MANTAP: Journal of Management Accounting, Tax and Production
E-ISSN: 3025-7786 P-ISSN: 3025-7794
Vol. 2 No. 2 September 2024

Pengaruh Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai

Andhika Ferdiansyah Harahap[1] Zulkarnain Siregar[2]
Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Universitas Negeri Medan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia[1,2]
Email: andhikaferdi87@gmail.com[1]

Abstrak

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Job Burnout, Social Support* Dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah total sampling dengan sampel sebanyak 68 orang pegawai. Teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model) dan Evaluasi Model Struktur (Inner Model) dan Uji Hipotesis dengan menggunakan Smart PLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *Job Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. (2) *Social Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout* kinerja pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. (3) *Social Support* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. (4) Tuntutan Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. (5) *Job Burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimediasi *Social Support* LPP TVRI Sumatera Utara.

Kata Kunci: Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Kinerja Pegawai

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu prioritas terpenting yang harus dikelola oleh perusahaan, baik yang bergerak dalam bidang manufaktur maupun jasa. Keberlangsungan perusahaan hanya dapat terwujud jika sumber daya yang terlibat memiliki komitmen dan kualitas tinggi sehingga mampu terus berinovasi mengikuti kebutuhan konsumen (Amelyawati et al., 2023). Manajemen SDM meliputi cara mengelola sumber daya manusia untuk menerapkan fungsi operasional dan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengoordinasian, dan supervisi (Zillah et al., 2022). Kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja adalah tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan (Parashakti & Ekhsan, 2022). Berdasarkan pengamatan di lapangan, diketahui bahwa kinerja pegawai di TVRI Sumatera Utara mengalami masalah, seperti kurangnya ketelitian dan pemahaman teknologi digital oleh pegawai yang sebelumnya terbiasa dengan TV analog.

TVRI Sumatera Utara, yang pertama kali mengudara pada tanggal 28 Desember 1970, saat ini menghadapi tantangan dalam era TV digital. Berdasarkan wawancara dengan pegawai di bidang SDM dan Transmisi TVRI Sumatera Utara, ditemukan bahwa beberapa pegawai mengalami kesulitan dalam menggunakan teknologi digital dan laptop, khususnya di bidang Transmisi dan Program. Hal ini berdampak pada penurunan performance dan munculnya job burnout (kelelahan dalam bekerja), yang menghambat kemajuan era TV digital di TVRI Sumatera Utara. Data kinerja pegawai TVRI Sumatera Utara menunjukkan penurunan dari tahun ke tahun. Pada tahun 2020, hanya 37% pegawai yang dinilai sangat baik, sementara pada tahun 2022, persentase ini menurun menjadi 31%. Pra-survey mengenai job burnout

menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa lelah, stres, dan kurang dihargai oleh perusahaan. Selain itu, banyak pegawai merasa kurang mendapatkan dukungan sosial yang memadai dari rekan kerja dan lingkungan kerja mereka. Tuntutan pekerjaan yang tinggi juga memengaruhi kinerja dan tingkat stres pegawai. Hasil pra-survey menunjukkan bahwa mayoritas pegawai di LPP TVRI Sumatera Utara mengalami beban kerja yang tinggi, yang berdampak negatif pada kinerja, konsentrasi, dan tingkat stres mereka.

Penelitian ini dilakukan karena adanya research gap antara penelitian-penelitian sebelumnya. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa job burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara penelitian lain menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan. Begitu pula dengan social support dan tuntutan pekerjaan, terdapat perbedaan hasil penelitian mengenai pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan fenomena dan research gap tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Job Burnout, Social Support, dan Tuntutan Pekerjaan terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik Sumatera Utara. Perusahaan ini merupakan jenis perusahaan yang bergerak yang bergerak di bidang pendidikan, informasi, dan hiburan yang menaungi jasa penyiaran publik, menyelenggarakan kegiatan operasional penyiaran televisi sesuai dengan prinsip - prinsip penyiaran yang netral, independen, dan program - program yang disiarkan selalu mengedepankan kepentingan pemirsa daripada kepentingan bisnis. Perusahaan ini beralamat di Jalan Putri Hijau, Kesawan, Medan Barat, Kesawan, Kec. Medan Bar., Kota Medan, Sumatera Utara. Sedangkan waktu penelitan yaitu dimulai dari Mei 2024 sampai Juni 2024. Populasi untuk penelitian ini adalah jumlah sleuruh Pegawai yaitu sebanyak 68 orang. Untuk sampel menggunakan teknik total sampling yaitu keseluruhan populasi sebanyak 68 orang. Terdapat empat variabel yang diteliti, yaitu Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 Pegawai pada LPP TVRI Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa variabel Job Burnout memiliki $t_{hitung} > t_{value}$ yaitu 3.122 > 1.65 dan taraf signifikansi sebesar 0.001 < 0,05. Oleh, karena itu, hipotesis (H1) dalam penelitian yang menyatakan bahwa Job Burnout berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di terima. Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa nilai yang berpengaruh signifikan dapat mengindikasikan bahwasanya Job Burnout setiap pegawai dapat mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Maka setiap kali mereka melakukan tugas yang diperintahkan hasil yang di kerjakan akan mempengaruhi kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Rizkika dalam Risnawati (2016:80) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian Kurniawati dalam Risnawati (2016:80) Penelitian lain yang dilakukan oleh Deti Sumiati dkk (2021) yang hasil penelitiannya menjukkan bahwa Job Burnout (kelelahan bekerja) dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel sehingga maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kelelahan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan penelitian (Drs Khairul Bahrun dkk, 2022) bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Job Burnout Terhadap Social Support Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 Pegawai pada LPP TVRI Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa variabel *Job Burnout* memiliki $t_{hitung} > t_{value}$ yaitu 3.644 >

1,65 dan taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Oleh, karena itu, hipotesis (H2) dalam penelitian yang menyatakan bahwa *Job Burnout* berpengaruh terhadap *Social Support* di terima. Individu yang memiliki dukungan sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja adalah adanya sumber dukungan sosial yang diperlukan seperti keluarga, rekan kerja, pimpinan atau atasan (Aristianti, 2015). Manusia sebagai makhluk sosial membutuhkan kehadiran manusia lain untuk berinteraksi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Firdaus Afwindra (2022) yang hasil penelitiannya menjukkan bahwa Berdasarkan hasil nilai rata-rata empiric dan hipotetik maka dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial yang diterima cenderung rendah dan kelelahan kerja yang diterima cenderung tinggi.

Pengaruh Social Support Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 Pegawai pada LPP TVRI Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa variabel Social Support memiliki $t_{hitung} > t_{value}$ yaitu 1.846 > 1,96 dan taraf signifikansi sebesar 0.034 < 0,05. Oleh, karena itu, hipotesis (H3) dalam penelitian yang menyatakan bahwa Social Support berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di terima. Setiap perusahaan tentu selalu mengharapkan bagi para pegawainya untuk dapat mempunyai kinerja yang baik, karena dengan begitu maka akan dapat memberikan hasil produktifitas yang optimal pada setiap perusahaan. Selain itu, perusahaan yang mempunyai pegawai dengan kinerja baik tentunya akan dapat menunjukkan hasil kinerja yang meningkat dari tugas pekerjaan yang sedang menjadi tanggung jawab pegawai tersebut terhadap perusahaan. Menurut Baron & Byrne, (2005 dalam Indriani & Sugiasih 2016) social support merupakan suatu bentuk kenyamanan baik fisik maupun psikologis yang diberikan anggota keluarga ataupun sahabat dekat. Social support dapat ditinjau dari seberapa banyak adanya interaksi sosial yang dilakukan dalam menjalani suatu hubungan yang berkaitan dengan lingkungan sekitar. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Roghibah Nida dkk, 2022) yang hasil penelitiannya yang pertama menunjukkan nilai koefisien korelasi rxy= 0,855, angka ini menunjukkan tingkat korelasi positif yang sempurna antara dukungan sosial dengan kinerja pegawai. Sementara itu dari pengujian hipotesis diketahui nilai sig (0,000) <0.50 sehingga hipotesis dalam penelitian ini dapat diterima dan terbukti yang artinya dukungan sosial memiliki hubungan dengan kinerja pegawai.

Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 Pegawai pada LPP TVRI Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa variabel Tuntutan Pekerjaan memiliki $t_{hitung} > t_{value}$ yaitu 1.790 > 1,65 dan taraf signifikansi sebesar 0,038 < 0,05. Oleh, karena itu, hipotesis (H4) dalam penelitian yang menyatakan bahwa Tuntutan Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di terima. Tuntutan pekerjaan yang berlebihan dari perusahaan atau instansi kepada pegawai nya, akan menimbulkan sebuah kondisi terbebaninya pegawai atas tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai atau karyawan. Pernyataan ini dirumuskan oleh Randall (dalam Afrian, 2015) bahwa kerja yang dilakukan pegawai merupakan suatu investasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Purwanti Endah Rahayu dkk, 2013) yang hasil penelitiannya menjukkan bahwa Hasil koefisien validitas pada skala job demand berkisar dari 0,777 sampai dengan koefisien reliabilitas sebesar a = 0,940. Sedangkan hasil koefisien validitas pada skala kinerja antara 0,308 sampai dengan 0,781 dengan koefisien reliabilitas sebesar a= 0,918. Hasil uji hipotesis menunjukkan besarnya koefisien korelasi sebesar -0,208 dengan taraf sifnifikan p = 0,009. Artinya dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang

signifikan antara job demand dengan kinerja. Nilai negatif menunjukkan bahwa karyawan yang mempunyai job demand yang tinggi, maka karyawan memiliki kinerja yang rendah, begitu juga sebaliknya apabila karyawan mempunyai job demand yang rendah, maka karyawan akan memiliki kinerja yang tinggi.

Pengaruh Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai Yang di Mediasi Social Support Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 68 Pegawai pada LPP TVRI Sumatera Utara diperoleh hasil bahwa variabel Job Burnout Terhadap Kinerja Pegawai masih signifikan. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil output SmartPLS yang mendapatkan nilai p-value 0,048 < 0,05 dan t-statistik 1.681 > 1,65. Oleh, karena itu, hipotesis (H5) dalam penelitian ini dinyatakan Social Support berperan sebagai variabel mediasi sebagian (partial mediation). Melihat dampak negatif kelelahan kerja pada kinerja pegawai maka diperlukan upaya untuk menanggulanginya antara lain dengan menggunakan sumber-sumber positif yang ada disekitar individu yaitu dukungan sosial (social support). Parasuraman, Greenhaus & Granrose (1992) mengartikan dukungan sosial sebagai tersediannya hubungan sosial, baik yang berasal dari atasan, teman profesi maupun keluarga. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Dr. Meilaty Fintharianssari, SE., MM dkk 2020) yang hasil penelitiannya menjukkan bahwa Hasil penelitian saat ini adalah 1) kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) dukungan social mampu memediasi kelelahan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa Social Support dapat memediasi pengaruh Job Burnout terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pengolahan data pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan mengenai Pengaruh Job Burnout, Social Support dan Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Sumatera Utara sebagai berikut:

1. Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di LPP TVRI Sumatera Utara. Artinya Hipotesis 1 dapat diterima.
2. Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Social Support LPP TVRI Sumatera Utara. Artinya Hipotesis 2 dapat diterima.
3. Social Support berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. Artinya Hipotesis 3 dapat diterima.
4. Tuntutan Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai LPP TVRI Sumatera Utara. Artinya Hipotesis 4 diterima.
5. Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang di mediasi oleh Social Support LPP TVRI Sumatera Utara. Artinya Hipotesis 5 diterima.

DAFTAR PUSTAKA

Adhana, W., & Herwanto, J. (2021). Hubungan Antara Kontrol Diri Dan Stres Kerja Dengan Perilaku Cyberloafing Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Kota Pekanbaru. Psikobuletin:Buletin Ilmiah Psikologi, 2(2), 144. https://doi.org/10.24014/pib.v2i2.11916

Agustriandri, F. (2021). Fakultas psikologi universitas islam negeri maulana malik ibrahim malang 2021. Skripsi, 155.

Amelyawati, F., Herachwati, N., & Nadia, F. N. D. (2023). Meningkatkan Daya Saing Melalui Manageman Sumber Daya Manusia (MSDM) Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja. Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual, 8(1), 22. https://doi.org/10.28926/briliant.v8i1.1147

Amylia, Y., & Surjaningrum, E. (2014). Hubungan antara persepsi dukungan sosial dengan tingkat kecemasan pada penderita leukemia. Psikologi Klinis Dan Kesehatan Mental, 03(02), 79–84.

Arindawanti, R. A. D., & Izzati, U. A. (2021). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Subjective Well-Being Pada Karyawan Bagian Produksi. Jurnal Penelitian Psikologi, 8(4),

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2021). Artikel Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi. Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2(November 2020), 2013–2015.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. Journal of Occupational Health Psychology, 22(3), 273–285. https://doi.org/10.1037/ocp0000056

Brigham dan Houston. 2011. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan (II). Edisi ke

Christ, J., Mardiana, T., & Sutanto, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan. DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial, 5(2), 229–242. https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i2.463

Dewi, R. S., Setiadi, I. K., & Mulyantini, S. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Employee Engagement dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Milenial Kelurahan Kamal Jakarta Barat. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Magister, 1(1), 49–62. http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JIIM

F., Hifnie, I. Z., & . N. (2022). Disiplin Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bakauheni Kabupaten Lampung Selatan. Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis, 1(4), 527–536. https://doi.org/10.24967/dikombis.v1i4.1812

Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(3), 920–930. https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p920-930

Fielden, S. L., & Davidson, M. J. (1999). Stress and Unemployment: A Comparative Review and Research Model of Female and Male Managers. British Journal of Management, 10(1), 63–93. https://doi.org/10.1111/1467-8551.00112

Fredanni, E. P., & Nuryanti, S. (2023). Peran Perceived Social Support Terhadap Resiliensi Akademik Mahasiswa Yang Sedang Mengerjakan Skripsi Pada Masa Pasca Pandemi Covid-19. Jurnal Psikologi Jambi, 8(01), 1–6.

García-Campayo, J., Puebla-Guedea, M., Herrera-Mercadal, P., & Daudén, E. (2016). Desmotivación del personal sanitario y síndrome de burnout. Control de las situaciones de tensión. La importancia del trabajo en equipo. Actas Dermo-Sifiliográficas, 107(5), 400–406. https://doi.org/10.1016/j.ad.2015.09.016

Gunawan, K. (2019). Jurnal Ilmu Manajemen terhadap kinerja pegawai. 11, 847–857.

Halim, G. (2022). Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Keterikatan Kerja Melalui Burnout (Studi Pada Tim Penguji Kendaraan Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi, 1(3), 229–244. https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i3.244

Heriyani, E., Widiastuti, H. T., & Altaf, S. M. (2022). Dukungan Sosial Dan Efikasi Diri. EPIK: Edukasi Penerapan Ilmu Konseling, 1(1), 1–7. https://doi.org/10.37010/epik.v1i1.8410

Hestya Psikologi, D., & Prabandini Mulyana Psikologi, O. (n.d.). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Anggota Satuan Polisi Pamong Praja.

Kellin, K., & Wasiman, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nusa Jaya Indofast. ECo-Buss, 6(1), 79–91. https://doi.org/10.32877/eb.v6i1.647

Kenyi, T. E., & John, L. B. (2020). Job resources, job demands, uncertain working environment and employee work engagement in banking industry. International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478), 9(2), 202–212. https://doi.org/10.20525/ijrbs.v9i2.655

Khairina, & Sahrah, A. (2020). Dukungan Sosial Terhadap Subjective Well-Being Pada Wanita TNI Angkatan Udara. Seminar Nasional Lembaga Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat, 403–407.

Kristanto, A. A., Nor, A., Pattinasarany, K. A. S., & Resma, S. (2022). Peran Asertivitas dan Empati Sebagai Prediktor untuk Memprediksi Perilaku Prososial. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 10(1), 140. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v10i1.7374

Mandala, C. I., & Nurendra, A. M. (2020). Tuntutan Pekerjaan dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Bank: Peran Efikasi Diri sebagai Moderator. Psikologika : Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi, 25(2), 291–304. https://doi.org/10.20885/psikologika.vol25.iss2.art9

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. World Psychiatry, 15(2), 103–111. https://doi.org/10.1002/wps.20311

Mokhtar et al., 2020. (2022). Pengaruh Job Demandsdan Job Resourcesterhadap Work Engagementpada Tenaga Kependidikandi Perguruan Tinggi. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 173–184.

Mokhtar, M., Yusoff, S., Asmuni, S., & M. Fauzi, N. A. (2020). An Insight into Online Shopping Behaviour among Young Adults in Malaysia. Journal of Emerging Economies and Islamic Research, 8(1), 77. https://doi.org/10.24191/jeeir.v8i1.6298

Muiz, F. A., Mulia Z, F., & Sunarya, E. (2022). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (studi empiris pada PT.BRIS POEY TRANS). Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 6(1), 272–280. https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4063

Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. Jurnal Penelitian Psikologi, 9(3), 100–108. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46393

Nurstya, R. Y., & Hadi. Cholichul. (2018). Pengaruh job demands-resources terhadap employee engagement pada staff account officer Pt. X wilayah jombang. Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi, 7, 1–15.

Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 5(1), 365–373. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609

Rahmadyah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Burnout Syndrome Pada PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Tjoekir. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 355. https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p355-366

Rahmawati, A., Ansari, M. I., & Parawangi, A. (2020). Implementasi Kebijakan Program Pengembangan Komoditas Pada Kawasan Strategi Kabupaten Di Kabupaten Bone. Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP), 1(1), 219–231. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3681

Ridha, O. (2017). Pengaruh gender terhadap perilaku etis akuntan di minangkabau. Pengaruh Gender Terhadap Perilaku Etis Akuntan Di Minangkabau, 25.

Rokhmatika, L. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Sosial Teman Sebaya Dan Konsep Diri Dengan Penyesuaian Diri Di Sekolah Pada Siswa Kelas …. Jurnal BK UNESA. https://core.ac.uk/download/pdf/230608785.pdf

Sarason, Dluha, M., Retno Suminar, D., & Hendriyani, W. (2020). Pengaruh Adversity Quotient Dan Dukungan Sosial Terhadap Adaptabilitas Karir Siswa Di Smk "X" Gresik. Jurnal Psikologi, 18(1), 49–57.

Sari, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Kesiapan Kerja. Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi, 5(2), 279–283. https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i2.4375

Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 1(1), 204. https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389

Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan Jasman Saripuddin Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Rina Handayani Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2(1), 420–429.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyruroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). Kinerja Karyawan.

Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. Kindai, 14(3), 201–209. https://doi.org/10.35972/kindai.v14i3.222

Sugiyono, (2019). Metode penelitian kuantitatif, kuantitatif R & D. cetakan ke 1 Bandung: CV. Alfabeta.

Sulaeman, M. I. (2017). Pengaruh Job Demand Terhadap Emotional Exhaustion pada Karyawan PT. Summit OTO Finance Kota Magelang.

Syahruninnisa, F., Zubair, A. G. H., & Saudi, A. N. A. (2022). Dukungan Sosial, Optimisme, dan Resiliensi Akademik Pada Mahasiswa Akhir yang Sedang Mengerjakan Skripsi. Jurnal Psikologi Karakter, 2(2), 186–195. https://doi.org/10.56326/jpk.v2i2.1956

Utami, N. Y., & Sylvia, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. Inovatif Mahasiswa Manajemen, 2(1), 76–82. https://jom.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jimen/article/view/63

Viera Valencia, L. F., & Garcia Giraldo, D. (2019). Angewandte Chemie International Edition, 6(11), 951–952., 2, 10–33.

Wardani, L. M. I., & Firmansyah, R. (2019). the Work-Life Balance of Blue-Collar Workers: the Role of Employee Engagement and Burnout. Jurnal Psikologi Ulayat, 6, 227–241. https://doi.org/10.24854/jpu02019-238

Widiyanto, I., Mas Bakar, R., & Hamid, A. N. (2022). Pengaruh Tuntutan Kerja Terhadap Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Masa Pandemi COVID 19. Jurnal Ilmiah Kajian Psikologi, 1(1), 51–56. https://doi.org/010.0000/xxxxxx-xxx-0000-0

Zen, A., Renaningtyas, A. R., Adisti, A. A., Afrizal, J. D., & Ningtyas, T. S. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan dengan Pengambilan Keputusan sebagai variabel intervening. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 4(6), 800–814. https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/