

Pengaruh *Burnout* dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Adi Karya Persada

Nazwa Syaira Allaya¹, Sari Marliani², July Yuliawati³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

E-mail: mn22.nazwaallaya@mhs.ubpkarawang.ac.id¹, sari.marliani@ubpkarawang.ac.id²,
july.yuliawati@ubpkarawang.ac.id³

Article History:

Received: 10 Maret 2026

Revised: 29 Maret 2026

Accepted: 31 Maret 2026

Keywords: *burnout, stres kerja, kinerja karyawan, analisis jalur*

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh burnout dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif. Seluruh populasi penelitian dijadikan sampel melalui teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan bantuan IBM SPSS Statistics melalui serangkaian uji statistik, meliputi validitas, reliabilitas, normalitas, analisis jalur, serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan stres kerja berada pada kategori tinggi serta memiliki hubungan dengan tingkat kekuatan sedang. Secara parsial, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis jalur menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh langsung yang lebih dominan dibandingkan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja, sementara stres kerja juga menunjukkan pola serupa dengan kontribusi yang lebih kecil. Secara keseluruhan, kedua variabel memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, meskipun masih terdapat faktor lain di luar penelitian yang memiliki pengaruh lebih besar. Temuan ini menegaskan bahwa pengelolaan burnout dan stres kerja merupakan aspek penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa konstruksi kelistrikan memainkan peran krusial dalam memperkuat infrastruktur nasional, terutama melalui penyediaan dan pemeliharaan sistem tenaga listrik. PT Adi Karya Persada, sebagai salah satu pelaku utama, fokus pada jasa penyambungan, instalasi, dan pemeliharaan jaringan listrik, sering bekerja sama dengan PT PLN (Persero) untuk mendukung proyek penyediaan tenaga listrik (Mangkunegara, 2021; Sahyadi, 2023). Manajemen sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci sukses operasional, di mana karyawan yang kompeten, terampil, dan tahan tekanan diperlukan untuk menghadapi risiko tinggi di lapangan. Namun, pekerjaan di sektor ini menuntut penyelesaian proyek tepat waktu dengan beban fisik berat, yang sering memicu

tekanan kerja berlebih (Rahmawati & Susanto, 2023; Maslach & Leiter, 2021).

Kinerja karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan perusahaan, karena mencerminkan pencapaian kuantitas dan kualitas tugas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2021). Perusahaan mengharapkan karyawan berkinerja tinggi untuk mencapai target optimal, sejalan dengan pandangan bahwa keberlangsungan bisnis bergantung pada performa pekerja (Sahyadi, 2023; Pratiwi & Nugraha, 2021). Sayangnya, lingkungan kerja yang menuntut dapat menimbulkan kelelahan atau burnout, yaitu kondisi kelelahan emosional, penurunan semangat, dan rasa tidak berdaya akibat stres berkepanjangan, yang berdampak negatif pada keterlibatan dan produktivitas (Maslach & Leiter, 2021; Rahmawati & Susanto, 2023).

Permasalahan semakin kompleks di PT Adi Karya Persada, khususnya pada karyawan lapangan yang menghadapi tugas berlimpah, target proyek ketat, jam kerja tidak menentu hingga 12-24 jam, serta risiko tinggi. Kondisi ini memicu kelelahan fisik berlebih, kejenuhan, dan burnout, yang menurunkan motivasi serta efektivitas kerja (Pratiwi & Nugraha, 2021; Aghniya, 2022). Selain itu, stres kerja muncul dari ketidakseimbangan tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu, seperti tekanan deadline, tanggung jawab besar, dan kurangnya istirahat, menyebabkan gangguan fokus, emosi labil, dan penurunan semangat (Susanto & Nugraha, 2022; Ramadhan & Putri, 2022).

Hubungan antarvariabel ini didukung penelitian sebelumnya, di mana stres kerja berhubungan positif dengan burnout, sehingga semakin tinggi stres, semakin parah burnout (Andi Febrian Niahara & Siti Nurfitriya, 2025; Aghniya, 2022). Burnout juga berpengaruh negatif terhadap kinerja karena menekan motivasi dan efektivitas (Pratiwi & Nugraha, 2021; Rahmawati & Susanto, 2023), sementara stres kerja langsung mengganggu produktivitas pada level distress tinggi (Aghniya, 2022; Susanto & Nugraha, 2022). Secara simultan, keduanya memperburuk kinerja karyawan melalui dampak fisik-psikologis yang saling memperkuat (Ramadhan & Putri, 2022; Andi Febrian Niahara & Siti Nurfitriya, 2025).

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh burnout dan stres kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan PT Adi Karya Persada, sebagai dasar evaluasi pengelolaan SDM yang lebih efektif. Urgensinya terletak pada kebutuhan perusahaan konstruksi kelistrikan untuk mengurangi dampak negatif faktor psikologis guna capai target nasional infrastruktur listrik, sementara kebaruannya pada fokus objek studi di sektor jasa konstruksi kelistrikan (berbeda dari penelitian sebelumnya di manufaktur), dengan lokasi spesifik di PT Adi Karya Persada (Mangkunegara, 2021; Sahyadi, 2023).

LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Hasibuan (2021), menjabarkan “Manajemen merupakan salah satu faktor fundamental yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Manajemen bisa diartikan selaku seni serta ilmu terhadap memakai juga mengatur SDM serta sumber daya lainnya dengan efisien juga efektif untuk menggapai sebuah tujuan. Dan manajemen bukan sekedar punya fokus pengelolaan aspek teknis atau material, namun serta bagaimana manusia sebagai penggerak utama organisasi diarahkan untuk bekerja sesuai visi dan misi perusahaan.

Sumber Daya Manusia

Berlandaskan Sedarmayanti (2021), menjabarkan “sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi yang menentukan efektivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan”. SDM

ialah potensi yang ada pada individu, bisa dikembangkan guna menyalurkan kontribusi pada penggapaian tujuan organisasi. SDM bukan hanya tenaga kerja, tetapi mencakup kemampuan, kreativitas, motivasi, dan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

Burnout

Menurut Maslach & Leiter (2021) *Burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, penurunan semangat kerja, dan rasa tidak berdaya yang muncul akibat stres kerja berkepanjangan di tempat kerja. Fenomena ini bukan sekedar memberi dampak pada kesejahteraan mental karyawan, tetapi menurunkan tingkat keterlibatan dan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas. *Burnout* dalam penelitian ini dipahami melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu kelelahan emosional, sinisme atau depersonalisasi, penurunan efektivitas kerja, kehilangan motivasi kerja, dan kelelahan mental.

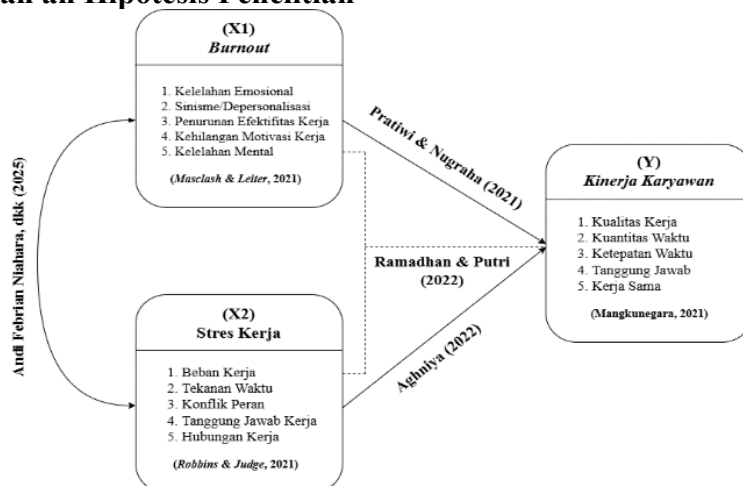
Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2021), Stres dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang diterima individu melampaui kapasitas dalam mengatasinya, sehingga dapat menimbulkan dampak fisik, psikologis, dan perilaku. Stres dapat bersifat positif apabila mampu memotivasi individu untuk berprestasi (*eustress*), apabila berlebihan akan berubah menjadi stres negatif (*distress*) yang berdampak pada penurunan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Stres Kerja dalam penelitian ini dipahami melalui beberapa dimensi dan indikator, yaitu beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, tanggung jawab kerja serta hubungan kerja.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan ukuran kesuksesan individu terhadap menjalankan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Berlandaskan Mangkunegara (2021), menjabarkan “Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja baik akan mendukung tercapainya efektivitas korporasi dengan keseluruhan. Kinerja Karyawan pada studi ini dipahami melewati beberapa dimensi dan indikator, yaitu mutu kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab ketepatan waktu, serta kerja sama.

Kerangka Pemikiran an Hipotesis Penelitian



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Terdapat hubungan antara *burnout* dan stres kerja
H₂ : Terdapat pengaruh parsial *burnout* pada kinerja karyawan
H₃ : Terdapat pengaruh parsial stres kerja pada kinerja karyawan
H₄ : Terdapat pengaruh simultan *burnout*, stres kerja pada kinerja karyawan

METODE PENELITIAN**Jenis dan Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif untuk menguji pengaruh burnout serta stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Adi Karya Persada. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran variabel secara numerik dan pengujian hipotesis melalui analisis statistik, sesuai dengan karakteristik studi yang menekankan hubungan kausal antarvariabel (Sugiyono, 2021; Creswell & Creswell, 2023). Metode deskriptif menggambarkan kondisi fenomena seperti tingkat burnout, stres kerja, dan kinerja karyawan, sementara metode verifikatif menguji kebenaran hipotesis melalui uji statistik seperti uji t, uji F, dan analisis jalur (Sudaryono, 2022; Emzir, 2021).

Instrumen dan Teknik Analisis Data

Instrumen utama penelitian adalah angket dengan skala Likert yang dirancang untuk mengukur variabel burnout (kelelahan emosional, sinisme, penurunan efektivitas), stres kerja (beban kerja, tekanan waktu, konflik peran), dan kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu). Instrumen diuji validitas dengan perbandingan r-hitung dan r-tabel ($r\text{-tabel}=0,224$ pada $\alpha=0,05$, $N=75$) serta reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha ($>0,6$ untuk semua variabel: burnout 0,751; stres kerja 0,767; kinerja 0,716). Teknik analisis data mencakup uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (Sig. 0,180 $>0,05$), analisis deskriptif dengan rentang skala untuk mengklasifikasikan variabel ke dalam kategori tinggi, korelasi Pearson, analisis jalur, uji t parsial, uji F simultan, serta koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 26 (Sugiyono, 2021; Sudaryono, 2022).

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian terdiri dari 75 karyawan PT Adi Karya Persada, khususnya pekerja lapangan di sektor konstruksi kelistrikan, yang menghadapi risiko tinggi, jam kerja panjang hingga 12-24 jam, dan target proyek ketat. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh populasi dijadikan responden untuk memastikan representasi penuh dan mengurangi bias sampling (Creswell & Creswell, 2023; Emzir, 2021). Pendekatan ini sesuai untuk populasi kecil dan homogen, memungkinkan generalisasi hasil ke seluruh karyawan perusahaan (Sugiyono, 2021; Sudaryono, 2022).

Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimulai dengan penyusunan instrumen angket berdasarkan tinjauan pustaka, dilanjutkan pengujian validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Data dikumpulkan melalui distribusi angket kepada 75 responden, dianalisis secara bertahap mulai dari uji normalitas, deskriptif (rata-rata burnout 278,1; stres kerja 263,5; kinerja 279,7, semuanya kategori tinggi), korelasi ($r=0,559$ sedang), analisis jalur (total pengaruh burnout 5,7%; stres kerja 2,7%; simultan 8,4%), hingga uji hipotesis (t-burnout 2,430 Sig. 0,018; t-stres -2,070 Sig. 0,042; F 3,321 Sig. 0,042). Seluruh proses mengikuti standar etik penelitian dan validasi data untuk

menjamin reliabilitas hasil (Emzir, 2021; Creswell & Creswell, 2023).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Pengambilan pengujian validitas dilaksanakan dengan menyandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Adapun jumlah sampel 75 dengan tingkat signifikansi 0,05 ditemukan nilai r tabel = 0.224. Bila nilai r hitung $>$ r tabel, dinilai valid. Bila r hitung $<$ r tabel, dinilai tidak valid.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Indikator	r Hitung	Kondisi	r Tabel	Keterangan
1	Burnout (X1)	X1.1	0.440	$>$	0.224	Valid
		X1.2	0.352	$>$	0.224	Valid
		X1.3	0.625	$>$	0.224	Valid
		X1.4	0.287	$>$	0.224	Valid
		X1.5	0.635	$>$	0.224	Valid
		X1.6	0.553	$>$	0.224	Valid
		X1.7	0.643	$>$	0.224	Valid
		X1.8	0.714	$>$	0.224	Valid
		X1.9	0.705	$>$	0.224	Valid
		X1.10	0.595	$>$	0.224	Valid
2	Stres Kerja (X2)	X2.1	0.379	$>$	0.224	Valid
		X2.2	0.621	$>$	0.224	Valid
		X2.3	0.635	$>$	0.224	Valid
		X2.4	0.487	$>$	0.224	Valid
		X2.5	0.632	$>$	0.224	Valid
		X2.6	0.673	$>$	0.224	Valid
		X2.7	0.533	$>$	0.224	Valid
		X2.8	0.597	$>$	0.224	Valid
		X2.9	0.627	$>$	0.224	Valid
		X2.10	0.493	$>$	0.224	Valid
3	Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.392	$>$	0.224	Valid
		Y.2	0.382	$>$	0.224	Valid
		Y.3	0.424	$>$	0.224	Valid
		Y.4	0.585	$>$	0.224	Valid
		Y.5	0.483	$>$	0.224	Valid
		Y.6	0.564	$>$	0.224	Valid
		Y.7	0.614	$>$	0.224	Valid
		Y.8	0.690	$>$	0.224	Valid
		Y.9	0.595	$>$	0.224	Valid
		Y.10	0.567	$>$	0.224	Valid

Berlandaskan temuan pengujian validitas, memperlihatkan semua indikator yang dipakai untuk mengukur variabel *burnout*, stres kerja serta kinerja karyawan memperoleh nilai koefisien r hitung $>$ r tabel (0.224). Berlandaskan hasil tersebut, semua indikator pada penelitian dapat dinilai valid selaku instrumen pengukuran variabel penelitian.

Uji Reliabilitas

Sebuah variabel dinyatakan reliable, bila nilai reliabilitas 0,6. Reliabilitas pada studi ini diuji memakai koefisien *Cronbach's Alpha*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kondisi	Ketetapan	Ket
1	Burnout (X1)	0.751	>	0.6	Sudah Reliable
2	Stres Kerja (X2)	0.767	>	0.6	Sudah Reliable
3	Kinerja Karyawan (Y)	0.716	>	0.6	Sudah Reliable

Berlandaskan temuan pengujian reliabilitas bahwa nilai *Cronbach's Alpha* variabel *burnout* sebesar α 0.751, stres kerja sebesar α 0.767 dan kinerja karyawan sebesar α 0.716. Oleh karena itu dapat disimpulkan, instrument tersebut dinyatakan reliable atau memenuhi persyaratan sebab punya nilai *Cronbach's Alpha* > 0.06 .

Uji Normalitas

Pengujian *kolmogorov-smirnov* dipakai selaku pengujian normalitas studi ini. Dari hasil uji tersebut, data dinilai punya distribusi normal bila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Keterangan	Nilai
Test Statistic	0.093
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.180

Berlandaskan temuan pengujian normalitas diidentifikasi bahwa nilai signifikansi 0.180 > 0.05 . Maka sebab itu, bisa ditarik simpulan nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diperlukan rentang skala untuk menganalisis data yang dilakukan secara deskriptif dengan menggambarkan kondisi semua variabel studi, yakni *burnout* (X₁), stres kerja (X₂), serta kinerja karyawan (Y).

Tabel 4. Hasil Analisis Deskriptif Variabel X₁, X₂ dan Y

No	Variabel	Jumlah Skor	Rata-rata Skor	Ket
1	Burnout (X1)	2,781	278,1	Tinggi
2	Stres Kerja (X2)	2,635	263,5	Tinggi
3	Kinerja Karyawan (Y)	2,797	279,7	Tinggi

Analisis Korelasi

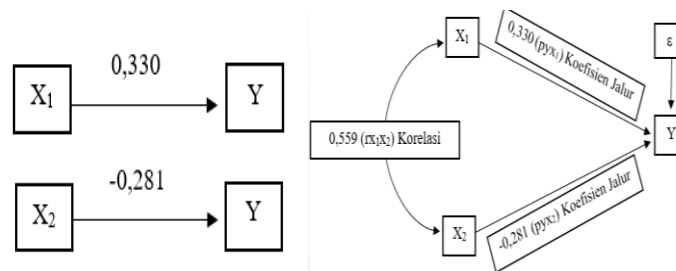
Diimplementasikan guna mengidentifikasi korelasi linear *burnout* (X₁) dengan stres kerja (X₂). Dengan jumlah partisipan pada studi ini ialah 75 partisipan (N = 75) tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi

Variabel	X1 (Burnout)	X2 (Stres Kerja)
X1 (Burnout)	1	0.559**
Sig. (2-tailed)	-	0.000
N	75	75
X2 (Stres Kerja)	0.559**	1
Sig. (2-tailed)	0.000	-
N	75	75

Berdasarkan tabel diatas, hasil analisis korelasi pearson variabel bebas yakni *burnout* (X_1) dengan stres kerja (X_2) ialah 0,559. Serta nilai Sig 0,000 < 0,05, punya interval koefisien 0,40 - 0,599 dengan kategori sedang. Oleh karena itu, *burnout* (X_1) dengan stres kerja (X_2) memiliki hubungan yang signifikan memiliki tingkat korelasi sedang dan bersifat positif.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Berlandaskan temuan analisis jalur menunjukkan koefisien jalur *Burnout* (X_1) pada kinerja karyawan (Y) ialah 0,330. Serta, hasil analisis jalur menunjukkan koefisien jalur stres kerja (X_2) pada kinerja karyawan (Y) adalah -0,281. Maka sebab itu, *burnout* (X_1) lebih besar kontribusinya pada kinerja karyawan (Y) dibandingkan stres kerja (X_2). Selanjutnya, berdasarkan analisis jalur, *burnout* (X_1) memiliki pengaruh total terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 5,7%, yang berasal dari pengaruh langsung 10,9% dan pengaruh tidak langsung melalui stres kerja (X_2) sebesar -5,2%. Serta, stres kerja (X_2) punya pengaruh pada kinerja karyawan sebesar 2,7% dengan pengaruh langsung 7,9% dan pengaruh tidak langsung melalui *burnout* sebesar -5,2%. Secara keseluruhan, *burnout* dan stres kerja menyalurkan kontribusi 8,4% pada kinerja karyawan, sementara 91,6% terpengaruhi variabel lain di luar model studi.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	B (Unstandardized)	Std. Error	Beta (Standardized)	t	Sig.
(Constant)	37.237	3.516	-	10.590	0.000
Burnout (X_1)	0.249	0.102	0.330	2.430	0.018
Stres Kerja (X_2)	-0.201	0.097	-0.281	-2.070	0.042

Berlandaskan tabel menunjukkan pengaruh *burnout* (X_1) secara parsial pada kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai t hitung 2,430 > t tabel 1,993, nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Serta, pengaruh stres kerja (X_2) secara parsial pada kinerja karyawan (Y) didapat nilai t hitung -2,070 > t tabel 1,993, nilai signifikansi 0,042 < 0,05. Maka sebab itu, H_1 diterima, H_0 ditolak, alhasil bisa ditarik simpulan secara parsial kinerja karyawan (Y) terpengaruh nyata oleh *burnout* (X_1). Dan, secara parsial kinerja karyawan (Y) terpengaruh nyata oleh stres kerja (X_2).

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Sumber	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	78.972	2	39.486	3.321	0.042
Residual	856.148	72	11.891	-	-
Total	935.120	74	-	-	-

Berlandaskan tabel memperlihatkan pengaruh *burnout* (X_1) serta stres kerja (X_2) secara simultan pada kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai Sig. $0,042 < \alpha 0,05$ serta f hitung $3,321 > f$ tabel 3,12. Oleh karena itu, H_1 diterima, H_0 ditolak, alhasil bisa ditarik simpulan *burnout* (X_1) serta stres kerja (X_2) secara simultan memberi pengaruh nyata pada kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat *burnout*, stres kerja, dan kinerja karyawan di PT Adi Karya Persada berada pada kategori tinggi, dengan korelasi signifikan sedang sebesar 0,559 antara *burnout* dan stres kerja. Secara parsial, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung 2,430 dan signifikansi 0,018, sementara stres kerja juga berpengaruh signifikan dengan t hitung -2,070 dan signifikansi 0,042. Secara simultan, keduanya memengaruhi kinerja dengan nilai F 3,321 dan signifikansi 0,042, serta kontribusi total 8,4% melalui analisis jalur, di mana *burnout* menyumbang 5,7% dan stres kerja 2,7%.

Keterbatasan penelitian mencakup sampel kecil sebanyak 75 responden dari satu perusahaan, potensi bias self-report pada angket, serta 91,6% varians kinerja yang dipengaruhi variabel lain di luar model. Implikasi praktis menyarankan pengelolaan beban kerja, jadwal istirahat teratur, dan pelatihan manajemen stres untuk mempertahankan kinerja tinggi karyawan lapangan. Penelitian selanjutnya direkomendasikan memperluas sampel multi-perusahaan, menambahkan variabel seperti work-life balance, serta menggunakan pendekatan mixed-methods untuk validasi yang lebih kuat.

DAFTAR REFERENSI

- Aghniya, T. N. (2022). Pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Telkom Satelit Indonesia). *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Andi Febrian Niahara, & Siti Nurfitri. (2025). Hubungan stres kerja dan *burnout* pada karyawan. *Jurnal Psikologi Industri*.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications.
<https://doi.org/10.4135/9781071817971>
- Emzir. (2021). *Metodologi penelitian kualitatif: Teknik sampling, analisis data, validitas, dan reliabilitas*. Pustaka Setia.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2021). Understanding the *burnout* experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 20(2), 103–111.
<https://doi.org/10.1002/wps.20811>
- Pratiwi, R., & Nugraha, A. (2021). Pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.

- Rahmawati, D., & Susanto, H. (2023). Pengaruh burnout terhadap kinerja pegawai pada sektor lapangan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Terapan*, 7(1), 88–97.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Sahyadi, M., Pratama, R., & Lestari, F. (2023). Kinerja karyawan dan produktivitas di sektor konstruksi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 9(2), 65–74.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sudaryono. (2022). *Metode penelitian ilmiah*. Andi.
- Susanto, H., & Nugraha, R. (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 5(1), 45–56.