, <sup>2</sup>muhamad.ekhsan@pelitabangsa.ac.id

\*Corresponding Author: Wiwit Hidayati

#### **Abstract**

*This study aims to determine and analyze the mediating role of burnout on the effect of job stress on the performance of mediated employees. This research was conducted at PT Patco Elektronik Teknologi. The population in this study amounted to 106, with a sample of 84 respondents who were obtained from the Slovin formula. Data collection was carried out by distributing questionnaires with a Likert scale via google form. The data analysis method used Smart PLS 3.0. The results of the study prove that with high work stress, employee performance will decrease. The increasing work stress experienced by employees, the higher the increase in burnout. The lower the burnout, it will affect the high level of employee performance. The level of burnout experienced by employees will be lower and will not affect employee performance.*

*Keyword: Burnout, Employee Performance, Work Stress*

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa peran mediasi burnout pada pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi. Penelitian ini dilakukan di PT Patco Elektronik Teknologi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 106, dengan sample berjumlah 84 responden yang di dapat dari rumus Slovin. Pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner dengan skala likert via google form Metode analisa data menggunakan Smart PLS 3.0. Hasil penelitian membuktikan bahwa dengan adanya stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan. Meningkatnya stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi peningkatan *burnout*. Semakin rendah *burnout*, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan. Tingkat *burnout* yang dialami karyawan akan semakin rendah dan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Burnout*, Kinerja Karyawan, Stres Kerja

#### **1. PENDAHULUAN**

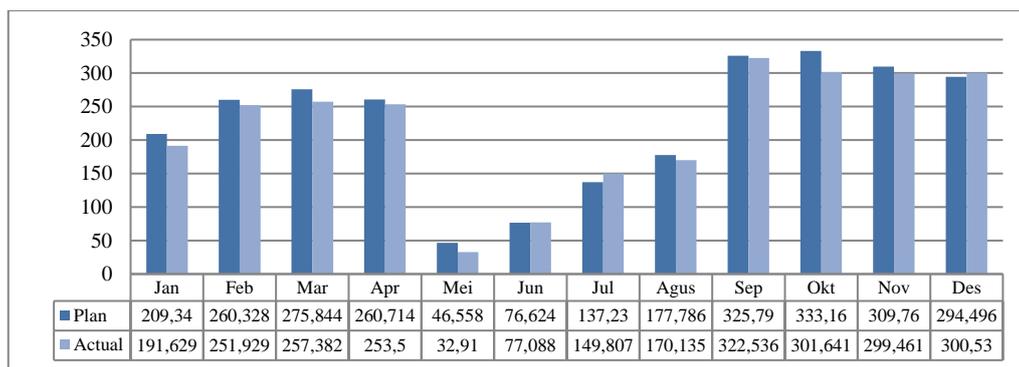
Perkembangan industri saat ini sangat pesat. Semua organisasi berusaha untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan untuk menghasilkan keuntungan dan bertahan dalam lingkungan pasar yang kompetitif. Salah satu faktor keberhasilan organisasi dan perusahaan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dan organisasi untuk membimbing dan mengarahkan karyawannya agar dapat bekerja secara produktif[1]. Di era perkembangan teknologi saat ini, setiap bidang terus berubah. Untuk mengikuti perubahan tersebut, perusahaan harus mengelola semua sumber dayanya, terutama sumber daya manusia, dengan membekali karyawannya dengan keterampilan kerja yang unggul.

Kinerja karyawan sangat besar pengaruhnya terhadap perkembangan suatu perusahaan, dan dikatakan jika suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan memberikan beban kerja yang sesuai dengan keterampilan karyawannya maka kinerja perusahaan akan baik. Beban kerja merupakan hal yang mendasar untuk mengetahui apakah suatu perusahaan atau karyawan melakukan pekerjaannya, dan hal itu berdampak

pada kinerja karyawan atau perusahaan [2]. Karyawan yang secara konsisten berkinerja baik dalam jangka panjang menguntungkan perusahaan dan berhasil mencapai dan melaksanakan apa yang direncanakan dan ingin dilakukan manajemen. Namun apa yang diharapkan manajemen dari karyawannya tidak selalu berjalan mulus. Karena berhasil tidaknya kinerja suatu perusahaan dapat dinilai dari kinerja karyawannya, baik buruknya kinerja karyawannya akan mempengaruhi kinerja dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan, sehingga perusahaan harus memastikan bahwa karyawannya dapat berprestasi secara optimal.

Kinerja karyawan dapat berubah setiap saat dan dapat meningkat, menurun, atau berubah secara permanen, menjadikan kondisi ini sebagai topik penting untuk mendapat perhatian manajemen. Ada berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik kerja, kompensasi, aspek ekonomi, aspek teknis, dan perilaku lainnya [3]. Namun, faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu termasuk beban kerja, kelelahan, dan stres kerja.

Berikut ini adalah data produktivitas Departemen Resmet line Rotor Getter PT Patco Elektronik Teknologi:



**Gambar 1.** Data Target Produktivitas Line Rotor Getter  
Sumber : PT Patco Elektronik Tekonologi (2021)

Berdasarkan gambar 1. Data menunjukkan pencapaian target karyawan PT. Patco Elektronik Teknologi tahun 2021 line Rotor Getter setiap bulannya mengalami fluktuatif. Dimana pada bulan Januari sampai bulan April mengalami kenaikan yang signifikan. Namun di bulan Mei mengalami penurunan yaitu mencapai angka 32,91. Bulan selanjutnya mengalami kenaikan yang cukup signifikan dan pencapaian tertinggi di bulan September yaitu mencapai angka 322,536. Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh target fluktuatif pada tahun 2021 antara lain pergantian man power dan planning produksi yang cukup rendah serta adanya beberapa mesin yang kurang optimal dalam bekerja. Sehingga mengakibatkan kinerja karyawan tidak stabil.

Karyawan harus menghadapi tantangan, perubahan, atau beban kerja apa pun agar tetap produktif. Setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda untuk mengelola beban kerjanya sendiri, tergantung pada hubungannya dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Ketika beban kerja melebihi kemampuan karyawan untuk melakukan, hal itu dapat menyebabkan stres yang tidak semestinya. Stres di tempat kerja secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan [4]. Stres kerja hampir umum di kalangan karyawan. Stres di tempat kerja tidak dapat dihindari ketika beban kerja terlalu tinggi, waktu terbatas dan tuntutan peran kerja yang beragam. Orang yang tidak dapat mengatasi stres mempengaruhi kondisi fisik dan mental mereka. Karyawan yang memiliki stres kerja yang tinggi cenderung mudah lelah dalam bekerja, yang berujung pada sikap apatis terhadap pekerjaannya, yang secara otomatis menurunkan kinerjanya. Stres merupakan jenis hubungan antara individu dan lingkungannya yang dapat dipandang sebagai ancaman atau penindasan [1]. Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang paling penting karena produktivitas perusahaan sangat bergantung pada mereka. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik agar dapat bekerja dengan nyaman.

Faktor kenyamanan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan agar karyawannya merasa nyaman bekerja di perusahaan. Di sisi lain, jika seorang karyawan merasa tidak nyaman, dapat menyebabkan stres kerja dan depresi. Stres kerja sendiri dapat memberikan manfaat positif sebagai bentuk motivasi karyawan, menurut penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dengan kinerja karyawan [5]. Stres kerja yang dialami karyawan dapat menurunkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif terhadap kinerja [6]. Namun, penelitian lain menemukan hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja [7]. Karena adanya perbedaan pada penelitian sebelumnya, maka peneliti menambahkan variabel burnout sebagai parameter. Penggunaan variabel mediasi burnout dibangun berdasarkan penelitian sebelumnya bahwa tingkat burnout yang lebih tinggi

menyebabkan kinerja yang lebih buruk atau lebih rendah dari yang diharapkan organisasi [1]. Studi lain menemukan efek negatif yang signifikan antara burnout dan kinerja [8].

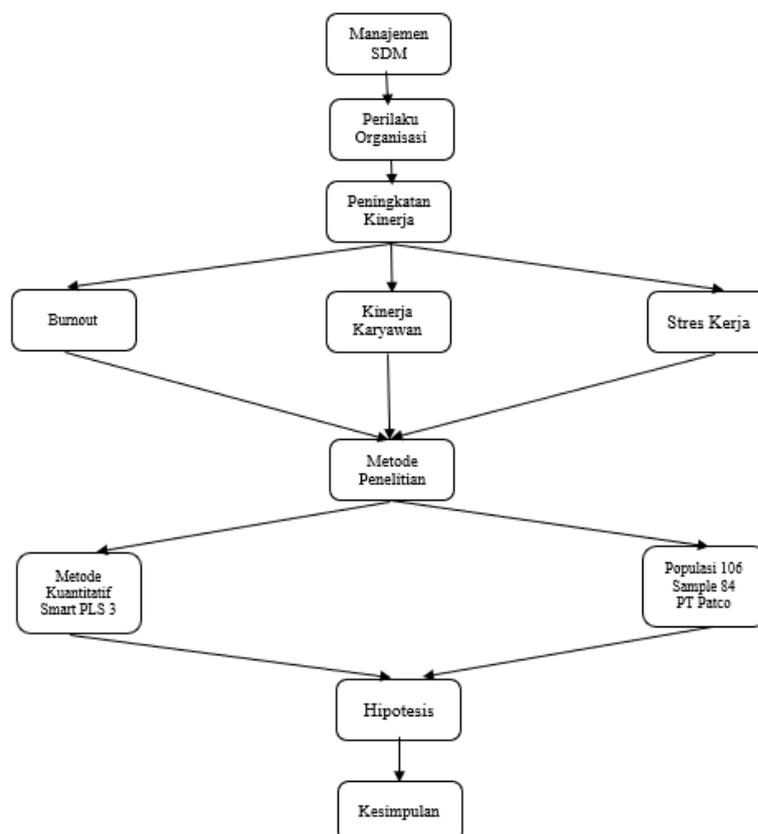
Burnout sebagai variabel mediasi didukung oleh penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa penyebab burnout terdiri dari tiga dimensi: kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kinerja pribadi yang berkurang [9]. Kinerja terpengaruh ketika karyawan secara mental terkuras. Karyawan kurang termotivasi untuk bekerja, yang berdampak pada kualitas produk yang dihasilkan. Burnout adalah suatu keadaan kegagalan karena kelelahan, keletihan, dan kehilangan tenaga akibat kebutuhan yang tidak terpenuhi [10].

Karyawan yang tidak mampu memenuhi tugas dan tuntutan di tempat kerja akan mengakibatkan stres kerja. Apabila stres kerja tidak diatasi dengan baik, maka akan membawa dampak buruk kinerja karyawan pada perusahaan. Namun sebaliknya, apabila stres kerja dapat diatasi dengan baik oleh perusahaan, maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya menunjukkan pengaruh positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan [11]. Namun pada penelitian lainnya yang menemukan hasil yang berbeda bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan [12]. Sesuai dengan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa stres pada individu di tempat kerja yang berlangsung secara terus menerus akan menyebabkan kelelahan emosional dan motivasi rendah sehingga akan mempengaruhi timbulnya *burnout* [13]. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* dan implikasinya menurunkan kinerja [14].

Objek penelitian yang dipilih dalam penelitian ini adalah salah satu industry di bidang manufaktur yang berada di Indonesia yaitu PT Patco Elektronik Teknologi yang bergabung dalam perusahaan Senjaya Group. Produk-produk yang dihasilkan, antara lain produk cetakan injeksi presisi, perakitan elektronik, serta kumparan presisi. PT Patco Elektronik Teknologi ini juga terlibat dalam pembuatan lapisan logam, baterai udara logam canggih, serta distribusi sistem profesional dan penyiaran. PT Patco Elektronik Teknologi telah memperoleh status “*Gressn Partner* atau *Procurement*” yang diberikan oleh para pelanggannya, seperti Epson, Sony, Panasonic, hingga Omron. Pertimbangan lain untuk memilih objek penelitian di PT Patco Elektronik Teknologi adalah memproduksi komponen alat kesehatan. Dimana dimasa pandemi covid 19 semua negara membutuhkan alat kesehatan. Sehingga banyak investor yang tertarik untuk menanamkan modalnya. Dengan dibuktikan pertambahnya investor di PT Patco Elektronik Teknologi.

## 2. METODE PENELITIAN

Kerangka berpikir dalam penelitian ini seperti tertera dalam gambar 2.

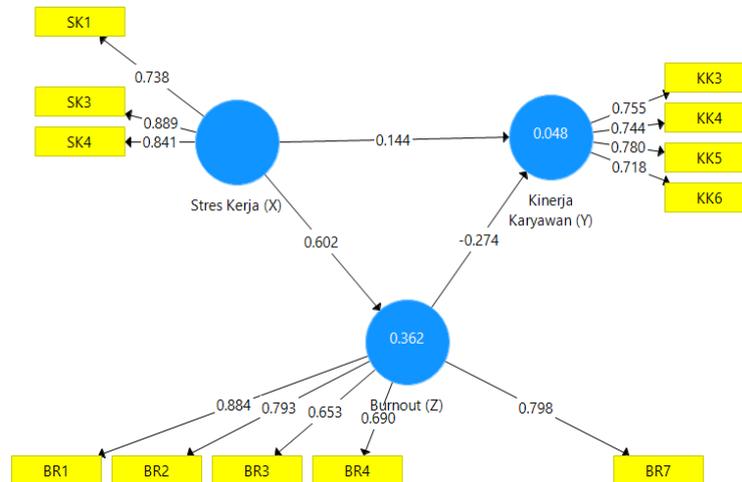


Gambar 2. Kerangka berpikir

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Patco Elektronik Teknologi dengan jumlah populasi 106 orang. Sampel penelitian ini adalah karyawan laki-laki dan perempuan PT Patco Elektronik Teknologi berjumlah 84 yang di dapat dari rumus slovin. Adapun teknik pengumpulan data dengan random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan skala likert 1-5 yang di sebar melalui googleform. Metode Analisa data menggunakan Structure Equation Model dengan bantuan program PLS.

**3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

**3.1. Pengujian Model Struktural (Inner Model)**



**Gambar 3.** Hasil Uji Inner Model  
Sumber : Peneliti (2022)

Pengujian pada penelitian ini adalah pengujian terhadap suatu model structural dengan melihat nilai R-square yang merupakan hasil dari uji goodness of fit model, hubungan antar konstruk dan nilai signifikan dari model yang digunakan dalam penelitian ini.

**3.2. Uji Nilai R square**

**Tabel 1.** Nilai R-square

	R Square	R Square Adjusted
Burnout (Z)	0.362	0.354
Kinerja Karyawan (Y)	0.048	0.025

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan pada tabel 1, menunjukkan bahwa R-square yang dihasilkan pada penelitian ini untuk variabel Burnout dengan nilai 0.362 atau sebesar 36.2% dan variabel kinerja karyawan dengan nilai 0.048 atau sebesar 4.8% mengidentifikasi bahwa kontribusi dalam penelitian ini cukup kecil.

**3.3. Struktural Model Test**

**Tabel 2.** Path Coefficient

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Stres Kerja (X) -> Kinerja Karyawan (Y)	0.144	0.135	0.206	0.698	0.486
Stres Kerja (X) -> Burnout (Z)	0.602	0.628	0.073	8.297	0.000
Burnout (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.274	-0.227	0.210	1.307	0.192

Sumber : Peneliti (2022)

Berdasarkan pengelolaan dan pengujian data yang telah dilakukan maka dapat dilihat bahwa hasil uji hipotesis yang dilakukan menggunakan *SmartPLS* 3.0. Berikut merupakan kesimpulan akhir yang diperoleh untuk setiap hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini :

**Tabel 3. *Specific Indirect Effect***  
Sumber : Peneliti (2022)

	Sample Asli (O)	Rata-rata Sample (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (I O/STDEV I)	P Values
Stres Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Kinerja Karyawan (Y)	-0.165	-0.143	0.134	1.231	0.219

### 3.4. Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan variabel Stres Kerja tidak terbukti berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini berarti bahwa semakin rendah variabel stres kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja karyawan [15]. Namun penelitian ini mendukung hasil dari penelitian bahwa stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado [16]. Permasalahan utama fenomena ini adalah stres kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Dimana pada masa pandemi covid 19 lapangan pekerjaan sangat sulit untuk didapatkan. Dengan demikian karyawan akan mempertahankan pekerjaannya meskipun mengalami stres kerja. Sehingga beban pekerjaan yang berat tidak akan mempengaruhi kinerjanya.

### 3.5. Stres Kerja terhadap *Burnout*

Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka [17]. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *burnout* [18]. Penelitian bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan tingkat stres kerja yang dialami perawat di rumah sakit Islam Malang tidak berhubungan dengan tingkat *burnout* [19]. Pada penelitian ini menyatakan bahwa hubungan variabel Stres Kerja terbukti berpengaruh terhadap *burnout*. Berdasarkan hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula *burnout* atau kejenuhan yang dirasakan karyawan PT. Patco Elektronik Teknologi. Salah satu yang mengakibatkan *burnout* terjadi adalah adanya tuntutan yang semakin menekan serta tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang baik. Dimana fenomena yang terjadi pada perusahaan salah satunya tidak adanya rotasi pekerjaan, dimana karyawan bekerja secara monoton di tempat atau posisi tersebut dalam jangka waktu yang lama, sehingga membuat karyawan merasakan tekanan dan kejenuhan.

### 3.6. *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan variabel *burnout* tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga hal ini memiliki arti bahwa semakin rendah karyawan mengalami *burnout* di PT. Patco Elektronik Teknologi maka kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan sebelumnya yaitu hasil penelitian yang menunjukkan bahwa *Burnout* tidak ada hubungan dengan kinerja karyawan [20]. Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa *Burnout* juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai operator di PLN Persero Perusahaan Unit Kontrol Pembangkit Listrik Jambi Payo Selincih Pusat Pelayanan Listrik [21]. *Burnout* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun tidak signifikan dimana karyawan mampu bekerja secara efisien dalam pencapaian target produksi, karena karyawan telah terbiasa bekerja diposisi tersebut. Meskipun dalam keadaan *burnout* yang tinggi, karyawan mampu mengatasi permasalahan yang mungkin muncul dan mampu diselesaikan, sehingga tidak akan mengganggu proses produksi dalam artian kinerja karyawan tidak terganggu.

### 3.7. *Burnout* Memediasi Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dan *burnout* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian tidak terbukti bahwa *Burnout* memediasi variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian mendukung penelitian sebelumnya, hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara stres kerja dengan kinerja karyawan [22]. Namun Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui *Burnout* sebagai variabel intervening pada PT. Pelindo Marine Service Surabaya [23].

## 4. KESIMPULAN

Semakin rendah stres kerja yang dialami karyawan, maka akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan. Namun sebaliknya apabila stres kerja tinggi, maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Dimana pada masa pandemi covid 19 karyawan akan mempertahankan pekerjaannya meskipun di rasa stres, karena di keadaan saat ini mencari pekerjaan sangat sulit dan masih banyak pengangguran akibat PHK dari perusahaannya. Sehingga beban kerja yang tinggi tidak akan mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan kinernya. Semakin meningkatnya stres kerja yang dialami karyawan, maka akan semakin tinggi peningkatan *burnout* atau kejenuhan yang dirasakan karyawan. Salah satu yang mengakibatkan *burnout* terjadi adalah adanya tuntutan yang semakin menekan dan tidak adanya rotasi pekerjaan yang membuat karyawan mengalami tekanan dan kejenuhan. Karena pekerjaan yang monoton dalam jangka waktu yang lama membuat karyawan akan merasa jenuh dan bosan. Semakin rendah *burnout* akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini mampu menjelaskan bahwa dengan semakin rendah *burnout*, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat kinerja karyawan. *Burnout* tidak dapat memediasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka akan mengalami peningkatan terhadap kinerja karyawan. Sehingga tingkat *burnout* yang dialami karyawan akan semakin rendah dan tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

## REFERENSI

- [1] M. Soelton, P. Astuti, Naswardi, E. Susilowati, and T. Nugrahati, "Bagaimanakah Beban Kerja dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Mediasi," *Conf. Econ. Bus. Innov.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–14, 2021.
- [2] I. Y. Kusumaningrum, *Pengaruh Beban Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat Melalui Burnout Sebagai Variabel Interviting Pada Pt.Nusantara Medika Utama Rumah Sakit Perkebunan*. 2016.
- [3] A. Alfian and D. Afrial, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *J. Pundi*, vol. 3, no. 2, p. 91, 2020, doi: 10.31575/jp.v3i2.169.
- [4] I. G. I. W. Atmaja and I. W. Suana, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 8, no. 2, p. 815, 2018, doi: 10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p09.
- [5] Noviansyah dkk, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Brawijaya, 9(18) : h: 44-58*. 2011.
- [6] D. F. Priyantika, "Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 6, no. 3, pp. 296–305, 2018.
- [7] M. Rizwan, A. Waseem, and S. A. Bukhari, "Antecedents of job stress and its impact on job performance and job satisfaction," *Int. J. Learn. Dev.*, vol. 4, no. 2, pp. 187–203, 2014.
- [8] N. A. H. Al Badri, *Hubungan Burnout dengan Kinerja di Kalangan Pustakawan Universitas Indonesia*. [Http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392](http://Repository.Unair.Ac.Id/Id/Eprint/68392). 2017.
- [9] luthans, *Organizational Behavior: An Evidence –Based approach*. New York: The Mc Grow-Hill Companies, Inc Mansour. new york, 2011.
- [10] Demerouti et al, *Burnout and job performance: The moderating role of selection, optimization, and compensation strategies. Journal of Occupational Health Psychology, 19(1), 96*. 2014.
- [11] A. Astianto and H. Suprihhadi, "Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya," *J. Ilmu Ris. Manaj.*, vol. 3, no. 7, pp. 1–17, 2014.
- [12] A. J. O. & O. O. Adetayo Joshua Olusegun, *An Overview of the Effect of Job Stress on employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals. Scientific Review Article, 60(4), pp: 139-153*. 2014.
- [13] L. C. Romadhoni, T. Asmony, and M. Suryatni, "Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan dukungan sosial terhadap burnout pustakawan di Kota Mataram," *Khizanah Al-Hikmah J. Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, vol. 3, no. 2, pp. 125–145, 2015.
- [14] S. O. Salami, "Job stress and burnout among lecturers: Personality and social support as moderators," *Asian Soc. Sci.*, vol. 7, no. 5, p. 110, 2011.
- [15] O. Olusegun, A.J., and Ajani, J.O. and Olabisi, "An Overview of the Effects of Job Stress on Employees Performance in Nigeria Tertiary Hospitals". *Ekonomika. Vol. 60. No. 4, pp. 139-153*. 2014.
- [16] G. Wenur, J. Sepang, and L. Dotulong, "Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado," *J. EMBA J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 6, no. 1, 2018.
- [17] Robbins, *Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta*. 2006.
- [18] & S. Satriyo, Moch., *Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). Jurnal Manajemen dan Akuntansi, 3(2), 52-63*. 2014.
- [19] E. Fanani, T. Martiana, B. Qomarudin, F. Kesehatan, M. / Universitas Airlangga, and J. M. Surabaya, "Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit," *Prev. Indones. J. Public Heal.*, vol. 5, no. 2, pp. 86–89, 2020.

- [20] A. Maharani, P. A., & Triyoga, *Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. Jurnal STIKES*, 5(2), 167–178. 2012.
- [21] S. Almaududi, “Pengaruh Kejenuhan Kerja (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih,” *Ekon. J. Econ. Bus.*, vol. 3, no. 2, p. 193, 2019, doi: 10.33087/ekonomis.v3i2.81.
- [22] and M. I. R. Bashir, Usman, *Impact of Stress Employees Job Performance A Study on Banking Secret of Pakistan. Internasional Journal of Marketing Studies*,2(1): pp: 122-126. 2010.
- [23] F. Priyantika, Devi, *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Teknik PT. Pelindo Marine Service Surabaya Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 6 Nomor 3- Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya*. 2018.