



# CALL FOR PAPER

Conference on Economic and Business Innovation

Sekretariat: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Widyagama Malang

Jalan Borobudur No. 35, Malang, Jawa Timur, 65142

Email: febiuwg@gmail.com



IKATAN AKUNTAN INDONESIA  
KOMPARTEMEN AKUNTAN PENDIDIK  
FORUM DOSEN AKUNTANSI PUBLIK

## BAGAIMANAKAH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Mochamad Soelton<sup>1\*</sup>, Pudji Astuti<sup>2</sup>, Naswardi<sup>3</sup>, Ellya Susilowati<sup>4</sup>, Tati Nugrahati<sup>5</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, [soelton@mercubuana.ac.id](mailto:soelton@mercubuana.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Mercu Buana, [pujiastuti@gmail.com](mailto:pujiastuti@gmail.com)

<sup>3</sup>Balai Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial RI, [nas\\_jj@yahoo.co.id](mailto:nas_jj@yahoo.co.id)

<sup>4</sup>Balai Akreditasi Lembaga Kesejahteraan Sosial Kementerian Sosial RI, [ellyasusi@gmail.com](mailto:ellyasusi@gmail.com)

<sup>5</sup>Pusat pengembangan Profesi, Kementerian Sosial RI, [tatinugrahati@yahoo.com](mailto:tatinugrahati@yahoo.com)

### Abstract

*Human resources are an important resource that supports organizations in achieving competitive advantage. Therefore, it is important to involve employees to drive the strategic goals of the organization. Lithographing companies in the era of globalization are expected to face increasingly fierce competition. Therefore, the quality of the organization must be considered. This is inseparable from the role of human resources who will be required to carry out their duties and functions properly. This study aims to examine and analyze the effect of workload and work stress on employee performance mediated by burnout at PT. Ratu Magenta. The object of this research are employees of PT. Ratu Magenta as many as 80 respondents. The approach used in this study is Component or Variance Based Structural Equation Model with Smart-PLS analysis tools. The results showed that workload had a positive and significant effect on burnout. Job stress has a positive and significant effect on burnout. Burnout has a negative and significant effect on the performance of employees. Workload has a negative and significant effect on the performance of employees. Job stress has a negative and significant effect on the performance of employees.*

*Keywords: Workload, Job Stress, Burnout, Employee Performance.*

## PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang sangat penting dalam mengelola sebuah organisasi maupun perusahaan. Bahkan berhasil dan tidaknya sebuah operasi perusahaan sangatlah tergantung dari pengelolaan sumber dayanya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saratian et al., 2020; Ramli & Soelton, 2018; Junaedi *et al*, 2018), sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola dan mengatur pegawai sehingga dapat berfungsi produktif. Di era sekarang dari masa kemasa dunia selalu berubah ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi disegala bidang. Untuk merespon perubahan-perubahan tersebut perusahaan dituntut untuk mengelola semua sumber dayanya terutama sumber daya manusia supaya bisa mengadopsi semua perubahan yang terjadi. Sehingga perusahaan bisa beroperasi dengan efektif dan efisien.

Menurut Soelton et al., 2020, salah satu dari diantara banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi rendahnya kinerja seorang pegawai adalah faktor dari beban kerja pegawai tersebut di dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, beban kerja pegawai bisa tercerminkan baik atau buruknya dari melihat hasil pencapaian atau target kerja yang telah ditentukan perusahaan tersebut karena pada dasarnya beban kerja dalam perusahaan ditentukan sesuai dengan *job description* masing-masing bagian, dimana semua bagian akan bekerja semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Beban kerja sangat erat kaitannya salah satunya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar yang direspon oleh perusahaan dengan menetapkan target yang harus dicapai. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditas tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. (Soelton et al., 2015; Soelton et al., 2020; Ramli et al., 2020; Qureshi et al., 2011)

Beban kerja dan stres kerja adalah merupakan kedua hal negatif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan, tidak demikian dengan sikap karyawan yang mengalami *burnout* atau kelelahan secara fisik maupun mental, bahwa menurut Maslach dan Leiter (2015) dalam *Psychology Today*, *burnout* kini telah menjadi masalah serius di lingkungan kerja. Di berbagai belahan dunia, perusahaan terpaksa harus melakukan perampangan, *outsourcing*, dan restrukturisasi, yang menyebabkan karyawan di berbagai level merasa stres, tidak aman, disalah artikan, tidak berharga, dan sebagainya. Selain beban kerja, faktor lain yang mempengaruhi tinggi dan rendahnya tingkat kinerja pegawai yaitu adalah faktor dari stres kerja yang dirasakan dan dialami oleh pegawai tersebut di dalam bekerja atau menyelesaikan pekerjaan di tempat mereka bekerja. Stres adalah respon individu terhadap keadaan-keadaan dan peristiwa-peristiwa yang mengancam dan menekan individu serta mengurangi kemampuan-kemampuan mereka menghadapinya (Suzabar et al., 2020; Mugiono et al., 2020; Nanda et al., 2020; Santrock, 2012).

Lazarus (2013) dalam penelitiannya yang berfokus pada masalah stress kerja terhadap kinerja karyawan, berpendapat bahwa stres merupakan gejala yang terjadi di dalam proses penyesuaian antara individu dengan lingkungannya, selanjutnya stres akan terjadi bila ada tuntutan-tuntutan terhadap individu melebihi kemampuan penyesuaiannya. Hal ini dapat dikatakan bahwa stres sebagai bentuk hubungan antara individu dengan

lingkungannya yang dinilai sebagai sesuatu yang mengancam atau sesuatu yang menekan.

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2014) dalam mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Moeheriono (2012) menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau *performance* sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

### ***Burnout***

*Burnout* merupakan istilah baru yang digunakan untuk menunjukkan satu jenis stres. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger di tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom psychological stres yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan (Katarini, 2011). Rosyid dan Farhati (2010) menyatakan *burnout* didefinisikan sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*), dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

### **Beban Kerja**

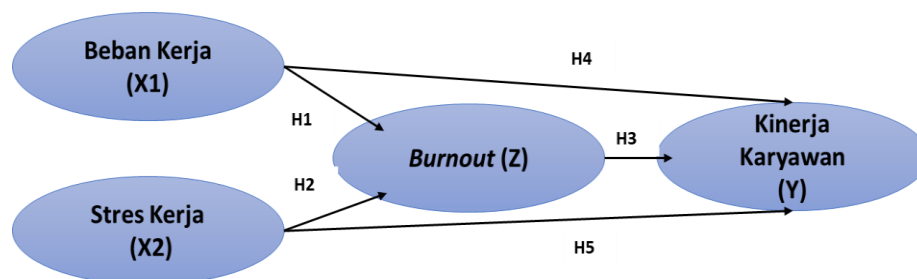
Beban kerja menurut Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

### **Stres Kerja**

Stres kerja menurut Soleman (2011) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala-gejala ini menyangkut baik kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan kekhawatiran kronis

## RERANGKA KONSEPTUAL DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Rerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk memperoleh arah penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang di mediasi oleh *Burnout*, maka rerangka konseptual dapat diambil dengan jalur pemikiran yang tergambar dalam diagram struktur seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

1. Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* karyawan pada PT. Ratu Magenta Jakarta.
2. Kerja berpengaruh positif terhadap *Burnout* karyawan pada PT. Ratu Magenta Jakarta.
3. *Burnout* berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta Jakarta.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta Jakarta.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta Jakarta.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh burnout pada PT. Ratu Magenta. Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Ratu Magenta sebanyak 80 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dengan alat analisis Smart-PLS. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Model Persamaan Struktural Berbasis Komponen atau Varians dimana pengolahan datanya menggunakan program PLS Partial Least Square (Smart - PLS) versi 3.0. Seperti yang dikemukakan oleh Ghazali (2014), PLS (Partial Least Square) merupakan metode analisis yang ampuh karena tidak didasarkan pada banyak asumsi, data tidak harus berdistribusi normal, dan sampel tidak harus berukuran besar.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Model Struktural / Uji Hipotesis (*Inner Model*)

#### Nilai R-Square

Melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness fit model*.

Tabel 4.16  
Nilai R-Square

Variabel Endogen	R-Square	R-Square Adjusted
<i>Burnout</i>	0,509	0,503
Kinerja Karyawan	0,057	0,051

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R-Square sebesar 0,509 yang berarti variabilitas *Burnout* yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja sebesar 50,9% sedangkan nilai R- Square sebesar 0,057 yang berarti variabilitas Kinerja Karyawan yang dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen dalam model yaitu Beban Kerja dan Stres Kerja serta satu variabel penghubung *Burnout* sebesar 5,7%.

### Hasil Pengujian Hipotesis

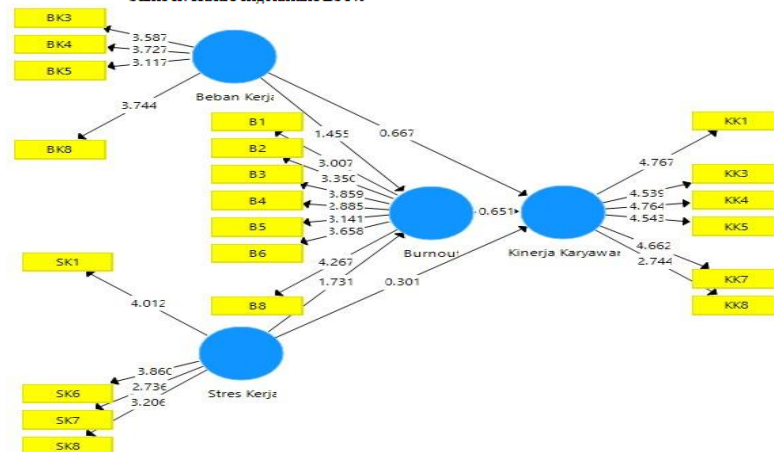
Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model structural harus signifikan. Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Melihat signifikansi pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari t-tabel pada alpha 0,05 (5%) = 1,98. Kemudian t-tabel dibandingkan dengan t-hitung (t-statistik).

Tabel 4.17

Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BK->B	0,468	0,473	0,174	2,698	0,002
SK->B	0,158	0,178	0,256	2,616	0,000
B->K	-0,196	0,198	0,133	2,273	0,002
BK->K	-0,661	0,134	0,116	2,523	0,012
SK->K	-0,763	0,766	0,107	7,140	0,001

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0



Gambar 4.3

Hasil Bootstrapping

Sumber: Hasil Pengolahan PLS 3.0

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis pertama pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* karena, nilai Original Sample sebesar 0,468 dan nilai T Statistik > T tabel (2,698 > 1,98) dan hipotesis diterima, artinya apabila Beban Kerja dipersepsikan baik, maka hal

tersebut bisa meningkatkan *Burnout* pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Daang Arifin (2012) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *burnout* dalam studi kasus terhadap pegawai RS. Bunda Medika Kalimantan.

Poerwandari (2010) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan *energy* psikis maupun fisik biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus-menerus. Maka dengan demikian tuntutan yang berlebihan akan menguras energi seseorang yang berdampak kelelahan psikis maupun fisik. Hasil hipotesis ini diperkuat dengan penelitian (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Sari, 2015) yang menyatakan bahwa dapat berpengaruh yang

## 2. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Burnout*

Berdasarkan uji hipotesis keempat pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Burnout*. Karena, nilai Original Sample sebesar 0,158 dan nilai T Statistik > T tabel ( $2,616 > 1,98$ ) dan hipotesis diterima, artinya apabila Stres Kerja dipersepsikan baik, maka hal tersebut bisa meningkatkan *Burnout* pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Muhammad Guruh, Dian Amalia, dan Tasya Arasya (2016) bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan pada *Burnout* (studi kasus pada pegawai Telkomsel Bandung). dan menurut Sritomo Wignjosoebroto (2008) Di dalam industri kelelahan kerja (*burnout*) biasanya di sebabkan oleh beban kerja yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kapasitas kerja.

Kelelahan biasanya terjadi pada akhir jam kerja yang disebabkan karena beberapa faktor, seperti: monoton, kerja otot statis, alat dan sarana kerja yang tidak sesuai dengan antropometri pemakaiannya, sikap paksa dan pengaturan waktu kerja-istirahat yang tidak tepat. Dari sekian banyak jenis kelelahan kerja (*burnout*) seperti yang telah diuraikan maka timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (Stres) yang di alami oleh tubuh manusia. Hasil hipotesis ini didukung oleh penelitian (Soelton, Visano, Noermijati, Ramli, Syah & Sari, 2020; Soelton, Syamsu, Andesna, Linggarnusantra, Pebriani. 2019; Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, 2016; Prestiana & Purbandini, 2012) dan Widiasari (2010) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara variabel stres kerja dengan variabel *Burnout*.

## 3. Pengaruh *Burnout* Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis ketiga pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap OCB. Karena, nilai Original Sample sebesar -0,196 dan nilai T Statistik > T tabel ( $2,273 > 1,98$ ) dan hipotesis diterima, artinya apabila *Burnout* dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan Kinerja pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Ali Abdilillah (2014) bahwa *burnout* berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Karyawan (studi kasus pada guru SMA & SMK Nurul Amanah Bandar Lampung).

Ivancevich (2006) mengatakan burnout merupakan proses psikologis yang dihasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian dan perasaan. Para karyawan yang memiliki tingkat burnout paling tinggi sebagian besar cenderung akan menarik diri dari pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dikerjakannya tidak maksimal dan akan berimbas kepada kinerja karyawan tersebut. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saratian et al, 2019; Soelton *et al*, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani , 2018; Malyadi dan Putra, 2010) menyatakan bahwa ada pengaruh negatif pada burnout terhadap kinerja.

#### **4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis kedua pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja karena, nilai Original Sample sebesar -0,661 dan nilai T Statistik > T tabel ( $2,523 > 1,98$ ) dan hipotesis diterima, artinya apabila Beban Kerja dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan Kinerja pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Gusti dan Nanda (2011) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. FIF Group Jakarta.

Kahneman dalam Warr (2002) menjelaskan bahwa beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan. Semakin banyaknya permintaan untuk melaksanakan tugas dan permintaan tersebut untuk melaksanakan tugas dan permintaan tersebut untuk melaksanakan tugas tersebut semakin berkurangnya performa bekerja. Hasil hipotesis ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh (Saratian et al, 2019; Soelton *et al*, 2018; Ramli and Soelton, 2018; Maslach and Jackson, 2018; Soelton and Atnani , 2018; Putra, 2015) menunjukkan bahwa beban kerja memberikan pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **5. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja**

Berdasarkan uji hipotesis kelima pada penelitian ini, menunjukkan hasil bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karena, nilai, Original Sample sebesar -0,763 dan nilai T Statistik > T tabel ( $7,140 > 1,98$ ) dan hipotesis diterima, artinya apabila Stres Kerja dipersepsikan buruk, maka hal tersebut bisa meningkatkan Kinerja pada pegawai PT. Ratu Magenta. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya oleh Intan Anggraeni dan Mochammad Soelton (2018) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan PT. Megatama Mandiri Cabang Honda Pondok Indah. Dan hasil penelitian ini diperkuat juga oleh penelitian sebelumnya oleh (Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Tine Yuliantini Dwi Astari. 2020; Soelton and Nugrahati, 2018; Suzabar et al, 2020) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada kinerja karyawan Sekolah Tinggi Teknik PLN (STT-PLN) Jakarta.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT Ratu Magenta.
2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* pada PT Ratu Magenta.
3. *Burnout* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta.
4. Beban Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta.
5. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ratu Magenta.

### **Saran**

1. Saran yang dibisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaandiharapkan dapat memberikan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki para pegawainya agar para pegawai bisa bekerja sesuai kemampuan yang mereka miliki agar terciptanya hasil pekerjaan yang baik dan sesuai.
2. Dapat dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan bisa memberikan motivasi kepada pegawai agar pegawai bisa bijaksana dan profesional serta tepat waktu di dalam menyelesaikan pekerjaannya.
3. Saran yang dibisa dijadikan pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan bisa ikut andil disetiap permasalahan ataupun kendala- kendala yang ada pada pegawainya agar pihak perusahaan dan atasan pun mengetahui segala masalah yang ada dan sedang terjadi terhadap pegawainya.
4. Pertimbangan yaitu diharapkan pihak perusahaan bisa lebih tegas terhadap pegawai yang tidak disiplin dalam hal waktu, serta membuat evaluasi kerja terhadap pegawai guna mencari masalah mengapa pegawai lebih sering tidak tepat waktu ketika datang ketempat kerja.



## REFERENSI

- Arikunto. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan ke-17. Bandung: Alfabeta)
- A Nanda, M Soelton, S Luiza, ETP Saratian. 2020. The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (225-231). [www.atlantispress.com](http://www.atlantispress.com)
- AL Susanty, M Soelton, B Wahyudiono, BY Abadi, B Hatmo. 2019. [Membentuk Kinerja Karyawan Dengan Meminimalkan Perilaku Mengeluh Karyawan](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 5 (No 2, Juli 2019), 226-288
- Anwar, M. A., & Osman-Gani, A. M. (2015). The effects of spiritual intelligence and its dimensions on organizational citizenship behaviour. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 8(4), 1162-1178.
- Arianto , (2013), “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja
- Bonar, M Sinaga. (2015). “Pengaruh Beban Kerja dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot”. *Jurnal Ekonomi IPB Padjajaran Bogor*. 2(1), 13-42).
- Dessler, Gary. (2014). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. England: Pearson
- Bandura, A. (1997). *Self Efficacy The Exercise Of Control*. New York : W.H Freeman and Company
- Bandura, A. (2006). Self-efficacy beliefs of adolescents: Guide for constructing self-efficacy scales. *Information Age Publishing*, 307–3
- Chaplin, J. P. (2006). *Kamus Lengkap Psikologi (Kartini Kartono, Trans.)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Cheng, G. H.-L., & Chan, D. K.-S. (2008). Who Suffers More from Job Insecurity? A Meta-Analytic Review. *Applied Psychology*, 57(2), 272–303
- D'Amato, A., Zijlstra, D., (2008). Psychological Climate and Individual Factors as Antecedents Of work Outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17, 33-54
- Desler. (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Dickinson, Liz. 2009. An Examination of the Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior. *University of Tennessee at Chattanooga*.
- Dian Faqihdien Suzabar, Mochamad Soelton, Erna Sofriana Imaningsih, Inge Hutagalung and Aman Dwi Suherman. 2020. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue. 14 (2020) 3325–3330 homepage: [www.GrowingScience.com/msl](http://www.GrowingScience.com/msl)
- Dussault, M. (2006). Teachers' self-efficacy and organizational citizenship behavior. *Psychological Report*, 98(2), 427-435
- DF Suzabar, M Soelton, M Umar, J Triwulan. 2020. Recognizing How the Time Demands of Work Influences the Turnover Intention in Banking Industry. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (40-45). [www.atlantispress.com](http://www.atlantispress.com)
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks.
- Desma, Andrena. (2017). “Pengaruh Disipin Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kelurahan Petungkana Utara, Pesanggrahan Jakarta Selatan”.

- Eko Tama Putra Saratian Mochamad Soelton, Anees Janee Ali Harefaan Arief, Lisnatiawati Saragih Friska Risfi. 2019. THE IMPLICATION OF WORK LOAD IN THE WORK PLACE THAT MAY PROVOKE WORK STRESS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 172
- ETP Saratian, M Soelton, AJ Ali, H Arief, L Saragih, F Risfi. 2019. THE IMPLICATION OF WORK LOAD IN THE WORK PLACE THAT MAY PROVOKE WORK STRESS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20. Issue 5, December 2019. 171-177 ISSN 2289-1560
- Edy, Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana
- Eddy, Madiono Sutanto. (2016). “Pengaruh Burnout dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Hotel Paragon Jakarta”. *Jurnal Program Manajemen Bisnis Manajemen Universitas Pelita Harapan*. 1(2), 17-55).
- Ema. (2014). *Memahami Perilaku Burnout Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Ghozali, Imam. (2014). *Aplikasi Analisis Dengan Program PLS* (Edisi ke 5). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariyati.(2011). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Graaindo Persada”.
- Hasibuan, S.P. Melayu, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ketujuh. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hidayat Atep Afia, R. Joko Sugiharjo, Ryani Dyan Parashakti. (2019). “MSDM (Mengelola Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri). Yogyakarta: Resolusi, 2019.
- Hokroh, M., Hahan-Green, G., & Soelton, M. (2020). Factors Influencing Health Wearables Adoption and Usage in Saudi Arabia. *Journal of Business and Technology Management (JBTM)*, *HolyKnight*, vol. 1, 33-42. doi.org/10.46410/jbtm.2020.1.1.05.
- Ivancevich, J. M., & dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Ivancevich. (2016). *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi 7 Jilid 1*. Jakarta: Erlangga.
- Kartini, Ticoalu. (2013). “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Employee Empowerment* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK DKI Cabang Jakarta Pusat”. *Skripsi*.
- Katarini. (2011). *Karyawan dan Perilaku Burnout*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Lazarus. (2013). “Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Teknisi Dealer Motor Honda Cabang Jakarta Selatan”. *Jurnal Manajemen Universitas Negeri Islam Jakarta*. 7(3), 30-66.
- Macius, Alosa. (2012). “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Abadi Jaya Lestari Jakarta”. *Jurnal Jurusan Manajemen Universitas Kristen Krida*, 2(1), 15-54.
- Mangkunegara, A.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surabaya: Gian Abadi).
- Mangkuprawira. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

- Mathis & Jackson, (2012). *Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Moehariono. (2012). *Pengantar Ilmu Manajemen Edisi 2*. Surabaya: PT. Sinar Gemilang.
- Mochamad Soelton\*, Yanto Ramli, Erna Imaningsih, Eko Tama Putra Saratian, Harefaan Arief, Chairiel Oktaviar, Merry Wulandari. 2020. Liberalization of education raises political organizations in service and cultural attractivity: theory and empirical review. *Interciencia Journal*. Vol. 45 (12). Page 20-37.
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Fatchur Rohman, Mugiono, Astrid Puspaningrum, Agung Yuniarinto, Septianasari. (2020). BURNOUTS DIDN'T HAPPEN IN INDIVIDUALS THAT HAVE A STRONG SELF EFFICACY. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17 (6), 4238 - 4251. Retrieved from <http://www.palarch.nl/index.php/jae/article/view/1665>
- Mochamad Soelton, Mohammed Hokroh, Eko Tama Putra Saratian, Tati Nugrahati, Aulia Putra, Tine Yuliantini, Febry Nur Fauzy, Miftahuddin M. Sidik. 2020. Exploring Factors That Influence Work Engagement in Social Welfare Institution at Gayo Lues Atjeh – Indonesia. *American International Journal of Business Management (AIJBM)* ISSN- 2379-106X, www.aijbm.com Volume 3, Issue 10 (October 2020), PP 46-58
- Mochamad Soelton, Marco Suatoni, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Yanto Ramli, Puji Santoso, Bella Amanda and Rini Octaviani, 2020. Conceptualizing The Role of Organizational Commitment. *American International Journal of Business Management (AIJBM)*. ISSN- 2379-106X, www.aijbm.com. Volume 3, Issue 8 (August 2020), PP 178-188.
- Mochamad Soelton, Irfan Noviandy Aulia, Inge Hutagalung, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Silvi Kurniasari. 2020. Recognizing How The Burnouts and Acuted Stress Affects Turnover Intention in The Stationary Industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. United Kingdom, ISSN 2348 0386, Vol. VIII, Issue 6, June 2020.
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Fatchur Rohman, Mugiono, Irfan Noviandy Aulia and Rustam Efendi Siregar. 2020. Reawakening perceived person organization fit and perceived person job fit: Removing obstacles organizational commitment. *Management Science Letters* Vol. 10 Issue 13 (2020) 2993–3002 homepage: [www.GrowingScience.com/msl](http://www.GrowingScience.com/msl)
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Inge Hutagalung, Nicko Gana Saputra, Suprpto, Sonia Tiffany. (2020). What is the Role of Women When Faced with Personal Conflicts at Work?. *European Journal of Business and Management*. Vol.12, No.14, 2020 [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online). DOI: 10.7176/EJBM/12-14-01
- Mochamad Soelton, Noermijati Noermijati, Nicko Alexander Vizano, Yenida Parmariza, Yudha B. Abadi, Shandra Zulfriadi. (2020). Recognizing the Role of Job Satisfaction in Predicting the Relationship Between Political Organization, Organizational Climate, and Organizational Culture on Organizational Citizenship Behaviour on Liquor Distributor Companies in Indonesia. *European Journal of Business and Management*. Vol.12,

- No.13, 2020 [www.iiste.org](http://www.iiste.org) ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) 72. DOI: 10.7176/EJBM/12-14-01
- Mochamad Soelton, Yudha B. Abadi Nicko Gana Saputra Eko Tama Putra Saratian Harefaan Arief, Devi Haryanti. 2020. FACTORS AFFECTING TURNOVER INTENTION AMONG WAITERS IN FRANCHISE RESTAURANTS. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 126
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Tine Yuliantini Dwi Astari. 2020. THE IMPLICATION OF EMOTIONAL ENVIRONMENT THAT MAY EFFECT THE EMPLOYEE TURNOVER INTENTION. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1560 2020 108
- Mochamad Soelton, Eko Tama Putra Saratian Anees Janee Ali Sri Anah Immanuel Alfe Andre Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 20, Issue 5 (DEC) ISSN 2289-1560 2019 167
- Mochamad Soelton, Yanto Ramli Anees Janee Ali Harefaan Arief, Eko Tama Putra Saratian Eviyanti Pasaribu. 2020. TO IMPLY THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE WORK PLACE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 21, Issue 5 (April) ISSN 2289-1552 2020 70.
- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviandy Aulia, Mugiono, Tantri Yanuar Rahmat Syah Lecturer, Siti Annisa Febriyani. 2020. Work Insecurity Enhances Work Stress and Burnout in Indonesian Railway Industry. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*. Vol. 8 Issue 4 April, 2020 ISSN 2321–8916 [www.theijbm.com](http://www.theijbm.com)
- Mochamad Soelton, Nicko Alexander Visano, Irfan Noviandy Aulia, Mugiono, Bayu Hatmo Purwoko, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Nonni Hastuti. 2020. The Impact of Employee’s Commitment and Personality That Influence Their Organizational Citizenship Behavior in Property Industry. *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS & MANAGEMENT*. ISSN 2321–8916 [www.theijbm.com](http://www.theijbm.com) 232 Vol 8 Issue 4 DOI No.: 10.24940/theijbm/2020/v8/i4/BM2004-055 April, 2020
- Mustamu. (2015). “Pengaruh Job Insecurity dan Workload Terhadap Kinerja pada Karyawan Perusahaan Keluarga Produsen Teh Dua Ayu Bogor”. *Jurnal Ekonomi Universitas Sebelas Maret*. 1(3), 11-42.
- Nasih. (2016). ”Pengaruh *Burnout*, Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pegawai Kantor Pemerintahan Kab. Malang”. *Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Malang* 2(1), 24-66.
- Priansa, Lucy. (2017). *The Truth About Burnout*. Australia: Amazone.
- Ramli, Yanto., Soelton & Junaedi *et al.* (2018). “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OVb).

- Robbins, Stephen P. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia).
- Soelton, M., P Amaelia, H Prasetyo. 2020. *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees. 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (167-174). atlantis-press.com
- Soelton, M., S Himawan, L Fazriyanti, S Ria, I Gustiawan. 2018. Visionary Leadership Structure: Stress Levels On Performance In Technology and Communications Industry. *Forum Manajemen Indonesia 10-Palembang*. 10 (November 2018), 508
- Soelton, M., L Yuliana. 2018. Effect of Organizational Culture, Organization Commitment, and Work Loyalty on Employee Performance in Manufacture Industry. *Proceeding International Conference on Management Economics and Business of Universitas Mercu Buana (ICMEB 2018)*. Jilid 2018. ISBN 978-979-99488-3-0
- Soelton, M., NN Syamsu, N., Andesna, L Linggarnusantra, P Pebriani. 2019. [Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout sebagai Variabel Intervening](#). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 5 (1), 1-13
- Soelton, M., ETP Saratian, AJ Ali, S Anah, IAA Yosef. 2019. IMPLEMENTATION OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN ENGINEERING AND CONSTRUCTION INDUSTRIES. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. 20, Issue 5, December 2019. 167-171 ISSN 2289-1560
- Soelton, M., D Hardianti, S Kuncoro, J Jumadi. 2020. Factors Affecting Burnout in Manufacturing Industries. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (46-52). [www.atlantis-press.com](http://www.atlantis-press.com)
- Soelton, M., PA Lestari, H Arief, RL Putra. 2020. The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*. 2020/2 (185-190). [www.atlantis-press.com](http://www.atlantis-press.com)
- Somech , A., & Drach-Zahavy, A. (2000). Understanding extra role behavior in school: The relationship between job satisfaction, sense of efficacy and teacher extra role behavior. *Teaching and Teacher Education*, 16, 649 - 659.
- Soelton, M., Visano, N. A., Noermijati, N., Ramli. Y., Syah. T. Y. R., & Sari, Y. J. (2020). The Implication Of Job Satisfaction That Influence Workers To Practice Organizational Citizenship Behavior (Ocb) In The Work Place. *Archives of Business Research*, 8(5). 33-48 Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8139.
- Soelton, M., Visano, N. A., Aulia, I. N., Rohman. F., Abadi. Y. B., & Adelia, D. (2020). Factors That Affect The Masinical Productivity In The Indonesian Railway Industry. *Archives of Business Research*, 8(5). 49-62. Publication Date: May 25, 2020 DOI: 10.14738/abr.85.8183.

- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rochman, F., Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels on Performance in Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7 (2), 72-81, DOI: 10.14738/abr.72.6131.
- Soelton, M & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*. 5 (3)
- Soelton, M., Umar, M. (2018). Recognizing How The Time Demands of Work Influences the Turn Over Intention in Banking Industry. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 12 (19)
- Soelton, M. (2018). How Culture, Training Standard and Discipline on the Employee Performance Affect Hotel Management. *European Research Studies Journal*, 21(4), 378-385.
- Soelton, M., & Nugrahati, T. (2018). How Complaining Behaviors Effect on Coping Stress and Anxiety. *International Journal of Saudi Journal of Business and Management Studies (SJBMS)*, 3(6), 623-628.
- Soelton, M., & Rakasidhi, J. (2018). How to Implementation Organization Citizenship Behaviors with performance on Accident insurance service. *European Journal of Business and Management (EJBM)*, 10(15), 10-16.
- Soelton, M., Pebriani, P., Umar, M., Triwulan, J., & Wilantara, J. How transformational leadership, communication, and workload on the employee performance affect shoes industries. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*, Vol. 17, Issue 5 (December) ISSN 2289-1560
- Soelton, M., Nugrahati, T., Setiawan, M., Rohman, F., & Pratama, A. (2019). Gender: Stress Levels On Performance In Modern Industry. *Archives of Business Research*, 7(2).
- Soelton & Anggraeni. (2018). “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Psikis Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MEGATAMA MANDIRI Cabang Honda Pondok Indah”. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Manajemen Universitas Mercu Buana Jakarta*. 8(2), 21-53.
- Soelton & Riyadhus. (2018). *Effect of Work Stress and Workload on Labor Employee Performance in Aqua Danone Indonesia*. *Jurnal Manajemen Universitas Mercu Buana*. Vol. 3 No.10.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta).
- Tunjung, Sari P. (2011). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung*. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia* Vol. 1 No. 1, Maret 2011.
- Wibowo, Mulyono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Widodo, Djoko Setyo. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ke-4*. Jakarta: Erlangga.