

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap *Turnover Intention* yang Dimediasi oleh Burnout pada Karyawan PT. Puspa Agro

Teguh Alamsyah, Rifdah Abadiyah*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap turnover intention yang dimediasi oleh burnout pada karyawan PT. PUSPA AGRO. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode verifikatif untuk mengetahui hubungan antara variabel. Populasi dan sampel yang diambil sebesar 57. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner (angket). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis path dengan bantuan software untuk sistem operasi yang bernama SPSS (Statistical Program for Sosial Sience) versi 18.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa, variabel stres kerja berpengaruh positif terhadap Turnover Intention secara signifikan, Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention secara signifikan, Dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention secara signifikan, Stres berpengaruh positif terhadap burnout secara signifikan, Beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout secara signifikan, Dukungan organisasi berpengaruh negative terhadap burnout secara signifikan, Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention secara signifikan, Stres berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan, Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan, Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan.

Kata Kunci: stres kerja, beban kerja, persepsi dukungan organisasi, turnover intention, burnout

DOI:

<https://doi.org/10.47134/innovative.v1i1.77>

*Correspondence: Rifdah Abadiyah

Email: rifdahabadiyah@umsida.ac.id

Received: 02-01-2022

Accepted: 18-02-2022

Published: 27-03-2022



Copyright: © 2022 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of work stress, workload, perceived organizational support on turnover intention mediated by burnout among employees at PT. PUSPA AGRO. The method used in this study is a verification method to determine the relationship between variables. The population and sample taken are 57. The type of data in this study is quantitative data. Data collection techniques in this study used a questionnaire (questionnaire). The analysis technique used in this study is a path analysis technique with the help of software for an operating system called SPSS (Statistical Program for Social Science) version 18.0. The results of this study show that, the variable work stress has a significant positive effect on Turnover Intention, Workload has a significant positive effect on turnover intention, Organizational support has a significant negative effect on turnover intention, Stress has a significant positive effect on burnout, Workload has a positive effect to burnout significantly, Organizational support has a significant negative effect on burnout, Burnout has a significant positive effect on turnover intention, Stress has a positive effect on turnover intention through burnout significantly, Workload has a positive effect on turnover intention through burnout significantly, Organizational support has a positive effect on turnover intention through burnout significantly.

Keywords: work stress, workload, perception or organization support, turnover

intention, burnout

Pendahuluan

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan tingkat keunggulan bersaing yang tinggi sehingga bisa memenangkan peluang kompetisi di dalam dunia bisnis. Saat menghadapi suatu tugas, individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu. Apabila keterbatasan yang dimiliki individu tersebut menghambat/menghalangi tercapainya hasil kerja pada tingkat yang diharapkan, berarti telah terjadi kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki. Kesenjangan ini menyebabkan timbulnya kegagalan dalam kinerja (performance failures). Hal inilah yang mendasari pentingnya pemahaman dan pengukuran yang lebih dalam mengenai beban kerja (Aldi & Susanti, 2018).

Menurut Allen & Meyer (2013) stres adalah suatu kondisi dinamik yang didalamnya seorang individu dikondisikan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting (Durand-Moreau, 2019; Eisenberg, 2019; Gupta, 2019; Karagöl, 2022; Macía-Rodríguez, 2021; Shi, 2018; Torrente, 2021; Wauters, 2022).

Sedangkan menurut Anoraga (2014) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan (Divara & Rahyuda, 2016). Sedangkan menurut Ehsan et al. (2017) mengemukakan bahwa stres kerja sebagai suatu ketegangan atau tekanan yang dialami ketika tuntutan yang dihadapkan melebihi kekuatan yang ada pada diri kita. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam (Farradinna et al., 2016).

Pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Fuller Jr., 2010). Sedangkan menurut menurut Hasibuan (2014), beban kerja merupakan kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada (Atroszko, 2020; Chen, 2018; Cross, 2018; Jones, 2018; Kacem, 2020; Mohebbi, 2019; Pedersen, 2018; Poelmann, 2021; Rodríguez-Socarrás, 2020; Vang, 2020; Verougstraete, 2020; Yong, 2020).

Merupakan kumpulan kegiatan atau jumlahnya kegiatan yang harus diselesaikan oleh karyawan atau yang mendapatkan jobdisk tertentu dalam jangka waktu yang telah ditentukan pemimpin perusahaan yang merupakan definisi beban kerja (Kardiawan & Budiono, 2018).

King (2010) Mengatakan Persepsi dukungan organisasional merupakan tingkat sejauh mana individu memiliki keyakinan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka yang kemudian peduli terhadap kesejahteraan mereka. Namun, jika dukungan organisasi rendah maka akan membuat karyawan semakin tertekan.

Peran dukungan organisasi (POS) adalah sesuatu yang dinilai oleh karyawan sebagai pertemuan dari kebutuhan emosi sosial, menyediakan indikasi dari kesiapan organisasi untuk menghargai peningkatan kerja, dan mengindikasikan kecenderungan organisasi untuk menyediakan bantuan saat dibutuhkan untuk mengerjakan sebuah pekerjaan yang efektif (Kuntjoro, 2012).

Karyawan cenderung untuk melihat segala perlakuan yang dilakukan pimpinan organisasi sebagai perlakuan organisasi itu sendiri (Manurung & Ratnawati, 2012).

Menurut Erdogan dan Enders (Mondy, 2008), persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai persepsi yang dimiliki oleh karyawan yang mengacu pada sejauh mana organisasi peduli dengan karyawan, menghargai masukan serta hasil kerjanya, dan memberikan bantuan serta dukungan kepada karyawan.

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Robbins, 2010). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal.

Menurut Wardati (2018), bahwa secara umum burnout merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Tekanan berupa stress, beban kerja, dan dukungan organisasi yang rendah akan membuat karyawan semakin tertekan secara psikologi yang disebut burnout. Burnout yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. Burnout dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (Zaki & Marzolina, 2016).

A. Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan beban kerja dan turnover intention

Melakukan penelitian hubungan antara beban kerja terhadap turnover intention menunjukkan bahwa tingginya beban kerja berpengaruh pada tingginya tingkat turnover karyawan. Beban kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan dalam sebuah organisasi, tingginya beban kerja akan menaikkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.

2. Hubungan Stres Kerja dan Turnover Intention

Ketika karyawan tidak mampu menghadapi kendala dan tuntutan pimpinan organisasi maka terjadi stres kerja yang akan dialami karyawan. Menurut

menyebutkan bahwa stres kerja selalu berkaitan dengan turnover dan ketidakhadiran karyawan.

3. Hubungan Beban Kerja dan Burnout

Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap beban pekerjaannya yaitu karyawan yang menilai tuntutan pekerjaannya secara positif sebagai tanggung jawab mulia yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki persepsi beban kerja yang negatif, maka pengaruhnya adalah burnout yang dialami pun akan tinggi.

4. Hubungan Beban Kerja dan Burnout

Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan atau kapasitas kerjanya bersangkutan. Penanganan bahan secara manual, termasuk mengangkat beban apabila tidak dilakukan secara ergonomis akan lebih cepat menimbulkan kelelahan otot pada bagian tubuh tertentu.

5. Hubungan Stres Kerja dan Burnout

Hubungan antara stres dengan burnout menurut menjelaskan bahwa salah satu faktor penyebab terjadinya burnout adalah stres yang berlangsung lama dan terus menerus sehingga individu mengalami kelelahan emosional, dan motivasi yang rendah untuk bekerja.

6. Hubungan Burnout dan Turnover Intention

Dalam banyak penelitian yang dilakukan, variabel burnout ditemukan menjadi penyebab meningkatnya turnover intention dalam diri individu, seperti dalam penelitian yang dilakukan.

7. Hubungan Dukungan Organisasi dengan turnover Intension

Dalam konteks organisasi, individu yang mempunyai Persepsi bahwa organisasi telah mendukung mereka akan merasa mempunyai kewajiban untuk membalas apa yang telah dilakukan oleh organisasi. Salah satu cara untuk membalas organisasi adalah lewat mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut .

B. Hipotesis

Hipotesis merupakan pendapat atau asumsi sementara atas rumusan masalah dalam penelitian, yang mana rumusan masalah berbentuk pertanyaan. Hipotesis dikatakan sementara karena jawaban yang dinyatakan berdasarkan teori dan penelitian terdahulu. Didasarkan rumusan masalah yang tertera di atas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention

H2 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention

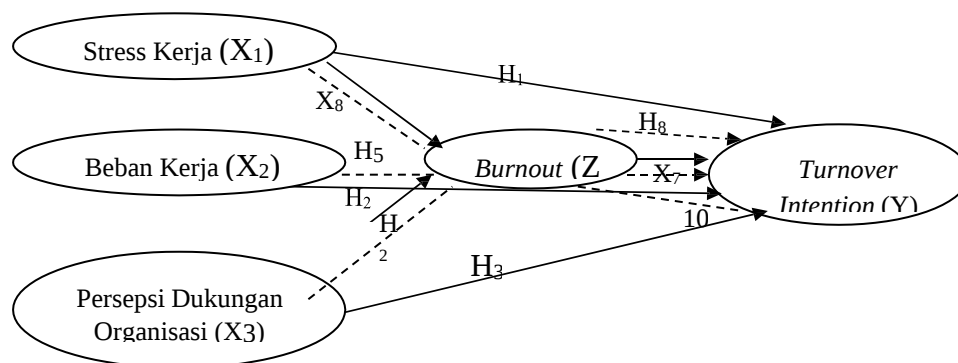
H3 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention

- H4 : Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap burnout
 H5 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap burnout
 H6 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap burnout
 H7 : Burnout berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention
 H8 : Stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh King (2010) yaitu: Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan sampel yang diambil sebesar 57 karyawan dari PT. PUSPA AGRO. Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Hasil dan Pembahasan

Analisis Data

1. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas ini suatu butir atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha positif dan $> r$ kritis (0,60). Cronbach's Alpha dihitung dengan SPSS for Windowa version 18.0.0

Tabel 3.1 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's	N	of	Hasil
----------	------------	---	----	-------

Stres	0,880	11	Reliabel
Beban kerja	0,648	4	Reliabel
Dukungan Organisasi	0,892	8	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,647	4	Reliabel
<i>Intention Turnover</i>	0,660	4	Reliabel

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Stres	0,192	5,195
Beban Kerja	0,235	4,248
Dukungan Organisasi	0,241	4,151
<i>Burnout</i>	0,184	5,435

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

	Sig (<i>two-tailed</i>) ABS_RS	A	Keterangan
Stres	0,619	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Beban Kerja	0,992	0,05	Bebas heteroskedastisitas
Dukungan Organisasi	0,486	0,05	Bebas heteroskedastisitas
<i>Burnout</i>	0,938	0,05	Bebas heteroskedastisitas

4. Uji Normalitas

Tabel 3.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

N	Mean	Unstandardized Residual
		0E-7
Normal Parameters	Std. Deviation	,07813641
	Absolute	,140
Most Extreme Differences	Positive	,101
	Negative	-,140
Kolmogorov-Smirnov Z		1,059
Asymp. Sig. (2-tailed)		,212

5. Pengujian Hipotesis

Pengujian ini dilakukan untuk melakukan pembuktian hipotesis yang didasarkan pada penelitian yang sudah ada. Pengujian ini meliputi uji t dan koefisien determinan. Adapun hasil dari uji hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Hipotesis

Model	t hitung	Sig.
(Constant)	4,259	0,000
Stres	2,722	0,009
Beban kerja	3,139	0,003
Dukungan organisasi	-4,589	0,000
<i>Burnout</i>	4,272	0,000

Pembahasan

1. Hipotesis 1 :Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention
Pengaruh stres terhadap intention turnover diperoleh tingkat signifikan untuk variabel stres sebesar $0,009 < 0,050$ (level of signifikan), menunjukkan pengaruh stres terhadap intention turnover secara parsial adalah signifikan.
2. Hipotesis 2 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention
Pengaruh beban kerja terhadap intention turnover diperoleh tingkat signifikan untuk variabel beban kerja sebesar $0,003 < 0,050$ (level of signifikan), menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap intention turnover secara parsial adalah signifikan.
3. Hipotesis 3 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention. Pengaruh dukungan organisasi terhadap intention turnover diperoleh tingkat signifikan untuk variabel dukungan organisasi sebesar $0,010 < 0,050$ (level of signifikan), menunjukkan pengaruh dukungan organisasi terhadap intention turnover secara parsial adalah signifikan.
4. Hipotesis 4 : Stress kerja berpengaruh secara langsung terhadap burnout tingkat signifikan untuk variabel burnout sebesar $0,003 < 0,050$ (level of signifikan), yang menunjukkan pengaruh stres terhadap burnout adalah signifikan
5. Hipotesis 5 : Beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap burnout
Menurut hasil Uji parsial beban kerja terhadap burnout diperoleh tingkat signifikan untuk variabel beban kerja $0,009 < 0,050$ (level of signifikan), membuktikan pengaruh beban kerja terhadap burnout adalah signifikan.
6. Hipotesis 6 : Persepsi dukungan organisasi berpengaruh secara langsung terhadap burnout hasil Uji parsial dukungan organisasi terhadap burnout diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lokasi $0,024 < 0,050$ (level of signifikan), membuktikan pengaruh dukungan organisasi terhadap burnout adalah signifikan.
7. Hipotesis 7 : Burnout berpengaruh secara langsung terhadap turnover intention

Pengaruh burnout terhadap intention turnover diperoleh tingkat signifikan untuk variabel burnout sebesar $0,000 < 0,050$ (level of signifikan), menunjukkan pengaruh burnout terhadap intention turnover secara parsial adalah signifikan.

8. Hipotesis 8 : Stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout.

Hasil dari pengaruh stress kerja terhadap turnover intention melalui burnout adalah sebesar 2,527 dengan nilai probability value two tailed atau p-value 0,01 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout.

9. Hipotesis 9 : Beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout

Hasil pengaruh beban kerja terhadap turnover intention melalui burnout adalah sebesar 2,300 dengan probability value two tailed atau p-value 0,02 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout

10. Hipotesis 10 : ada pengaruh Persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung terhadap turnover intention melalui burnout.

Hasil pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap turnover intention melalui burnout adalah sebesar 2,029 dengan probability value two tailed atau p-value 0,04 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Persepsi dukungan organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap turnover intention melalui burnout.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Stress berpengaruh positif terhadap turnover intention secara signifikan. Artinya stress yang tinggi akan mendorong timbulnya turnover intention.
2. Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention secara signifikan. Artinya beban kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya turnover intention.
3. Dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap turnover intention secara signifikan. Artinya dukungan organisasi yang tinggi akan mengurangi timbulnya turnover intention.
4. Stress berpengaruh positif terhadap burnout secara signifikan. Artinya stress yang tinggi akan mendorong timbulnya burnout.
5. Beban kerja berpengaruh positif terhadap burnout secara signifikan. Artinya beban kerja yang tinggi akan mendorong timbulnya burnout.

6. Dukungan organisasi berpengaruh negative terhadap burnout secara signifikan. Artinya dukungan organisasi yang tinggi akan mengurangi timbulnya burnout.
7. Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention secara signifikan. Artinya burnout yang tinggi akan meningkatkan timbulnya turnover intention
8. Stres berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan. Artinya stress yang didukung oleh burnout yang tinggi akan mendorong timbulnya turnover intention
9. Beban kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan. Artinya beban kerja yang didukung oleh burnout yang tinggi akan mendorong timbulnya turnover intention
10. Dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention melalui burnout secara signifikan. Artinya dukungan organisasi yang didukung oleh burnout yang tinggi akan mendorong timbulnya turnover intention.

Daftar Pustaka

- Aldi, Yamne., & Susanti, Febri. 2018. Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang
- Allen and Meyer. 2013. The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Organization. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineke Cipta.
- Atroszko, P. A. (2020). Work addiction, obsessive-compulsive personality disorder, burn-out, and global burden of disease: Implications from the ICD-11. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(2). <https://doi.org/10.3390/ijerph17020660>
- Chen, L. (2018). Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: The mediating role of coping styles. *General Psychiatry*, 31(1). <https://doi.org/10.1136/gpsych-2018-000004>
- Cross, T. (2018). Burn bright, not out: Tips for managing online teaching. *Journal of Educators Online*, 15(3). <https://doi.org/10.9743/jeo.2018.15.3.1>
- Divara, I Gusti Agung Gede Krisna dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2016. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. *EJurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 6994-7021 ISSN : 23028912.
- Durand-Moreau, Q. V. (2019). Is burn-out finally a disease or not? *Occupational and Environmental Medicine*, 76(12), 938. <https://doi.org/10.1136/oemed-2019-106094>
- Ehsan, Neelam; Nigar Johar; Faryal Zafar. 2017. The Moderating Role Of Religiosity Among People Suffering From Depression. *Pak Armed Forces Med J* 2017; 67 (5): 853-59.

- Eisenberg, C. (2019). Out of the Ashes: Ecological Resilience to Extreme Wildfire, Prescribed Burns, and Indigenous Burning in Ecosystems. *Frontiers in Ecology and Evolution*, 7. <https://doi.org/10.3389/fevo.2019.00436>
- Farradinna, Syarifah Halim, Fatimah Wati. 2016. The Consequences of workfamily conflict, burnout and organizational commitment among women in Indonesia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219: 241 – 247.
- Fuller Jr., et.al. 2010. Proactive Personality and Job Performance: Exploring as a Moderator. *Journal of Managerial Issues*, 22(11).
- Gupta, A. (2019). Health workforce burn-out. *Bulletin of the World Health Organization*, 97(9), 585–586. <https://doi.org/10.2471/BLT.19.020919>
- Hasibuan, SP. Melayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jones, S. K. (2018). “I can only work so hard before i burn out.” a time sensitive conceptual integration of ideological psychological contract breach, work effort, and burnout. *Frontiers in Psychology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00131>
- Kacem, I. (2020). Effects of music therapy on occupational stress and burn-out risk of operating room staff. *Libyan Journal of Medicine*, 15(1). <https://doi.org/10.1080/19932820.2020.1768024>
- Karagöl, A. (2022). Healthcare workers’ burn-out, hopelessness, fear of COVID-19 and perceived social support levels. *European Journal of Psychiatry*, 36(3), 200–206. <https://doi.org/10.1016/j.ejpsy.2022.01.001>
- Kardiawan, Riza dan Budiono (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 6. No.4.
- King, A, Laura. 2010. *Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif*. buku 2. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kuntjoro, Z. S. 2012. *Dukungan Sosial Pada Lansia*.
- Macía-Rodríguez, C. (2021). Burn-out syndrome in spanish internists during the covid-19 outbreak and associated factors: A cross-sectional survey. *BMJ Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-042966>
- Manurung, Mona Tiorina., & Ratnawati, Intan. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, Vol.1, No.2.
- Mohebbi, S. Z. (2019). Burn out among Iranian dental students: Psychometric properties of burnout clinical subtype questionnaire (BCSQ-12-SS) and its correlates. *BMC Medical Education*, 19(1). <https://doi.org/10.1186/s12909-019-1808-3>
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh Jilid 1. Jakarta: Penerbit Erlangga.

- Pedersen, A. F. (2018). Empathy, burn-out and the use of gut feeling: A cross-sectional survey of Danish general practitioners. *BMJ Open*, 8(2). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020007>
- Poelmann, F. B. (2021). The immediate impact of the coronavirus disease 2019 (COVID-19) pandemic on burn-out, work-engagement, and surgical training in the Netherlands. *Surgery (United States)*, 170(3), 719–726. <https://doi.org/10.1016/j.surg.2021.02.061>
- Robbins, S. (2010). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Rodríguez-Socarrás, M. (2020). Lifestyle among urology trainees and young urologist in the context of burn-out syndrome. *Actas Urológicas Espanolas*, 44(1), 19–26. <https://doi.org/10.1016/j.acuro.2019.03.010>
- Shi, Y. (2018). Impact of workplace incivility against new nurses on job burn-out: A cross-sectional study in China. *BMJ Open*, 8(4). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-020461>
- Torrente, M. (2021). To burn-out or not to burn-out: A cross-sectional study in healthcare professionals in Spain during COVID-19 pandemic. *BMJ Open*, 11(2). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-044945>
- Vang, M. L. (2020). Secondary traumatisation, burn-out and functional impairment: findings from a study of Danish child protection workers. *European Journal of Psychotraumatology*, 11(1). <https://doi.org/10.1080/20008198.2020.1724416>
- Verougstraete, D. (2020). The impact of burn-out on emergency physicians and emergency medicine residents: a systematic review. *Acta Clinica Belgica: International Journal of Clinical and Laboratory Medicine*, 75(1), 57–79. <https://doi.org/10.1080/17843286.2019.1699690>
- Wardati, Nanda Ayu. (2018) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 2. No. 2.
- Wauters, A. (2022). Mental Health Outcomes among Parents of Children with a Chronic Disease during the COVID-19 Pandemic: The Role of Parental Burn-Out. *Journal of Pediatric Psychology*, 47(4), 420–431. <https://doi.org/10.1093/jpepsy/jsab129>
- Yong, X. (2020). Associations of occupational stress with job burn-out, depression and hypertension in coal miners of Xinjiang, China: a cross-sectional study. *BMJ Open*, 10(7). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2019-036087>
- Zaki, H., & Marzolina. 2016. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Adira Quantum Multifinance Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, Vol.8.