

**PENGARUH *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK TUBAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

SKRIPSI

Oleh

DINDA AISYAH

NIM: 08040320083



**UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A**

**PROGAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN SUNAN AMPEL SURABAYA**

2024

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya, Dinda Aisyah, 08040320083, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 25 Desember 2023



Dinda Aisyah

NIM.08040320083

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Surabaya, 20 Desember 2023

Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



.....
Dra. Susilowati, M. M.

NIP. 196006131990032002

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK TUBAN DENGAN
MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Oleh:

Dinda Aisyah
NIM: 08040320083

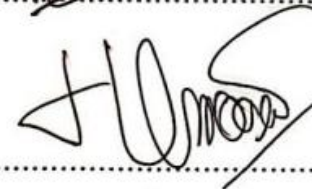
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 04 Januari 2023 dan
dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji:
Tanda Tangan:

1. Dra. Susilowati, M.M.
NIP. 196006131990032002
(Pembimbing)



2. Saqofa Nabilah Aini, S.E., M.Sc.
NIP. 199301092020122028
(Penguji 1)



2. Muchammad Saifuddin, M.SM
NIP. 198603132019031011
(Penguji 2)



3. Riska Agustin, S.Si., M.SM
NIP. 199308172020122024
(Penguji 3)

Surabaya, 04 Januari 2023
Dekan,

Dr. Siraul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.
NIP. 197005142000031001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax. 031-8413300 E-mail:
perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Dinda Aisyah
NIM : 08040320083
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam/ Manajemen
E-mail : da071001@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah:

☒ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (.....)

Yang berjudul:

PENGARUH *BURN OUT* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SEMEN INDONESIA LOGISTIK TUBAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikan, dan menampilkan/mempublikasikan di internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan/atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 22 April 2024

Penulis

Dinda Aisyah

ABSTRAK

Pengaruh *burn out* terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan menarik untuk dijadikan topik dalam penelitian dalam menghadapi perkembangan system teknologi dan informasi pada era global. Melihat peran motivasi kerja sebagai mediasi diharapkan mampu mengatasi permasalahan terkait kinerja karyawan dalam divisi *billing and reporting* pada perusahaan PT. Semen Indonesia Logistik Tuban. Untuk itu peneliti mengambil judul pengaruh *burn out* terhadap kinerja karyawan PT. Semen Indonesia Logistik Tuban dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari kuesioner dengan penggunaan skala *Likert* yang bernilai positif. Populasi penelitian ini merupakan karyawan yang berada pada divisi *billing and reporting* dengan jumlah 35 karyawan dengan teknik *quota sampling*. Sampel pada penelitian ini diperoleh dari seluruh jumlah populasi sebanyak 35 responden. Pengujian instrumen dan hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan berbasis varian *Partial Least Square* (PLS) versi 3.2.9.

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa, pertama, *burn out* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, *burn out* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Ketiga, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, motivasi kerja mampu memediasi pengaruh hubungan antara *burn out* terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Logistik Tuban. Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa penelitian yang dilakukan telah menemukan hubungan yang signifikan antara *burn out*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dalam divisi *billing and reporting*. Selain itu, terdapat saran untuk mempertimbangkan perbedaan kontekstual dalam mengaplikasikan temuan penelitian serta dorongan untuk penelitian lanjutan yang dapat mengembangkan dan memperluas pengetahuan dalam bidang yang sama.

Kata Kunci: *Burn out*, kinerja karyawan, motivasi kerja, PT. Semen Indonesia Logistik Tuban.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2 LANDASAN TEORI.....	11
2.1 <i>Burn Out</i>	11
2.2 Kinerja Karyawan	14
2.3 Motivasi Kerja	17
2.4 Penelitian Terdahulu	20
2.5 Kerangka Konseptual.....	32

2.6	Pengaruh Antar Variabel dan Perumusan Hipotesis	33
BAB 3 METODE PENELITIAN		37
3.1	Jenis Penelitian.....	37
3.2	Waktu Dan Tempat Penelitian	37
3.3	Populasi Dan Sampel	37
3.4	Variabel Penelitian.....	38
3.5	Definisi Operasional	40
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	43
3.7	Metode Pengukuran	44
3.8	Teknik Analisis Data.....	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN		50
4.1	Gambaran Umum PT. Semen Indonesia Logistik.....	50
4.1.1	Sejarah Kantor PT Semen Indonesia Logistik	50
4.1.2	Visi Misi PT. Semen Indonesia Logistik	52
4.1.3	Struktur Organisasi PT. Semen Indonesia Logistik	53
4.2	Karakteristik Responden.....	54
4.2.1	Usia	55
4.2.2	Jenis Kelamin.....	56
4.2.3	Pendidikan.....	56
4.2.4	Masa Kerja	57
4.2.5	Hasil Jawaban Responden.....	58
4.3	Evaluasi model.....	60
4.3.1	Model pengukuran (<i>Outer Model</i>)	62
4.3.2	Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	66
4.4	Pembahasan.....	73

4.4.1	Pengaruh <i>burn out</i> terhadap kinerja karyawan.....	74
4.4.2	Pengaruh <i>burn out</i> terhadap motivasi kerja	76
4.4.4	Pengaruh <i>burn out</i> terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variable intervening	80
BAB 5 SIMPULAN DAN SARAN.....		83
5.1	Simpulan	83
5.2	Saran	83
5.2.1	Bagi Perusahaan.....	84
5.2.2	Bagi Penelitian Selanjutnya	84
LAMPIRAN.....		89

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Tabel permintaan semen per tahun	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3. 1 Definisi Operasional	40
Tabel 3. 2 Skala Likert	44
Tabel 4. 1 Usia	55
Tabel 4. 2 Jenis kelamin.....	56
Tabel 4. 3 Pendidikan	57
Tabel 4. 4 Masa kerja.....	58
Tabel 4. 5 Burn out	58
Tabel 4. 6 Kinerja karyawan.....	59
Tabel 4. 7 Motivasi kerja	60
Tabel 4. 8 Validitas konvergen	63
Tabel 4. 9 Validitas diskriminan.....	64
Tabel 4. 10 Uji reliabilitas	65
Tabel 4. 11 Uji koefisien determinan.....	67
Tabel 4. 12 Uji q-square.....	68
Tabel 4. 14 Uji hipotesis	69
Tabel 4. 15 Data pengujian hipotesis pada specific indirect effects	71

DAFTAR GAMBAR

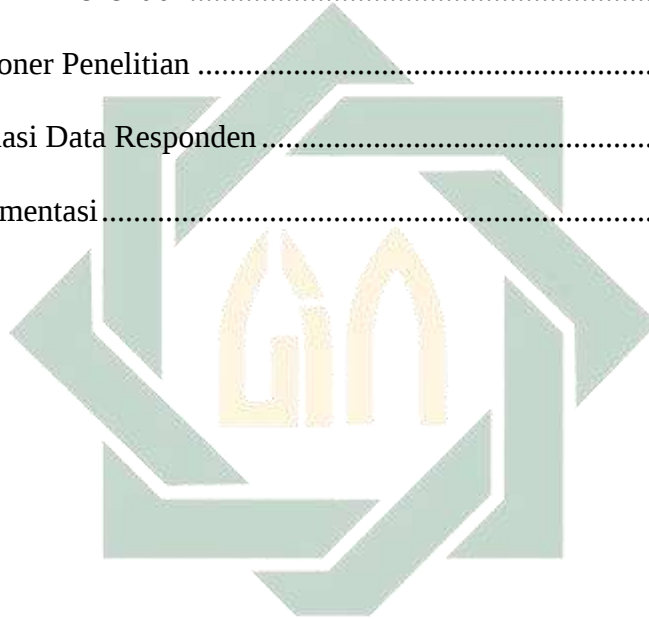
Gambar 1. 1 Surat perintah jalan.....	3
Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	32
Gambar 4. 1 Struktur organisasi PT. Semen Indonesia Logistik	53
Gambar 4. 2 Evaluasi model	61
Gambar 4. 3 Model pengukuran	62
Gambar 4. 4 Uji hipotesis	69



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti.....	89
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	91
Lampiran 3 Kuisisioner Penelitian	92
Lampiran 4 Tabulasi Data Responden.....	97
Lampiran 5 Dokumentasi.....	99



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2021). Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. In CV. Penerbit Qaira Media. [https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=eZZCEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA115&dq=Menurut+Benardin+dan+Russel+\(2015:270\),+kinerja+karyawan+adalah+hasil+yang+dihasilkan+dari+fungsi+pekerjaan+tertentu+atau+kegiatan+yang+dilakukan+dalam+pekerjaan+tertentu+selama](https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=eZZCEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA115&dq=Menurut+Benardin+dan+Russel+(2015:270),+kinerja+karyawan+adalah+hasil+yang+dihasilkan+dari+fungsi+pekerjaan+tertentu+atau+kegiatan+yang+dilakukan+dalam+pekerjaan+tertentu+selama)
- Agung Nugroho Adi, Armanu Thoyib, N. F. (2021). *Introduction to Burn Out at Workplace* (1st ed.). https://www.google.co.id/books/edition/Introduction_to_Burnout_at_Workplace/SsKqEAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+burn+out&pg=PA16&printsec=frontcover
- Alam, R. (2022). *Kelelahan Kerja (Burnout) Teori, Perilaku Organisasi, Psikologi, Aplikasi dan Penelitian*. 01(2), 314.
- Ali, M. (2021). *Manajemen Burn Out Konsep Dan Implementasi*. https://books.google.co.id/books?id=dddDEAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=id&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Amarta, M. G., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Bisnis, D. A. N., & Surakarta, U. M. (2022). Pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap burnout dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan dpupr kabupaten sragen. *UNiversitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Andini, T. D., & Pramana, E. (2019). Penentuan Faktor kredibilitas Toko Online Melalui Pendekatan Peran Estetika Secara Impiris. *Snatika*, 03, 12–21.
- Astuti, P. (2020). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang) Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah*.
- Evi Rhoudotul Zannah. (2022). *Pengaruh Burnout Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Puskesmas Dinoyo Malang*. 1–146.
- Evi, T., & Rachbini, W. (2022). *Partial Least Squares (Teori Dan Praktek)*. 1–23.
- Farrastama, D. N., Asmony, T., & Hermanto, H. (2019). Effect of emotional intelligence on counterproductive work behavior with job stress as an intervening variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(1), 14–25. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v3n1.248>

- Fitriani, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *Ejournal Administrasi Negara*, 3(5), 1644–1655.
- Fridantara, A. . (2018). Daya tarik perusahaan terhadap minat melamar pekerjaan dengan daya tarik perusahaan sebagai variabel moderating. *Implementation Science*, 39(1), 1–15. <http://dx.doi.org/10.1016/j.biochi.2015.03.025><http://dx.doi.org/10.1038/nature10402><http://dx.doi.org/10.1038/nature21059><http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127><http://dx.doi.org/10.1038/nrmicro2577>
- Hariandja, M. T. E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/d_HHWRqvNecC?hl=id&gbpv=1&dq=motivasi+kerja&pg=PA289&printsec=frontcover
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16–23. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Hirmawan, A., Wardoyo, P., & Utaminingsih, A. (2022). Kompetensi dan burnout terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kualitas kerja. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(3), 222. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i3.5733>
- Husaeni, A. F., & Wiratno, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Burnout Pada PT. Indaco Warna Dunia (Regional Sales Purwokerto). *Ratio : Reviu Akuntansi Kontemporer Indonesia*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.30595/ratio.v1i1.7858>
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). the Role of Work Environment, Work Motivation, and Leadership To Improve Employee Performance With Job Satisfaction As an Intervening Variables. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1–11.
- Kerja, K., Implikasinya, S., & Kinerja, T. (2002). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Irwan Sugiarto * Sekolah Tinggi Hukum Bandung*. 1–15.
- Kurniawati, F. (2023). *And Work Motivation On Nurse*. 21(4), 915–927.
- Lantara, I. W. A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231. <https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20122>
- Lodewijk, D. P. Y. (2023). *Harmonisasi Karakteristik Pemimpin dan kinerja Pegawai*

dalam

Organisasi.

https://www.google.co.id/books/edition/Harmonisasi_Karakteristik_Pemimpin_Dan_K/FM_NEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=karakteristik+kinerja+karyawann&pg=PA11&printsec=frontcover

Mahfud Sholihin, D. R. (2020). *Analisis SEM PLS dengan WARP PLS 7.0 Untuk Hubungan Non Linier dalam Penelitian Sosial dan Bisnis* (2nd ed.). https://www.google.co.id/books/edition/Analisis_SEM_PLS_dengan_WarpPLS_7_0_untu/NbMWEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=pls+hair&printsec=frontcover

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*, 7(2), 109. <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>

Nasrip, M., Kirana, K. C., & Hadi, S. (2023). Analisis Personality, Burnout Syndrome dan Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 637–651. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v5i2.1571>

Ojan. (2020). *Metodologi Penelitian*.

Priyantika, D. F. (2018). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan departemen teknik pt. pelindo marine service surabaya melalui burnout sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(3), 296–305.

Rahmad, S. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN*.

Rahmadani, M. G., Puspita, V., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Burnout dan Work Life Balance terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Bengkulu. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 4(1), 97–107.

Rahmah Muthia, 2018. (2018). *PENGARUH BURNOUT TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BMT EL-MUNAWAR MEDAN*. 1–26.

Ramdani, H. (2021). Gambaran Burnout Perawat Rumah Sakit AT Medika di Kota Palopo Pada Masa Pandemi. In *Skripsi : Fakultas Psikologi Universitas Bosowa Makassar*.

Reagan, H. A. (2016). *Terhadap Dimensi Pembangunan Manusia Dengan Menggunakan Response Based Unit Segmentation in Partial Least Square (Rebus Pls) Human Development Dimensions Analysis Using Response Based Unit Segmentation in Partial Least Square (Rebus-Pls)*.

Rita Nuraini Ramansyah, Rr. Hawik Ervina Indiworo, N. S. (2023). *JURNAL*

- KOLABORATIF SAINS VOLUME 6 ISSUE 10 OKTOBER 2023 Pengaruh Role Ambiguity , Workload , dan Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT . BPR Syariah Kedung Arto Semarang) T. 6(10), 1300–1315. <https://doi.org/10.56338/jks.v6i10.4202>*
- Rosalia, P. D., Mintarti, S., & Heksarini, A. (2020). The Effect of Compensation and Motivation on Job Satisfaction and Employee Performance at SMK Medika Samarinda. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(7), 448–454. <https://doi.org/10.36348/sjbms.2020.v05i07.009>
- Sahir, S. H. (2022). *Buku ini di tulis oleh Dosen Universitas Medan Area Hak Cipta di Lindungi oleh Undang-Undang Telah di Deposit ke Repository UMA pada tanggal 27 Januari 2022.*
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor camat sawan. *BISMA: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Saryanto. (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. https://www.google.co.id/books/edition/Pengantar_Ilmu_Manajemen/_TnhEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=1&dq=indikator+motivasi+kerja+maslow&pg=PA176&printsec=frontcover
- Saulina Batubara, G., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(11), 2483–2496. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i11.385>
- Septiawan, B., & Masrunik, E. (2020). Motivation of Generation Z at Work. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 74–82. <https://doi.org/10.21107/jsmb.v7i2.9044>
- sugiono. (2019). *Desain Penelitian, Hipotesis, Definisi-Oprasional, Analisa Data*. Sugiono, 45–66.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); 3rd ed.).
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Pebriani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 1. <https://doi.org/10.22441/jimb.v5i1.5621>
- Zaid, W. M. A. Bin. (2019). The Impact of Job Burnout on the Performance of Staff Member at King Abdul-Aziz University. *International Journal of Business and Social Science*, 10(4), 126–136. <https://doi.org/10.30845/ijbss.v10n4p15>