
The Relationship Between Job Demand And Burnout On Employee Performance At PT. Ikeda Indonesia

Hubungan Antara Job Demand dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ikeda Indonesia

Cindi Junita Sari²; Purwanti¹

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh hubungan antara job demand dan burnout terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikeda Indonesia periode 2021-2023. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Teknik sampling menggunakan sampel 100 responden pada karyawan PT. Ikeda Indonesia. Teknik analisis data menggunakan uji instrument data, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian hubungan antara job demand dan burnout terhadap kinerja karyawan yaitu job demand berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta job demand dan burnout berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Job Demand, Burnout, Kinerja Karyawan

Abstract

This research aims to test and analyze the influence of the relationship between job demand and burnout on employee performance at PT Ikeda Indonesia for the 2021-2023 period. This type of research uses associative quantitative methods. The sampling technique used a sample of 100 respondent among PT. Ikeda Indonesia employee. Data analysis techniques use data instrument test, classical assumption test, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient, and coefficient of determination. The results of research on the relationship between job demand and burnout on employee performance are that job demand has a significant effect on employee performance, burnout has asignificant effect on employee performance, and job demand and burnout have a significant effect on employee performance. While the rest if influenced by other variables not examined in this study

Keywords: Job Demand, Burnout, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah suatu proses mengenai berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja kompeten pada tempat yang tepat serta memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-

tugas guna membantu perusahaan tersebut mencapai tujuan keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan sumber daya yang produktif, efektif, dan efisien. Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, karya dan karsa). Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi didalam tujuan. Berapapun majunya teknologi, perkembangan bagi informasi, serta tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa sumber daya manusia akan sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, maka perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan kontribusinya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan, pruijt (dalam Afrian, 2015). Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting, bervariasi, dan terkadang menjadi masalah yang harus digunakan oleh organisasi mulai dari tingkat yang tinggi sampai tingkat yang rendah, mulai dari jumlah sedikit sampai dalam jumlah yang besar.

Menurut Makikangas et al. (2020), *job demand* adalah tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan terhadap pekerja, tuntutan pekerjaan umumnya bisa megakibatkan stres kerja dan dapat berpengaruh signifikan bagi kinerja seseorang.

Menurut Oktarina, (2017) *job demand* merupakan tuntutan serta permintaan yang harus dipenuhi dari suatu pekerjaan yang membutuhkan fisik maupun psikis secara terus menerus sehingga menimbulkan tingkat kelelahan yang tinggi. Tuntutan pekerjaan atau *job demand* yang berlebihan yakni akan mempengaruhi kinerja karyawan, selain itu juga dapat menyebabkan kelelahan secara fisik bagi karyawan, hal tersebut juga akan memicu timbulnya kelelahan secara psikologis dari karyawan.

Menurut Ajang dan Bakar (2019), *burnout* merupakan satu perasaan kelesuan fisik dan emosi yang dirasakan sehingga menyebabkan individu terlalu penat dan memerlukan rehat secukupnya.

Menurut Cherniss dalam Hera, dkk (2016:123) menyatakan *burnout* adalah Keadaan stres yang dialami individu dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya dan menyebabkan perubahan sikap dan perilaku.

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Bruyneel dkk, 2021) *burnout* adalah sebagai sindrom yang disebabkan oleh stressor di tempat kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik sehingga mengakibatkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan kurangnya capaian diri.

Menurut Budiasa (2021:15) kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk mencapai hasil pekerjaan baik secara kualitas dan kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Arda (2017:36) kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mathis et al. (2016), kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh seorang karyawan, kinerja yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi

kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Menurut Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

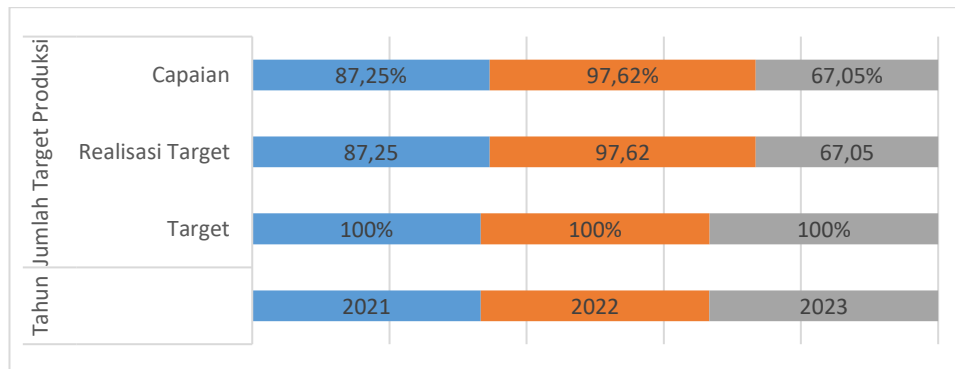
PT. Ikeda Indonesia sebuah perusahaan PMA jepang bergerak di bidang jasa konsultan manajemen logistic, inspeksi dan lainnya. Perusahaan ini didirikan di Indonesia pada bulan April 2004, yang didanai oleh Ikeda Kogyo dan Siam Multi-Service Co. Ltd. PT Ieda Indonesia merupakan perusahaan multinasional asal jepang yang berkantor pusat di Jalan MH. Thamrin, Panunggangan, Pinag, Kota Tangerang.

PT. Ikeda Indonesia Cikarang Utara, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konsultasi dan manajemen. Perusahaan ini memiliki pengalaman yang memadai di bidang manajemen pergudangan, inspeksi produk dan pengemasan, serta operasional penanganan stock batubara. PT. Ikeda Indonesia bagian dari Ikeda Kogyo Co., Ltd, grup perusahaan yang berkedudukan di jepang. PT. Ikeda Indonesia banyak bekerja sama dengan perusahaan-perusahaan dalam negeri untuk menyalurkan tenaga *outsourcing*. Mengingat perusahaan ini berasal dari jepang, maka nilai-nilai kerja yang mereka anut juga mengadopsi budaya jepang.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulisan, terdapat permasalahan yang terjadi. Dengan demikian, hal tersebut dapat dilihat dari absensi karyawan periode 2021-2023. Bahwa tingkat absensi karyawan PT. Ikeda Indonesia mengalami fluktuatif dimana masih terdapat karyawan yang tidak hadir dengan beralasan sakit, izin, terlambat, dan tanpa keterangan (alpa). dapat dilihat pada tabel di atas bahwa jumlah karyawan yang tidak masuk kerja mengalami peningkatan. Pada tahun 2021 jumlah karyawan yang sakit sebanyak 35 orang, terlambat 15 orang, izin 21 orang, dan tanpa keterangan 33 orang, pada tahun 2022 jumlah karyawan yang sakit 17 orang, terlambat 24 orang, izin 20 orang, tanpa keterangan 20 orang, sedangkan pada tahun 2023 jumlah karyawan yang sakit 22 orang, terlambat 39 orang, izin 12 orang, dan tanpa keterangan 10 orang.

Berdasarkan kompensasi karyawan PT Ikeda Indonesia dapat dilihat dari tabel pemberian Gaji kepada karyawan sudah terpenuhi sesuai Upah Minimum Regional (UMR) disetiap tahunnya, pemberian insentif hanya ada atau diberikan pada tahun 2021 sedangkan ditahun 2022 dan 2023 tidak ada, tunjangan berupa BPJS Kesehatan, JHT, THR, diberikan kepada karyawan disetiap tahunnya. Sedangkan fasilitas seperti transportasi diberikan kepada karyawan disetiap tahunnya tanpa dikenakan biaya, tempat tinggal (mess) tidak di fasilitasi kepada karyawan, sedangkan cuti di berikan oleh seluruh karyawan pada disetiap tahun.

Tabel 1.3 Data Pencapaian Target Kinerja Karyawan PT Ikeda Indonesia



Sumber :PT. Ikeda Indonesia 2023

Berdasarkan tabel 1.3 dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan mengalami penurunan dimana target yang ditentukan dalam kurun waktu 3 tahun terakhir tidak tercapai. Bahkan di tahun 2023, dari target 100% hanya tercapai 67,05%. Kinerja perusahaan yang tidak tercapai tersebut disebabkan oleh kinerja karyawan yang menurun. Kinerja karyawan yang menurun dapat terlihat dari kuantitas pekerjaan dimana banyak karyawan yang tidak mencapai target volume pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini disebabkan banyak karyawan yang malas-malasan, suka menunda-nunda pekerjaan. Disisi lain beberapa karyawan mencapai target penjualan yang ditentukan perusahaan, namun tidak ada apresiasi atau penghargaan dari perusahaan akibatnya karyawan menjadi malas-malasan dan kinerjanya menjadi menurun.

Kinerja karyawan yang menurun juga dapat dilihat dari kualitas pekerjaan dimana masih banyak ditemukan karyawan yang tidak teliti dalam pekerjaannya, tidak mengikuti SOP yang berlaku. Selain itu pengawasan dari atasan juga kurang akibatnya mutu kualitas kerja karyawan menurun karena sering melakukan kesalahan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara *Job Demand* dan *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikeda Indonesia”.

METODOLOGI

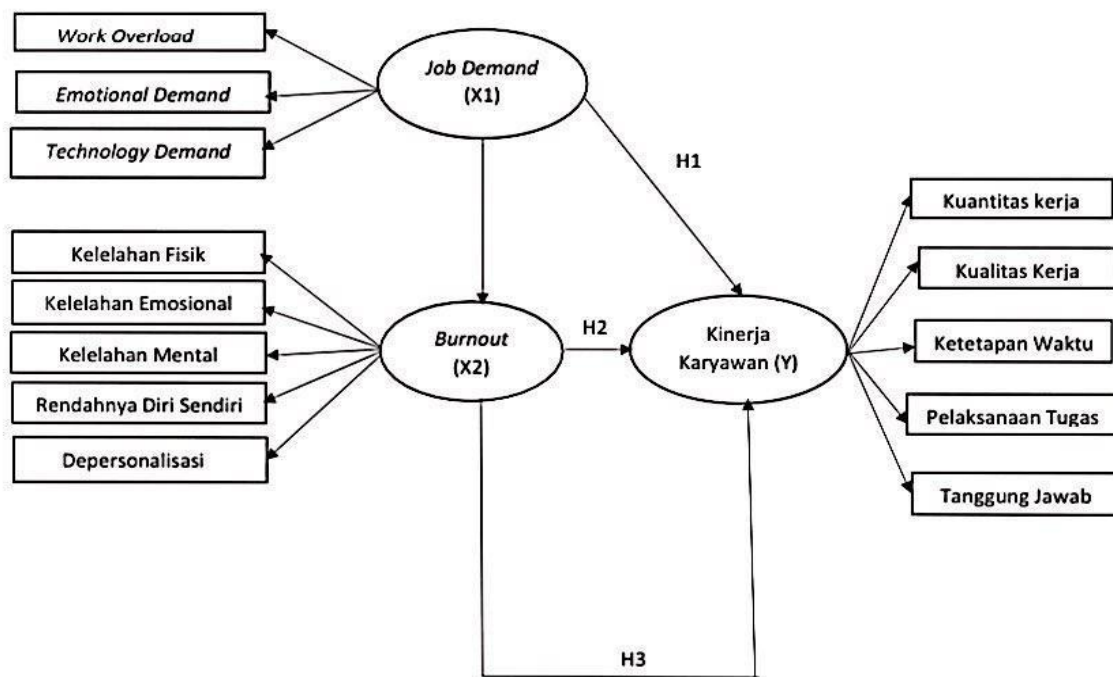
Dalam penelitian Hubungan Antara *Job Demand* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan PT. Ikeda Indonesia Jenis penelitian ini adalah kuantitatif.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa objektif fenomena sosial ini, dan metode penelitian ini menggunakan angka dan statistic untuk menganalisanya. Menurut Sugiyono (2021:17), “metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data sebagai instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan”. Metode yang digunakan menggunakan metode asosiatif dimana menurut Sugiyono (2021:65) “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel lebih”. Dalam penelitian ini menjadi variabel bebas adalah *job demand* (X1), *Burnout* (X2), dan variabel terikat adalah Kinerja karyawan (Y).

Penelitian ini dilakukan pada karyawan kontrak PT. Ikeda Indonesia Yang beralamatkan Kawasan Industri Jababeka, Jl. Jababeka VI, Wangunharja, Kec. Cikarang

Utara, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17530. Perusahaan PT. Ikeda Indonesia jarak tidak terlalu jauh sehingga mudah dijadikan penelitian. Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan Oktober 2023 sampai bulan Maret 2024. Pembuatan skripsi, data yang digunakan diambil berdasarkan data absensi yang diperoleh dari PT. Ikeda Indonesia.

Kerangka konsep atau pemikiran dalam penelitian ini ialah terdiri dari desain penelitian dan deskripsi operasional variabel penelitian. Desain penelitian menggambarkan aturan dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian menggunakan tiga variabel bebas yaitu *Job Demand*, *Burnout*, dan Kinerja Karyawan. Adapun desain penelitian ini dapat digambarkan seperti berikut ini :



Sumber: Peneliti 2024

Gambar 1. Desain penelitian

Keterangan:

H1: Pengaruh Job demand terhadap Kinerja karyawan

H2: Pengaruh Burnout terhadap Kinerja karyawan

H3: Pengaruh Job demand dan Burnout terhadap Kinerja karyawan

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya Sugiyono (2021:69). Operasional variabel diperlukan dalam menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam suatu penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistic dapat dilakukan secara benar. Penelitian ini memiliki dua buah variabel yaitu variabel bebas (independent) dan variabel terkait (dependen). Operasional variabel dalam penelitian ini adalah hubungan antara *job demand* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Berkut penjelasan dari masing-masing variabel tersebut:

Menurut Sugiyono (2021:69) Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab perubahannya serta timbulnya variabel dependen (terikat). Berikut merupakan variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini, antara lain:

Job demand (X1)

Pada penelitian ini dijadikan sebagai variabel independent (X1) adalah *job demand* yang dapat diartikan sebagai tuntutan pekerjaan yang di alami oleh karyawan dari perusahaan yang memiliki tujuan. Adapun indikator *job demand* menurut Lee et al, (2017) yaitu: Work overload, Emotional demand, dan Technology demand.

Burnout (X2)

Pada penelitian ini yang dijadikan sebagai variabel independent (X2) yaitu *burnout* yang dapat diartikan sebagai tekanan psikologis akibat kelelahan emosional, fisik dan mental yang di alami individu sehingga timbul adanya penurunan motivasi kerja, lelah, putus asa, dan menyebabkan individu memiliki rasa asing dari lingkungannya. Berikut indikator *burnout* menurut Priansa (2017) yaitu: Kelelahan fisik, Kelelahan emosional, Kelelahan mental, Rendahnya diri sendiri, dan Depersonalisasi.

Kinerja karyawan (Y)

Variabel terkait menurut Sugiyono (2021:69) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan yang dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan tugasnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Berikut indikator kinerja menurut Mangkunegara (2016:75) yaitu: Kuantitas kerja, Kualitas kerja, Pelaksanaan tugas, Tanggung jawab, dan Ketepatan waktu

Populasi penelitian

Menurut Sugiyono (2021:126), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi kesimpulan ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Ikeda Indonesia Cikarang Utara yang berjumlah 100 responden.

Sampel penelitian

Menurut Sugiyono (2021:127, “Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi. Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2021:133), “Sampel jenuh merupakan teknik penuntutan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Jadi sampel digunakan dalam penelitian ini yaitu sebanyak 100 responden.

Teknik pengumpulan data

Teknik pengumpulan data merupakan Langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Sugiyono, 2018:296). Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut: Menurut Sugiyono (2021:194), “data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan”.

Menurut Sugiyono (2021:203), “observasi adalah teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain”. Sedangkan observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan mengamati dan mencatat kondisi mengenai hubungan antara job demand terhadap kinerja karyawan melalui burnout pada PT. Ikeda Indonesia Cikarang Utara.

Menurut Sugiyono (2021:199), “kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara memberi sepangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden”. Dalam penelitian ini kuesioner yang dibuat berupa pertanyaan dengan jawaban yang mengacu pada skala likert yaitu Sangat Tidak Setuju (bobot 1), Tidak Setuju (bobot 2), Kurang Setuju (bobot 3), Setuju (bobot 4), dan Sangat Setuju (bobot 5).

Menurut Sugiyono (2021:314) berpendapat dokumen adalah catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan atau gambar. Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang sejarah perusahaan, jumlah karyawan dan lain sebagainya.

Studi kepustakaan berkaitan dengan kajian teoris dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang diteliti dan penting untuk melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur ilmiah. Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan dengan mencari landasan teoris yang berhubungan dengan hubungan antara *job demand* dan *burnout* terhadap kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2021:134), Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, yaitu data yang didapatkan dari kajian-kajian sumber bacaan yang dapat digunakan sebagai dasar penunjang dalam menganalisis yang berkaitan dengan penelitian Pustaka dan penelitian lapangan.

Teknik analisis data

Menurut Sugiyono (2021:206), Dalam penelitian kuantitatif, analisis data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam variabel data merupakan mengelompokkan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Menurut Sugiyono (2021:206), Analisis data ialah kegiatan menganalisis setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data ialah mengelompok data, mentabulasi menyajikan data berdasarkan variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis”.

Analisis Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2017:8), Metode kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang diterapkan. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dikarenakan data yang akan diolah merupakan data rasio dan yang menjadi focus dari penelitian ini ialah untuk mengetahui besarnya pengaruh antar variabel yang diteliti:

Menurut Sugiyono (2015:277), regresi linier berganda yaitu meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependent, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik diturunkan nilainya). jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

HASIL

Uji Validitas

Tabel 1.4 Uji validitas job demand (X1)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,781	0,196	Valid
2	0,749	0,196	Valid
3	0,191	0,196	Valid
4	0,230	0,196	Valid
5	0,786	0,196	Valid
6	0,809	0,196	Valid
7	0,776	0,196	Valid
8	0,643	0,196	Valid
9	0,548	0,196	Valid
10	0,548	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Dikelola, 2024

Tabel 1.5 Uji validitas Burnout (X2)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,800	0,196	Valid
2	0,836	0,196	Valid
3	0,263	0,196	Valid
4	0,647	0,196	Valid
5	0,901	0,196	Valid
6	0,907	0,196	Valid
7	0,918	0,196	Valid
8	0,908	0,196	Valid
9	0,910	0,196	Valid
10	0,846	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Dikelola, 2024

Tabel 1.6 Uji validitas Kinerja karyawan (Y)

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1	0,800	0,196	Valid
2	0,836	0,196	Valid
3	0,263	0,196	Valid
4	0,647	0,196	Valid
5	0,901	0,196	Valid
6	0,907	0,196	Valid
7	0,918	0,196	Valid
8	0,908	0,196	Valid

Instrument	r Hitung	r Tabel	Keterangan
9	0,910	0,196	Valid
10	0,846	0,196	Valid

Sumber: Data Primer Dikelola, 2024

Diketahui dari tabel hasil uji validitas tersebut semua item angket pada variabel X1, X1, dan Y memiliki Rhitung > Rtabel (0,196) sehingga dapat disimpulkan bahwa item angket diklaim sah dan dinyatakan valid. Untuk itu amgket yang dipakai layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reabilitas

Tabel 1.7 Uji reabilitas variabel independent dan dependent

Variabel	Cronchbach's Alpha	Standart Cronchbach's Alpha	Keteranga n
X1	0,798	0,60	Reliabel
X2	0,942	0,60	Reliabel
Y	0,448	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, membuktikan variabel *job demand* (X1), *Burnout* (X2), serta Kinerja karyawan (Y) diklaim reliabel, perihal itu dibuktikan dengan tiap-tiap variabel mempunyai nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 1.8 Uji regresi linier berganda variabel X1, X2, dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	30.855	2,103		14,669	,000
	Job Demand	,352	,087	,707	4,057	,000
	Burnout	-,065	,046	-,245	-1,405	,163

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 30,855 + 0,352 X1 + 0,065 X2$. Dari persamaan diatas dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Nilai konstanta 30,855 diartikan bahwa jika variabel *Job Demand* (X1) dan *Burnout* (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja Karyawan (Y) sebesar 30,855 *point*.
- Nilai koefisien regresi *Job Demand* (X1) sebesar 0,352 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Job Demand* (X1), maka setiap

perubahan 1 unit pada variabel *Job Demand* (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,352 *point*.

- c. Nilai koefisien regresi *Burnout* (X2) sebesar 0,065 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel *Burnout* (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel *Burnout* (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,065 *point*.

Uji Koefisiensi Determinasi (R Square)

Nilai koefisien determinasi pada persamaan model I sebesar 0,245 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karaywan (Y) sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar (100-24,5% = 75,5%) dipengaruhi faktor lain. Nilai koefisien determinasi pada persamaan II sebesar 0,135 dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karaywan (Y) sebesar 13,5% sedangkan sisanya sebesar (100-13,5% = 86,5%) dipengaruhi faktor lain. Nilai koefisien determinasi pada persamaan II sebesar 0,260 dapat disimpulkan bahwa variable *Job Demand* (X1), *Burnout* (X2) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karywan (Y) sebesar 26,0% sedangkan sisanya sebesar (100-26,0% = 74,0%) dipengaruhi faktor lain.

Uji F

Tabel 1.9 Uji F Variabel job demand dan burnout terhadap kinerja karyawan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,108	2	73,554	17,077	.000 ^b
	Residual	417,802	97	4,307		
	Total	564,910	99			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Burnout, Job Demand						

Sumber: Data Diolah SPSS Versi 25

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (17,077 > 3,090), hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara *Job Demand* dan *Burnout* pada terhadap kinerja karyawan pada PT. Ikeda Indonesia.

Uji T

Tabel 1.10 Uji T variabel job demand terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standard ized Coefficients	t	Sig

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32,689	1,657		19,725	,000
	Job Demand	,247	,044	,495	5,645	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,645 > 1,984$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Demand* pada PT. Ikeda Indonesia.

Tabel 1.11 Uji T variabel Burnout terhadap kinerja karyawan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	38,763	,850		45,600	,000
	Burnout	,098	,025	,367	3,910	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($3,910 > 1,984$) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $q\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Burnout* PT. Ikeda Indonesia.

PEMBAHASAN

Pengaruh job demand (X1) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 32,689 + 0,247X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,495 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.. nilai koefisien determinasi sebesar 0,245 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* (X1) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karaywan (Y) sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar

(100-24,5% = 75,5%) dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,645 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Demand* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia

Pengaruh burnout (X2) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 38,763 + 0,098X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,367 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,200- 0,399 0,367 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi sebesar 0,135 dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* (X2) berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,5% sedangkan sisanya sebesar (100-13,5% = 86,5%) dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,910 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia.

Pengaruh job demand (X1) dan burnout (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi $Y = 30,855 + 0,352X_1 + 0,065X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,260 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,200- 0,399 0,260 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi sebesar 0,260 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* (X1) dan *Burnout* (X2) berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar (100-26% = 74%) dipengaruhi faktor lain. Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (17,077 > 3,090), hal ini juga diperkuat dengan $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel *Job Demand* (X1) dan *Burnout* (X2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai Hubungan Antara *Job Demand* dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia sebagai berikut:

Job Demand berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 32,689 + 0,247X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,495 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,400- 0,599 0,495 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sedang.. nilai koefisien determinasi sebesar 0,245 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* (X1) terdapat berpengaruh variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 24,5% sedangkan sisanya sebesar (100-24,5% = 75,5%) dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (5,645 > 1,984) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $\rho_{value} < Sig.0,05$ atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Job Demand* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia

Burnout berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 38,763 + 0,098X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,367 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,200- 0,399 0,367 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi sebesar 0,135 dapat disimpulkan bahwa variabel *Burnout* (X_2) berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 13,5% sedangkan sisanya sebesar $(100-13,5\% = 86,5\%)$ dipengaruhi faktor lain. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis (Uji t) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,910 > 1,984)$ Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *Burnout* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia.

Job Demand dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan persamaan regresi $Y = 30,855 + 0,352X_1 + 0,065X_2$ nilai koefisien korelasi sebesar 0,260 apabila nilai tersebut berada pada interval 0,200- 0,399 0,260 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang rendah. nilai koefisien determinasi sebesar 0,260 dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Demand* (X_1) dan *Burnout* (X_2) berpengaruh pada variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 26% sedangkan sisanya sebesar $(100-26\% = 74\%)$ dipengaruhi faktor lain. Hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(17,077 > 3,090)$, hal ini juga diperkuat dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara variabel *Job Demand* (X_1) dan *Burnout* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ikeda Indonesia.

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, Adapun saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini, yaitu: Bagi perusahaan PT. Ikeda Indonesia Tbk, sebaiknya memperhatikan karyawan dengan tidak memberikan tugas yang terlalu banyak sehingga karyawan dapat memenuhi kebutuhan perusahaan, PT. Ikeda Indonesia Tbk, disarankan untuk meningkatkan laba yang lebih baik, agar para investor dapat lebih tertarik menanamkan modal diperusahaan ini, Bagi peneliti selanjutnya diharapkan menambahkan variabel independennya, data perusahaan maupun tahun perusahaan karena masih banyak variabel independen yang belum dicantumkan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja keuangan perusahaan

Berdasarkan pada pengalaman peneliti dalam melakukan proses penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang dialami dan menjadi faktor agar lebih diperhatikan lagi bagi peneliti – peneliti yang akan datang untuk lebih menyempurnakan penelitiannya dikarenakan penelitian ini masih memiliki kekurangan yang harus terus diperbaiki. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain: Jumlah responden hanya terdapat 100 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan situasi yang sesungguhnya pada perusahaan yang diteliti, Pada penelitian ini hanya memakai tiga variabel yaitu *Job Demand* dan *Burnout* dan Kinerja Karyawan, dimana mungkin masih bisa diteliti dengan variabel lainnya.

Dalam proses pengambilan data melalui kuesioner tersebut terkadang masih belum efektif karena tidak menunjukkan pendapat responden sebenarnya, hal ini terjadi perbedaan pemikiran ataupun pemahaman disetiap reponden, dan juga salah satu faktor dalam mengisi kuesioner ini adalah faktor kejujuran sesuai atau tidak antara pernyataan yang dibuat dengan keadaan sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Nugroho, Y., & Winarsih, E. (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Asia Recycle Mandiri Di Karanganyar*. ISSN 2963-5810, 2(1), 1–14.
- Aghniya, T. N., & Aulia, P. (2022). Pengaruh Stress Kerja Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pt Telkom Satelit Indonesia. *SEIKO: Journal of Management & Business*, ISSN 2598-831X, 4(3), 132–140. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i3.2432>
- Agung Tri Utomo Prodi. (2023). Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Job Demand dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Perceived Organizational Support Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus di Satuan Kerja Inspektorat Jenderal Kementerian XYZ) Agung. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, ISSN 2722-841X, 3(3), 603–614. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i3.516>
- Aprilianingsih, A. (2022). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Work Engagement pada Tenaga Kependidikan di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 173–184.
- Astisya, I. R., & Hadi, C. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Work Engagement Guru. *Insight : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, ISSN 1858-4063 and E-ISSN 2503-0949, 17(1), 207–223. <https://doi.org/10.32528/ins.v17i1.2170>
- Billah, A. S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja , Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, e-ISSN 2461-0593, 11(4), 1–5.
- Darman Syafe'i, Titie Syahnaz Natalia, S. I. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kirana Permata. *Jurnal Ekonomika*, P-ISSN 2085-0352 E-ISSN 2775-6823, 16(1), 1–128. <http://journal.unbara.ac.id/index.php/fe>
- Dewi, N. K. A. D. C., Suryani, N. N., & Puspitawati, N. M. D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Theoberoi Beach Resort Bali. e-ISSN 2721-6810, *Values*, 4(3), 736–745.
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.303>
- Hafizh, M. A., Luh, N., & Hariastuti, P. (2021). Pengaruh Quality of Work Life dan Burnout terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus : CV. XYZ). *Prosiding SENASTITAN: Seminar Nasional Teknologi Industri Berkelanjutan*, ISSN 2775-5630, 1(1), 89–98. <https://ejournal.itats.ac.id/senastitan/article/view/1653>
- Hayati, I., & Fitria2, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, ISSN 2598-0033, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Ilmu, J., & Jiwa, K. (2022). *BURNOUT BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA PERAWAT Slamet*. e-ISSN 2621-2978; p-ISSN 2685-9394, *Volume.5.N(3)*, 455–460.
- Indrian, E., Deden Mulyana, H., & Abdullah, Y. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja (Survey Pada Perawat RS Prasetya Bunda di Tasikmalaya). *Journal Intelektual 2023*, 2(1), 27–37. <https://ejournal.stieppi.ac.id/index.php/jin/27>
- Inggis Lineuwih, I., Sariwulan, T., & Fadillah Fidhayallah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, ISSN (e):2829-9701, 1(5), 1235–1248.

<https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>

- Jeikawati, Sari, D. P., Suprihatini, & Faradila. (2023). Gambaran burnout syndrome pada tenaga kesehatan di rsud kota palangka raya description of burnout syndrome in health workers in palangka raya. *Borneo Journal of Medical Laboratory Technology*, e-ISSN 2622-6111, 5(2), 351–357. <https://journal.umpr.ac.id/index.php/bjmlt/article/view/5180/3173>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, p-ISSN 2548-9380 o-ISSN 2549-2322, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Melayu, S.P Hasibuan. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mokhammad Khukaim Barkhowa, T. W. (2020). *PENGARUH JOB DEMANDS TERHADAP WORK ENGAGEMENT MELALUI BURNOUT KARYAWAN INDUSTRI MANUFAKTUR DI SALATIGA*. p-ISSN 2085-5656, e-ISSN 2252-7826, 12(2). <https://doi.org/10.33747>
- Muhammad Izzul Haq Ramadhan, G. S. (2022). ANALISIS STRES KERJA DAN BURNOUT TERHADAP KINERJA PERAWAT SELAMA PANDEMI COVID-19 DI RS ISLAM SURABAYA A.YANI. *Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), SINTANG DESEMBER 2022* e-ISSN 2541-0938 p-ISSN 2657-1528, 7(3), 3–13. <https://jurnal.stkippersada.ac.id/jurnal/index.php/JPE>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, E-ISSN 2599-3410 and P-ISSN 2614-3259, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Pratiwi, O., Mardhiyah, A., Sumatera, U., & Corresponding, U. (2024). The Effect of Job Demand and Burnout on Employee Performance at PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Medan Branch Office. *Jurnal Sosial, Politik Dan Budaya (SOSPOLBUD)*, ISSN-E 2962-2417 3(1), 19–36. <https://journal.formosapublisher.org/index.php/sospolbud>
- Puspita, G., Ahman, E., & Santoso, B. (2023). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Work Life Balance Dan Burnout Di PT. X. *Copyright @ Gea Puspita, Eeng Ahman, Budi Santoso INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246, 3(3), 9420–9427. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>
- Rahayu, P. E., Kurniawan, H., & Dika, R. P. (2022). Hubungan Antara Job Demand Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. X Wilayah Sumatera Barat Area Padang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, P-ISSN 1695-3273 E-ISSN 2527-3469, 24(2), 394–403.
- Retnowati, E., & Darmawan, D. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Sikap Kerja Dan Penegakan Keadilan Organisasi. *ARBITRASE: Journal of Economics and Accounting*, ISSN 2722-841X, 3(2), 219–226. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i2.490>
- Shaban, S. H., & Isahak, N. H. (2023). Hubungan Burnout Dengan Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Pekerja Di Pejabat Pertubuhan Keselamatan Sosial (Perkeso) Batu Pahat, Johor. *Jurnal Ulwan Special Issue II: Psikologi Dan Kelestarian Ummah*, eISSN 2600-7843, 8(2), 55–67.
- Suhardoyo, S. R. (2023). *JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES (JD-R) PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN*. p-ISSN:2541-6030 e-ISSN: 2621-6957, *Terakreditasi Sinta*, 8(1), 32–48.
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business*, p-ISSN 2615-3009 e-ISSN 2621-3389 3(4), 411–420. <https://doi.org/10.37481/sjr.v3i4.267>

- Sukoco, S., Tirtayasa, S., & Pasaribu, H. K. (2020). Kepemimpinan, Insentif dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Syariah Mandiri Cabang Pematang Siantar. *Jurnal Manajemen Bisnis*, ISSN:2528-1216, 17(2), 224. <https://doi.org/10.38043/jmb.v17i2.2368>
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume. 9, No:, 952-962.
- Umaroh, R. F., & Hapsari, A. D. (2022). Burnout Sebagai Variabel Moderator Konflik Peran Ganda dengan Kepuasan Pernikahan pada Perempuan yang Bekerja. *Flourishing Journal*, ISSN 2797-9865, 2(4), 315–331. <https://doi.org/10.17977/um070v2i42022p315-331>
- Wonua, A. R., Titing, A. S., & Djamaris, F. A. (2023). *Perceived Supervisor Support Dan Job Demand Terhadap Burnout Pada PT.XYZ. Journal of Economics and Business Management*, e-ISSN 2964-0911; p-ISSN 2964-1667, 2(4), 96-104.
- Yuseva, S. N., Hendra Lukito, & Harif Amali Rivai. (2024). Analisis Pengaruh Job Demand Dan Work Family Conflict Terhadap Organizational Commitment Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi. *Journal Publicuho*, ISSN 2621-1351 7(1), 265–276. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i1.359>
- Yulianti, N. A., Marnisah, L., & Roswaty, R. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Arwana Mas Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, e-ISSN 2745-7257, 3(1), 6–12. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v3i1.676>
- Yulfanani, Y., & Roziana, R. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Merpati Indonesia. *ETNIK: Jurnal Ekonomi Dan Teknik*, ISSN 2808-6694 1(4), 299–305. <https://doi.org/10.54543/etnik.v1i4.42>